

Regio Holland-Rijnland

Project samenwerking arbeidsparticipatie GGZ-doelgroep Holland Rijnland

Samenwerkingsproces in beeld

2017



Cecilia Wopereis - Projectleider
Inge Dammers - Projectondersteuning

Met medewerking van voorbereidingswerkgroep
Monique van Biezen (Stichting ZON)
Cora Ouwerkerk - Wijnstroot (UWV)
Ilse Pardoel (Rijnstreek)
Esther Schermer (DZB Leiden)
Gitta Smit (Duin- en Bollenstreek)
Anita Toen (Leidse regio)

maart 2017

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Inleiding	6
1. Opzet onderzoek	8
1.1 Aanleiding en doel	8
1.2 Methodiek	8
1.2.1 Toegepaste methode	8
1.2.2 Verloop	8
2. Bevindingen en resultaten	10
2.1 Casuïstiekbesprekingen en bijeenkomst focusgroep	10
2.1.1 Bespreking 8 november 2016	10
2.1.2 Bespreking 24 november 2016	11
2.1.3 Bespreking 6 december 2016	14
2.1.4 Bijeenkomst ervaringsdeskundigen (Focusgroep) 16 februari 2017	16
2.2 Resultaten casuïstiekbesprekingen en bijeenkomst focusgroep	18
3. Model voor resultaatgerichte samenwerking	20
4. Constateringen en aanzet tot verbeterde samenwerking	23
4.1 Uitgangspunt hulpvraag	23
4.2 Positie hulpvrager	23
4.2.1. Toelichting model 'Hulpvrager en omgeving'	24
4.3 Route samenwerking organisaties	25
4.3.1. Toelichting stroomschema 'samenwerking arbeidsparticipatie GGZ doelgroep'	25
Stroomschema: Route samenwerking arbeidsparticipatie GGZ-doelgroep	26
5. Conclusie	28
6. Tips: wat is essentieel in het bevorderen van het regionale samenwerkproces?	30
I – Toelichting onderzoek ZINZIZ	32
Bijlagen II – Genodigde organisaties casuïstiekbesprekingen	34
Bijlagen III – Besproken casussen casuïstiekbespreking 8 november 2016	36
Bijlagen IV – Besproken casussen casuïstiekbespreking 24 november 2016	40
Bijlagen V – Besproken casussen casuïstiekbespreking 6 december 2016	44
Bijlagen VI – Toelichting vormgeving model positie hulpvrager	48

Samenvatting

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is onderzoeksbureau ZINZIZ een onderzoek gestart binnen vier verschillende arbeidsmarktregio's. Dit onderzoek is gericht op samenwerkingsprocessen voor arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening. De regio Holland-Rijnland is één van de vier arbeidsmarktregio's. Door deelname aan het onderzoek heeft er een verkenning plaatsgevonden van de huidige situatie gericht op de samenwerking. Daarnaast is als doel gesteld een blauwdruk te ontwikkelen, zodat de verzamelde kennis en ervaringen gebruikt kunnen worden om het samenwerkingsproces te optimaliseren. De resultaten vanuit de regio Holland-Rijnland kunnen op die manier als voorbeeld fungeren voor andere arbeidsmarktregio's.

De regio Holland-Rijnland heeft aan de hand van drie casuïstiekbesprekingen met betrokken organisaties verkend hoe de samenwerking tussen deze organisaties is en wat beter zou kunnen. Vervolgens is een bijeenkomst georganiseerd met ervaringsdeskundigen. Zij hebben hun visie gegeven op de resultaten van de casuïstiekbesprekingen en de daaruit voortvloeiende stappen tot verbeterde samenwerking. De besprekingen leverden tevens informatie over de bouwstenen: kennen, begrijpen, waarderen, vertrouwen, samenwerken en samenwerkdoelen realiseren van het model voor resultaatgerichte samenwerking van het onderzoeksbureau ZINZIZ.

Uit het onderzoek in de regio Holland-Rijnland is een aantal belangrijke aspecten naar voren gekomen. Vaak wordt er onvoldoende rekening gehouden met alle omstandigheden waarin de hulpvrager zich bevindt. Voor elke hulpvrager is de situatie uniek. In de oriëntatiefase is het daarom belangrijk tijd te nemen om een duidelijk beeld van de situatie en de problematiek van de hulpvrager te krijgen en van de stappen die nodig zijn om tot een goed plan te komen. Het herkennen, bespreekbaar maken en oplossen van verminderd zicht op eigen competenties zijn hierbij een belangrijk onderdeel. Het is relevant te weten welke organisaties betrokken zijn. In de huidige situatie bieden veel organisaties veelal afzonderlijk ondersteuning aan hulpvragers. Er dient echter meer afstemming plaats te vinden. Met toestemming van de hulpvrager dient in het proces tevens gezorgd te worden voor warme en inhoudelijk relevante informatieoverdracht. Voor de hulpvrager kan het namelijk belastend zijn om telkens weer bij een andere hulpverlener hun verhaal te vertellen. Voor een goede ondersteuning in het toelidingstraject naar arbeidsparticipatie voor de GGZ-doelgroep, is meer inzicht nodig in de kennis en deskundigheid van andere organisaties. Aan de hand van deze constatering is een eerste aanzet gegeven tot een nieuwe werkwijze.

Om de hulpvrager persoonlijk ondersteuning te bieden, speelt in deze nieuwe werkwijze de inzet van een maatje een belangrijke rol. Een maatje is er om naast de hulpvrager te staan. Ondersteuning van een maatje, maatje + (dat is een ervaringsdeskundig maatje) of een deskundige hulpverlener is daarbij essentieel om samen met de persoon die aan het werk wil, een duidelijk beeld te krijgen van wat aansluit bij de kwaliteiten en vaardigheden en wat daarvoor nodig is. Het geven van veiligheid en geborgenheid door het maatje en de hulpverlener maakt dat het zelfvertrouwen van de hulpvrager groeit. Wanneer er geen maatje aanwezig is, maar hier vanuit de hulpvrager wel behoefte aan is, dient dit geregeld te worden.

In het traject van arbeidsparticipatie is één regievoerder onmisbaar. De regievoerder houdt het overzicht over alle betrokken organisaties en aanwezige ondersteuning en draagt zorg voor het in beeld brengen en blijven van de hulpvrager. Het doel is de rol van de regievoerder in de regio te versterken. Omdat er meer afstemming en concrete samenwerking dient plaats te vinden, kan naast het continueren van de regionale casuïstiekbesprekingen een overzicht van relevante (vrijwilligers)organisatie en websites zeer nuttig zijn. Daarnaast kan een digitaal forum een hulpmiddel zijn in het snel acteren op situaties vanuit het professionele netwerk.

Met behulp van de nieuwe werkwijze, schematisch weergegeven in de deze notitie, en de inzet van de hulpmiddelen om informatie uit te wisselen en adequaat te kunnen schakelen, ontvangt de hulpvrager als werknemer ondersteuning die past bij de haar/zijn unieke situatie. Anderzijds wordt de werkgever ontzorgd. Voor de GGZ-doelgroep wordt hiermee de kans op werk of het behoud ervan vergroot.

Inleiding

Deze notitie beschrijft de samenwerking van organisaties in Holland-Rijnland rond de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening, in deze notitie ook wel ‘GGZ-doelgroep’¹ genoemd. Hiervoor is een aantal besprekingen georganiseerd met partijen die betrokken zijn bij dit proces. In deze besprekingen is het samenwerkingsproces gevolgd aan de hand van praktijkvoorbeelden om tot een effectieve vorm van samenwerking te komen. Het resultaat is in een aparte bespreking voorgelegd aan ervaringsdeskundigen (Focusgroep). Hun bijdrage is verwerkt in de huidige notitie.

Allereerst zullen aanleiding en doel besproken worden. Vervolgens wordt er verder ingegaan op de gebruikte methodiek en de constatering en wordt een aanzet gegeven tot verbeterde samenwerking. Aansluitend zullen een conclusie en vervolgstappen volgen.

De resultaten van de casuïstiekbesprekingen vormen een onderdeel van een uitgebreider overkoepelend onderzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Het overkoepelende onderzoek wordt uitgevoerd door het onderzoeksbureau ZINZIZ. In deze notitie wordt verder niet ingegaan op de resultaten van het ZINZIZ onderzoek, maar enkel op de opzet, uitvoering en resultaten van het onderzoek in de regio Holland-Rijnland. Om het onderzoek naar samenwerkingsprocessen gericht op optimale arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening in de arbeidsmarktregio Holland-Rijnland te kunnen plaatsen, wordt in bijlage I een korte toelichting gegeven op het onderzoek van ZINZIZ.

¹ Met de term GGZ-doelgroep worden alle personen bedoeld die te maken hebben met een psychische aandoening. Dit betekent dat de personen niet per definitie in behandeling zijn van de GGZ.

1. Opzet onderzoek

1.1 Aanleiding en doel

Holland-Rijnland heeft zich als arbeidsmarktregio aangemeld voor deelname aan het overkoepelende onderzoek van ZINZIZ. Door deel te nemen aan het onderzoek vindt er een verkenning plaats van de huidige situatie met betrekking tot samenwerking gericht op arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening. Daarnaast wordt als doel gesteld een blauwdruk te ontwikkelen, zodat de verzamelde kennis en ervaringen gebruikt kunnen worden om het samenwerkingsproces te optimaliseren. De resultaten vanuit de regio Holland-Rijnland kunnen op die manier als voorbeeld fungeren voor andere arbeidsmarktregio's.

1.2 Methodiek

1.2.1 Toegepaste methode

De regio Holland-Rijnland heeft besloten aan de hand van casuïstiekbesprekingen met betrokken organisaties te achterhalen hoe de samenwerking is tussen deze organisaties met betrekking tot arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening. Er hebben drie casuïstiekbesprekingen plaatsgevonden (8 en 24 november en 6 december 2016) waar allereerst werd gekeken naar de huidige samenwerking. Vervolgens is achterhaald of en hoe de samenwerking geoptimaliseerd kan worden. In elke casuïstiekbespreking zijn drie of vier casussen besproken aan de hand van de volgende onderdelen:

- ❖ Toelichting op de casus en inventariseren hoe de samenwerking er nu uitziet
- ❖ Wat zou beter kunnen en hoe zou dat eruit kunnen zien?
- ❖ Hoe kunnen we dat bereiken?

Daarnaast versterkten de casussen kennisuitwisseling, betrokkenheid en werden gezamenlijke afspraken gemaakt.

Vervolgens is op 16 februari 2017 een bijeenkomst georganiseerd met ervaringsdeskundigen. Zij hebben hun visie gegeven op de resultaten van de casuïstiekbesprekingen en de daaruit voortvloeiende stappen tot verbeterde samenwerking.

1.2.2 Verloop

Verschillende organisaties hebben hun bijdrage geleverd aan de casuïstiekbesprekingen. Zo waren onder andere professionele organisaties, belangenorganisaties en cliëntenraden aanwezig (zie bijlage II voor een volledig overzicht van aanwezigen). Het betrekken van organisaties kostte in sommige gevallen moeite en vroeg om extra aansporing. Gemiddeld waren er 15 personen aanwezig van 13 verschillende organisaties. Voor casuïstiekbesprekingen is dit een gewenste groepsgrootte. Echter werd een aantal belangrijke organisaties gemist wegens het stellen van andere prioriteiten. Het feit dat de prioriteit niet ligt bij samenwerkingsprocessen geeft ook informatie voor het onderzoek. Ondanks dat een aantal organisaties niet aanwezig was, zijn de casuïstiekbesprekingen vruchtbaar te noemen.

2. Bevindingen en resultaten

Op 8 en 24 november en 6 december 2016 hebben er besprekingen plaatsgevonden aan de hand van ingebrachte casussen. Op 16 februari 2017 was er een bijeenkomst van de ervaringsdeskundigen (focusgroep) om de resultaten van die besprekingen en de daaruit voortvloeiende stappen tot verbetering te bespreken. In het kort worden de bevindingen van de casuïstiekbesprekingen vermeld, met daarbij de organisatie die de casus heeft ingebracht. De bevindingen zijn per bijeenkomst geclusterd. Op deze manier wordt de opbrengst per bijeenkomst weergegeven. De resultaten van de drie bijeenkomsten en de bijdragen van de ervaringsdeskundigen (focusgroep, zie 2.1.4) zijn beschreven in hoofdstuk 2.2. Vervolgens is een aanzet tot verbeterde samenwerking opgesteld in hoofdstuk 4.

2.1 Casuïstiekbesprekingen en bijeenkomst focusgroep

2.1.1 Bespreking 8 november 2016²

Bespreking casus 1³

Korte toelichting door Marlie Sloos (Maregroep).

Uit deze casus kwam naar voren dat de betrokken instanties (GGZ, UWV, werkgever, DZB, Stichting MEE en coördinerend arbeidsdeskundige) onvoldoende samenwerkten. De organisaties werkten vanuit hun eigen perspectief, waardoor er geen eenduidigheid was in het advies richting de hulpvrager⁴. Daarbij was er onduidelijkheid over de mogelijkheden en de te ondernemen acties. Hierdoor was het voor de hulpvrager een langdurig traject om een passende werkplek te vinden.

Tijdens de bespreking werd geconstateerd dat het met name ontbrak aan coördinatie. Er is behoefte aan één persoon die op de hoogte is van alle betrokken instanties en de hulpvrager daarin kan ondersteunen ('maatjesrol'). Belangrijk hierbij is dat de regie bij de hulpvrager zelf blijft, maar de hulpvrager ondersteuning kan krijgen van professionals daar waar nodig.

Bespreking casus 2

Korte toelichting door Kim van der Vlugt (Gemeente Alphen aan den Rijn)

In deze casus had de GGZ (casemanager) al een goed beeld van de hulpvrager en de regie gepakt. De hulpvrager en de GGZ zijn naar aanleiding hiervan samen in gesprek gegaan met de integrale intaker van de gemeente in verband met de aanvraag van een uitkering. De integrale intaker heeft samen met de hulpvrager en de GGZ, na een brede uitvraag van de hulpvraag, een plan van aanpak opgesteld. Zolang de hulpvrager in behandeling is bij de GGZ, houdt de GGZ de regie over wat nodig is voor de hulpvrager in het toewerken naar passend werk.

In deze casus is er regie en een ideale samenwerking. Hierbij valt op te merken dat de problematiek minder complex is en daardoor de regievoering en samenwerking gemakkelijker te realiseren is.

Bespreking casus 3

Korte toelichting door Frouke Lampe (Stichting ZON)

Binnen deze casus was Stichting ZON, belangenorganisatie voor mensen met een psychische aandoening, het eerste aanspreekpunt. Voor de hulpvrager is het niet duidelijk hoe verder te gaan in de zoektocht naar werk. Stichting ZON is in gesprek gegaan met de hulpvrager om een duidelijker beeld te krijgen. Het is nog niet duidelijk wie de regie heeft over de te nemen stappen.

² Deelnemende organisaties: Adviesraad Leiden/ Leiderdorp; Duin- en Bollenstreek; DZB Leiden; Gemeente Alphen aan den Rijn; GGZ Duin- en Bollenstreek (DZB); IVA Leiden; Maregroep; Portaal; Stichting MEE (Sociaal Wijkteam de Mors); Stichting ZON; UWV; W&I/Gemeente Leiden; Werkbedrijf Holland-Rijnland.

³ De besproken casussen tijdens de bijeenkomst van 8 november zijn opgenomen in bijlage III

⁴ Onder hulpvrager wordt in deze notitie verstaan: eenieder met een hulpvraag die hier al dan niet actief hulp voor zoekt.

Gezien de inhoud van de casus (zoektocht naar passend werk) zou de coördinator logischerwijs een consulent Werk en Inkomen kunnen zijn. Stichting ZON zou in deze situatie de 'maatjesrol' kunnen vervullen.

Samenvattend

Aan de hand van casussen is tijdens deze bijeenkomst gekeken naar de huidige samenwerking en wat beter zou kunnen. Hierbij kwam herhaaldelijk naar voren dat er behoefte is aan een coördinator en dat de regie, met ondersteuning, bij de hulpvrager blijft. In gevallen met minder complexe problematiek is de uitvoering van de professionele coördinatorrol sneller te realiseren. Wanneer er sprake is van complexe multiproblematiek is het ook wenselijk een maatje te hebben. Bij complexe multiproblematiek is het van extra belang te zorgen dat er één professionele coördinator wordt aangesteld.

Verder blijkt dat men vaak niet weet welke mensen een rol spelen in het totale netwerk, bij wie men moet zijn en wat men kan verwachten van elkaar.



2.1.2 Bespreking 24 november 2016⁵

Bespreking casus 1⁶

Korte toelichting door Monique van Biezen (Stichting ZON).

Binnen deze casus is iemand uit beeld geraakt bij Stichting ZON en is de hoofdvraag hoe deze persoon weer in beeld kan komen. Uit deze casus komt naar voren dat drie andere instanties betrokken zijn geweest bij deze casus:

- De persoon heeft een uitkering en is om die reden bekend bij de gemeente. Werk en Inkomen werkt volgens het systeem klant-in-beeld, dit betekent dat de persoon bij de klantmanager in beeld zou moeten zijn.
- Persoon is werkzaam geweest in het Participatiecentrum van DZB.
- Persoon heeft in een begeleid wonen traject gezeten en woont nu zelfstandig. Er zou dus een woonbegeleider betrokken moeten zijn.

Uit deze casus komt naar voren dat het voor Stichting Zon niet duidelijk is wie deze persoon in beeld heeft en tussen welke organisaties er contacten zijn over deze casus.

In het geval van deze casus signaleert Stichting ZON en zou (afhankelijk van woonplaats/ subregio van de persoon) de volgende acties kunnen ondernemen:

Leiden

⁵ Deelnemende organisaties: De Binnenvest; Duin- en Bollenstreek; DZB Leiden; GGZ Rivierduinen; Servicepunt Werk Duin- En Bollenstreek; Stichting MEE (Sociaal Wijkteam Boerhaave en Station); Stichting ZON; UWV; W&I/Gemeente Leiden; Werkbedrijf Holland-Rijnland; Werkgeversservicepunt Alphen aan den Rijn.

⁶ De besproken casussen tijdens de bijeenkomst van 24 november zijn opgenomen in bijlage IV

- Stichting ZON kan contact opnemen met het wijkteam. Er kan geïnformeerd worden of de persoon al bekend is bij het wijkteam. Wanneer dit niet het geval is, kan er besproken worden hoe men gezamenlijk de persoon (beter) in beeld kan krijgen, met daarbij de betrokken organisaties.
- Stichting ZON neemt contact op met Werk en Inkomen. De klant heeft een uitkering en moet in beeld zijn bij Werk en Inkomen. Er kan worden afgestemd over welke organisaties betrokken zijn, of aanvullende stappen nodig zijn en wie de rol van regievoerder op zich neemt om zo klant in beeld te hebben.

Duin- & Bollenstreek

- Stichting ZON neemt contact op met Servicepunt Werk (werkzaam voor de hele subregio Duin- en Bollenstreek). Met Servicepunt Werk kan worden afgestemd welke stappen zijn ondernomen, welke organisaties zijn betrokken en of afstemming met de gemeente van de persoon noodzakelijk is. Verder kan er een afspraak gemaakt worden over wie de rol van regievoerder op zich neemt, om zo de klant in beeld te hebben.

Rijnstreek

- Stichting ZON neemt contact op met het Klantcontactcentrum om te informeren naar de juiste organisatie.
 - Stichting ZON neemt contact op met Re-integratie Rijnstreek.
- Hier geldt, zoals in Leiden en de Duin- en Bollenstreek, dat er wordt afgestemd over wie betrokken is en wie de rol van regievoerder op zich neemt.

Stichting ZON kan in een dergelijke casus de rol van maatje vervullen, maar een rol als regievoerder valt buiten hun activiteiten/taken.

In deze casus komt duidelijk naar voren dat het wijkteam een belangrijke rol kan vervullen om een integrale uitvraag te doen. Op deze manier kan er een compleet beeld worden gevormd, ook over de vraag welke organisaties betrokken zijn of betrokken moeten worden om deze persoon te ondersteunen op weg naar arbeidsparticipatie.



Bespreking casus 2

Korte toelichting door Cora Wijnstroot (UWV).

Deze casus gaat over een persoon die via het UWV een uitkering krijgt. Het UWV krijgt echter geen contact met deze persoon. Omdat er geen sprake is van directe bedreiging, zal het UWV allereerst zelf proberen via een huisbezoek contact te krijgen. Wanneer de persoon het UWV thuis toelaat, kunnen in dit gesprek de factoren naar voren komen die van invloed zijn op het verkrijgen van een uitkering en daarnaast kunnen aspecten aan de orde komen die betrekking hebben op zorg. Er zal geïnventariseerd worden wat de zorgen zijn en vervolgens zal een verbinding gelegd worden met andere organisaties.

Een andere mogelijkheid om contact te leggen met deze persoon, is via het wijkteam (als er een wijkteam is in die woonplaats).

Mocht er echter wel sprake zijn van een bedreigende situatie, dan kan het toeleidingsteam van de GGZ (bemoeizorg) of het Meldpunt Zorg en Overlast van de GGD ingeschakeld worden.

In uitzonderlijke gevallen zou het UWV kunnen uitwijken naar een korting op de uitkering om zo contact te krijgen met de persoon, bijvoorbeeld wanneer de persoon een door de verzekeringsarts opgelegde behandeling weigert. Dit is wel een mogelijkheid, maar voor deze doelgroep niet wenselijk. Zelf op huisbezoek gaan of contact opnemen met het wijkteam en proberen vertrouwen te krijgen, zal effectiever zijn in een positievere richting en daarmee echte ondersteuning betekenen voor die persoon.

Ook hier geldt, om afspraken te maken wie de regievoerder kan zijn en te bezien of die persoon een maatje heeft en anders dit proberen te regelen.

Bespreking casus 3

Korte toelichting door Jarmo van der Velden (DZB)

De persoon in deze casus heeft werk en heeft daarnaast goed contact met bedrijfsmaatschappelijk werk van DZB. De persoon is een tijdlang stabiel geweest, maar is nu anderhalve maand opgenomen in de GGZ met Rechterlijke Machtiging. Volgende week (november 2016) mag hij naar huis. Wat nu? De persoon heeft veel problemen, zoals: drinken, blowen, vele schulden, verkeersboetes,

huurachterstand, gestopt met medicijnen, hallucinaties en is een tijdlang gevlucht naar het buitenland in verband met schulden, maar weer teruggekeerd naar Nederland.

Bij thuiskomst, na opname, zijn de schulden nog aanwezig. De persoon wordt niet geholpen bij Stadsbank, omdat de situatie niet stabiel is. Door verslaving is er kans op terugval en is de toename van schulden groot.

Hoe nu verder? Wat zou er gedaan kunnen worden? Er wordt tijdens de casuïstiekbespreking aangegeven contact op te nemen met een medewerker van het sociaal wijkteam. De persoon wil niet naar het wijkteam in de buurt (buurthuis). Vertrouwt op het moment alleen bedrijfsmaatschappelijk werker.

Gesuggereerd wordt dat de bedrijfsmaatschappelijk werker, samen met de persoon, een gesprek heeft met de medewerker van het sociaal wijkteam op een andere locatie, om zo samen te kijken naar de mogelijkheden om uit de vicieuze cirkel te komen. Daarbij moet gekeken worden naar de stappen die nodig zijn op terreinen van financiën en zorg.

Voor het financiële deel zou mogelijk bewindvoering aangevraagd kunnen worden en voor zorg mentorschap. Met bewindvoering kan worden voorkomen dat nieuwe schulden ontstaan en dat er regelingen getroffen worden voor oude schulden. De mentor kan de zorgtaak op zich nemen. Nu kan bewindvoering nog aangevraagd worden door instelling (i.v.m. rechterlijke machtiging), omdat de persoon nog in de instelling verblijft.



Deze casus geeft aan dat wanneer de GGZ eerder de andere organisaties zou informeren, de mogelijkheid bestaat om eerder acties/dienstverlening te regelen/in te zetten.

Nu is de bedrijfsmaatschappelijk werker met name betrokken bij deze persoon, maar dit is vanuit de werkgever. Het is belangrijk dat in een situatie met deze multiproblematiek een onafhankelijke professional betrokken wordt. Door een goede overdracht van de bedrijfsmaatschappelijk werker naar bijvoorbeeld de medewerker van het sociaal wijkteam, kan het vertrouwen van de persoon worden gewonnen. In deze situatie zou in eerste instantie de medewerker van het sociaal wijkteam de rol van regievoerder op zich kunnen nemen, zodat de kandidaat in beeld blijft en ondersteuning krijgt.

- ➔ Informatievoorziening vanuit instellingen zou beter geregeld moeten worden wanneer een persoon naar huis mag. Zo krijgt de huisarts de ontslagbrief en daarin zou opgenomen kunnen worden dat voor deze persoon nazorg noodzakelijk is. De huisarts kan mogelijk in afstemming met het sociaal wijkteam de nazorg regelen.

Bij al de drie casussen wordt duidelijk dat het wijkteam een belangrijke taak kan hebben om de kandidaat in beeld te krijgen en te houden. Door de kandidaten in beeld te hebben en te houden kan er snel geacteerd worden en kan dubbel werk worden voorkomen. Door efficiënte en effectievere acties te ondernemen, kan worden voorkomen dat klanten aan de zijlijn komen te staan of anderszins niet participeren. De sociale wijkteams vervullen hiermee een essentiële rol, namelijk het welzijn van burgers waarborgen.

Bespreking casus 4

Korte toelichting door Rob Zwerver (Werk en Inkomen, Gemeente Leiden)

Een dak- en thuisloze meldt zich bij Werk & Inkomen. De persoon is niet meer ingeschreven in Leiden. Hij is bekend bij De Binnenvest en er is sprake van verslavingsproblematiek. Klantmanager van Werk en Inkomen maakt zich zorgen over hoe het verder gaat met deze persoon. Wat kan er gedaan worden

- Bij De Binnenvest is er een Outreachend Team. Als het team opdracht krijgt, gaan ze naar de persoon op zoek en proberen hem/haar te verleiden tot hulp. In deze situatie zou Werk en Inkomen deze persoon kunnen aanmelden bij het Outreachend Team.

Samenvattend

Voor de eerste drie casussen geldt dat het wijkteam een belangrijke taak heeft om de kandidaat in beeld te krijgen en te houden. Door ze in beeld te hebben en te houden kan er snel worden geacteerd en kan dubbel werk worden voorkomen. Het is van belang dat er één regievoerder is. Wie dat het beste kan zijn is afhankelijk van de situatie van de kandidaat. Essentieel is hierover af te stemmen. Ook bezien of de kandidaat een maatje heeft om hem/haar persoonlijk te ondersteunen. Is er geen maatje dan is het van belang, in het bijzonder wanneer er meer problemen of complexe problemen zijn, dit met de kandidaat te regelen. Door het ondernemen van efficiënte en effectieve acties kan worden voorkomen dat de klanten aan de zijlijn komen te staan of niet participeren.

Voor casus vier geldt, net als bij de andere drie casussen, dat de kandidaat in beeld blijft, zodat de nodige ondersteuning geboden kan worden. De toeleiding naar werk is hier nog niet aan de orde, maar wel het aspect van participatie.



2.1.3 Bespreking 6 december 2016⁷

Bespreking casus 1⁸

Korte toelichting door Farida Kamara in verband met afwezigheid van Bernard van der Meij (De Binnenvest).

De Binnenvest had Werk en Inkomen van de gemeente Leiden kunnen informeren over de veranderde situatie met betrekking tot deze persoon. Op die manier had een warme overdracht kunnen plaatsvinden met de gemeente Lisse in verband met uitkering en eventuele verhuisvergoeding. De Binnenvest had in dat geval de regie kunnen voeren en een hand kunnen hebben in het verloop van de situatie. Een andere mogelijkheid was om vanuit de Binnenvest contact op te nemen met een Sociaal Wijkteam in Lisse (als die er is) en af te stemmen over wie de regievoerder zou kunnen zijn.

