

➔ Pilots: Werkgeversfocus op mensen met een psychische kwetsbaarheid



Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



→ Doelen - *Concreet*

- 15 tot 20 werkgevers hebben plaatsingservaring in verschillende regio's en sectoren
- Iedere werkgever realiseert minimaal één, bij voorkeur drie, plaatsingen binnen de pilot
- Werkgevers-ambassadeurs voor het duurzaam aan het werk helpen van mensen met een psychische kwetsbaarheid



→ Doelen - *Concreet*

- Inzicht op welke wijze er in de regio door ...
 - structurele focus vanuit werkgevers
 - meer duurzame plaatsingen voor mensen met een psychische kwetsbaarheid kunnen worden gerealiseerd
 - en wat werkgevers hierbij nodig hebben



→ Doelen - *Kennis*

- Inzicht hoe er tot opschaling van het duurzaam plaatsen van mensen met een psychische kwetsbaarheid kan worden gekomen en wat werkgevers hierbij nodig hebben



→ Doelen - *Kennis*

- Beschikbare aanpakken, communicatiematerialen en handreikingen ontwikkelen om het duurzaam plaatsen verder uit te kunnen gaan voeren. Onder andere een handelingsgerichte en voor werkgevers praktisch bruikbare werkwijze die kan worden gevolgd om mensen met een psychische kwetsbaarheid in dienst te nemen



→ Actieve elementen in de pilot

- Kandidaat – begeleidingstraject (bijv. IPS)
- Werkgever – werkgeversstappenplan*
- UWV & Gemeente –
 - Kandidaten in beeld hebben
 - Randvoorwaarden vanuit regels/regelingen duidelijk hebben
- GGZ – onderdeel van begeleidingstraject

1. (Kandidaat) werknemer

- Capaciteiten in beeld¹
- Traject stappenplan en begeleiding gestart²
- Mate van openheid voorbereid³
- Beschikbaarheid voor werk bepaald⁴

- Verwachtingenmanagement⁵
- Matching voorbereid⁶
- Randvoorwaarden duidelijk⁷
- Trajectstappen xyz⁸
- Grenzen en signalen duidelijk⁹

- Trajectstappen xyz¹⁰
- Crisiskaart opgesteld¹¹
- Herstelprofiel / -plan duidelijk

- Over grenzen geïnformeerd¹²
- Ontwikkelstappen zetten¹³

- Crisiskaart ingezet¹⁴
- Hulplijnen inzetten¹⁵
- Herstelplan uitvoeren

2. Werkgever

- Doelgroepen in kaart¹⁶
- Draagvlak bereikt¹⁷
- Geschikte plaatsen bepaald (IHW)¹⁸
- Bijbehorende omstandigheden geïnventariseerd¹⁹

- Benaderingswijze voorbereid
- Verwachtingenmanagement²⁰
- Matching voorbereid²¹
- Randvoorwaarden duidelijk²²
- Trajectstappen xyz²³
- Match gemaakt

- Persoonlijke begeleiding inregelen²⁴
- Inwerkperiode vormgeven²⁵
- Preventie- en uitvalplan opgesteld
- Ontwikkeling gevolgd/aangepast²⁶
- Betrokkenheid verder ontwikkelen²⁷
- Regels en regelingen gereed

- Monitoren²⁸
- Doorontwikkelen medewerker²⁹
- Hulplijnen inzetten³⁰

- Uitvalplan uitvoeren
- Arbodienst ondersteund³¹
- Hulplijnen inzetten³²

3. Leidinggevende

- Bereidheid om plek te bieden³³
- Bewustzijn ontwikkelen³⁴

- Uitvalaanpak duidelijk
- Rollen verdeeld³⁵
- Impact op rol voorbereid³⁶
- Veilige omgeving gecreëerd³⁷

- Goede start gemaakt³⁸
- Rol leidinggevende vervuld³⁹

- Gewenst gedrag⁴⁰
- Rol leidinggevende vervuld⁴¹
- Ontwikkeling gestimuleerd⁴²
- Verwachtingenmanagement⁴³

- Gewenst gedrag⁴⁴

4. Collega's

- Open houding⁴⁵
- Kennisgemaakt met 'doelgroep'⁴⁶

- Collega's voorbereid⁴⁷
- Buddy geïdentificeerd en voorbereid⁴⁸

- Rol collega vervuld⁴⁹

- Rol collega vervuld⁵⁰
- Gewenst gedrag⁵¹

- Gewenst gedrag⁵²

5. Begeleiding

- Arbeidsplan opgesteld⁵³
- Financiële gevolgen in kaart gebracht⁵⁴

- Goede matching geborgd⁵⁵
- Leidinggevende ondersteund⁵⁶
- Verwachtingenmanagement ondersteund⁵⁷

- Jobcoaching gestart⁵⁸
- Steunpunt voor werkgever⁵⁹
- Steunpunt voor werknemer⁶⁰

- Jobcoaching⁶¹
- Monitoring⁶²
- Steunpunt voor werkgever⁶³
- Steunpunt voor werknemer⁶⁴

- Uitval in kaart gebracht
- Contact werkgever onderhouden⁶⁵
- Contact kandidaat onderhouden⁶⁶

6. Arbodienst

- Kennis doelgroep opgedaan⁶⁷
- Doelgroepgerichte aanpak bekend

- Individuele aanpak vastgesteld

- Verzuimpreventie

- Verzuimpreventie

- In afstemming met begeleiding handelen⁶⁸

7. Persoonlijke omgeving

- Steunstructuur gecreëerd
- Commitment gegeven⁶⁹

- Hulplijn bekend⁷⁰
- Betrokkenen geïnformeerd

- Monitoring gestart

- Vroegtijdige signalering gewaarborgd

- Beschikbaar als hulplijn⁷¹

8. Hulpverlening

- Kandidaten in beeld⁷²
- Begeleidingstraject aangevraagd⁷³
- Input aan kandidaat en begeleider⁷⁴

- Input leveren randvoorwaarden⁷⁵

- Ondersteuning/achtervang bieden⁷⁶

- Ontwikkeling ondersteund

- Opvang georganiseerd

9. Publieke partijen⁷⁷

- Kandidaten in beeld
- Regelingen kandidaten helder
- Regelingen werkgevers helder⁷⁸
- Kennis van doelgroep⁷⁹

- Regelingen kandidaat beschikbaar
- Regelingen werkgever beschikbaar
- Zorgen dat matching plaatsvindt⁸⁰
- Realisatie plaatsing faciliteren

- Volg verloop plaatsing
- Realistische duurzame inzet faciliteren

- Regelingen werk actueel houden
- Regelingen zorg actueel houden

- No-risk beschikbaar⁸¹

10. Regiehouder

Bewaken afspraken en samenwerking



→ Vraagstelling

- Hoe loopt het plaatsen van mensen bij reguliere werkgevers?
- Wat is nu de bottleneck?
- Waar heb je behoefte aan?
- Wat is jouw vervolgstap?



➔ Meer informatie?

- www.awvn.nl/werkgeversfocus-op-mensen-met-een-psychische-kwetsbaarheid/
- Neem contact op met:
- Lisa Molenaar – l.molenaar@awvn.nl

 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden