



## VERSLAG SESSIE KRACHTEN BUNDELEN BIJ DE WERKGEVERSDIENSTVERLENING

### Werkgeversservicepunten en GGZ

#### Kom samen tot één verhaal richting werkgevers

In het veld van Werk & Inkomen werken UWV en gemeenten samen aan goede contacten met werkgevers en een gecoördineerde werkgeversdienstverlening in regionale samenwerkingsverbanden zoals [werkgeversservicepunten](#) (WSP). De vorm en inhoud van die samenwerkingsvormen verschillen per arbeidsmarktregio. Om mensen met een psychische aandoening beter naar werk te begeleiden is het goed als GGZ en de WSP'en krachten en expertise bundelen, door de inzet van de eigen netwerken en de inbreng van de specifieke kennis en expertise.

Werkgevers vragen expliciet om een gecoördineerde [werkgeversdienstverlening](#), zodat zij niet door allerlei afzonderlijke partijen benaderd worden. Stephan van Iperen, projectleider samenwerking GGZ en W&I en netwerkmanager van het regionaal Werkbedrijf in Flevoland, deelde zijn ervaringen. Hij benadrukt het belang van regionale afstemming van de werkgeversbenadering. Daarna gingen de deelnemers in discussie over hoe in deze samenwerking de krachten te bundelen om tot een (betere) gecoördineerde werkgeversbenadering te komen. Een paar highlights daaruit:

- Het begint bij kennis. Over elkaar als samenwerkingspartners, over cliënten en aandoeningen, maar ook over de relevante wetgeving en instrumenten.
- Zoek niet alleen naar vacatures en snelle matches, maar probeer ook bestaand werk passend te maken. Daar zijn goede methodieken voor.
- Zorg bij een plaatsing voor een 'warme overdracht' aan werkgevers en blijf de vinger aan de pols houden. Het traject stopt niet bij plaatsing.

### Bekendheid

Tijdens de workshop blijkt dat niet iedereen even goed bekend is met WSP'en en werkgeversdienstverlening. En ook dat er regionaal veel uiteenlopende praktijken en gradaties van samenwerking rond werkgeversbenadering zijn. Hoe het ook zij, iedereen is het erover eens dat het goed is als UWV, gemeenten én GGZ samen optrekken bij het benaderen van werkgevers om werkzoekenden met een psychische aandoening te

plaatsen, en bij de voorlichting aan werkgevers hierover, inclusief de ondersteuning die kan worden geleverd.

## **Verschillende Golfjes**

Werkgevers willen absoluut niet allerlei verschillende mensen aan de deur krijgen die ieder hun eigen groep werkzoekenden komt aanprijzen. Daarvan is Stephan van Iperen overtuigd. "Allemaal verschillende Golfjes voor de deur", noemt hij dat. Als je zeker wil weten dat die deur dicht blijft, moet je allemaal apart opereren." De vraag is dus voor Van Iperen niet of, maar hoe de samenwerking wordt ingericht. Dat speelt tussen UWV, gemeenten en GGZ. Maar ook uitzendbureaus en scholen komen langs bij werkgevers. Die kunnen ook bij een werkgeversservicepunt worden betrokken. Zo is in Drechtsteden uitzender Randstad een partner in WSP Baanbrekend. Het gaat vooral om de wil tot samenwerken, zo is de algemene ervaring. En het hangt sterk op personen.

## **GGZ**

Hoe kan de GGZ nu optimaal aansluiten op bestaande regionale vormen van samenwerking? Dat is in de eerste plaats een kwestie van kennis. De samenwerkingsvormen in de sector W&I zijn voor GGZ-partijen soms nog relatief onbekend, hoewel in een aantal regio's contact is gelegd of al samen wordt opgetrokken. Er zouden vacatures gedeeld kunnen worden en gemeenschappelijke matchingstafels worden ingericht. De functionarissen in de huidige WSP'en zouden meer kennis mogen hebben van psychische aandoeningen én van manieren en methodieken om vacatures geschikt te maken. Een WSP matcht vooral op basis van CV, terwijl voor werkzoekenden met een psychische aandoening vaak iets meer nodig is.

## **Stigma**

Een van die aandachtspunten is het overwinnen van het stigma dat rust op psychische aandoeningen. Veel werkzoekenden met een psychische aandoening worden geconfronteerd met vooroordelen. Of leggen zichzelf een zelfstigma op. Ervaringsdeskundige Marieke maakte duidelijk dat deze vooroordelen een groot obstakel kunnen zijn, maar dat ze ook kan worden overwonnen. Na haar psychoses was ze onzeker. De vraag is dan: hoe open ben je tegenover een werkgever over je aandoening. De tool '[CORAL](#)' (conceal or reveal), die op de site van [Samen Sterk Zonder Stigma](#) staat, kan de betrokkene zelf, maar ook zijn of haar begeleiders, helpen met het maken van een goede afweging hierin.

## **Wat doen?**

In het tweede deel van de workshop stond de vraag centraal hoe gemeenten, GGZ en UWV de krachten richting werkgevers beter kunnen bundelen. Een overzicht van hetgeen werd ingebracht vanuit de drie partijen.

### GGZ

- Kennis is belangrijk. Over cliënt en aandoeningen, maar ook de relevante wetgeving en instrumenten.
- Het begint bij erin geloven dat iemand kan werken. Dat heeft de cliënt niet altijd, maar ook de begeleiders niet.

- Een cliënt aan het werk helpen is een investering die veel kan opleveren, ook in euro's.
- Er is altijd een gebrek aan tijd en geld. Benut dus elkaars contacten en kanalen.
- Zoek niet alleen naar vacatures, maar probeer ook banen passend te maken. Daar zijn goede methodieken voor.

#### Gemeenten

- De expertise over de doelgroep bij de gemeenten is nog beperkt, maar groeit.
- Er zijn veel instrumenten en voorzieningen beschikbaar, ook om werkgevers te ondersteunen of ontzorgen.
- De lokale politiek kan eventueel extra aandacht geven aan onze doelgroep en daar ook budget voor beschikbaar stellen.
- IPS is een goede methodiek, maar wel duur en langdurig. Het doel van accountmanagers bij gemeenten is meestal: zo veel en zo snel mogelijk matches maken om mensen uit de uitkering te helpen.
- Het delen van persoonsgegevens kan omwille van de wetgeving rond gegevensuitwisseling een obstakel zijn.
- De regionale samenwerkingsverbanden tussen UWV en gemeenten (WSP'en) zouden beter bekend mogen zijn bij de GGZ.

#### UWV

- Bij werkgeversbenadering is maatwerk nodig. Dat kan onder meer via de door UWV ontwikkelde klantprofielen.
- Combineer de expertise van de verschillende samenwerkingspartners.
- Zorg bij een plaatsing voor een 'warme overdracht' aan werkgevers en blijf de vinger aan de pols houden. Het traject stopt niet bij plaatsing.
- Maak meer gebruik van de mogelijkheden die de banenafpraak biedt, en zet het instrument loonwaardemeting vaker in.
- Probeer in de regio betrokken werkgevers tot ambassadeur te maken voor betere kansen voor mensen met een psychische aandoening. Laat werkgevers andere werkgevers overtuigen, dat werkt beter.