Nu de persoon terug is in Leiden en zelf werk gevonden heeft, is het van belang dat de persoon ondersteuning krijgt in het behouden van het huidige werk of het vinden van nieuw werk. De persoon zoekt zelf deze ondersteuning niet. Om toch de benodigde ondersteuning te bieden is het belangrijk de persoon in beeld te hebben. De Binnenvest heeft contact met de persoon, omdat hij daar de post komt halen. Om de persoon goed in beeld te houden, zou de Binnenvest het Sociaal Wijkteam in kunnen zetten. Het Sociaal Wijkteam kan mogelijk een vertrouwensband tot stand brengen, waardoor de persoon ondersteuning accepteert. Daarnaast is er ook geopperd om ervaringsdeskundigen van Stichting ZON (belangenorganisatie) spreekuur te laten houden bij de Binnenvest. Deze laagdrempelige dienstverlening is een andere manier om in contact te komen met de persoon en een mogelijke vertrouwensband te creëren.



Samenvattend is het van belang dat de organisaties in afstemming de persoon in beeld houden en ondersteuning kunnen bieden.

Bespreking casus 2

Korte toelichting door Lisanne Blom (IVA Leiden).

In deze casus kwam naar voren dat met name de informatie over de mogelijkheden met een Wajong-

⁷ Deelnemende organisaties: De Binnenvest; DZB; Gemeente Alphen aan den Rijn; Gemeente Leiden; GGZ Rivierduinen; IVA Leiden; Stichting MEE (Sociaal Wijkteam Boerhaave en Station); Stichting ZON; SWA Alphen; UWV; W&I/Gemeente Leiden; Werkbedrijf Holland-Rijnland; Werkgeversservicepunt Alphen aan den Rijn.

⁸ De besproken casussen tijdens de bijeenkomst van 6 december zijn opgenomen in bijlage V

uitkering en het werken met een WSW-indicatie (eventueel begeleid werken) niet duidelijk was voor de persoon zelf en de begeleiding vanuit IVA Leiden. De werkgever kon hierdoor niet goed geïnformeerd worden. Er is een regievoerder aanwezig (begeleider IVA Leiden), maar een gebrek aan kennis op dit terrein. Daarnaast beschikken ze niet over de namen van contactpersonen die deze informatie kunnen bieden.

Advies is om contact te zoeken met een consultant van het UWV (i.v.m. Wajong) en met een vertegenwoordiger van de Maregroep, om te inventariseren wat de mogelijkheden zijn.

Dit onderstreept het belang van elkaar kennen en weten wie welke kennis bezit.

Bespreking casus 3

Korte toelichting door Farida Kamara (De Binnenvest)

Binnen deze casus is de GGZ op dit moment de regievoerder, omdat de persoon in een GGZ-instelling zit. De GGZ zorgt voor begeleiding richting beschermd wonen en werk. Er is een indicatie aangevraagd voor begeleid wonen. De persoon heeft weinig ziekte-inzicht en geen reëel beeld van de situatie waarin hij zich bevindt. Er spelen zaken zoals verslaving, schuldenproblematiek en het niet kunnen houden aan afspraken. Het is van belang dat hier eerst aan gewerkt wordt, voor er gekeken kan worden naar arbeidsparticipatie.

Belangrijk is dat de persoon in beeld blijft en huisvesting heeft. Van daaruit kan gewerkt worden aan het dagritme en de intrinsieke motivatie, om zo tot arbeidsparticipatie te komen. De Binnenvest houdt contact vanwege het postadres en de uitkering. De GGZ blijft de regie voeren zolang de persoon in een GGZ-instelling verblijft. Zodra de persoon huisvesting heeft in de vorm van begeleid wonen, kan de regietaak overgedragen worden aan de begeleider. In Leiden is er voor begeleid wonen momenteel een wachttijd van een maand tot een jaar. Tijdens de casuïstiekbespreking kwam naar voren dat in Noordwijkerhout wel direct mogelijkheden zijn voor huisvesting begeleid wonen. Omdat de Binnenvest er baat bij heeft dat de persoon huisvesting heeft, neemt zij de taak op zich om de persoon te bewegen te verhuizen naar Noordwijkerhout. De Binnenvest zal ook in gesprek gaan met de tante hierover, omdat zij een belangrijke invloed heeft op de persoon.

Samenvattend is het van belang dat de persoon in beeld blijft, huisvesting heeft en met begeleiding zicht krijgt op zijn mogelijkheden tot arbeidsparticipatie en wat daarvoor nodig is.

Bespreking casus 4

Korte toelichting door Monique van Biezen (Stichting ZON)

In deze casus is er vanuit Stichting ZON een tijd geleden contact geweest met de persoon. Persoon heeft een uitkering in Leiden. Stichting ZON gaat inventariseren wat de huidige situatie van de persoon is met betrekking tot werk. Om dit helder te krijgen is het van belang eerst het gesprek aan te gaan en zo nodig af te stemmen met Werk en Inkomen van de gemeente Leiden. Belangrijk is te weten wat haar huidige belastbaarheid is en of eventueel inschrijving in het doelgroepregister aan de orde kan zijn. Afhankelijk hiervan moet worden gezien wie de regievoerder zou kunnen zijn binnen deze casus, om zo de persoon in beeld te hebben en te houden.

Samenvattend is persoon in beeld krijgen en het regelen van een regievoerder.

Samenvattend

Uit de eerste, derde en de vierde casus wordt opnieuw duidelijk dat het regelen van een regievoerder meer overzicht zou geven over de situatie en de samenwerking tussen organisaties zou kunnen verbeteren. Dit is essentieel om de persoon in beeld te krijgen of te houden. Daarnaast is het van groot belang dat organisaties elkaar kennen en dat bekend is wie beschikt over relevante kennis. Op die manier kunnen er vervolgstappen gezet worden in het proces naar werk.



2.1.4 Bijeenkomst ervaringsdeskundigen (Focusgroep) 16 februari 2017⁹

Doel en uitvoering

Het doel van deze bijeenkomst was het bespreken met ervaringsdeskundigen en arbeidsgerelateerde beroepskrachten van de resultaten van de casuïstiekbesprekingen en de daaruit voortvloeiende stappen tot verbeterde samenwerking.

De ervaringsdeskundigen hebben verteld over de ervaringen die zij hebben of hadden als hulpvrager in hun traject naar werk en in hun huidige werkomgeving. Het betrof verhalen over de organisatorische aspecten en voor een groot deel ook over hun belevingen tijdens hun traject. Uit de persoonlijke verhalen volgt een aantal belangrijke aandachtspunten.

Aandachtspunten aangegeven door ervaringsdeskundigen

Accent op oriëntatiefase

Voor toeleiding naar werk voor mensen met een psychische aandoening is extra maatwerk nodig. Het is belangrijk om bij de start tijd te nemen om afhankelijk van de problematiek na te gaan en inzichtelijk te maken wat de mogelijkheden en eventuele aanpassingen op de werkplek zouden kunnen zijn. Het onderschatten van eigen mogelijkheden is daarbij een onderdeel waarmee speciaal rekening moet worden gehouden. Tegelijkertijd worden sommige werkzoekenden te 'goed' ingeschat door hulpverleners, omdat ze bijvoorbeeld hoog opgeleid en welbespraakt zijn. Hierdoor worden vervolgens te weinig hulp en ondersteuning geboden. Ondersteuning van een maatje, maatje + (dat is een ervaringsdeskundig maatje) of een deskundige hulpverlener is daarbij essentieel om samen met de persoon die aan het werk wil, duidelijk te krijgen wat aansluit bij kwaliteiten en vaardigheden en wat daarvoor nodig is. Het geven van veiligheid en geborgenheid door het maatje en de hulpverlener maakt dat het zelfvertrouwen van de hulpvrager groeit. Het herkennen, bespreekbaar maken en oplossen van verminderd zicht op en geloof in eigen competenties is essentieel. Met name een maatje+ (ervaringsdeskundige) op niveau kan een belangrijke rol spelen.

Noodzakelijke expertise, openheid en bejegening

Voor begeleiding naar werk is voor mensen met een psychische aandoening de expertise van de medewerker van het re-integratiebedrijf/werkgeversservicepunt erg belangrijk. Het is van belang dat hij/zij kan inspelen op die aspecten die voor deze doelgroep aan de orde zijn. Zo is naast het inhoudelijke werk, dat moet aansluiten bij de persoonlijke situatie van de hulpvrager, de werkomgeving cruciaal voor het vinden en behouden van werk. Openheid in het contact met de werkgever over de uitoefening van taken op de werkplek en de psychische problematiek van de persoon, is belangrijk. Samen met een correcte bejegening in de werkomgeving maakt dat de persoon met een psychische aandoening zich veilig/begrepen kan voelen op de werkplek. Het soort werk, afspraken over de hoeveelheid werk, een aanpreekpunt op het werk en een deskundige jobcoach zijn o.a. elementen die aan de orde moeten komen om een geschikte werkplek te verkrijgen of te behouden.

Overdracht situatie hulpvrager

De ervaringsdeskundigen geven aan dat ze het belastend vinden dat zij telkens weer bij een andere dienstverlener hun verhaal moeten vertellen. Zij geven als suggestie aan om bij het nemen van een vervolgstap waarbij een andere dienstverlener een rol krijgt, de informatie door het eventuele maatje of eerste begeleider alvast wordt doorgegeven. Hierbij past de opmerking dat dit natuurlijk alleen mogelijk is als de hulpvrager daar zelf toestemming voor geeft en de door te geven informatie met hem of haar is afgestemd. Niet alle psychische klachten waar iemand last van heeft, zijn relevant ten aanzien van werk.

