

# Project samenwerking GGZ en Werk & Inkomen

Rapportage 2018  
Actieplan 2019

*CONCEPT*

# Inhoud

Algemene inleiding .....	3
--------------------------	---

## **DEEL 1 - Rapportage 2018**

1. Rapportage proeftuinen .....	6
2. Overige activiteiten in 2018.....	16
Verslag discussietafels .....	18
En verder .....	25

## **DEEL 2 - Actieplan 2019**

Inleiding actieplan.....	28
1. Draagvlakontwikkeling .....	29
2. Deskundigheidsbevordering .....	30
4. Inbedding in het sociaal domein - ontwikkelen <i>good practices</i> in Maastricht .....	31
5. Realiseren van maatwerk - ontwikkelen <i>good practices</i> in Heerlen .....	32
6. Acties rond het UWV.....	33
7. Inzet zorgverzekeraar .....	34
8. Overige punten .....	34
9. Borging van de verworvenheden van het project .....	35
Planning 2019 .....	36
Bijlage 1 – Nieuwsbrief november 2018 .....	37
Bijlage 2 – Opbrengst ontbijtsessie 8 januari 2019 .....	40
Bijlage 3 – Opbrengst cliëntenconsultatie 10 januari 2019 .....	44

## Algemene inleiding

Voor u ligt een document waarin allereerst gerapporteerd wordt over de resultaten van het project Samenwerking GGZ en Werk & Inkomen over het jaar 2018 en vervolgens een actieplan voor 2019 wordt gepresenteerd.

Het project Samenwerking GGZ en Werk & Inkomen is formeel in Zuid-Limburg gestart op 15 februari 2018 met de aanstelling van een projectleider. Het project loopt tot 31 december 2019.

Directe aanleiding voor het project is gelegen in een stimuleringsmaatregel van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In 2017 besloot deze om extra middelen ter beschikking te stellen aan arbeidsmarktregio's om de samenwerking tussen GGZ-instellingen en instellingen voor Werk en Inkomen te verbeteren. Dit met als doel de toeleiding van mensen met een psychiatrische problematiek naar de arbeidsmarkt succesvoller te laten verlopen.

Het project kent zowel een regionale als een landelijke component. De programmaraad van Divosa, VNG, UWV en Cedris organiseert regelmatig landelijke bijeenkomsten om bepaalde thema's die in het kader van de doelstelling van belang te verdiepen. Dat spitst zich toe op een zestal speerpunten die in april 2018 zijn genoemd in een convenant dat niet alleen door de partijen van de programmaraad is ondertekend maar ook door: Federatie Opvang, GGZ Nederland, Mensen Met Mogelijkheden, MIND, RIBW Alliantie, Stichting Sterk zonder Stigma. Die speerpunten zijn:

- Meer aandacht voor mensen met een psychische kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt en de entree op de arbeidsmarkt van jongeren met een psychische kwetsbaarheid.
- Delen van kennis over succesvolle methodieken, goede samenwerkingsvoorbeelden, relevante ontwikkelingen, en eventueel het doorontwikkelen van kennis en methodieken.
- Destigmatisering van psychische kwetsbaarheid.
- Ondersteunen van werkgevers bij inclusief werkgeverschap
- Actief bijdragen aan de totstandkoming en borging van samenwerkingsverbanden in de 35 arbeidsmarktregio's en aan de (multidisciplinaire) samenwerking tussen professionals.
- Deskundigheidsbevordering, trainingen en opleidingen van professionals werkzaam binnen de domeinen werk en inkomen, onderwijs en de zorg/opvangsector.

In Zuid-Limburg stond het project in 2018 vooral in het teken van het onderzoek aan de hand van concrete casussen van wat er goed loopt en wat er beter kan in de toeleiding van mensen met ernstige psychiatrische aandoeningen (EPA) naar de arbeidsmarkt. In het kader hiervan zijn proeftuinen ingericht in alle drie de gewesten en op het niveau van het UWV waarin professionals van verschillende disciplines elkaar tegenkwamen. De rapportage begint met een beschrijving van het verloop en de resultaten van deze proeftuinen.

Daarnaast zijn er nog de volgende activiteiten georganiseerd:

- een kick-off van het project in september;
- en een tweetal bijeenkomsten voor klanten en professionals over wat er gebeurt als iemand die een uitkering heeft, gaat werken.

Voor het overige bestonden de activiteiten die in het kader van het project hebben plaatsgevonden vooral uit het informeren van verschillende partijen over het project, netwerkwerkontwikkeling en relatiebeheer.

In het rapportagedeel van dit document worden bovenstaande zaken verder toegelicht.

Een aantal zaken stonden in 2018 op de planning, maar zijn uiteindelijk verschoven naar januari 2019. Het gaat om:

- de consultatie van een klankbordgroep van klanten;
- een overzicht van de sociale kaart zoals die zich in het eerste jaar van het project heeft geopenbaard;
- inzet op werkgevers.

Het laatste onderwerp wordt sowieso een belangrijk speerpunt voor 2019.

Dat brengt mij naar het tweede deel van dit document: het actieplan van 2019.

Dit bestaat uit de volgende onderdelen:

- Inzet op het niveau van Zuid-Limburg op draagvlakontwikkeling voor de doelstelling van het project bij bestuurders, leidinggevenden en relevante maatschappelijke organisaties.
- Deskundigheidsbevordering bij medewerkers van sociale zaken, re-integratiebedrijven en GGZ-instellingen t.a.v. het belang van werken voor mensen met een psychische kwetsbaarheid en de ondersteuning van deze groep richting werk.
- Voorlichting over de doelstellingen en bevindingen van project voor POH-GGZ en bedrijfsartsen.
- In het kader van de ontwikkeling van WSP's en in samenwerking met andere projecten binnen de arbeidsmarktregio inzetten op het vergroten van de kennis van werkgevers over wat de GGZ-doelgroep voor hen betekent en kan betekenen.
- Daarnaast zal worden ingezet op:
  - Verbinding van GGZ-expertise aan sociale zaken en het hele sociale domein.
  - Organisatie multidisciplinair overleg, inclusief afspraken over regievoering, aansluitend op de bestaande ontwikkelingen binnen het sociaal domein.
  - Ontwikkeling van *good practices*.
- Bespreking van de bevindingen van het project richting UWV.
- Benaderen zorgverzekeraars in verband met de financiering IPS.

# DEEL 1

RAPPORTAGE 2018

# 1. Rapportage proeftuinen

In totaal hebben er in de tweede helft van 2018 vier proeftuinen plaatsgevonden:

- in de Westelijke Mijnstreek;
- in Maastricht-Heuvelland;
- in Parkstad;
- en op het niveau van de arbeidsmarktregio rond klanten met een uitkering vanuit het UWV.

Hieronder een overzicht van het aantal bijeenkomsten per proeftuin, het gemiddelde aantal deelnemers en de hoeveelheid besproken casussen.

Proeftuin	Aantal bijeenkomsten met casusbespreking	Gemiddeld aantal deelnemers	Hoeveelheid besproken casussen
Westelijke Mijnstreek	4	6	5
Maastricht-Heuvelland	5	10	9
Parkstad	4	6	7
Arbeidsmarkt regio	4	10	6

De cijfers spreken voor zich. Toegevoegd kan nog worden:

- dat incidenteel vertegenwoordigers van de verschillende WSP-en in de proeftuin vertegenwoordigd waren;
- dat een aantal proeftuinen naar verloop van tijd moeite had met het vinden van geschikte casuïstiek om in te brengen.

Desalniettemin leverden de proeftuinen een rijke oogst op. Deze valt onder te verdelen in leer- en aandachtspunten in verschillende categorieën. Hieronder worden ze per categorie beschreven. Daarbij zijn de bevindingen van de verschillende proeftuinen voor het overgrote deel bij elkaar genomen, omdat zij ook overlappen. Een enkele keer wordt een accent gelegd bij een specifiek gewest. Het UWV is als aparte categorie opgenomen.

## 1.1. Over samenwerking, afstemming en regie

Een punt dat in alle proeftuinen naar voren kwam, is dat de behoefte aan betere samenwerking en afstemming niet alleen beperkt is tot de partijen van Werk & Inkomen en GGZ, maar veel breder speelt binnen het hele sociale domein. Binnen gemeenten gaat het dan met name over de samenwerking tussen de uitvoerders van de Participatiewet, de Wet Maatschappelijke Ondersteuning en de Jeugdwet. Daarnaast is samenwerking een punt van aandacht in de wijken, binnen GGZ-organisaties en tussen maatschappelijke organisaties onderling. Iedereen is zich ervan bewust dat het met name bij zwaardere problematiek van belang is om samen met de klant integraal te kijken en daar alle betrokkenen bij te betrekken. Een denkraam dat daarbij helpend is en op dit moment in Limburg breed wordt uitgerold, is positieve gezondheid. Het kan ondersteunen bij het samenstellen van arrangementen over verschillende leefgebieden heen.

Goede afspraken zijn nodig over regievoering en procesbewaking, het al dan niet bij elkaar roepen van een multidisciplinair overleg en de positie van de klant.

Gesignaleerd wordt dat dit borging vraagt in werkprocessen en afspraken tussen organisaties. Onderdeel daarvan zullen ook afspraken moeten zijn over bereikbaarheid van organisaties en borging van continuïteit bij ziekte, verlof en wisseling van personeel.

Zoals gezegd: dit is een vraagstuk voor het hele sociale domein, maar meer specifiek is in het kader van dit project de samenwerking tussen Werk & Inkomen en GGZ van belang. Vanuit de GGZ is het belangrijk om ten behoeve van klanten snel te kunnen schakelen met de instellingen voor Werk & Inkomen. De instellingen voor Werk & Inkomen kennen van hun kant grote groepen klanten bij wie zij psychische kwetsbaarheden vermoeden en zij zouden in voorkomende gevallen graag makkelijk iemand van de GGZ willen kunnen consulteren. In alle gevallen vraagt dit het zorgvuldig omgaan met de privacyregels. Meermalen werd in het kader hiervan opgemerkt hoezeer het van belang is om steeds met de klant te blijven praten en niet met derden over de klant.

Integraal werken vraagt van professionals dat zij bereid zijn om over de grenzen van hun eigen professie heen te kijken om op die manier datgene te kunnen doen en laten wat het beste is voor de klant. Dat betekent wel het benoemen van gezamenlijke, gedeelde doelen. Daarbij zit nog wel een discrepantie tussen het uitgangspunt van GGZ-instellingen, namelijk “wat wil de klant”, en instellingen voor Werk & Inkomen die “wat kan de klant” als uitgangspunt hanteren.

*Tijdens één van proeftuinen ontstond tijdens het bespreken van dit verschil in uitgangspunt het inzicht dat willen en kunnen voor de klanten in kwestie heel dicht bij elkaar liggen én dat het dan in wezen voor het handelen van de professional niet uitmaakt. Hij/zij zal in beide gevallen op zoek gaan naar waar de motivatie van de klant dan wel ligt.*

Speciaal punt van aandacht bij bovenstaande is nog dat er bij het UWV ook nog een categorie klanten bestaat die helemaal niet (meer) hoeft te werken. Daarover meer in de paragraaf over het UWV.

In de samenwerking tussen organisaties is het benoemen van gezamenlijke doelen een belangrijke basisvoorwaarde voor wederzijds vertrouwen. Daardoor wordt het mogelijk om het nemen van beslissingen in het traject over te laten aan de professionele ander.

Bij bovenstaande is het goed voor ogen te houden dat bij klanten met een psychische kwetsbaarheid de ontwikkeling geen lineair verloop kent. Klanten kunnen bij periodes meer of minder begeleiding nodig hebben.

Meer aandacht is nog nodig voor de betekenis van het eigen netwerk van de klant zowel in positieve als in negatieve zin. Belangrijk is dat professionals zich realiseren dat bij zeer kwetsbare klanten bijvoorbeeld de ouders nog tot hoge leeftijd een cruciale rol kunnen spelen.

Specifiek punt van aandacht in Maastricht-Heuvelland is nog de samenwerking tussen sociale zaken en het UWV.

Wat samenwerking en afstemming betreft, zullen ook bedrijfsartsen en POH-GGZ-ers actiever vanuit het project benaderd moeten worden.

Tot slot is tijdens het eerste projectjaar een begin gemaakt met het verbeteren van het contact tussen de psychiaters van Mondriaan en de verzekeringsartsen van het UWV. Dit verdient continuering en uitbreiding.

## 1.2. De notie van het belang van werken binnen de GGZ

Binnen de GGZ, zowel zorg als begeleiding, staat het belang van werk nog niet echt stevig op het netvlies. Wil daar een omslag in gemaakt worden dan zullen er allereerst voldoende IPS-trajectbegeleiders bij Mondriaan, arbeidsdeskundigen bij Zuyderland en participatiemedewerkers bij Levanto moeten zijn. Daarnaast zullen ook de andere werksoorten binnen deze grote organisaties

zich van het belang van werk bewust moeten worden. Opvallend is bijvoorbeeld hoeveel medewerkers van GGZ-instellingen niet op de hoogte zijn van IPS.

Dat geldt niet alleen voor die organisaties die al betrokken zijn bij het project, maar ook voor andere GGZ-instellingen als MetGGZ, particuliere praktijken, POH-GGZ-ers en bedrijfsartsen.

### 1.3. Werkgevers en WSP's

Veelvuldig kwam in de proeftuinen aan de orde dat het verloop van een psychische aandoening grillig is. Voor werkgevers betekent dat dat ze met een werknemer te maken krijgen op wie ze niet vast kunnen rekenen. Een ander punt wat aan de orde is gekomen, is dat nogal wat mensen met psychische kwetsbaarheden maar een beperkt aantal uren kunnen werken. Ook kan een behandeling dermate intensief zijn dat die zich niet met een fulltime werkweek laat combineren. Conclusie is dat er werkplekken nodig zijn waar gebrek aan punctualiteit en continuïteit opgevangen kan worden of minder belangrijk is. Dat kan wellicht ook opgevangen worden door meer in te zetten op duo- en triplo-banen.

Bij de matching van vacatures met de klant zou meer gekeken kunnen worden naar specifieke competenties dan naar opleiding en ervaring. Ook het hebben van een groot gat in je CV zou minder zwaar moeten wegen. Een mensenleven kent zijn tegenslagen.

Ook zijn ideeën gepasseerd over wat helpend zou zijn, wil iemand met een psychische kwetsbaarheid succesvol kunnen zijn als werknemer. Genoemd is bijvoorbeeld dat het goed zou zijn als er binnen het bedrijf een soort aanspreekpunt was waar de klant naartoe kan gaan als het even niet gaat. In ieder geval is goede begeleiding op de werkvloer belangrijk.

In de proeftuinen kwam ook het signaal langs dat er een perverse prikkel uitgaat van loondispensatie. Werkgevers rekenen zich rijk zonder zich er rekenschap van te geven dat die loondispensatie niet voor niks is, dat er ook wat tegenover staat. Ten aanzien van opname in het doelgroepenregister zijn er tijdens de proeftuinen in dit verband wat kritische noten gekraakt. Sommige klanten ervaren het als een stigma als zij opgenomen worden in het doelgroepenregister, alsof ze minder waard zijn dan hun collega's. Ook was een klant onaangenaam getroffen door het feit dat een werkgever zo makkelijk kan controleren of je in het doelgroepenregister zit. Deze klant deelde ook haar frustratie over het feit dat het haast onmogelijk is om uit het doelgroepenregister verwijderd te worden, als je er eenmaal in zit. Zij ervoer dit als zeer belemmerend om gewoon te participeren. Het is dus zaak met de klant goed af te wegen wat de voor- en nadelen zijn, voordat de stap richting opname in het doelgroepenregister genomen wordt.

*Om te ontsnappen aan doelgroepenregister, loondispensatie en het bijbehorende stigma zocht de klant aan wie hierboven gerefereerd wordt, uiteindelijk een baan over de grens. Dat is gelukkig in Zuid-Limburg niet heel ingewikkeld.*

Conclusie van de proeftuinen was dat het perspectief, de mogelijkheden en de grenzen van werkgevers onvoldoende in de casuïstiek aan de orde zijn gekomen.

### 1.4. Principes IPS

IPS is – ook landelijk – een methodiek die het denken over de betekenis en de mogelijkheden van werken voor mensen met psychische kwetsbaarheden sterk heeft beïnvloed.



*IPS staat voor Individuele Plaatsing en Steun. Het is een methodiek die ontwikkeld is in de Verenigde Staten en daar evidencebased is gebleken.*

*Belangrijk startpunt voor IPS is dat het gaat om mensen die in behandeling zijn bij de GGZ en die hebben aangegeven dat ze (weer) willen gaan werken. IPS wordt dan ingezet onafhankelijk van het stadium waarin de psychische aandoening zich bevindt. IPS sluit dus niemand uit. Werkzame elementen van IPS zijn verder:*

- Er wordt meteen gezocht naar een werkplek. Klanten ontvangen vervolgens op de werkplek training en begeleiding.*
- Het gaat om echt, betaald werk.*
- Er wordt aangesloten bij de motivatie en de interesses van klanten.*
- Er wordt langdurig begeleiding geboden – drie jaar bij klanten met een Ernstige Psychiatrische Aandoening.*
- Klanten weten dat hun inkomen veilig is.*

Via het UWV kan IPS worden ingezet voor klanten met een uitkering van het UWV. Dit gebeurt in het kader van een vijfjarig onderzoekstraject, waarbij gekeken wordt naar de effectiviteit van IPS in de Nederlandse context.

De werkzame bestanddelen van de methodiek komen op een aantal punten niet overeen met vigerende praktijk van re-integratietrajecten. In de proeftuinen werd dat regelmatig zichtbaar. Meer bekendheid met IPS en haar werkzame principes zowel binnen Werk & Inkomen als binnen de GGZ is belangrijk.

Door de kosten van IPS is de methodiek op dit moment maar beperkt beschikbaar. Gezocht zal moeten worden naar financieringsmogelijkheden om ook andere klantgroepen in een IPS-traject te kunnen plaatsen.

## 1.5. Deskundigheid, houding en attitude van professionals

De grootste winst die de deelnemers aan de proeftuinen hebben ervaren is wel het inzicht dat ze gekregen hebben in elkaars professie, de kennis die daarbij hoort en de kaders waarbinnen geopereerd wordt. Consulents van Werk & Inkomen realiseren zich hoe weinig ze weten over psychische kwetsbaarheden, behandelaars en begeleiders hoe complex de opdracht van organisaties voor Werk & Inkomen is. De oplossing daarvoor is vooral een betere samenwerking en het vergroten van de sensibiliteit van consulents voor hoe psychische kwetsbaarheden zich kunnen uiten. Daarbij zou concreet gewerkt kunnen worden aan het verbreden hun handelingsrepertoire in confrontatie met dit fenomeen.

De betekenis van werken op het welbevinden van de klant zit nog niet bij alle professionals van GGZ en Werk & Inkomen tussen de oren. Binnen de GGZ komt nog regelmatig de opvatting voor dat mensen eerst uitbehandeld en in balans moeten zijn voor ze gaan werken en wordt werken vaak gezien als iets dat een met veel moeite gerealiseerde balans kan verstoren. De beschermende werking die van werken uit kan gaan, is dan niet in beeld.

Een zelfde manier van denken is soms terug te zien bij Werk & Inkomen. Daarbij spelen echter ook nog andere zaken, zoals de vraag of de investering die nodig is om de betreffende klant aan het werk te krijgen wel iets gaat opleveren. En de vraag of er überhaupt wel tijd is bij de consultant om die investering te doen.

In de directe interactie tussen klanten enerzijds en behandelaars en consulenten anderzijds komen regelmatig spanningsvelden voor. Een van de meest in het oog lopende is wel die rond het uitgangspunt van de eigen regie van de klant. Dat we in principe af moeten van zaken als betutteling, denken voor de klant en aantasten van iemands gevoel van zelfredzaamheid is ondertussen voor iedereen wel duidelijk. In confrontatie met klanten die niet de competenties hebben om zichzelf aan hun eigen haren omhoog te trekken, zijn dergelijke uitgangspunten echter niet meer haalbaar. Dan zal de consulent/behandelaar/begeleider een eigen professionele inschatting moeten maken in hoeverre hij/zij die eigen regie moet overnemen.

Een ander spanningsveld is dat de insteek van zorg, hulpverlening en Werk & Inkomen over het algemeen probleemgericht is. Binnen de GGZ is de hele dbc (= diagnose-behandel-combinatie) systematiek daarop gericht. Ondertussen wordt het inzicht breed gedragen dat het veel effectiever is om in te zetten op de sterke kanten en de eigen ontwikkelpunten van de klant. Die inzet op ontwikkeling, mogelijkheden en eigen motivatie staat ook in schril contrast met het denkraam van rechten en plichten, waar veel organisaties van Werk & Inkomen vanuit opereren. Dat ligt overigens niet aan hen, het zit ingebakken in de wet- en regelgeving die zij uitvoeren.

Een derde spanningsveld zit hierin dat klant en consulent/behandelaar regelmatig verschillen van inzicht over wat het beste is voor de klant en wat er wel of niet tot zijn/haar competenties en mogelijkheden behoort. Verhalen over zelfoverschatting van de klant staan naast verhalen over klanten die hulpverleners en consulenten verrassen met wat zij voor elkaar krijgen. De vraag is wat dan het zwaarste moet wegen: de professionele inschatting of de eigen kennis van de klant over zichzelf. Dat gaat ook over de vraag wie de finale verantwoordelijkheid draagt en welke risico's er aan een verkeerde inschatting kleven. De keuze die binnen dit spanningsveld wordt gemaakt, heeft ook alles te maken met het antwoord op de vraag wie er het meeste recht heeft op het nemen van een verkeerde beslissing: de klant of de professional?

*Tijdens één van de proeftuinen kwam een klant zelf haar verhaal vertellen. Zij vertelde over haar geschiedenis en hoe ze eindelijk op ongeveer 37-jarige leeftijd bij een IPS-trajectbegeleider terecht kwam. Die stelde haar de vraag: "Wat wil jij nu eigenlijk?" Dat was de eerste keer dat iemand haar die vraag stelde.*

Een vierde spanningsveld zit in aan de ene kant de wet- en regelgeving en aan de andere kant de opdracht om maatwerk te leveren en te doen wat nodig is. De organisatie die het zwaartepunt het sterkst op die wet- en regelgeving heeft zitten, is het UWV. In alle organisaties is te zien dat het leveren van maatwerk en werkelijk doen wat nodig is, lef vraagt en doorzettingsvermogen. En vooral de bereidheid bij consulenten en behandelaars om hun eigen afweging te maken. Dat kost ook tijd en juist dat lijkt een schaars goed te zijn. Wat hierbij ook een rol speelt, is dat organisaties de afgelopen jaren een prachtig aanbod op het gebied van arbeidstoeleiding en participatie hebben neergezet. Het denken vanuit dat aanbod kan echter het zicht op de vraag en de mogelijkheden van de klant ontnemen. Daarbij speelt ook een rol dat al dat aanbod alleen maar in de lucht gehouden kan worden als er klanten zijn die daar gebruik van maken.

Onderliggend bij alle hier genoemde spanningsvelden ligt verder nog als complicerende factor dat er tussen klant en consulent (maar ook behandelaar en begeleider) sprake is van een machts- en afhankelijkheidsrelatie. Vaak kwam in de proeftuinen aan de orde hoe bang klanten kunnen zijn om hun

inkomen te verliezen en hoezeer dat leidend is in hun contacten met Werk & Inkomen. Veel klanten hebben – al dan niet terecht – het geloof verloren dat ze ooit in hun eigen inkomen kunnen voorzien. Wanneer ze dan toch een voorzichtige poging wagen om stappen richting werk te nemen, kan dat grote spanningen opleveren. Zeker als ze het gevoel hebben dat hun inkomen ook nog op het spel staat.

In het omgaan met alle hierboven genoemde spanningsvelden kan het helpend zijn als consulenten beter geschoold raken in motiverende gespreksvoering. Dat is ook belangrijk omdat het hier soms gaat om klanten die een lange carrière van mislukking en frustratie achter de rug hebben. De eigen motivatie van de klant is een belangrijke indicator voor de mate waarin een traject succesvol kan worden doorlopen. Het is niet voor niets een van de werkzame bestanddelen van IPS.

Op dit moment hangt het nog sterk van de consulent, behandelaar of begeleider af wat er wel of niet gebeurt in een traject richting werk. Om succesvoller te zijn in de ondersteuning van klanten met een psychische kwetsbaarheid zullen grotere groepen professionals moeten beschikken over de noodzakelijke basiskennis. Daarnaast gaat het om attitude jegens klanten met bijbehorend handelingsrepertoire. En om de bereidheid en mogelijkheid om out-of-the-box te denken. Verder zou iedereen de werkzame principes van IPS moeten kennen.

In dit verband is nog de volgende notie van belang. Stress is een belangrijke triggerfactor bij mensen die psychisch kwetsbaar zijn. Om het juiste te doen als professional zal daar rekening mee gehouden moeten worden. Het zal meegenomen moeten worden in de afweging van consulenten van Werk & Inkomen, wanneer zij overwegen om in voorkomende gevallen te dreigen met of over te gaan tot het nemen van een maatregel.

## 1.6. Zicht op de klant – omgaan met stigma

Geconstateerd werd ook tijdens de proeftuinen dat er enorm taboe zit op het hebben van een psychische kwetsbaarheid. Ook al heeft 42% van de bevolking daar ergens in zijn/haar leven mee te maken. Op elke werkvloer lopen al mensen rond die een psychische kwetsbaarheid hebben. Soms tijdelijk, soms chronisch. Toch vinden consulenten en werkgevers het vaak maar eng. Hier spelen vooroordelen en gebrek aan kennis. Een beter zicht op wat een klant kan onder welke voorwaarden zou ook helpend zijn.

Verscheidene instrumenten zijn in de proeftuinen genoemd. Allereerst CompetenSYS, maar ook de Capaciteitenmonitor en de MELBA. Van belang is ook hier het zoeken naar mogelijkheden en sterke kanten van de klant. Bij alle tests – dus ook bij het testen van arbeidsvermogen – is het verder nog van belang zich te realiseren dat psychische kwetsbaarheden een heel grillig verloop hebben. Iemand kan 's ochtends heel slecht scoren en dan 's middags excelleren. En ook speelt vaak dat het de ene week beter gaat dan de andere.

Een ander aspect dat tijdens de proeftuinen naar voren kwam, is dat het hebben van een psychische kwetsbaarheid in combinatie met de afhankelijkheid van een uitkering van generatie op generatie overgaat, onafhankelijk van de feitelijke mogelijkheden van een lid van die familie.

*Tijdens een proeftuin werd een jonge klant ingebracht met dezelfde psychische kwetsbaarheid als zijn moeder. Die moeder wist alleen maar dat haar zoon zo snel mogelijk, net als zij, in de Wajong terecht moest zien*

*te komen. Dan zat hij goed. De moeder was in dit geval een belangrijke rem op de ontwikkeling van de jongen.*

De familie van de klant bleek in veel gevallen van grote invloed – zowel positief als negatief – op de motivatie van de klant. Als motivatie een belangrijke succesfactor is, dan zal dus in sommige gevallen ook de familie van een klant in een traject meegenomen moeten worden.

Tijdens de proeftuinen bij de gemeenten ging het meer dan eens over het zogenaamde granieten bestand. Dat lijkt op de nieuwe Wajong-ers en de WIA-groep die een IVA of GBM label<sup>1</sup> hebben gekregen. Het gaat om een groep mensen die dermate kwetsbaar zijn dat (re-)integratie voor hen geen haalbare kaart lijkt. Zij krijgen een uitkering en daarmee is voor de uitkeringsinstanties in principe de kous af. Geconstateerd werd dat ook onder deze groepen mensen zitten die in principe best zouden willen werken. Ze vragen alleen veel begeleiding en des te meer naarmate ze langer in een uitkering zitten. Dan ontstaat er namelijk vanzelf zelfstigmatisering. Om de klant te laten ontdekken wat hij/zij zelf wil en kan, kost tijd. Het vraagt ook uitproberen en evalueren. Bij consulenten voor Werk & Inkomen is die tijd vaak maar beperkt aanwezig. Betere samenwerking en afstemming met zorg en begeleiding en andere professionals in de wijk zou hier helpend in kunnen zijn. Dan is er wel bij die professionals een grotere focus op werk nodig.

Bij het krijgen van een goed beeld van de klant werd ook nog de volgende constatering gedaan. Wanneer eenmaal duidelijk is dat de klant een psychische kwetsbaarheid heeft, bestaat er de neiging om allerlei vraagstukken rond de klant aan die kwetsbaarheid toe te schrijven. Dat is in een aantal gevallen niet terecht. Het niet weten wat je wil, is bijvoorbeeld iets waar veel mensen in een bepaalde fase van hun leven last van hebben. En extern attribueren komt ook bij veel psychisch minder kwetsbare mensen voor. Ook het afknappen op werk waar je niet je competenties in kan ontwikkelen, is niet voorbehouden aan deze doelgroep.

## 1.7. Aanbod dat aansluit bij de vraag

Er is in de regio veel aanbod op het gebied van arbeidsmatige dagbesteding, arbeidstherapie en re-integratie. De doelstellingen verschillen. De ene voorziening richt zich vooral op de behoefte van de cliënt om de dag op een zinvolle manier door te komen, de ander op participatie in brede zin en de volgende op toeleiding naar de arbeidsmarkt. Aansluiting bij de interesses van de klant en bij de behoeften van de arbeidsmarkt vraagt daarbij een integrale blik over schotten heen naar het beschikbare aanbod, de hiaten en de kansen.

Daarbij werd vaak geconstateerd dat het meeste aanbod ervan uitgaat dat klanten op zijn minst 's ochtends op tijd aanwezig moeten zijn en niet te veel dagen mogen missen. Dat blijken voor veel leden van de doelgroep nu juist vaak de moeilijkste eisen te zijn om aan te voldoen. Ook de inzet bij een aantal trajecten dat mensen – bijna – fulltime moeten kunnen werken, is voor veel klanten uit de doelgroep geen haalbare kaart. Een andere eis die veel aanbod voor de doelgroep ontoegankelijk maakt, is die van het verbod op gebruik van verdovende middelen. Verslaving en psychische kwetsbaarheid kennen een hoge co-morbiditeit. Hoe begrijpelijk de eis ook is om niet te willen dat mensen onder invloed op hun werk verschijnen, te strikt in deze zijn betekent ook het uitsluiten van een doelgroep voor wie het gebruik van middelen een soort zelfmedicatie is. In geen van de proeftuinen

---

<sup>1</sup> IVA = Inkomstenvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers  
GBM = Geen Benutbare Mogelijkheden.

kwam er een antwoord op dit vraagstuk. Wel stelde men dat er ook bij mensen die gewoon een baan hebben veel verslaving voorkomt zonder dat er een haan naar kraait.

Gezien alle vraagstukken bij het vinden van geschikte plekken voor mensen om te participeren en te werken kwam in een aantal proeftuinen aan de orde dat het wellicht goed zou zijn als het makkelijker zou worden voor mensen met een psychische kwetsbaarheid om als zzp-er aan de slag te gaan.

Uitgangspunt zou in ieder geval moeten zijn dat iedereen die wil werken, daar passende ondersteuning bij kan krijgen als dat nodig is.

Tijdens de proeftuinen passeerde ook een aantal casussen waarbij klanten wel 'iets' wilden, maar dat heel diffuus was. Bovendien koppelden ze die vaagheid aan een enorm wantrouwen richting instanties. Het is een groep die door het bestaande aanbod moeilijk te bereiken is. Voor deze groep zou het goed zijn als er laagdrempelig, informeel aanbod in de wijk was waar ze op een vanzelfsprekende manier aan deel kan nemen en – als dat zo uitkomt – een bijdrage kan leveren.

Wanneer het gaat om passend aanbod voor de klant is ook nog de beschikbaarheid van GGZ-expertise van belang. Een paar keer kwamen de wachtlijsten bij de GGZ aan de orde. Het Mensontwikkelbedrijf in Landgraaf heeft op dit moment een psycholoog in dienst waar mensen terecht kunnen voor vijf gesprekken. Dat wordt soms gebruikt als een soort overbruggingsaanbod, gezien die wachtlijsten bij de GGZ.

## 1.8. Systemfactoren

Tijdens de proeftuinen kwam een aantal vraagstukken naar voren waarvan de oplossing volledig buiten de invloedssfeer van de deelnemers leek te liggen. Dat gaat dan om de armoedeval, hoe helpend een basisinkomen voor deze doelgroep zou zijn, hoe de schuldhulpverlening in elkaar zit.

Meer specifiek kwamen de volgende zaken naar voren.

Iedere gemeente in Zuid-Limburg heeft in principe een ander beleid, ook al wordt er ingezet op samenwerking en afstemming. De inwoners zijn echter niet zo honkvast. Ze verhuizen van de ene gemeente naar de andere of ze wonen in de ene gemeente en willen graag gebruik maken van een aanbod in een andere gemeente. Dat vraagt aandacht voor overdracht en samenwerking.

Gemeentelijke beleid maakt ook of er wel of niet geïnvesteerd mag worden in GGZ-doelgroep. Bij sommige gemeenten lijkt het erop dat de groep maar weinig prioriteit heeft. Consulenten ervaren dan niet het mandaat om in de doelgroep te investeren.

Er zijn ook hele praktische regeltjes die soms tegenwerken. Bijvoorbeeld dat iemand maar twee jaar additionele arbeid mag doen. Of dat de uitkeringsinstantie heeft geoordeeld dat iemand niet geschikt is voor arbeid, maar dat de klant zelf wel stappen wil ondernemen en kijken wat er mogelijk is.

Ook kwam een aantal keren aan de orde dat de traagheid van de bureaucratische molens haaks kan staan op het belang van de klant.

Tot slot kwam het punt privacy in de proeftuinen een paar keer aan de orde. Algemeen werd het idee omarmt dat er veel meer mogelijk zou zijn als we met de klant in gesprek gaan en niet steeds

over de klant. Overigens wordt op dit moment landelijk gewerkt aan een privacy-protocol ten behoeve van een betere samenwerking tussen GGZ- instellingen en instellingen voor Werk & Inkomen.

## 1.9. Behoeftte aan financiële zekerheid.

In meerdere toonaarden werd tijdens de proeftuinen duidelijk hoe belangrijk het is dat mensen zekerheid hebben over hun inkomen willen ze de stap naar werk durven maken. Daarbij speelt onder andere hun angst voor terugval een belangrijke rol. Andere lastige aspecten zijn de zogenaamde armoedeval: de toeslagen die wegvallen bij een kleine verhoging van het inkomen.

In een aantal gevallen zijn de inkomsten niet altijd duidelijk. Soms zijn mensen niet in staat om tijdig hun inkomsten op te geven omdat die om een ander moment duidelijk worden dan dat ze opgegeven moeten worden bij de uitkeringsinstantie. Ook komt het voor dat pas in een heel laat stadium duidelijk wordt dat mensen geen recht hebben op een bepaalde toeslag, waardoor ze in de schulden terecht komen.

Financiële onzekerheid blijkt een grote stressfactor te zijn. En stress is een belangrijke oorzaak van terugval bij mensen met een psychische kwetsbaarheid.

In dit kader speelden onder andere de volgende voorbeelden:

- Iemand een WIA-GBM uitkering, die dus niet hoeft te werken, wil toch kijken of het niet mogelijk is om iets te gaan doen. Hij belt het UWV via het algemene nummer en krijgt daar iets te horen wat hij interpreteert als een verbod om aan het werk te gaan. Later wordt hij opgeroepen voor een herkeuring. Of hier een verband tussen zit, is niet duidelijk, maar in het hoofd van de klant is dat verband er wel. Het is precies waar klanten bang voor zijn als ze bij het UWV informatie opvragen en dan meteen hun BSN-nummer moeten geven. Wat hier ook speelt, is dat sommige mensen een hele goede WIA-uitkering hebben en bang zijn om die te verliezen.
- Veel mensen met een psychische kwetsbaarheid zijn niet in staat om zoveel te verdienen dat geen beroep meer op een uitkering hoeven te doen. In dat geval ligt voortdurend op de loer dat niet alleen werken niet loont, maar dat ze bovendien onder aan de streep minder overhouden.

## 1.10. Imago instituties voor Werk & Inkomen

In alle proeftuinen kwam naar voren hoe bang klanten kunnen zijn voor de uitkeringsinstantie. Voor een deel komt dat door verhalen die klanten elkaar vertellen, voor een deel is die angst ook te verklaren uit feitelijke gebeurtenissen. Daarbij speelt ook dat negatieve verhalen kunnen rekenen op een breder publiek dan positieve.

Wat de oorzaak ook moge zijn, duidelijk is dat een negatief imago van de uitkeringsinstanties de toeleiding naar werk in de weg staat.

## 1.11. Financiering en tijd – draagvlak

Regelmatig kwam in de proeftuinen aan de orde hoe medewerkers aanliepen tegen kaders qua financiën en tijd. Hieronder volgt een overzicht van de situaties waarin dit speelt.

IPS is onderdeel van een behandeling van de GGZ, maar wordt nog niet standaard betaald door de zorgverzekeraar. Die vindt dat meer een verantwoordelijkheid van de organisaties die re-integratie tot hun opdracht moeten rekenen. Daar ontbreken echter de middelen.

Hoewel iedereen met de mond belijdt dat de klant centraal staat, passeren er tijdens de proeftuinen een paar keer situaties waarin regels en potjes die plek van de klant innemen. Zo was er bijvoorbeeld een UWV-klant die een te lange scholing wilde volgen. (Uiteindelijk lukte het toch dat te regelen.)

Een andere klant deed IPS en wilde ook ondernemersvaardigheden ontwikkelen. Dat was niet mogelijk: het zou het onderzoek naar IPS vervuilen als daarnaast andere voorzieningen werden ingezet. Ook de termijn waarin van klanten verwacht wordt te re-integreren blijkt soms niet haalbaar. Verder zitten consulenten regelmatig vast in het keurslijf van de arrangementen die ze wel of niet mogen inzetten. Een aantal keren verzuchtten zij dat een vrij besteedbaar re-integratiebudget helpend zou zijn. Dan ontstaat er echt ruimte voor maatwerk.

Meerdere malen kwam ook de caseload van consulenten naar voren als een belemmering. Veel consulenten hebben niet de mogelijkheid klanten meerdere keren te zien voor zij beslissen om met de klant een traject aan te gaan, terwijl dat voor klanten uit de doelgroep vaak nodig is om een reële inschatting te maken. In zijn algemeenheid valt op dat er soms weinig draagvlak is om te investeren in de re-integratie van mensen met een psychische kwetsbaarheid of een verslaving. Aangegeven werd bijvoorbeeld in de proeftuin Parkstad dat er bij wethouders, managers en beleidsmedewerkers soms nog een verkeerd beeld is van de doelgroep waar we het hier over hebben. Het zou schelen als zij zich beter realiseerden hoe vaak dit soort kwetsbaarheden voorkwam.

Onderliggend speelt bij bovenstaande mee dat er zoveel schotten tussen de financieringsstromen zit. Een succesvol re-integratietraject leidt tot minder beroep op Wmo en zorgverzekering. Dat is onder tussens wel duidelijk. De kosten worden dus deels ergens anders gemaakt dan waar de winst gevoeld wordt.

## 1.12. UWV

Veel van bovenstaande punten hebben ook betrekking op het UWV. Toch neemt het UWV een aparte positie in. Dat heeft er vooral mee te maken dat het bij het UWV om de uitvoering van een verzekeringsstelsel gaat. De claimkant krijgt hierbij evenveel aandacht als de re-integratiekant. En soms wat meer. Dan kan tot clashes leiden, omdat de eerste kijkt naar wat iemand allemaal niet (meer) kan en de ander naar wat iemand nog wel kan.

Genoemd is al dat als een klant een WIA-GBM of WIA-IVA heeft hij/zij geen recht heeft op de dienstverlening van het UWV-Werkbedrijf. Dan moet er eerste een herkeuring plaats vinden en dat is een risico dat klanten niet snel uit zichzelf aan zullen gaan. Uitzondering hierop vormen de klanten die in een IPS-traject zitten. Van herkeuring is bij hen pas in een veel later stadium sprake. Om de drempels voor re-integratie te slechten zal onderzocht moeten worden of deze herkeuringvrije route niet voor meer GGZ-klanten ter beschikking kan worden gesteld.

Indrukwekkend is de hoeveelheid regels die arbeidsdeskundigen soms moeten omzeilen om een maatwerktraject te kunnen leveren. Niet alleen de lengte van een traject speelt bijvoorbeeld een rol, maar ook moet een aanbieder van een opleiding of jobcoaching aan allerlei voorwaarden voldoen. Dat neemt niet weg dat de samenwerking tussen UWV en IPS-trajectbegeleiders tot de meest in het oog springende *good practice* in de regio gerekend moet worden. Bij de doorontwikkeling en borging van deze *good practice* is het wel van belang dat de werkzame bestanddelen ervan herkend, benoemd en uitgebouwd worden. Anders bestaat er het gevaar dat ze zomaar per ongeluk – bij een wisseling van de wacht of de beëindiging van de projectperiode – om zeep geholpen wordt.

Een aantal keren kwam tijdens de proeftuin rond het UWV naar voren hoe mensen kunnen stranden bij de poort van het UWV. Wanneer GGZ-medewerkers geen eigen contactpersonen hebben bij het

UWV kunnen zij stranden bij het algemene telefoonnummer. Dat is bijvoorbeeld het geval als de werkwens van een WIA-klant niet serieus genomen wordt, omdat hij/zij GBM of IVA heeft.

Een van de problemen bij het UWV is dat er een tekort aan verzekeringsartsen is. Dan gaan artsen prioriteren wie ze willen zien en kunnen bepaalde klanten dus onder de radar verdwijnen.

Gezien de complexiteit van het uitvoeringsstelsel kan nauwelijks van klanten verwacht worden dat zij kunnen bevatten hoe het zit. Vooral omdat er achter veel verschil in regelgeving geen rationale lijkt te zitten. Waarom kunnen bijvoorbeeld WIA-klanten niet in het doelgroepenregister en Wajongers wel? Het zorgt voor veel onrust bij klanten, waarbij ook hier speelt dat zij elkaar bij voorkeur de slechte verhalen vertellen en niet de goede. De brandende vraag is: is het voor de klant niet wat simpeler te houden. Wat in ieder geval voor klant en medewerkers zou helpen zijn korte lijnen binnen de organisatie van het UWV en voor iedere klant een vaste contactpersoon.

Imago speelt met name bij het UWV een belangrijke rol. Tijdens de proeftuin kwam aan de orde dat het helpend zou zijn als mensen zich meer bewust waren van het feit dat het UWV verzekeringen uitvoert en dat het bij verzekeringen hoort dat gekeken wordt of een claim terecht is. Aan de andere kant is iedereen het erover eens dat daarbij de menselijke maat moet worden gehanteerd. Te veel rigiditeit spant het paard achter de wagen.

### 1.13. En verder – detentie

Punt van aandacht is tot slot nog het gegeven dat een deel van de klanten met psychische kwetsbaarheid op enig moment in hun leven in detentie heeft gezeten. Het maakt dat zij soms moeilijk een VOG kunnen krijgen. Dat vraagt het nog scherper aan de wind zeilen om een geschikte werkplek te vinden.

## 2. Overige activiteiten in 2018

Zoals gezegd hebben in 2018 nog de volgende activiteiten plaatsgevonden:

- Netwerkontwikkeling en relatiebeheer
- Kick-off van het project
- Informatiebijeenkomsten over werken met een uitkering

### 2.1. Netwerkontwikkeling en relatiebeheer

Om meer zicht te krijgen op de beelden die er in de regio leven ten aanzien van werken voor mensen met een psychische kwetsbaarheid en de vraagstukken die hierbij ervaren worden, is bij het begin van het project ingezet op het in contact komen met zoveel mogelijk professionals die met de doelgroep te maken hebben. Naast de leden van de projectgroep werd gesproken met IPS-trajectbegeleiders, participatiemedewerkers van Levanto, arbeidsdeskundige van Zuyderland-GGZ, beleidsambtenaren van gemeenten, managers van afdelingen van sociale zaken, re-integratie en leerwerkbedrijven, WSP-directeuren, vertegenwoordigers van MKB en platforms voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Ook werden bijeenkomsten van strategisch en operationeel overleggen bijgewoond. Dit communicatie-offensief is nog lang niet uitputtend geweest en zal ook in 2019 aandacht blijven vragen.