Samenvattend

In de oriëntatiefase is het belangrijk uitgebreid de tijd te nemen om een duidelijk beeld te krijgen van de situatie en de problematiek van de hulpvrager en welke stappen ervoor nodig zijn om tot een goed plan te komen voor duurzame arbeidsparticipatie. De ondersteuning hierbij is specifiek. Voor toeleiding naar werk is begeleiding/bemiddeling nodig van een medewerker met expertise van de GGZ-doelgroep en openheid en goede voorlichting naar de werkgever over de mogelijkheden van de

⁹ Deelnemers bijeenkomst: vijf ervaringsdeskundigen en programmacoördinator van Stichting. Zon, projectleider samenwerking arbeidsmarktregio Holland Rijnland, vertegenwoordiger Duin- en Bollenstreek Servicepunt Werk, vertegenwoordiger Leidse regio DZB Leiden, vertegenwoordiger Rijnstreek WSP, vertegenwoordiger UWV Holland Rijnland.

werkzoekende. Er moet een goede analyse (o.a. cognitieve beperkingen, psychosociale problematiek, invloed van medicijnen) worden gemaakt van de aanpassingen die op de werkplek nodig zijn voor zover deze psychische klachten op de werkplek een rol zouden kunnen spelen. Met toestemming van de hulpvrager zorgen voor warme en inhoudelijk relevante informatieoverdracht, om te voorkomen dat de hulpvrager telkens zijn of haar verhaal opnieuw moet vertellen.

De aandachtspunten zijn opgenomen in de modellen met een toelichting over de gewenste werkwijze.

2.2 Resultaten casuïstiekbesprekingen en bijeenkomst focusgroep

Uit de casuïstiekbesprekingen kwam naar voren dat de betrokken organisaties zoals GGZ, UWV, re-integratiebedrijven, gemeenten, dak- en thuislozenopvang, cliënten belangenorganisaties, wijkteams en autismeorganisatie onvoldoende samenwerkten in de regio Holland Rijnland. Dit heeft ertoe geleid dat een aantal stappen is gezet met de volgende resultaten.

Blauwdruk voor verbeterde samenwerking

Op basis van de uitkomsten van de drie casuïstiekbesprekingen is een opzet gemaakt over de manier waarop de samenwerking tussen de organisaties geoptimaliseerd kan worden ter bevordering van de arbeidsparticipatie van de GGZ-doelgroep. De opzet is een blauwdruk om in de praktijk tot een verbeterde samenwerking te komen.

Deze eerste bevindingen zijn besproken tijdens een bijeenkomst van ervaringsdeskundigen (Focusgroep) in februari 2017. Dit gebeurde om na te gaan of er wijzigingen of aanvullingen nodig zijn om de toeleiding naar werk voor deze doelgroep te verbeteren. De opmerkingen van de ervaringsdeskundigen zijn verwerkt in de notitie. In hoofdstuk 4 is deze blauwdruk concreet uitgewerkt.

De aangepaste notitie is in maart 2017 gestuurd aan de deelnemers van de betrokken organisaties met de mogelijkheid aanvullende opmerkingen te geven.

Digitaal forum

Tijdens de bijeenkomst van 6 december 2016 hebben de deelnemers voorgesteld een digitaal forum voor de professionals in te richten. Op deze manier kan er op een hulpvraag snel worden geacteerd door deelnemers vanuit het netwerk. Relevante kennis kan gedeeld worden, zodat snelle acties kunnen plaatsvinden. De te bespreken casussen worden in het kader van de privacy geanonimiseerd. Dit digitale forum is uitsluitend voor professionals in een afgeschermd omgeving toegankelijk. Het digitale forum wordt geïntegreerd op de site van Jekuntmeer.nl. Dit is een reeds bestaande site van de GGD voor mensen die willen participeren. Ze vinden op deze site informatie om ze te ondersteunen in het proces. De verwachting is dat in juni/juli 2017 het digitale forum op de site beschikbaar is.

Overzicht organisaties en websites

Naast een digitaal forum is afgesproken om een overzicht van (vrijwilligers)organisaties en websites te maken die relevant zijn voor ondersteuning van de GGZ-doelgroep. De betrokken organisaties hebben een aanzet gemaakt. In de praktijk zal blijken dat er nog meer organisaties en websites relevant zijn. Daarom is het een groeidocument. Dit overzicht zal ook op de website van Jekuntmeer.nl worden geplaatst.

Voortzetting regionale casuïstiekbespreking

Er is voorgesteld op elke eerste donderdag van de derde maand van een kwartaal een regionale casuïstiekbespreking te houden. De regionale casuïstiekbesprekingen bieden namelijk de mogelijkheid casussen in te brengen, direct met andere organisaties af te stemmen en support te krijgen over de aanpak. Ook bieden deze besprekingen de mogelijkheid met elkaar kennis te maken en geeft het voeding aan het snel met elkaar kunnen schakelen om zo de hulpvrager sneller en beter in het ondersteuningsproces te ondersteunen. Ook blijkt het een voedingsbodem te zijn om vanuit hun eigen expertise informatie uit te wisselen aan andere medewerkers van een organisatie, zoals het geven van workshops door de belangorganisaties aan de consulenten van werk en inkomen of wijkteams. Voor regionale casuïstiekbesprekingen krijgen de deelnemers gelegenheid casussen in te brengen. Wanneer er geen casussen worden ingebracht, wordt de casuïstiekbespreking geannuleerd. Er zijn drie bijeenkomsten gepland, te weten op 2 maart, 1 juni en 7 september 2017. Na deze periode wordt nagegaan of er voor deze casuïstiekbesprekingen voldoende belangstelling is en kan er worden bepaald of deze moeten worden gecontinueerd of dat hierin een wijziging in aangebracht moet worden.

3. Model voor resultaatgerichte samenwerking

In het overkoepelende onderzoek van ZINZIZ wordt een model voor resultaatgerichte samenwerking besproken (zie bijlage I). Wanneer er gekeken wordt naar dit model (zie onderstaand figuur), kan geconcludeerd worden dat met de casuïstiekbesprekingen een succesvol begin is gemaakt met het versterken van een aantal bouwstenen.



Figuur: Model voor resultaatgerichte samenwerking

Kennen

Tijdens de besprekingen is het gezamenlijke doel besproken, mensen met een psychische aandoening laten participeren op de arbeidsmarkt. Naast het kennen van het doel is het, voor het bereiken van het doel, ook zeer relevant om elkaar als organisatie en om de doelgroep te kennen. Tijdens de bijeenkomsten bleek dat niet iedereen alle betrokken organisaties kende. Dankzij de besprekingen is hier verandering in gekomen. Veel verschillende organisaties zijn met elkaar in contact gekomen en hebben een duidelijke beeld kunnen krijgen van de werkzaamheden van andere organisaties en professionals. Daarbij is er met elkaar gewerkt aan een overzichtsbestand van alle relevante organisaties met betrekking tot arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening. Ook is er naar aanleiding van de besprekingen een duidelijker beeld van de doelgroep. Dankzij de besproken casussen heeft de doelgroep een gezicht gekregen en hebben de betrokken partijen elkaar beter leren kennen.

Begrijpen

Door het bespreken van de verschillende casussen is de relevantie van het doel naar voren gekomen. Betrokken organisaties konden met weinig moeite verschillende casussen aandragen waarin de samenwerking tussen organisaties met betrekking tot arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening beter zou kunnen.

Daarnaast zijn de verantwoordelijkheden en keuzes van samenwerkpartners besproken en hebben organisaties bepaalde zaken kunnen toelichten. Zo heeft Werk en Inkomen bijvoorbeeld meer uitleg kunnen geven over de gang van zaken rondom uitkeringen.

Waarderen

Door het inzicht in activiteiten en mogelijkheden van samenwerkpartners is er meer wederzijdse waardering. Er is waardering voor elkaars deskundigheid en daarnaast kan er meer begrip voor elkaar opgebracht worden. Verder geven de casussen een duidelijk beeld van de situatie van de hulpvrager en de effecten van een goede of minder goede samenwerking. Zo was de eerstvolgende stap binnen één van de casussen om contact op te nemen met een Sociaal Wijkteam. Voor de hulpvrager was dit echter een te grote stap. Het Sociaal Wijkteam heeft plaats in een buurthuis en de hulpvrager wilde niet naar een buurthuis. Tijdens de besprekingen kwam naar voren dat het geen probleem is als de hulpvrager, al dan niet via de regievoerder of een maatje, met een ander Sociaal Wijkteam contact op zou nemen. Dit wijkteam is niet gevestigd in een buurthuis en wil de hulpvrager graag helpen. Door de bespreking van deze casus met verschillende organisaties ontstond er waardering voor het perspectief van de hulpvrager en werd er gezamenlijk naar een oplossing gezocht.

Vertrouwen

Doordat de verschillende organisaties elkaar beter leren kennen, elkaar beter begrijpen en elkaar waarderen, ontstaat er meer vertrouwen in elkaar. Zo is er bijvoorbeeld meer begrip voor de keuzes van anderen en vertrouwt men erop dat anderen dat het belang van de hulpvrager voorop staat.

Samenwerken

Al in de voorbereiding en tijdens de casuïstiekbesprekingen werd er samengewerkt. Betrokkenen bereidden casussen voor die tijdens de bijeenkomst met elkaar werden besproken. Wanneer een organisatie iets zou kunnen betekenen in de casus, werd hulp aangeboden. Verder zijn er ook concrete afspraken gemaakt en werd er meegedacht over een vervolg. Daarbij werd de hulpvrager gezamenlijk gehoord en vond er effectieve afstemming plaats. Een opzet tot verbeterde samenwerking is uitgewerkt in een samenwerkingsproces. Aan de hand hiervan is een model ontwikkeld voor de positie van de hulpvrager. Daarnaast is een stroomschema ontworpen om te kunnen bepalen welke weg er gevolgd dient te worden, zodat men een hulpvrager de juiste ondersteuning kan bieden. Door middel van de casuïstiekbesprekingen hebben de deelnemers elkaar beter leren kennen en is er commitment ontstaan om met elkaar samen te werken en af te stemmen om de arbeidsparticipatie van de GGZ-doelgroep te bevorderen.

Samenwerkdoelen realiseren

De laatste bouwsteen binnen het model voor resultaatgerichte samenwerking is 'samenwerkdoelen realiseren'. Wanneer de andere bouwstenen aanwezig zijn en stevig genoeg zijn, komt deze laatste steen volledig tot zijn recht. Uit de casuïstiekbesprekingen is naar voren gekomen dat de samenwerking tussen verschillende organisaties, die betrokken zijn bij arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening, verder geoptimaliseerd kan worden. Dit houdt in beter samenwerken tussen de verschillende organisaties. Het doel is aanvullend die specifieke diensten te verlenen aan mensen met een psychische aandoening, zodat deze mensen beter en sneller geplaatst worden op een geschikte arbeidsplaats of die plaats behouden.

4. Constatering en aanzet tot verbeterde samenwerking

4.1 Uitgangspunt hulpvraag

Uit de casuïstiekbesprekingen en de bijdrage van de bespreking met ervaringsdeskundigen (Focusgroep) is naar voren gekomen dat er twee verschillende situaties kunnen zijn bij de start van ondersteuning met betrekking tot arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening:

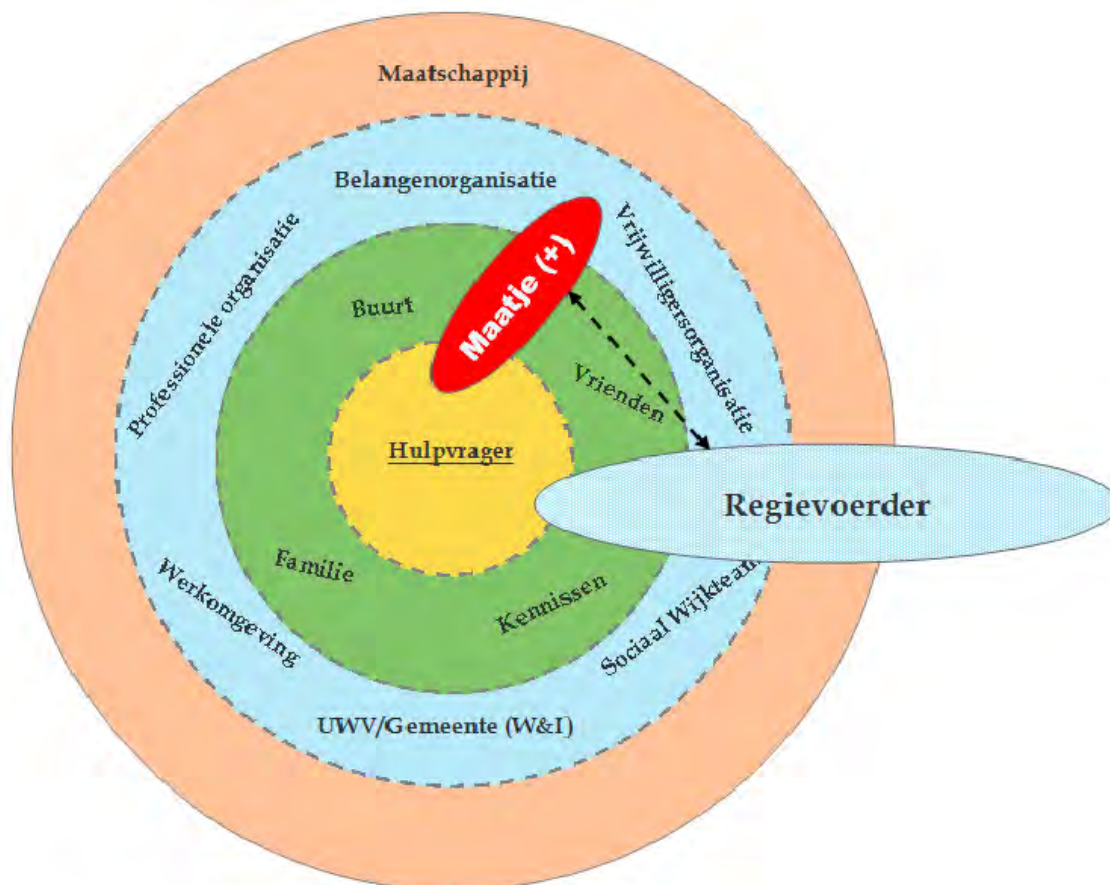
- ❖ Zij die bij een (willekeurige) organisatie binnenkomen en niet weten waar zij met hun hulpvraag terecht kunnen.
- ❖ Zij die uit beeld zijn of uit beeld dreigen te raken.

Tijdens de bijeenkomsten is allereerst de positie van de hulpvrager en betrokkenen bepaald, waarna vervolgens nagedacht is over de stappen die nodig zijn om optimale ondersteuning te kunnen bieden.

4.2 Positie hulpvrager

Wanneer een persoon een psychische aandoening heeft en daarbij graag aan het werk zou willen, zijn er veel partijen betrokken. Voor de persoon kan het een onoverzichtelijke belastende situatie worden. Tijdens de casuïstiekbesprekingen en de bespreking in de focusgroep is de positie van de hulpvrager geduid. Dit is weergegeven in het model 'Hulpvrager en omgeving'. Dit model is een weergave van de ideale situatie wanneer het gaat over arbeidsparticipatie van een persoon met een psychische aandoening.

Onderstaand wordt een toelichting op de inhoud van het model gegeven, in bijlage VI wordt een toelichting gegeven op de vormgeving.



Model: Hulpvrager en omgeving

4.2.1. Toelichting model 'Hulpvrager en omgeving'

Hulpvrager

De hulpvrager staat centraal. Hoewel, zoals eerder benoemd, de start van de hulpvraag niet van de hulpvrager afkomstig hoeft te zijn, is de hulpvrager wel degene die de regie heeft over de situatie. Met 'de regie hebben' wordt onder andere ook zelfsturing bedoeld. Dit houdt in dat hulpvragers vanuit hun eigen zienswijze en mogelijkheden mede richting geven aan het traject voor ondersteuning.

Sociaal netwerk

Het sociale netwerk van de hulpvrager kan bestaan uit vrienden, familie, kennissen of buurtgenoten. Er kan sprake zijn van een actief of passief sociaal netwerk. In het eerste geval bestaat het netwerk uit personen die op de hoogte zijn van en betrokken zijn bij de situatie van de hulpvrager. Een passief netwerk bestaat uit personen die niet of beperkt op de hoogte zijn van de situatie met betrekking tot de hulpvrager.

Professioneel netwerk

Naast het sociaal netwerk is er ook sprake van een professioneel netwerk. In dit professionele netwerk bevinden zich professionele organisaties (waaronder re-integratiebedrijven, huisarts e.d.), maar ook belangenorganisaties (waaronder bijvoorbeeld patiëntenverenigingen) en vrijwilligersorganisaties. Daarnaast is het UWV/de gemeente (Werk en Inkomen) onderdeel van het professioneel netwerk en maakt ook de eventuele werkomgeving van de hulpvrager hier onderdeel van uit. Wanneer een hulpvrager actief is op de arbeidsmarkt, behoren collega's, leidinggevenden e.d. tot het professioneel netwerk.

Een hulpvrager kan met veel verschillende organisaties te maken hebben of krijgen. Zo heeft de doelgroep in het huidige onderzoek een psychische aandoening en een vraag met betrekking tot arbeidsparticipatie. Daarnaast kan er ook sprake zijn van schuldenproblematiek, problemen met huisvesting, of zijn er mogelijk andere zorgen. Een hulpvrager kan dus een groot professioneel netwerk hebben, maar er kunnen ook slechts enkele organisaties of één organisatie betrokken zijn bij de hulpvrager.

Maatschappij

In ogenschouw moet worden gehouden dat de hulpvrager altijd een plaats heeft in de maatschappij en dat de maatschappij altijd om de hulpvrager heen staat. Een hulpvrager kan niet los gezien worden van de maatschappij en de maatschappij niet los van de hulpvrager.

Maatje (+)

Het maatje is een persoon die als ondersteuning fungeert voor de hulpvrager. Wanneer een hulpvrager zich in de genoemde situatie bevindt, kan er veel op diegene afkomen. Soms is het lastig het overzicht te bewaren en is het daarnaast fijn om de gehele situatie met iemand te kunnen bespreken. Wanneer iemand daar behoefte aan heeft, kan (als hier nog geen sprake van is) een maatje (+) geregeld worden. Het maatje (+) kan uit het professioneel of sociaal netwerk afkomstig zijn. Een maatje+ is een vrijwilliger die o.a. speciaal is geschoold in het ondersteunen van de hulpvrager. Het kan een ervaringsdeskundige zijn of een vrijwilliger die affiniteit heeft met deze GGZ doelgroep.

Regievoerder

De regievoerder is degene die de persoon in beeld heeft of die de persoon in beeld probeert te krijgen. Hierbij is het niet zijn/haar taak de hulpvrager allerhande verplichtingen op te leggen. De regievoerder is degene die het overzicht heeft over alle hulpverlening en deze coördineert waar nodig. De regievoerder is afkomstig uit het professioneel netwerk en wordt in overleg gekozen.