In het kader van het project is in november een digitale nieuwsbrief uitgebracht die verspreid is aan alle contactpersonen. (zie bijlage 1)

## 2.2. Kick-off van het project

Na een uitgebreide oriëntatieperiode was op donderdag 27 september 2018 de officiële Kick-off van het project. In C-mill in Heerlen kwamen zo'n 70 mensen bij elkaar van gemeenten, UWV en GGZ-instellingen. Ook WSP-en en cliënten waren vertegenwoordigd. Gestart werd met de presentatie van de nodige feiten over hoe vaak mensen te maken hebben met psychische kwetsbaarheden en welke belemmeringen dat oplevert richting werk. Daarna volgde een lezing van Philippe Delespaul, professor Innovaties GGZ bij Maastricht University. Hij maakte duidelijk hoe normaal psychische problemen zijn en hoe belangrijk werk is om daarmee te leren leven. Voor velen was deze lezing een eyeopener. Na de pauze was er tijd voor de deelnemers om met elkaar in gesprek te gaan over wat er moet gebeuren, willen we het beter doen in de toeleiding van mensen met een psychische kwetsbaarheid naar de arbeidsmarkt. Daar was tegen die tijd nog maar een uurtje voor over. Dat was te weinig, maar het begin werd gemaakt.

De opbrengst van deze laatste gesprekken wordt weergegeven op de volgende pagina's.

# Verlag discussietafels

## Thema 1

### Duizend bloemen, de bomen en het bos

We hebben een rijk pallet aan voorzieningen in de regio die iets met participatie te maken hebben: re-integratievoorzieningen, arbeidsmatige dagbesteding, arbeidstherapie ... De een wordt in stand gehouden via de participatiewet, de ander via de Wmo, de volgende via de Zvw. Hoe zorgen we dat we het daarbij zo goed mogelijk doen voor de klant en niet langs elkaar heen of zelf tegen elkaar in werken? Hoe sluiten we zo goed mogelijk aan bij de interesses en het perspectief van de doelgroep?

- Wat doen we nu al goed?
- Wat kan beter?
- Welke stappen kunnen nemen?

### Uit de discussie

Tips	Tops
<ul style="list-style-type: none"><li>• Regie is belangrijk – er zijn multi-opties</li><li>• Stap uit het idee van schaarste.</li><li>• Er is sprake van versnippering.</li><li>• Meer vertrouwen hebben in elkaar.</li><li>• Continuïteit van contactpersonen is van belang.</li><li>• Toon lef en pak ruimte.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Omgekeerde toets is goede ontwikkeling.</li><li>• 1G1P1R = 1 gezin, 1 plan, 1 regisseur.</li><li>• Netwerkbenadering.</li><li>• Burger Centraal.</li></ul>

## Thema 2

### Aansluiten bij interesse klant en bij vraag arbeidsmarkt

IPS leert ons dat het voor een succesvolle duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt van belang is om aan te sluiten bij de motivatie en de interesse van de klant. Aan de andere kant hebben we een arbeidsmarkt met een specifieke vraag en specifieke eisen die werkgevers aan potentiële werknemers stellen. Wat hebben nodig om de match te kunnen maken?

- Wat kunnen bedrijven doen?
- Wat moet er aan de klantkant gebeuren?
- Wat is realistisch?
- Of moeten we het helemaal anders insteken?
- Welke stappen kunnen we nemen?

### Uit de discussie

Tips	Tops
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bestaande netwerken van werkgevers meer ontsluiten en informeren (bijv. thema inbrengen):<ul style="list-style-type: none"><li>○ Sprinc</li><li>○ Connectus</li><li>○ Kommit</li><li>○ BNI</li><li>○ LWV</li><li>○ WSP</li></ul></li><li>• Begeleiding goed regelen, IPS-professionals bij elkaar 'zetten'.</li><li>• Burgerkracht (cliëntvertegenwoordiging) als vraagbaak consulteren.</li><li>• Dereguleren en drempel verlagen: laat cliënten meer met elkaar uitwisselen.</li><li>• Verder durven kijken dan alleen 'passend werk', meer interesse in talenten van de klant.</li><li>• Kijken in de wijk naar mogelijkheden (vrijwilligerswerk).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Samenwerking met de WSP-en.</li><li>• Klant uitbehandeld? → begeleiding op Wmo voortzetten (gemeente Maastricht).</li><li>• Inzetten van de TalentenExpeditie van het REA-college.</li><li>• Inzetten van de 'snuffelstage'. Gaat om ontzorgen werkgever en veiligheid.</li></ul>

## Thema 3

### Continuïteit van de bedrijfsvoering versus fluctuerende inzetbaarheid van de klant

Bij mensen met een psychische kwetsbaarheid komt het regelmatig voor dat het ze zwaar valt om 's ochtends op tijd ergens te zijn. Ook kent het ziekteverloop vaak een episodisch karakter. Er blijft een kans op terugval.

Dat is voor werkgevers een belangrijke hindernis bij het in dienst nemen van klanten uit deze doelgroep. Een werkgever wil immers graag op zijn personeel kunnen rekenen. Hoe komen we uit dit dilemma?

- Wat zijn mogelijke oplossingsrichtingen?
- Wie kent er voorbeelden van *good practices*?
- Waar moeten we op inzetten?

### Uit de discussie

#### Ideeën

- Zorg dat de werkzaamheden van de klant additioneel zijn, dat ze dus niet de kern van het primaire proces raken.
- Je kan ook denken duo-trio-quatro banen. Waarbij een aantal klanten samen een fulltime functie vervullen.
- Het is belangrijk om transparant te zijn richting de werkgever en de klant.
- Inventariseer samen met klant en werkgever de risico's.
- Maak bij de start al vervangingsafspraken (*intentie*).
- Bekijk welke mogelijkheden er zijn binnen de structuur van het bedrijf om als werknemer een eigen indeling te maken qua werktijden en werkzaamheden.

## Thema 4

### Inkomen garanderen

Veel mensen met een psychische kwetsbaarheid willen werken. Maar vaak lukt ze dat maar voor een beperkt aantal dagdelen. Dat gegeven levert veel financiële stress op. Mensen lopen in de armoedeval: ze verdienen te veel om nog aanspraak te kunnen doen op allerlei toeslagen en te weinig om hun financiële situatie werkelijk te verbeteren. Feitelijk houden ze vaak onderaan de streep minder over en krijgen er meer administratieve rompslomp voor terug. Het is een belangrijke reden om dan maar volledig van een uitkering gebruik te blijven maken. Dan weten ze tenminste precies waar ze aan toe zijn en kunnen ze in ieder geval hun rekeningen betalen.

- Zijn er andere oplossingen?
- Wat kunnen wij doen om hier verandering in aan te brengen?
- Wat kunnen wij doen dat helpend zou zijn?

### Uit de discussie

Tips	Tops
<ul style="list-style-type: none"><li>• Veiligheid garanderen.</li><li>• Gevoel van eigenwaarde moet centraal staan.</li><li>• De regeldruk verlagen. Vereenvoudiging van regels.</li><li>• Persoonlijk contact (met uitkeringsinstantie).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Omgekeerde toets.</li><li>• Inclusieve arbeid.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Regie. één contactpersoon</li><li>• Informatie.</li><li>• Uitkering laten doorlopen.</li><li>• Alternatief is basisinkomen in bijvoorbeeld de vorm van negatieve inkomstenbelasting. Verzekerd zijn van basisinkomen dus.</li><li>• Een landelijk uitkeringssysteem waarin werkelijk maatwerk geleverd wordt. Dus van UWV en gemeenten samen.</li><li>• Goed netwerk.</li></ul>	

## Thema 5

### De zorg en de top van de piramide van Maslow

Mensen die begeleid worden door een GGZ-instelling komen over het algemeen niet toe aan de top van de piramide van Maslow – erkenning, waardering en zelfverwerkelijking - en leiden dus eigenlijk geen volwaardig leven. Zie ook Positieve Gezondheid (volgende blad).

- Wat kunnen wij – als professionals – doen om daar verandering in aan te brengen?
- Welke stappen kunnen we zetten?

### Uit de discussie

Maslow	Positieve Gezondheid
<ul style="list-style-type: none"><li>• Eerste trap/de basis is essentieel.</li><li>• Bij terugval zal je jezelf opnieuw moeten uitvinden.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Meerdere gebieden</li><li>• Tot ontplooiing komen, omdat je meer focust op macht</li><li>• Inclusiever – zingeving is een belangrijk onderdeel</li><li>• Motivatie haal je uit het door jou gestelde doel.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Frustrerend, omdat je nooit de volgende stap lijkt te bereiken.</li><li>• Hoe leer je omgaan met belemmeringen in je leven.</li><li>• Waardeoordeel. Als het hogere niveau niet gehaald wordt, ben je dan afgeschreven?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Benadrukt ook kracht en waar je sterke kanten zitten.</li><li>• Je mag 'zwakke' kanten hebben.</li><li>• Gebieden houden elkaar in evenwicht.</li><li>• Zelf de balans bepalen.</li></ul>

Kanttekening: het zijn vaak de professionals die bepalen wat goed is.

## Thema 6

### Het individu en zijn netwerk/context

Zowel GGZ als Werk&Inkomen zijn – zoals elke discipline – geneigd om alleen vanuit het eigen perspectief met de klant in gesprek te gaan. Vaak wordt de sociale context en het netwerk van de klant vergeten. Terwijl zich daar ook de onvermoede krachten en potentiële bedreigingen kunnen ophouden.

- Welke stappen kunnen we nemen om die omgeving veel beter te benutten?
- En hoe gaan we elkaar daar ook beter in vinden?
- Welke stappen kunnen we zetten?

### Uit de discussie

#### Tips

- Benoem in uitnodigingsbrief dat de klant zijn/haar partner, familielid of andere ondersteuning kan meenemen
- Heb tijdens het gesprek aandacht voor het netwerk. Zou onderdeel moeten zijn van de richtlijnen voor een intakegesprek.
- **Opvolgen van een traject per persoon.**
- Graag één casemanager, ook tussen verschillende instanties.
- Bij keukentafelgesprek is systeem aanwezig.
- Binnen GGZ wordt meer naar het netwerk gekeken.
- Als klant elke keer iemand anders krijgt, zal hij/zij de vraag stellen wat de meerwaarde is met betrekking tot sociale context.
- Bij wisseling van loket bij de sociale dienst naar Wmo en dergelijke is het aan te bevelen dat de klant één contactpersoon houdt in verband met het opbouwen en borgen van de vertrouwensband.
- Het netwerk kan ook belemmerend werken, bijvoorbeeld uit bezorgdheid. Hoe ga je daarmee om?
- Bij het REA-college komen kandidaten bij het eerste gesprek vrijwel altijd alleen. Daarna wordt ingezoomd op het systeem.
- Bij het UWV is de invalshoek anders dan bij de zorg. Vragen naar de sociale context kan ook achterdocht oproepen.
- Het zou meegenomen moeten worden in de opleiding van professionals dat ook het systeem meegenomen wordt of de sociale context.
- Bij aanmelding bij Annex geeft de klantadviseur/klantmanager input waarbij niet gekeken is naar de omgeving of het systeem van de klant. Bij onderzoek via Annex wordt hier wel op ingezoomd.

## Thema 7

### De eigen regie van de klant en de professional die het beter weet

Belangrijke noties zijn “niet over, maar met de klant” en de eigen regie van de klant.

In de praktijk hoor je professionals vaak zeggen dat de klant b.v. geen ziekte-inzicht heeft. Als professional en klant van mening verschillen, heeft de professional meestal gelijk. Althans, volgens de professional. Daarmee komt de eigen regie van de klant onder druk te staan.

- Hoe kunnen we recht doen aan alle waarden die hier in het geding zijn?
- Wat hebben we te leren?
- Welke stappen kunnen we nemen om hier samen met de klant het juiste in te doen?

Het is niet alleen een nogal ethisch thema, het heeft ook te maken met de effectiviteit van het handelen van de professional. Eigen regie gaat namelijk ook simpelweg over wat werkt.

“Iedereen wil veranderen, maar niemand wil veranderd worden.”

### Uit de discussie

Van Post-it: Nodig is integrale samenwerking.

- Persoonlijk re-integratiebudget – bestaat in Brunssum en heet nu stimuleringsbudget.
  - Inzet van ervaringsdeskundigen is helpend.
  - Je verandert pas als je zelf de overtuiging hebt dat je moet veranderen.
    - Dat moet je faciliteren.
    - Er zijn methoden voor – vraagt andere gesprekstechnieken.
  - Het recht hebben als klant om je eigen fouten te maken. (Handig om als begeleider wel een Plan B te hebben).
  - Omslag in handelen en denken van professionals nodig. Veiligheid is hierin de crux.
  - Hele pallet bekijken.
  - Belang van het sociaal netwerk van de klant.
  - Wederzijds vertrouwen tussen professionals en netwerk.
- 
- Met de klant samen multidisciplinair afstemmen.
  - Beleidsregels hieraan aanpassen.
  - Trainingen doen als motiverende gespreksvoering.  
Voor iedereen door de hele organisatie heen: beleid, management en uitvoering.
  - Thema-bijeenkomsten.
  - Vastleggen, want we willen duurzaam resultaat.
  - Effect meten.
  - Werken met ambassadeurs: “Goed voorbeeld doet goed volgen.”
  - Terug laten komen in regulier overleg, casuïstiek en intervisie.
  - Intervisie integraal aanpakken – met alle relevante partijen.
  - Succesverhalen uitdragen. “De medewerker/klant van de maand.”



## En verder

### Wat ga jij doen om noodzakelijke veranderingen voor elkaar te krijgen?

- Kijken wat er in de wijk aan mogelijkheden liggen.

### Wat moet er in jouw werk gaan veranderen?

- Participatie en activering als een recht zien en niet als een plicht.
- Meer IPS-ers.

### Wat kunnen we met elkaar doen om noodzakelijke veranderingen voor elkaar te krijgen?

- Klein beginnen.
- *Good practice!*

### Wie hebben we nog meer nodig om echt iets te veranderen?

- Werkgevers informeren.
- VMO's mobiliseren.
- KvK, UWV, werkgeversverenigingen, etc.
- Den Haag! – weten zij hoe dit leeft?
- Werkgevers zullen vragen: "En wie betaalt dat?"

### 2.3. Informatiebijeenkomsten over werken met een uitkering

Tijdens het eerste half jaar van het project was meermalen gepasseerd dat klanten veel verschillende beelden hebben van wat het betekent om te gaan werken als je een uitkering hebt. Al in de eerste maanden kwam het verzoek binnen van een cliëntenorganisatie om een informatieavond over het UWV te organiseren. Uiteindelijk werden in november twee avonden gehouden over dit onderwerp onder de vlag van Mondriaan. Een bijeenkomst vond plaats in Maastricht en de ander in Heerlen. De inhoud werd verzorgd door medewerkers van het UWV en medewerkers van sociale zaken van de respectievelijke gemeenten. Een derde bijeenkomst in Sittard volgt in februari komend jaar. De opkomst bestond in Maastricht – inclusief sprekers – uit 23 mensen en in Heerlen uit 30 mensen. Blijkens de evaluaties die Mondriaan standaard uitvoert, zijn beide bijeenkomsten zeer goed ontvangen.

# DEEL 2

ACTIEPLAN 2019

## Inleiding actieplan

Voorliggend actieplan is een eerste concept dat is opgesteld naar aanleiding van de input van de Kick-off, de evaluaties van de proeftuinen en een bespreking hiervan met de projectgroep. Het actieplan beperkt zich tot die zaken die tot de directe invloedssfeer van de projectleider en de betrokken partners behoren. Het agenderen van belemmerende aspecten op het gebied van wet- en regelgeving bijvoorbeeld bij het ministerie is geen onderdeel van dit actieplan. Deze taak is belegd bij de landelijke projectleider. Het gaat dan met name om de uitwerking van het principe dat werken moet lonen en het breder toegankelijk maken van het doelgroepenregister. Op landelijk niveau wordt ook gewerkt aan een privacyprotocol.

Dit gezegd hebbende kent het actieplan de volgende onderdelen:

- Draagvlakontwikkeling
- Deskundigheidsbevordering
- Werkgeversbenadering
- Inbedding in het sociale domein – ontwikkeling *good practices* in Maastricht
- Realiseren van maatwerktrajecten – ontwikkeling *good practices* in Heerlen
- UWV
- Zorgverzekeraar

Veel acties vallen onder de verantwoordelijkheid van een van de samenwerkingspartners. Vanuit de projectleider Samenwerking GGZ en Werk & Inkomen kan hier hooguit een ondersteunende rol in gespeeld worden.

N.B. In het actieplan zijn nog geen specifieke acties voor de Westelijke Mijnstreek benoemd. Deze kunnen eventueel nog in een later stadium worden toegevoegd.

Het actieplan is tot stand gekomen na consultatie van een vertegenwoordiging van professionals uit de regio die in 2018 ook bij de proeftuinen waren betrokken. Een verslag hiervan is opgenomen in bijlage 2.

Ook zijn cliënten geconsulteerd tijdens een zogenaamde burgerconsultatie georganiseerd door Burgerkracht. Een verslag daarvan is opgenomen in bijlage 3.

# 1. Draagvlakontwikkeling

In het eerste jaar van het project is duidelijk geworden dat het commitment van de Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg om mensen met een psychische kwetsbaarheid meer kansen te geven op de arbeidsmarkt niet betekent dat er ook werkelijk in Zuid-Limburg een breed draagvlak is voor deze ontwikkeling. Er is nog veel onbekendheid met de doelgroep en de zaken die hierbij spelen. Dat speelt op bestuurs-, management- en beleidsniveau. Daarnaast is uit de proeftuin duidelijk geworden dat ook beroepsgroepen als bedrijfsartsen en POH-GGZ-ers meegenomen moeten worden in het gedachtegoed van het project.

## Actie

De opbrengsten van het eerste jaar en het plan van aanpak voor 2019 worden breed gedeeld in mondelinge presentaties voor: bestuurders, managers en beleidsmedewerkers. Daarbij wordt bij voorkeur aangesloten bij bestaande overleggen. Daarnaast zal contact gezocht worden met beroepsverenigingen van bedrijfsartsen en POH-GGZ-ers om te kijken hoe zij zo goed mogelijk in de ontwikkeling kunnen worden meegenomen.

## Verantwoordelijken

Trekker van dit informatieoffensief is de projectleider die daarbij ondersteund wordt door de verschillende geledingen binnen de arbeidsmarktregio en medewerkers van GGZ-instellingen.

### Activiteiten

- Werkgroep inrichten met vertegenwoordigers vanuit GGZ en Werk & Inkomen met als taak het plan voor het offensief draagvlakontwikkeling verder te ontwikkelen en uit te voeren.  
Hier van meet af aan ervaringsdeskundigen bij betrekken.
- Inzet van landelijke ambassadeurs.
- In het plan worden de volgende activiteiten opgenomen:
  - Bijeenkomsten in de verschillende gewesten
  - Bijeenkomsten op bestuurlijk en op management niveau – eventueel gecombineerd
  - Bijeenkomsten op arbeidsregionaal niveau
  - Bijeenkomsten voor management van GGZ-instellingen
  - Benadering bedrijfsartsen
  - Benadering POH-GGZ-ers
- Regelmatige herhaling is wenselijk om de belangstelling voor de doelgroep levend te houden. Borging van de activiteiten na de projectperiode, dus na 31 december 2019, moet aandacht krijgen.

### Randvoorwaarden

- De activiteiten moeten budgetneutraal kunnen worden vormgegeven.
- Inzet vanuit verschillende geledingen is nodig om deze activiteiten te realiseren.
- Verschillende gremia zullen de bereidheid moeten hebben het onderwerp “mensen met een psychische kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt” te agenderen.

## 2. Deskundigheidsbevordering

Bij de evaluatie van de proeftuinen werd meermaals aangegeven dat de kennis die is opgedaan tijdens deze bijeenkomsten breder verspreid zou moeten worden binnen de verschillende organisaties. En sowieso signaleerden de aanwezigen tekorten bij zichzelf en collega's. Het gaat daarbij enerzijds bij Werk & Inkomen om feitelijke kennis over psychische kwetsbaarheden en hun incidentie, anderzijds om kennis van aspecten van houding en gedrag die helpend zijn bij een goede ondersteuning van de doelgroep naar de arbeidsmarkt. Ook binnen de GGZ is meer aandacht nodig voor het belang van werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Meer kennis onder alle betrokkenen over IPS en haar werkzame principes is daarbij noodzakelijk.

Een ander aandachtspunt in het kader van deskundigheidsbevordering is de integrale benadering van complexe vraagstukken. Een concept als positieve gezondheid is daarbij helpend.

Tot slot is meer kennis van en begrip nodig voor de kaders waarin elk van de betrokken samenwerkingspartners opereert.

### *Actie*

In samenwerking met GGZ-instellingen, gemeenten en UWV worden workshops en themabijeenkomsten ontwikkeld en georganiseerd. De voorkeur hebben daarbij kleine, vraaggerichte, in company sessies. Daarnaast wordt er in 2019 eenmalig een grotere bijeenkomst georganiseerd voor alle relevante, Zuid-Limburgse organisaties.

### *Verantwoordelijken*

Trekker is hierbij de projectleider. De mate waarin het gaat lukken om dit onderdeel goed in te vullen is afhankelijk van de mogelijkheden die verschillende partijen hebben om hier een bijdrage aan te leveren. Een eerste stap in 2019 zal zijn om verschillende partijen bij elkaar te roepen en dit nader te onderzoeken en op grond daarvan een programma voor deskundigheidsbevordering samen te stellen.

#### **Activiteiten**

- Werkgroep inrichten met vertegenwoordigers vanuit GGZ en Werk & Inkomen met als taak een plan voor deskundigheidsbevordering te ontwikkelen en uit te voeren. Hier van meet af aan ervaringsdeskundigen bij betrekken.
- In het plan worden de volgende activiteiten opgenomen:
  - Bijeenkomsten voor verschillende sociale diensten
  - Bijeenkomsten voor consulenten UWV
  - Bijeenkomsten voor GGZ-trajectbegeleiders en -behandelaars
- Regelmatige herhaling is wenselijk om de belangstelling voor de doelgroep levend te houden. Borging van de activiteiten na de projectperiode, dus na 31 december 2019, moet aandacht krijgen.

#### **Randvoorwaarden**

- De activiteiten moeten budgetneutraal kunnen worden vormgegeven.
- Inzet vanuit verschillende geledingen is nodig om deze activiteiten te realiseren.
- Uitvoerders zullen ruimte moeten maken in hun agenda voor het onderwerp.

### 3. Werkgeversbenadering

Geen arbeidstoeleiding zonder werkgevers die diversiteit hoog in hun vaandel hebben en daarom bereid zijn om de doelgroep een kans te geven. In samenwerking met de arbeidsmarktregio, de samenwerkende WSP-en en GGZ-instellingen zal een plan van aanpak worden opgesteld en uitgevoerd om meer begrip bij werkgevers te genereren voor de doelgroep en meer werkgevers te committeren voor de notie dat diversiteit op de werkvloer meerwaarde heeft.

#### *Acties*

Het uiteindelijke plan van aanpak zal de volgende elementen moeten bevatten:

- De individuele benadering van met name kleinere werkgevers.
- Informatie- en discussiebijeenkomsten voor werkgevers.
- Het in de etalage zetten van *good practices*.

#### *Verantwoordelijken*

Duwer is hierbij de projectleider. De mate waarin het gaat lukken om dit onderdeel goed in te vullen is afhankelijk van de mogelijkheden die verschillende partijen hebben om hier een bijdrage aan te leveren. Leidend hierin lijken in eerste instantie de WSP-en. Een eerste stap in 2019 zal zijn om het onderwerp bij de WSP-en te agenderen en afhankelijk van de bevindingen een meer of minder uitgebreid plan van aanpak op te stellen.

#### *Activiteiten*

- Agenderen van het onderwerp “mensen met een psychische kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt” bij overleggen van WSP-en.
- Breed werkoverleg “benaderen van werkgevers” met medewerkers van WSP-en en trajectbegeleiders en participatiemedewerkers uit de GGZ. Doel: opstellen gemeenschappelijk plan van aanpak.
- Uitvoering plan van aanpak.
- Borging werkwijze in werkafspraken en werkprocessen.

#### *Randvoorwaarden*

- Bereidheid tot vergaande samenwerking tussen verschillende organisaties.
- Formuleren van een gemeenschappelijke doelstelling.
- Tijd bij verschillende partijen om de onderdelen van het plan van aanpak uit te voeren.

### 4. Inbedding in het sociaal domein - ontwikkelen *good practices* in Maastricht

Tijdens de proeftuinen kwam regelmatig aan de orde dat het van belang is integraal over domeinen heen naar vraagstukken rond klanten te kijken. En dat het dan ook duidelijk zou moeten zijn wie de regie heeft. Het zijn vraagstukken die al veel langer in het sociale domein spelen. Maastricht start de komende periode met een pilot waarin zij hier gericht ervaringen in op doen. Het gaat om een pilot voor het hele sociale domein, met integrale gebiedsteams van de gemeente en aansluitend op de

ontwikkelingen die er al in Maastricht op dit gebied gaande zijn. De pilot zal plaats vinden in Maastricht Zuidwest. Gesprekken zijn gaande om de GGZ-doelgroep in relatie tot werk hier een speerpunt van te maken en zo een aantal *good practices* te realiseren.

## Acties

Rond een tiental specifieke inwoners van Maastricht Zuidwest die tot de doelgroep behoren (dat wil zeggen: in behandeling bij de GGZ en met een – latente – werkwens), zal geëxperimenteerd worden met een integrale, wijkgerichte benadering. Vanuit het project samenwerking GGZ en Werk & Inkomen zal de werkwijze worden beschreven en met betrokkenen worden geëvalueerd.

## Verantwoordelijken

De gemeente Maastricht is hier de trekker van. De projectleider heeft vooral een inhoudelijk ondersteunende rol en monitort de specifieke casussen ten behoeve van de project.

### Activiteiten

- Vertegenwoordigers van de voormalige proeftuin Maastricht-Heuvelland sluiten aan bij de pilot gebiedsgericht werken in Maastricht Zuid-West. Waar nodig sluit ook het UWV aan.
- In het kader van deze pilot worden 10 bewoners met een psychische kwetsbaarheid en een werkwens begeleid naar werk.
- Trajecten worden beschreven met accent op de vormgeving van de multidisciplinaire samenwerking, regievoering, integrale benadering, betrekken netwerk cliënt en ketenafspraken.

### Randvoorwaarden

- Bereidheid bij alle betrokken om deze ontwikkeling met elkaar aan te gaan.
- Inbreng van klanten die behoren tot de doelgroep door Mondriaan en Levanto.

## 5. Realiseren van maatwerk - ontwikkelen *good practices* in Heerlen

Een punt dat ook tijdens de proeftuinen aan de orde kwam, is de rigiditeit van trajecten en voorzieningen die soms totaal niet past bij de doelgroep. Er zijn klanten die zich laten verleiden om een full-time traject te gaan lopen terwijl zij dat nooit vol kunnen houden. Of er is een sterke inzet op werknemersvaardigheden als op tijd komen en continuïteit bieden. Ook dat is in praktijk voor de doelgroep niet altijd eenvoudig. Heerlen heeft een paar sterke instrumenten voor arbeidstoeleiding zoals Werk voor Heerlen en Baanbrekend Werk. Zij wil onderzoek of ze deze voorzieningen door de juiste begeleiding en aanpassingen beter toegankelijk kan maken voor de doelgroep.

## Acties

Heerlen wijst één consultant aan als contactpersoon voor GGZ-instellingen. De laatste dragen cliënten aan die voor deze aanpak in aanmerking willen komen. GGZ en consultant werken samen aan een succesvol traject. Vanuit het project samenwerking GGZ en Werk & Inkomen zal de werkwijze worden beschreven en met betrokkenen worden geëvalueerd.



## Verantwoordelijken

De projectleider samenwerking GGZ en Werk & Inkomen organiseert een startbijeenkomst met de betreffende medewerkers van de GGZ en Sociale Zaken. Hier worden de werkafspraken gemaakt. Vervolgens is het aan de betrokkenen om hier verder vorm aan te geven. De projectleider heeft vooral een inhoudelijk ondersteunende rol en monitort de specifieke casussen ten behoeve van de project.

### Activiteiten

- Afspraken maken met Sociale Zaken Heerlen, Mondriaan en Levanto over te hanteren werkwijze.
- Monitoren stand van zaken en procesbewaking.
- Beschrijven goede praktijken en delen met betrokkenen uit de arbeidsmarktregio.

### Randvoorwaarden

- Mogelijkheden van medewerkers van Sociale Zaken Heerlen om daadwerkelijk maatwerk te leveren.
- Inbreng van klanten die behoren tot de doelgroep door Mondriaan en Levanto.

## 6. Acties rond het UWV

Tussen het medewerkers van het UWV en IPS-trajectbegeleiders bestond al enige jaren een goede samenwerking in het kader van hun eerder gesloten convenant en het landelijke onderzoek dat naar IPS wordt gedaan. Deze samenwerking vraagt doorontwikkeling en borging. Bij doorontwikkeling kan gedacht worden aan de inzet van IPS voor andere doelgroepen dan de klanten met ernstige psychiatrische aandoeningen en sowieso het uitbreiden van het aanbod van IPS-trajecten. Ook kunnen wellicht bepaalde *good practices* die uit de samenwerking rond IPS zijn voortgekomen, in andere contexten gebruikt worden. Het gaat er dan bijvoorbeeld om dat iemand die in een IPS-traject zit niet meteen een herkeuring krijgt. Dat zou wellicht ook voor andere groepen een goede optie zijn. De onzekerheid die een herkeuring geeft over het inkomen, werkt namelijk averechts voor een succesvol traject.