4.3 Route samenwerking organisaties

Voor het bewandelen van een hulpvraagtraject is een route ontwikkeld. Deze route is weergegeven in het stroomschema 'Route samenwerking arbeidsparticipatie GGZ doelgroep'. Dit stroomschema is bedoeld om mensen met een ondersteuningsvraag verder te helpen.

4.3.1. Toelichting stroomschema 'samenwerking arbeidsparticipatie GGZ doelgroep'

Het schema start met een ondersteuningsvraag. Deze vraag kan van de persoon zelf afkomstig zijn, maar het kan ook zijn dat anderen (het sociaal netwerk of het professioneel netwerk) zich zorgen maken om de persoon.

Persoon vraagt zelf ondersteuning

Indien de persoon zelf ondersteuning vraagt, inventariseert degene bij wie de persoon zich meldt wat er speelt en welke eventuele organisaties betrokken zijn.

Wanneer er sprake is van een eenvoudig probleem is de volgende vraag of er een regievoerder aanwezig is. Wanneer deze aanwezig is, moeten regievoerder en hulpvrager met elkaar in contact gebracht worden. Is er geen regievoerder dan moet er worden nagegaan of een regievoerder nodig is en zo ja wie dat kan zijn. Wanneer er sprake is van een complexer probleem dan is integrale uitvraag nodig. Dit kan de persoon bij wie de hulpvrager zich meldt zelf doen, maar wanneer dit niet mogelijk is, moet hierover afstemming plaatsvinden met een Sociaal Wijkteam of, afhankelijk van de situatie, met een andere professionele organisatie. Als de integrale uitvraag heeft plaatsgevonden is het belangrijk na te gaan wie de betrokkenen zijn (organisaties/sociaal netwerk). Vervolgens wordt wederom nagegaan of een regievoerder aanwezig is. Indien er geen regievoerder is, zal in afstemming een regievoerder geregeld worden.

Een ander vraagt ondersteuning

Wanneer niet de persoon zelf ondersteuning vraagt, maar iemand uit het sociaal of professioneel netwerk de ondersteuningsbehoefte opmerkt, is de eerste vraag die gesteld wordt of er een volledig beeld van de persoon is. Wanneer dit het geval is, wordt nagegaan of er sprake is van een regievoerder. Is dit het geval, dan wordt er contact opgenomen met de regievoerder en neemt de regievoerder contact op met de persoon. Indien er geen regievoerder aanwezig is, wordt er in afstemming met eventuele andere organisaties bepaald wie de regie zou kunnen voeren en zal deze persoon vervolgens contact opnemen met de hulpvrager.

Als er geen volledig beeld is van de persoon wordt er (via degene die om ondersteuning vraagt) nagegaan wie er bij de persoon betrokken zijn. Dit kunnen organisaties zijn en/of het sociaal netwerk. Na inventarisatie is het van belang dat wordt gezien of er een regievoerder aanwezig is. Wanneer deze niet aanwezig is zal in afstemming een regievoerder aangewezen moeten worden. Indien er sprake is van een regievoerder zal deze contact opnemen met de persoon die ondersteuning behoeft.

In de oriëntatiefase is het belangrijk tijd te nemen om een duidelijk beeld te krijgen van de situatie en de problematiek van de hulpvrager en welke stappen er nodig zijn om tot een goed plan te komen. Het herkennen, bespreekbaar maken en oplossen van verminderd zicht op eigen competenties is hierbij een belangrijk onderdeel.

Voor de hulpvrager kan het belastend zijn telkens weer bij een andere hulpverlener hun verhaal te vertellen. Daarom dient met toestemming van de hulpvrager in het proces gezorgd te worden voor een warme en inhoudelijk relevante informatieoverdracht. Bedenk hierbij dat niet alle psychische klachten, waar de hulpvrager last van heeft, relevant zijn voor het krijgen of behouden van werk.

Maatje (+)

Het maatje (+) speelt een belangrijke rol in het hele traject. Een maatje (+) kan als ondersteuning van de hulpvrager meelopen in het hele proces. Wanneer er nog geen maatje (+) is, is het van belang te onderzoeken of de hulpvrager hier behoefte aan heeft. Wanneer dit het geval is, dient een maatje (+) geregeld te worden. Het maatje (+) kan uit het professioneel of sociaal netwerk afkomstig zijn. Een maatje+ is een vrijwilliger die o.a. speciaal is geschoold in het ondersteunen van de hulpvrager. Het kan een ervaringsdeskundige zijn of een vrijwilliger die affiniteit heeft met deze GGZ doelgroep.

Regievoerder

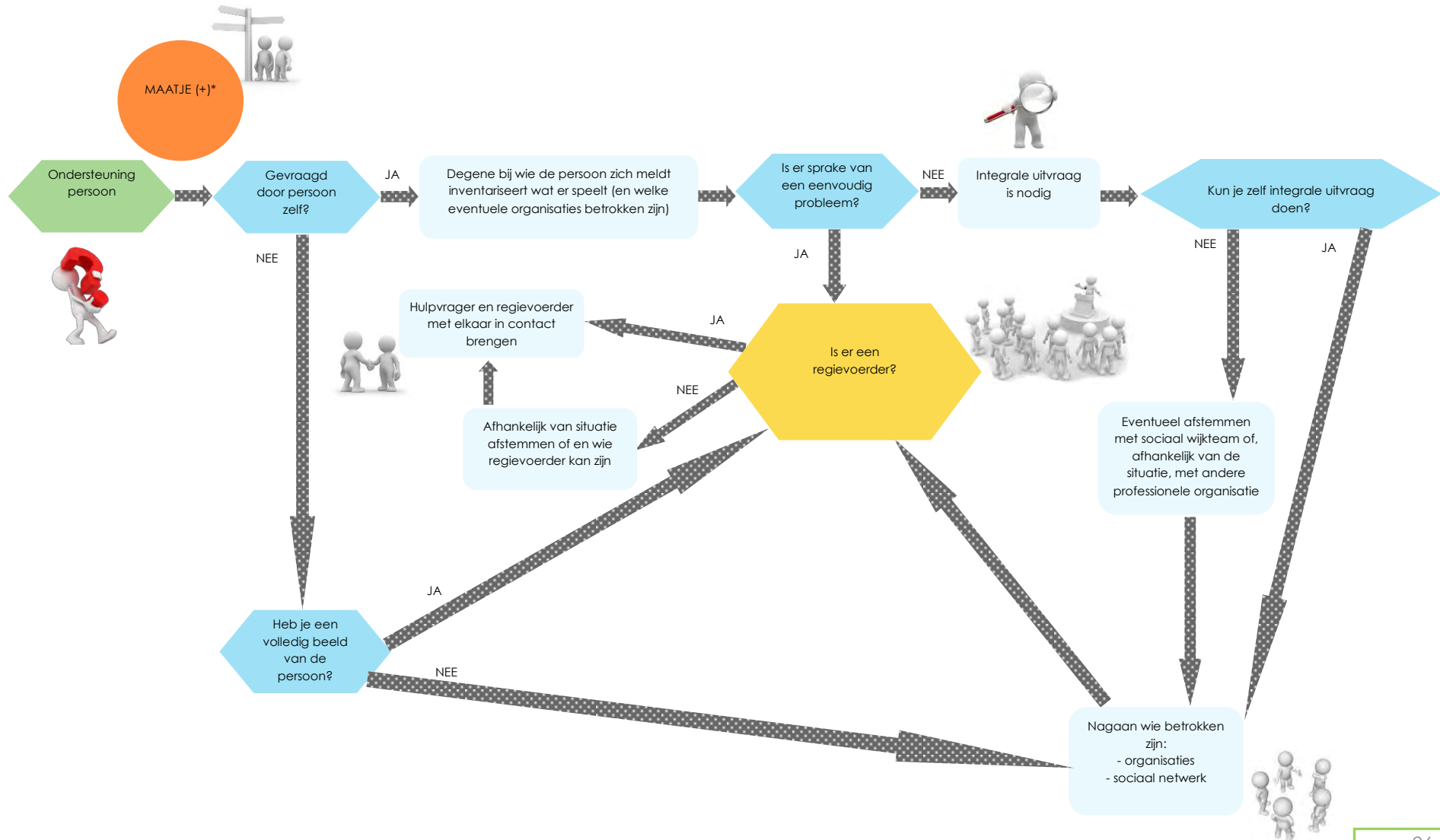
Bij het doorlopen van het schema komt men altijd bij de regievoerder terecht. Als deze nog niet aanwezig is, dient dit geregeld te worden. Wanneer er wel een regievoerder aanwezig is, dient er contact met hem/haar opgenomen te worden. De regievoerder houdt namelijk het overzicht en zorgt dat hij/zij de hulpvrager in beeld houdt/krijgt in het proces van toeleiding naar (arbeids)participatie. Het accent ligt op coördinatie en inzet van expertise die past bij de hulpvrager. Het geven van veiligheid en geborgenheid maakt dat het zelfvertrouwen van de hulpvrager groeit.

Sociaal wijkteam

In beide gevallen, wanneer een persoon zelf ondersteuning vraagt of een ander dat doet, zou het sociaal wijkteam een belangrijk eerste aanspreekpunt kunnen zijn voor organisaties en hulpvragers. Door hun zichtbare aanwezigheid en kennis van de sociale kaart, kunnen zij mensen op een laagdrempelige manier in contact brengen met de juiste organisaties.