In de proeftuin rond het UWV werd onder andere duidelijk hoe complex de wet- en regelgeving is waarvanuit het UWV moet opereren. Ook kwam de anonieme werkwijze en het functioneren van het klantcontactcentrum regelmatig aan de orde. Persoonlijk contact blijkt steeds het beste te werken als het gaat om het kweken van het noodzakelijke vertrouwen om trajecten succesvol te kunnen laten verlopen. Zowel wat betreft de inzet van consulenten op IPS als wat betreft het persoonlijk contact lijkt het UWV op dit moment terugtrekkende bewegingen te maken.

Apart punt van aandacht is het contact tussen psychiaters en verzekeringsartsen. In 2018 zijn er stappen genomen om dat te verbeteren. Dat vraagt jaarlijks onderhoud.

## Acties

Met het UWV zullen gesprekken moeten worden gevoerd over borgen van de werkzame bestanddelen bij trajecten met mensen met een psychische kwetsbaarheid: inzet van consulenten t.b.v. de doelgroep en persoonlijk contact. Dit gesprek zal op verschillende niveaus gevoerd moeten worden,

zowel in de regio als landelijk. Uiteindelijk doel is te komen tot bindende samenwerkingsafspraken die verankerd zijn in een beschreven werkwijze.

Verder zal ook dit jaar Mondriaan weer het initiatief nemen om een gesprek tussen verzekeringsartsen en psychiaters te realiseren. Zuyderland gaat hierbij aansluiten.

### *Verantwoordelijken*

Op verschillende niveaus en in verschillende gremia zal het onderwerp van verankering van de samenwerking geagendeerd worden. Alle samenwerkingspartners hebben hier een verantwoordelijkheid in, maar natuurlijk vooral het UWV zelf.

Zoals gezegd: Mondriaan zal het initiatief nemen om na de zomer opnieuw een bijeenkomst te beleggen van psychiaters en verzekeringsartsen. Zuyderland sluit hierbij aan.

## 7. Inzet zorgverzekeraar

In de financiering is – ook landelijk – een beweging gaande om IPS geheel of gedeeltelijk te laten vallen onder de vergoeding van de zorgverzekeraar. Het is belangrijke stap in de borging van de financiering van IPS. IPS wordt namelijk ingezet als behandeling vanuit de wetenschap dat er een genezende werking uitgaat van werk. Een succesvolle inzet van IPS betekent een minder groot beroep op de zorgverzekering door de cliënt.

De benadering van IPS sluit naadloos aan op het concept van Positieve Gezondheid dat op dit moment in heel Limburg wordt uitgerold en waarin ook de zorgverzekeraars een belangrijke rol spelen. Wanneer de financiering door de zorgverzekeraar tot de mogelijkheden behoort, wordt IPS ook voor klanten van de gemeenten een haalbaarder kaart.

Het onderwerp speelt ook landelijk.

### *Acties*

De projectleider zal in eerste instantie het gesprek met de zorgverzekeraar aangaan in nauwe samenwerking met haar contactpersonen van Mondriaan (de enige die op dit moment IPS aanbiedt in de regio).

### *Verantwoordelijken*

Projectleider Samenwerking GGZ en Werk & Inkomen en management Mondriaan.

## 8. Overige punten

Een aantal punten is niet opgenomen in dit actieplan, terwijl zij wel aandacht verdienen. Het gaat om punten die voor een deel hun weg moeten vinden in het gemeentelijk beleid.

Hieronder een lijstje:

- Werk moet lonen. Gemeentelijke regelgeving zou je hier zoveel mogelijk op moeten toetsen.
- Ook vrijwilligerswerk zou beter toegankelijk moeten worden gemaakt voor de doelgroep. Er is nog veel onwetendheid bij vrijwilligersorganisaties.
- De mogelijkheden zouden vergroot moeten worden voor mensen met een psychische kwetsbaarheid om parttime voor zichzelf te beginnen.

- Aandacht is nodig voor die klanten die niet in behandeling en begeleiding zijn, maar bij wie wel sprake is of lijkt te zijn van een psychische kwetsbaarheid. Inzet van GGZ-expertise op de werkvloer van organisaties voor Werk & Inkomen is dan belangrijk.
- In een aantal gevallen moet nog gericht gewerkt worden aan een betere samenwerking tussen sociale zaken van gemeenten en UWV.
- Alle betrokken organisaties zouden zelf meer voor de doelgroep kunnen doen óf door zelf werkplekken te bieden óf door inzet van het instrument SROI (Social Return On Investment).
- Wanneer iemand met een psychische kwetsbaarheid wordt geplaatst bij een werkgever is er ook na plaatsing begeleiding en nazorg nodig.
- Wellicht is het slim om met een universele netwerkkaart per klant te gaan werken. Die kan de klant dan overal mee naartoe nemen.
- Behandeling kost vaak tijd en energie. Werkgevers kan gevraagd worden hier ruimte voor te maken.
- Gemeentelijke grenzen zijn soms belemmerend voor het juiste traject voor de klant, als het passende aanbod in een andere gemeente is dan de eigen woonplaats.

Bovenstaande punten zullen waar mogelijk in de acties van 2019 aandacht krijgen. Ze zijn verder vooral genoemd voor de betrokken organisaties om mee te nemen in hun beleidsontwikkeling.

## 9. Borging van de verworvenheden van het project

De laatste maanden van 2019 zullen in het teken staan van de borging van de opbrengsten van het project. De multidisciplinaire samenwerking die tijdens het project vorm heeft gekregen zal verankerd worden in samenwerkingsafspraken, werkprocessen en, waar nodig, voorzieningen. Bij alle stappen die in 2019 genomen zullen worden, zal de manier waarop deze borging gestalte moet krijgen, steeds geagendeerd worden.

In dit verband is van meet af aan genoemd dat het wellicht zinvol is om een expertisegroep op te zetten. De volgende taken zouden hier ondergebracht kunnen worden:

- Het creëren voor draagvlak bij alle relevante partners om te investeren in de match tussen vacante arbeidsplaatsen en werkzoekenden met een psychische kwetsbaarheid.
- Het verzorgen van deskundigheidsbevordering bij relevante beroepsgroepen om mensen met een psychische kwetsbaarheid beter te begeleiden naar werk.
- Inhoudelijke vraagbaak voor WSP's en werkgevers die mensen met een psychische kwetsbaarheid een baan willen bezorgen.
- Consultatiefunctie voor klantmanagers en consultants van organisaties voor Werk & Inkomen.
- Doorbraak realiseren voor mensen met een psychische kwetsbaarheid die graag willen werken, maar vastgelopen zijn in trajecten. Dat wil zeggen: zorgen dat deze groep linksom of rechtsom een werkplek in de maatschappij vindt.

In 2019 moet duidelijk worden of dit de gewenste vorm van borging is en, zo ja, hoe dit nader ingevuld zou kunnen worden.

## Planning 2019

	Januari	Februari	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Augustus	September	Oktober	November	December	
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terugkoppeling actieplan naar projectpartners</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Nieuwsbrief</li> <li>Terugkombijeenkomsten per gewest</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Borging verworvenheden project.</li> </ul>				
Draagvlak		<ul style="list-style-type: none"> <li>Formeren werkgroep</li> <li>Maken actieplan</li> <li>Planning bijeenkomsten</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Planning bijeenkomsten</li> <li>Uitvoering actieplan offensief draagvlakontwikkeling</li> </ul>							<ul style="list-style-type: none"> <li>Borging</li> </ul>		
Deskundigheid		<ul style="list-style-type: none"> <li>Formeren werkgroep</li> <li>Maken activiteitenplan</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Planning bijeenkomsten</li> <li>Uitvoering activiteitenplan</li> </ul>							<ul style="list-style-type: none"> <li>Borging programma deskundigheidsbevordering</li> </ul>		
Werkgevers		<ul style="list-style-type: none"> <li>Bespreken gewenste aanpak met samenwerkende WSP-en</li> <li>Gesprek over inzet GGZ</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Opstellen actieplan richting werkgevers vanuit WSP en GGZ</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitvoering activiteiten richting werkgevers</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Borging aandacht voor de doelgroep na projectperiode</li> </ul>		
GP Maastricht		<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorbespreken aanpak met projectleider Maastricht</li> <li>Maken werkafspraken met betrokkenen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoren en beschrijven casussen</li> <li>Procesbewaking</li> </ul>							<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluatie met betrokkenen</li> <li>Beschrijving <i>good practices</i></li> <li>Delen praktijken op arbeidsmarktregionaal niveau</li> </ul>		
GP Heerlen		<ul style="list-style-type: none"> <li>Afspraken maken met Sociale Zaken Heerlen en GGZ-partners</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoren en beschrijven casussen</li> <li>Procesbewaking</li> </ul>							<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluatie met betrokkenen</li> <li>Beschrijving <i>good practices</i></li> <li>Delen praktijken op arbeidsmarktregionaal niveau</li> </ul>		
UWV	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terugkoppeling bevindingen project aan verschillende UWV-geledingen</li> <li>Borgen <i>good practice</i> IPS</li> </ul>												
Zorgverzekeraar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contacten met zorgverzekeraars over financiering IPS</li> <li>Verbinding leggen met positieve gezondheid</li> </ul>												

Bijlage 1 – Nieuwsbrief november 2018



Een bijeenkomst in Sittard volgt nog in het eerste kwartaal van 2019. Die zal georganiseerd worden door Zelfregietool.

---

## PROEFTUINEN EN PLANNING VAN HET PROJECT

De afgelopen maanden zijn er in het kader van het project vier zogenaamde proeftuinen geweest. Uitvoerend werkers uit de GGZ, van gemeenten en UWV kwamen daarbij bij elkaar om aan de hand van concrete casuïstiek te praten over wat er goed gaat en wat er beter kan in het bevorderen van de participatie, c.q. toeleiding naar werk, van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Heel incidenteel waren daarbij ook klanten zelf aanwezig. Er waren proeftuinen in de gewesten Westelijke Mijnstreek, Maastricht-Heuvelland en Parkstad. De vierde proeftuin was op het niveau van de arbeidsmarktregio en richtte zich op de klanten van het UWV.

Op dit moment worden de proeftuinen geëvalueerd en wordt bekeken wat dit betekent voor het te ontwikkelen actieplan voor 2019.

Dit actieplan zal in december worden opgesteld en vervolgens in januari worden teruggekoppeld aan de deelnemers van de proeftuinen. Na bestuurlijke goedkeuring zullen we u in een volgende nieuwsbrief op de hoogte brengen van de inhoud van dit plan en de andere ontwikkelingen rond het project.

Tot zover!

## FIJNE FEESTDAGEN!



Miep Dam  
Projectleider Samenwerking GGZ en Werk & Inkomen  
Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg  
+31 (0)45 560 4738 | +31 (0)6 58 08 62 05  
m.dam@heerlen.nl

## Bijlage 2 – Opbrengst ontbijtsessie 8 januari 2019



Tijdens de ontbijtsessie van 8 januari 2019 werd in verschillende groepjes van diverse samenstelling gesproken over de drie Zuid-Limburgse speerpunten van het Actieplan 2019: draagvlakontwikkeling, deskundigheidsbevordering en werkgevers. Hierbij werd een aantal concrete voorstellen gedaan voor de aanpak van deze punten. Hieronder volgt een kort verslag van de opbrengst van deze gesprekken.

## Draagvlakontwikkeling 1

Deelnemers van Gemeente Sittard-Geleen, ISD-BOL, Levanto en Mondriaan

- Het gaat ook om het creëren van draagvlak bij cliënten.
- Vertel de succesverhalen.
- Vanuit systeem denken naar leefwereld.
- Hoe vertaal je bestuurlijk draagvlak naar de organisatie toe.
- Er is aandacht nodig voor de uitvoerende afdelingen van gemeenten.
- Er is regelruimte nodig voor de afdeling/consulent. Maak een plan van aanpak en beschrijf wat dat gaat opleveren.
- Bestuurders uitnodigen bij organisatie en een gesprek organiseren met medewerkers en cliënten.
- Uitvoering enthousiasmeren + deskundigheid bevorderen ketenpartners.
- Blijf elkaar ontmoeten.
- Maak resultaat bespreekbaar/ meetbaar. (Gebruik wetenschappelijk onderzoek.)

## Draagvlakontwikkeling 2

Deelnemers van Gemeente Maastricht, Gemeente Landgraaf, Gemeente Brunssum en Mondriaan  
Belangrijk is 'kansbesef' te creëren. Dat betekent: belangen zichtbaar maken.

### Doelgroepen:

- Bestuurders:
  - gaat zowel om gemeenteraden als de verschillende commissies
  - wethouders
- Uitvoering:
  - managementteam
  - beleidsmedewerkers
  - uitvoerend werkers
- Ondernemingsraden – breed in de markt
- Cliënten:
  - formeel binnen cliëntenraden
  - anders
- Begeleidende instellingen

### Inhoud – wat moeten deze doelgroepen weten?

Zicht krijgen op 'belang'.

- Burger: de verbinding met welzijn.

- Samenleving: bestrijden en voorkomen van tweedeling in de maatschappij.
- Arbeidsmarkt: nieuwe potenties die kunnen worden aangeboord.
- Financieel belang voor besturen.

## Hoe?

- Delen van successen (100 kleuren wit).
- Uitbreiden werkgeversnetwerk.
- Opzoeken en confronteren netwerken.
- Herhalen.

## Deskundigheidsbevordering 1

Deelnemers van Annex, Mondriaan en Zuyderland.

**Voorstel** richting UWV, Sociale Zaken en Werkgevers: samenstellen van een geselecteerde groep medewerkers die voeling hebben met de GGZ-doelgroep.

Samen te stellen door de betrokken organisaties zelf.

Inhoud en door wie:

1. Opleiden, algemene kennis, psycho-educatie.  
Door: Mondriaan, extern bureau.
2. Inzetten van ervaringsdeskundigen vanuit de Herstelacademie. Inzetten familienetwerken.
3. Motiverende gespreksvoering.  
Door: Mondriaan, extern bureau.

**Voorstel** richting GGZ.

1. Verplichte opfriscursus wet- en regelgeving. (1 x per jaar)  
Door: sociale zaken en UWV.
2. Workshops werkgeversbenadering.  
Door: WSP.
3. Intervisie voor trajectbegeleiders aan de hand van casuïstiek.  
Door: collega's onder begeleiding van een gespreksleider.

**Wens:** per regio een vaste groep mensen, een team, die de gezamenlijke deskundigheid en samenwerking waarborgen.

## Deskundigheidsbevordering 2

Deelnemers van Gemeente Sittard-Geleen, Levanto, Gemeente Maastricht en Annex.

- Aansluiten bij Positief Gezond Limburg.
- Training voor professionals – psycho-educatie – van Stichting MEE en anderen.
- Blijven leren.
- Samenwerken met deskundigen – netwerken. Borgen in werkprocessen.

- Sensibiliteit in gespreksvoering.
- Over eigen rol heen kijken – intervisie.
- Sociaal team consulteren.
- Ervarensdeskundigen hun verhaal laten vertellen in team.
- Maatwerk-praktijken in Gemeente Sittard-Geleen delen. (Delen goede praktijken)
- Dossiers lezen. Omgaan met privacy.
- Multidisciplinair werken.

Doelgroepen voor deskundigheidsbevordering zijn: Wmo, Participatiewet, Leerplicht, RMC en Jeugd.

## Werkgevers 1

Deelnemers van Zuiderland, Mondriaan, ISD-BOL, UWV, Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg en WSP Westelijke Mijnstreek.

- Zorg voor ambassadeurs.
- Kies niet voor een specifieke sector, maar kies voor maatwerk.
- Maak netwerken of gebruik bestaande netwerken: SPRINC, IMMENS, KOM'MIT, LWV, MKB, etc.
- Begeleiding:
  - o Ontzorgen
  - o Nazorg
  - o Maatwerk
  - o Arrangementen
- Drie elementen: WSP's (samenwerking gemeenten en UWV) - IPS/zorg – Inkomen.
- Ontzorgen van potentiële werknemers is ook van belang.

## Werkgevers 2

Aanpak:

- Samenwerking met WSP belangrijk – deskundigheidsbevordering bij WSP nodig.
- Acquisitie individueel aanpakken.
- Werken aan juiste beeldvorming over de doelgroep, delen ervaringsverhalen.

Inhoud:

- Wat hebben wij te bieden: verruiming mogelijkheden, denk aan no-riskpolis en loonkosten-subsidie.
- Aansluiten bij werkgeversbijeenkomsten.
- Welk belang hebben WSP-en bij onze klanten? Gaat om het formuleren van de targets en de aanwezigheid van een *dedicated consulent*.
- Aanwezigheid van contactpersonen bij GGZ, WSP en UWV.

## Bijlage 3 – Opbrengst cliëntenconsultatie 10 januari 2019

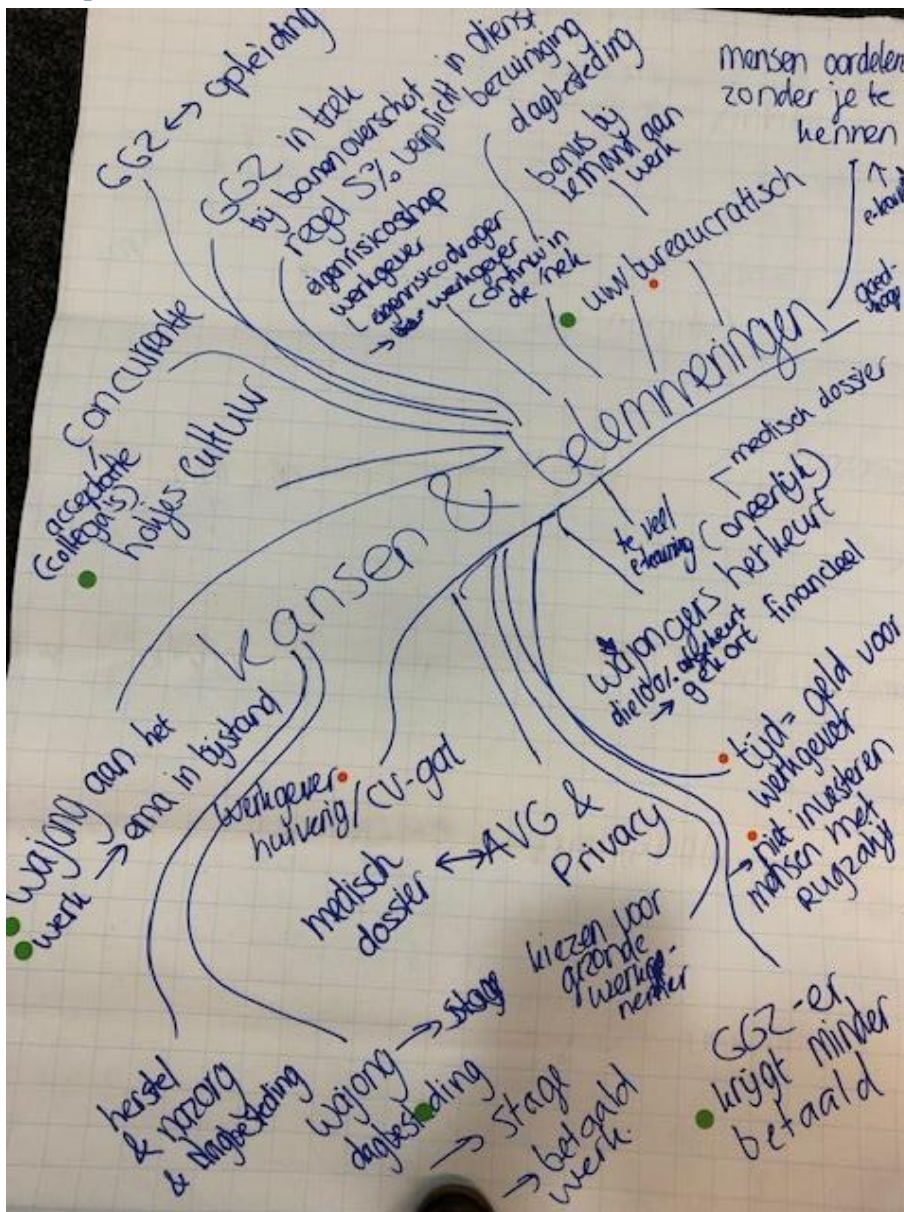
Donderdag 10 januari 2019 vond onder leiding van Burgerkracht een cliënten-/burgerconsultatie plaats.

In totaal waren er 16 cliënten aanwezig. In de eerste ronde van de bijeenkomst inventariseerden zij wat helpend is en wat de belemmeringen zijn om als persoon met een psychische kwetsbaarheid aan het werk te komen. In de tweede ronde bogen de groepen zich over de oplossingen voor die belemmeringen die zij als het meest urgent beschouwen.

Hieronder wordt van deze bijeenkomst verslag gedaan per ronde.

## Eerste ronde – kansen en belemmeringen

### Groep 1



Kansen & Belemmeringen voor mensen met psychische kwetsbaarheid t.a.v. arbeid

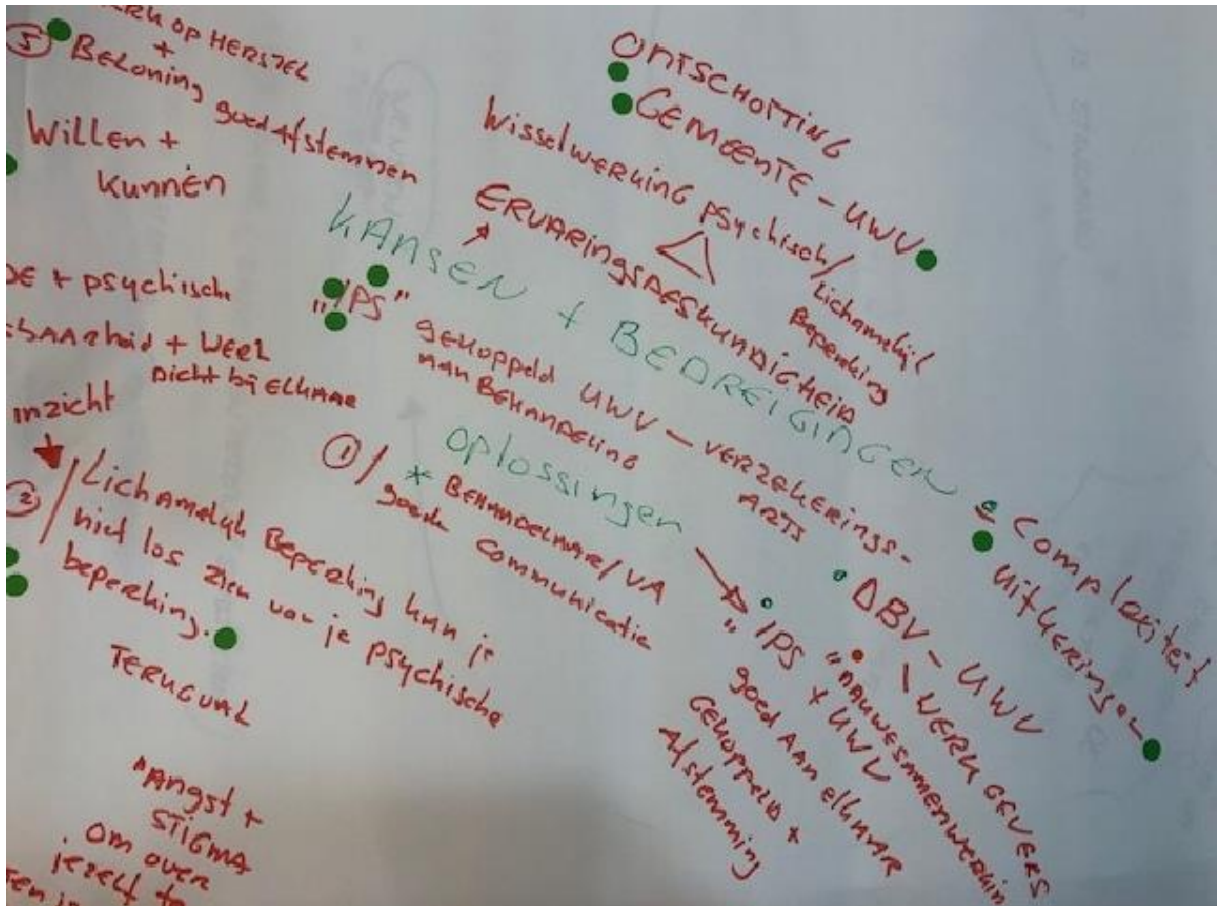
## Belemmeringen

- Te veel e-learning aangeboden voor herstel, maar het moet echt op maat gebeuren.
- Wajongers (oneerlijk) herkeurt (werd niet gekeken naar medisch dossier)--> Wajongers die volledig afgekeurd waren kregen opeens te horen dat dit onterecht was en dat ze gekort werden op hun uitkering omdat ze niet werkte. Dit voelde erg onrechtvaardig
- Mensen een psychische kwetsbaarheid die hetzelfde werk doet als iemand anders zal toch minder betaald worden.
- Tijd = geld voor werkgever. Mensen met een psychische kwetsbaarheid kosten vaak iets meer begeleiding en daar wil de werkgever vaak niet in investeren.
- Als de werkgever kan kiezen twee gelijkwaardige werknemers, de ene met psychische kwetsbaarheid en de andere zonder. Dan kiest de werkgever voor de werknemer zonder. Begrijpelijk maar wel lastig er is te veel concurrentie en er is een hokjescultuur. Werkgever is huiverig voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben vaak een gat op hun CV dus moeten ook vaak meteen toelichten dat ze psychische kwetsbaar zijn.
- Het is goed dat de AVG er is en privacy wordt gewaarborgd maar dit zorgt er ook voor dat ze bij het UWV het medisch dossier bijvoorbeeld niet in kunnen zien, terwijl dit wel nodig is voor de beoordeling van iemand zijn werkmogelijkheden.
- Als je vanuit de Wajong aan het werk gaat en je wordt erna weer werkloos dan kun je niet meer terug in de Wajong maar dan kom je in de bijstand.
- Alles moet zo goedkoop mogelijk.
- Mensen oordelen zonder je te kennen (e-learning is daarom niet geschikt).
- Collega's accepteren je vaak niet. Ze vinden het niet eerlijk als je bijvoorbeeld iedere middag naar huis gaat terwijl zij door moeten werken. Ook omdat je aandoening vaak niet echt zichtbaar / bekend is.
- Iemand met psychische kwetsbaarheid heeft vaak moeite met het afronden met een opleiding. Dit maakt je kansen op de arbeidsmarkt nog kleiner.
- Werkgevers willen alleen investeren in mensen met een psychische kwetsbaarheid als ze een arbeidstekort hebben.
- Bezuiniging op de dagbesteding. Dagbesteding is heel waardevol voor mensen met een psychische kwetsbaarheid
- UWV is bureaucratisch
- Medewerkers UWV / gemeente worden beloond als ze iemand aan het werk helpen. Ze kijken hierdoor te weinig of de kandidaat ook daadwerkelijk geschikt is.
- Regel bedrijven moeten verplicht voldoen aan de regel dat van de werknemers die ze in dienst hebben 5% kwetsbaar is. Enerzijds zorgt dat ervoor dat bedrijven deze mensen wel aannemen, maar het zorgt er ook voor dat ze ze eigenlijk niet aan willen nemen en dus niet echt open staan voor deze mensen en goede begeleiding.
- Eigenrisicoschap werkgever, als deze eigenrisicodragers zijn en een medewerker uitvalt kost het hem nog lang geld. Hij blijft daardoor continu vragen wanneer je weet 'beter bent' dit komt je herstel niet ten goede.

## Kansen

- Iemand die in de Wajong zit moet de volgende kans krijgen: van dagbesteding kunnen door- groeien naar stage en van stage naar betaald werk. Zo kunnen werkgever en werknemer eerst beide kijken of de werkzaamheden passend zijn voor hij/zij uit de Wajong stapt.
- Na/ tijdens herstel moet er goede nazorg geleverd worden aan GGZ patiënten. Dagbesteding kan hiervoor heel waardevol zijn

## Groep 2



## Belemmeringen

- Weinig aandacht binnen de instellingen.
- Slechte communicatie en samenwerking tussen instellingen, gemeenten en UWV.
- Werk op herstel prima! Maar het werk moet ook goed worden beloond anders komt men in financiële problemen.
- Inzicht hebben in de beperkingen van de cliënt. Lichamelijke beperking kan niet los worden gezien van de psychische beperkingen.
- Complexiteit van de uitkering en regelgeving
- Angst en stigma belemmeren je om over jezelf te praten en te vertellen dat je bijvoorbeeld psychose hebt gehad.
- Aandacht voor "willen en kunnen" werken.
- Kans op terugval.
- Bij terugval is dagbesteding heel belangrijk. Door bezuinigingen zijn er weinig mogelijkheden voor een goede dagbesteding.

## Kansen

- Luisteren naar de verhalen en de behoeften van de cliënt.
- Ontschotting Gemeente (bijstand) en UWV (werk): participatie is meedoen.
- Betere samenwerking tussen gemeenten, instellingen en UWV m.b.t. arbeid en participatie.
- Goede communicatie en afstemming tussen IPS medewerker, bijstandsmedewerker gemeente en verzekeringsarts UWV is zeer belangrijk. Afstemming, uitwisselen van gegevens en inzichten.
- Goede beloningssysteem.
- Informatie en voorlichting over werk, uitkeringen en inkomen.
- Deskundigheidsbevordering professionals over de GGZ, de psychische en lichamelijke beperkingen, stigma en luisteren naar de cliënt.
- Inzet ervaringsdeskundigen moet worden beloond. Geen vrijwilligers werk maar betaald werk.
- Goede begeleiding.

### Aanvulling achteraf bij groep 2

#### Kansen/ bedreigingen:

- Mensen die een GGZ- behandeling hebben gehad, zowel intern als ambulant hebben behoefte aan structuur en nazorg.
- Herstel is een rede om s,morgens op te staan.
- Dagindeling is nodig.
- Begeleiding vanaf het begin is erg belangrijk.



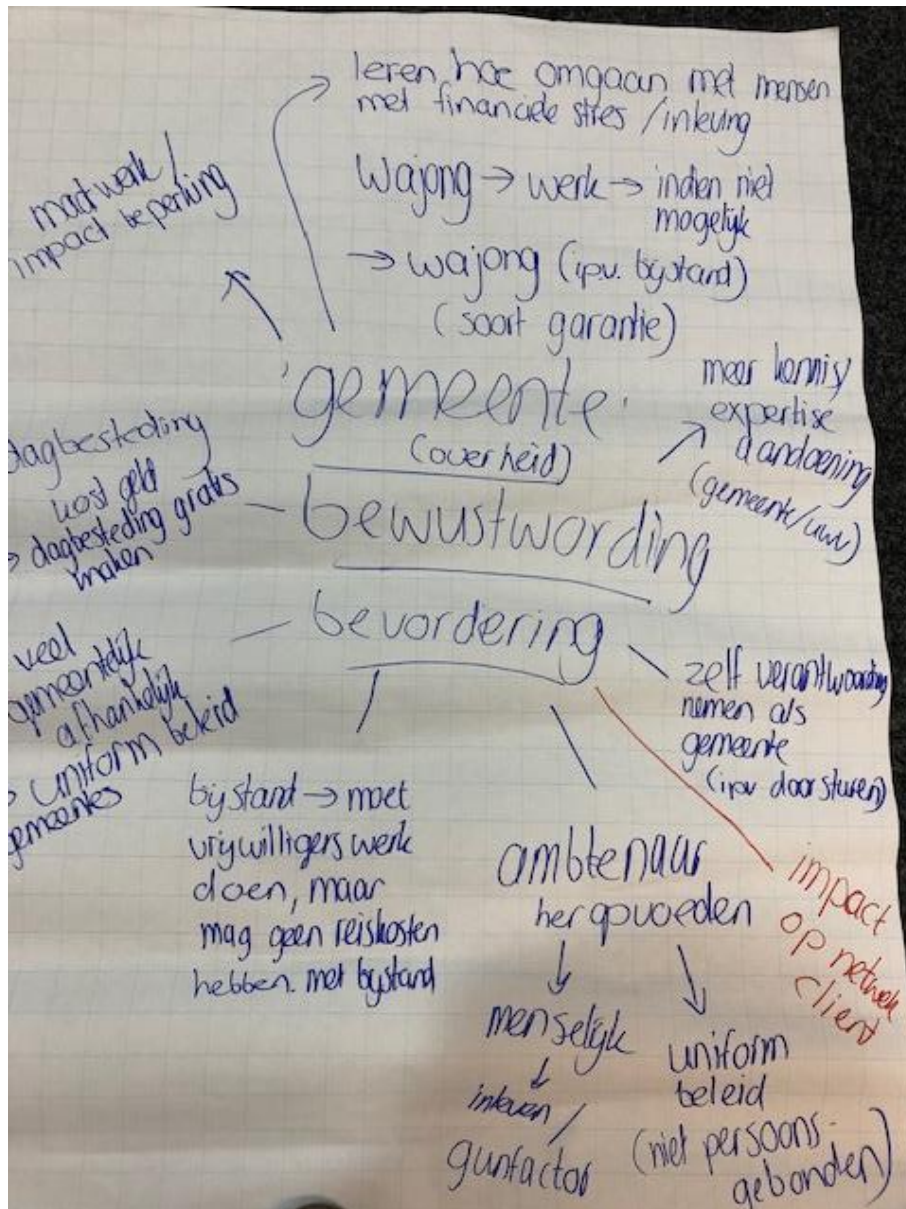
## Groep 3



Belemmeringen	Kansen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Druk van werken vergroot risico op psychose en terugval.</li> <li>• Kijk op de doelgroep: anderen hebben een neerbuigende benadering richting de doelgroep.</li> <li>• GGZ-problematiek brengt een stempel met zich mee.</li> <li>• Er is "angst" bij werknemer om transparant te zijn over zijn/haar kwetsbaarheden richting de werkgever. Dat gaat over het label dat je dan krijgt, als werknemer die niet aan "standaard"-verwachting van de werkgever kan voldoen.</li> <li>• Consequentie is dat je als mens met een psychische kwetsbaarheid niet als volwaardig mens gezien wordt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Géén!</li> </ul>

## Tweede ronde – oplossingen

### Groep 1

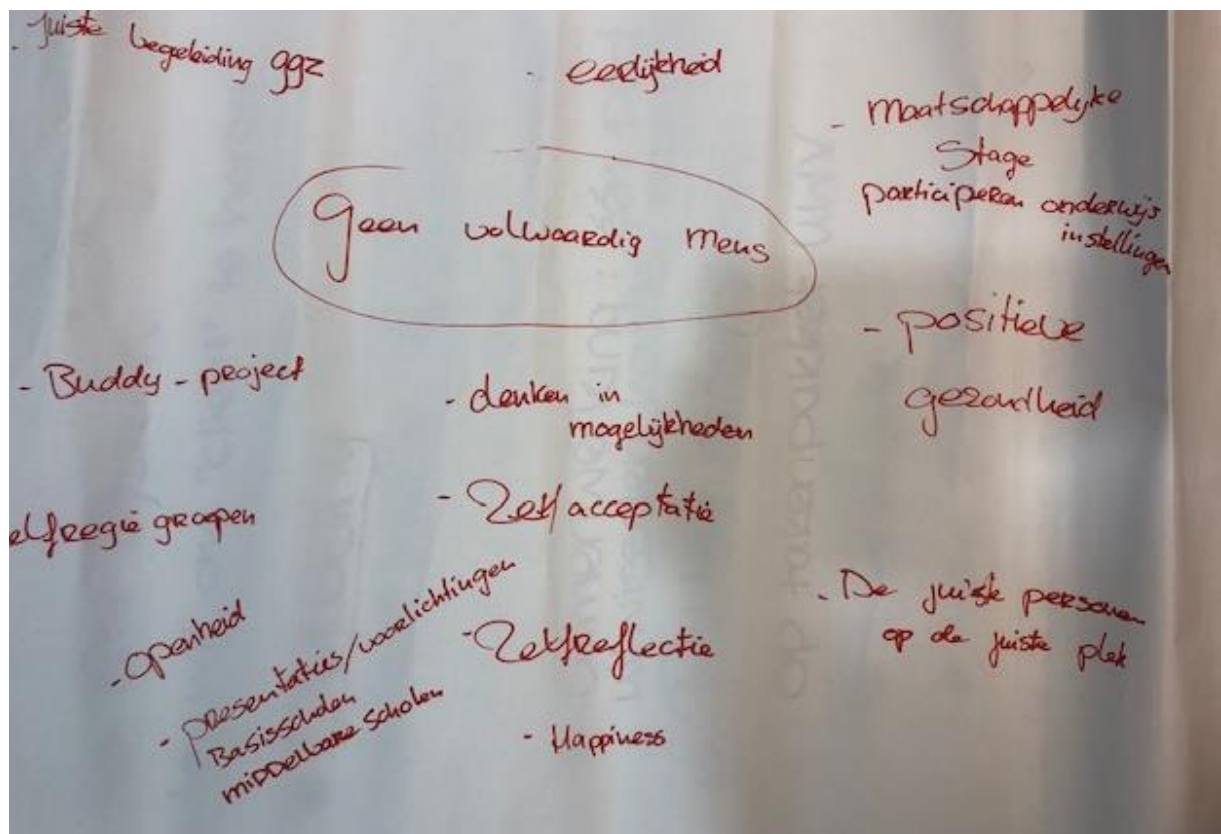


#### Gemeente (eigenlijk overheid) bewustwording bevordering

- Dagbesteding weer gratis maken; dit draagt bij aan het herstel en kost nu geld. Niet veel maar mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben vaak weinig te besteden
- Uniform beleid gemeentes: veel regelingen verschillen met gemeente, dit is oneerlijk
- Vrijwilligerswerk mag geen geld kosten; als je reiskosten declareert van je vrijwilligerswerk en je zit in de bijstand dan wordt je bijstand gekort. Terwijl ze wel willen dat je vrijwilligerswerk doet. Dat voelt oneerlijk.
- De ambtenaar moet heropgevoed worden;

- Hij moet menselijk zijn en zich kunnen inleven in de burger met psychische kwetsbaarheid. Hij moet de gunfactor uitstralen
- Er moet een uniformbeleid zijn, niet persoonsgebonden
- Moet zich beseffen dat de aandoening van de cliënt invloed heeft op het hele netwerk van de cliënt
- Ze moeten meer kennis / expertise hebben over aandoeningen (ook de medewerkers van het UWV)
- Ze moeten meer maatwerk leveren, passend bij de impact die een beperking op iemand heeft.
- Leren omgaan met mensen die financiële stres hebben en zich hier in in kunnen leven.
- Gemeentes moeten zelf verantwoordelijkheid nemen voor mensen met een psychische kwetsbaarheid i.p.v. ze door te sturen van het kastje naar de muur.
- Er moet een soort terugval garantie komen voor mensen in de Wajong. Zodat als ze uit de Wajong gaan om te werken, maar dit toch niet mogelijk blijkt te zijn dat ze dan terug kunnen vallen op de Wajong in plaats van dat ze dan in de bijstand komen.

## Groep 2



Geen volwaardig mens - de persoon tegenover je moet:

- Eerlijk zijn
- Luisteren naar het verhaal van de cliënt

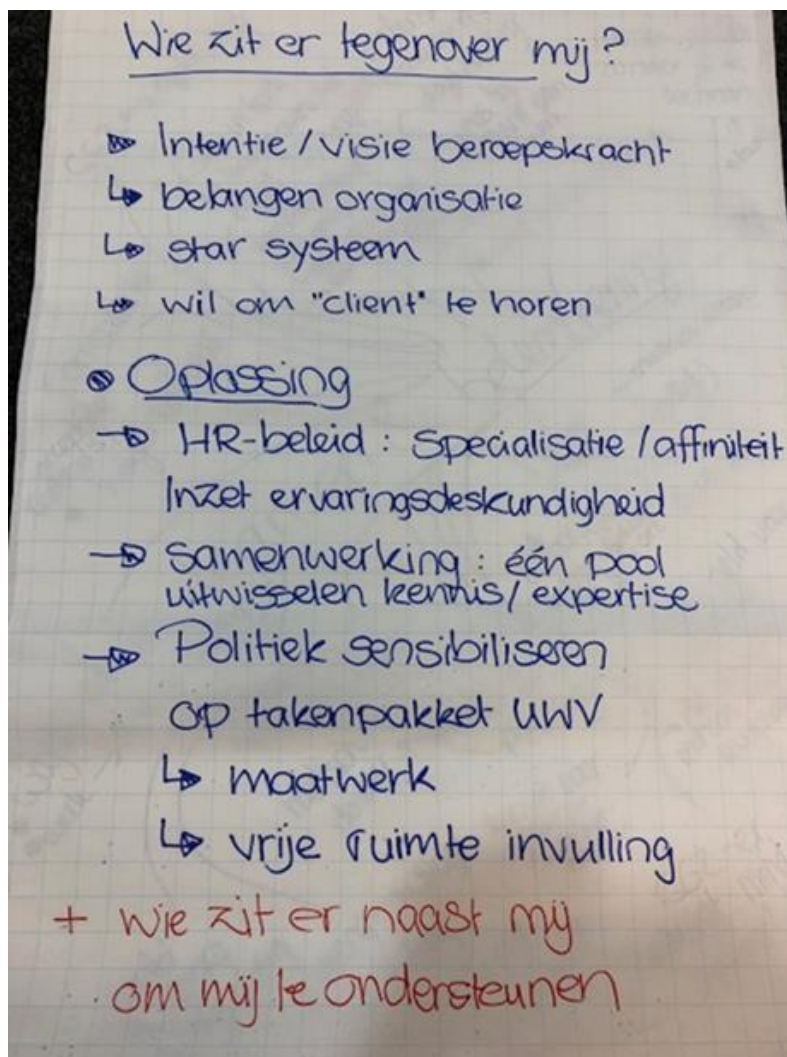
- Ruimte om een maatje/ buddy mee te nemen
- Juiste begeleiding door GGZ- instellingen
- Denken in mogelijkheden
- De juiste persoon op de juiste plek
- Mogelijkheden maatschappelijke stage
- Uitgaan van positieve gezondheid
- Zelfregiecentrum

## Aanvulling achteraf bij groep 2

### Oplossingen:

- Goede begeleiding vanaf de start het traject.
- Het krijgen van een zinvolle dagbesteding. Op dit laatste wordt door de Wmo van de Gemeentes flink bezuinigd.
- Een volgende stap zou een stage volgen in een bedrijf, met behoud van uitkering
- Van daaruit indien mogelijk stap naar betaald werk.
- Goede nazorg.
- Geef de mensen een eerlijke kans.

## Groep 3



**Basisvraag van consulent Werk en Inkomen moet zijn: wie zit er tegenover mij?**

Consulenten Werk & Inkomen hebben te maken met:

- De belangen van hun organisatie
- En een star systeem

Des te belangrijker zijn

- Intentie / visie van de beroepskracht
- Wil en vaardigheid om "cliënt" te horen

**Oplossing**

- HR-beleid van organisaties voor Werk & Inkomen: mensen aantrekken die GGZ-problematiek als specialisatie en/of affiniteit hebben met deze doelgroep.
- Inzet ervaringsdeskundigheid bij organisaties voor Werk & Inkomen. Dit kan het begrip vergroten voor de uitdagingen die iemand met een psychische kwetsbaarheid tegenkomt.
- Samenwerking: stel één pool samen van mensen uit verschillende organisaties en disciplines. Hier kan kennis en expertise worden uitgewisseld.
- Politiek sensibiliseren op takenpakket UWV, zodat deze organisatie meer maatwerk kan leveren en meer vrije ruimte krijgt om te doen wat passend is.
- Het zou goed zijn als iemand die psychisch kwetsbaar is, ondersteuning krijgt in zijn/haar contacten met organisaties voor Werk & Inkomen. Dat is echter niet in alle gevallen mogelijk. Daarom is het belangrijk dat deze organisaties ook zelf genoeg expertise in huis hebben.