Stroomschema: Route samenwerking arbeidsparticipatie GGZ-doelgroep

legenda:  =vraag  = activiteit



*Het maatje (+) is er ter ondersteuning van de persoon en zal al dan niet meelopen in het proces. Wanneer de hulpvrager nog geen maatje (+) heeft, maar hier wel behoefte aan heeft, dient dit geregeld te worden.

5. Conclusie

Naar aanleiding van het overkoepelende onderzoek van ZINZIZ, naar samenwerkingsprocessen in arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening, hebben in de regio Holland-Rijnland drie casuïstiekbesprekingen plaatsgevonden. Daarnaast is er een bijeenkomst geweest met ervaringsdeskundigen om de resultaten van de casuïstiekbijeenkomsten te bespreken. Het doel is om, naast deze verkenning, de verzamelde kennis en ervaringen te gebruiken in de optimalisatie van het samenwerkingsproces in de regio. Dit is van belang opdat mensen met een psychische aandoening beter en sneller op een geschikte arbeidsplaats worden geplaatst en of deze behouden.

Uit de besprekingen is een aantal belangrijke aspecten naar voren gekomen. Voor de toeleiding naar de arbeidsmarkt en de daadwerkelijke arbeidsparticipatie is het essentieel dat er aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Er moet rekening worden gehouden met de omstandigheden waarin de hulpvrager zich bevindt. Voor elke hulpvrager is de situatie uniek. Zo is het belang geconstateerd van het hebben van een totaalbeeld van de hulpvrager. Uit de besprekingen is naar voren gekomen dat er vaak geen volledig beeld is van de ondersteuningsbehoeften van de hulpvrager en welke organisaties een rol (zouden moeten) spelen. Veel organisaties bieden afzonderlijk ondersteuning aan de hulpvragers. Soms vindt afstemming plaats met een andere organisatie. Verder blijkt er onvoldoende inzicht te bestaan in de kennis en deskundigheid van andere organisaties. Op basis van deze constatering is gezamenlijk gezocht naar een werkwijze om aan de ondersteuning van hulpvragers een andere invulling te geven.

Nieuwe werkwijze toeleiding arbeidsparticipatie GGZ-doelgroep

Van belang is om de hulpvrager en de hulpvraag goed in beeld te krijgen en te houden. In de oriëntatiefase is het essentieel hiervoor uitgebreid de tijd te nemen om zo een duidelijk beeld te krijgen van de situatie en de problematiek en welk stappen er nodig zijn om tot een goed plan te komen. Hierbij moet worden nagegaan hoe de sociale en professionele netwerken voor de hulpvrager er uitzien en welke rol zij in de ondersteuning spelen.

Een maatje, maatje+ (dat is een ervaringsdeskundig maatje), iemand die naast de hulpverlener staat, is in veel situaties belangrijk voor de hulpvrager. Als er geen maatje aanwezig is en er wel behoefte aan is, dient dit geregeld te worden.

In het traject van arbeidsparticipatie is één regievoerder onmisbaar. Het accent ligt hier op coördinatie. De bedoeling is het overzicht te houden en er voor te zorgen dat in het proces van toeleiding naar (arbeids)participatie de hulpvrager in beeld komt en/of blijft. Het is dan ook belangrijk de rol van één regievoerder in de regio te versterken. Dit kan worden gerealiseerd door gezamenlijk op managementniveau hierover afspraken te maken en in de praktijk daar concreet uitvoering aan te geven.

Voor de betrokken organisaties houdt het voorgaande in, dat er een ombuiging moet plaatsvinden van een meer afzonderlijke ondersteuning naar concrete samenwerking en afstemming met andere organisaties. Op deze wijze wordt gebruik gemaakt van elkaars kennis en deskundigheid en wordt het samenwerkingsproces geoptimaliseerd. Daarmee wordt de arbeidsparticipatie van de GGZ-doelgroep bevorderd.

De nieuwe werkwijze is in deze notitie schematisch weergegeven in het model 'Hulpvrager en omgeving' en het stroomschema 'Route samenwerking arbeidsparticipatie GGZ-doelgroep'.

Digitaal forum

Opdat de deelnemers uit het professionele netwerk snel op een hulpvraag kunnen acteren, is een digitaal forum een geschikt hulpmiddel. Relevante kennis kan worden gedeeld, zodat snelle acties kunnen plaatsvinden. Daarom is gestart met het inrichten van een afgeschermd digitaal forum. Dit forum wordt op de site van Jekuntmeer.nl geïntegreerd. Dit is een reeds bestaande site van de GGD

voor mensen die willen participeren. Op deze site is ook informatie vinden om ze in dit proces te ondersteunen.

Overzicht organisaties en websites

Een overzicht van (vrijwilligers)organisaties en websites die relevant zijn voor ondersteuning van de GGZ-doelgroep in de toeleiding naar werk, kan kennis over de organisatie behulpzaam zijn en daarmee de samenwerking een impuls geven. De betrokken organisaties hebben een aanzet voor dit groeidocument gemaakt. In de praktijk zal blijken dat er nog meer organisaties en websites relevant zijn. Dit document kan dan worden aangevuld.

Voortzetting regionale casuïstiekbespreking

De regionale casuïstiekbesprekingen bieden de mogelijkheid casussen in te brengen, direct met andere organisaties af te stemmen en support te krijgen over de aanpak. Ook bieden deze besprekingen de mogelijkheid met elkaar kennis te maken en geven zij voeding aan het snel kunnen schakelen om zo de hulpvrager adequaat in het ondersteuningsproces te ondersteunen. Tevens blijken zij een voedingsbodem te zijn om vanuit hun eigen expertise aan de andere medewerkers van die organisatie informatie uit te wisselen, zoals het geven van workshops door de belangorganisaties aan de consulenten van werk en inkomen of aan wijkteams. Er is daarom afgesproken om de regionale casuïstiekbesprekingen te continueren. Elke kwartaal wordt een bijeenkomst georganiseerd om casussen in te brengen. Indien gewenst kan dit worden geïntensiveerd.

In het najaar van 2017 wordt nagegaan of er voor deze vorm van casuïstiekbesprekingen voldoende belangstelling is. Er kan dan worden bepaald of deze besprekingen moeten worden gecontinueerd of dat hierin wijziging moet worden aangebracht.

Kortom, met behulp van de nieuwe werkwijze en de inzet van hulpmiddelen om informatie uit te wisselen en adequaat te kunnen schakelen, ontvangt de hulpvrager als werknemer ondersteuning die past bij haar of zijn unieke situatie en wordt de werkgever ontzorgd. Voor de GGZ-doelgroep wordt hiermee de kans op werk of het behouden ervan vergroot.



6. Tips: wat is essentieel in het bevorderen van het regionale samenwerkproces?

A. Betrokken organisaties moeten elkaars taal leren kennen:

- Dit kan door met elkaar over casuïstiek in gesprek te gaan en hiermee ook elkaars referentiekader te doorgronden
- Door elkaars 'krachtenveld' en begrippenkader te verkennen en de wet- & regelgeving die geldt

B. Onderlinge afstemming via face-to-face contact:

- Door fysiek bij elkaar te komen sla je een brug tussen personen en organisaties
- Maakt het makkelijker afspraken te maken over verantwoordelijkheden en vervolgtacties

C. Benut bestaande netwerkstructuren van (potentiële) betrokkenen:

- Als ambassadeur kunnen zij (vanaf hun relevante positie) draagvlak creëren binnen en buiten hun organisaties. Maak ze medeverantwoordelijk als trekker van het project, waarmee ze hun enthousiasme kunnen uitdragen
- Een projectleider met een al groot bestaande netwerk is hierdoor ook een pré

D. Projectleider die bereikbaar is en zichtbaar investeert:

- Vooral in het begin van het project is het belangrijk om als projectleider vaak je gezicht te laten zien, betrokkenheid te tonen en positief te zijn
- Een faciliterende rol aan te nemen en de vaart erin te houden
- En beschikbaar te zijn voor vragen en obstakels

E. Casuïstiekbijeenkomsten zijn het smeermiddel tot wederzijds begrip:

- Betrokkenen leren van elkaar hoe organisaties rondom cliënt te werk gaan
- Illustratief voor het cliëntproces en biedt inzicht in wat er nodig is (en van wie)
- Levert directe opbrengst doordat betrokkenen contactgegevens uitwisselen

F. Start het proces bij de uitvoering:

- Op dit niveau stimuleren van het elkaar leren kennen en begrijpen. Informatie ophalen en daarmee opschalen naar niveau van beleid en management

G. Betrekken van belangenorganisaties:

- Zij weten van de hoed en de rand door hun ervaringsdeskundigheid
- Integreren van het perspectief v/d cliënt, qua benadering en bejegening (stigma)

H. Samenwerking als vast onderdeel in de eigen organisatie:

- Maak hier tijd/capaciteit voor vrij
- Maak iemand regiehouder voor het faciliteren van het proces

I. Benut bestaande kennis en verzin geen nieuwe dingen die er eigenlijk al zijn:

- Bestudeer verschillende werkwijzen en methodieken
- Selecteer de werkzame componenten (binnen jouw context)

J. Vind een balans tussen lokaal en regionaal samenwerken:

- Houd rekening met de lokale dynamiek en eigenheid, leer van elkaar
- Organiseer het dichtbij waar dat kan, verbind waar dat kan

En..

Het gaat om kleine stappen. Vier ook de kleine successen!

I – Toelichting onderzoek ZINZIZ

Aanleiding

Vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft ZINZIZ de opdracht gekregen een tweejarig onderzoeksproject uit te voeren naar het (samen)werkproces gericht op optimale arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening binnen verschillende arbeidsmarktregio's.

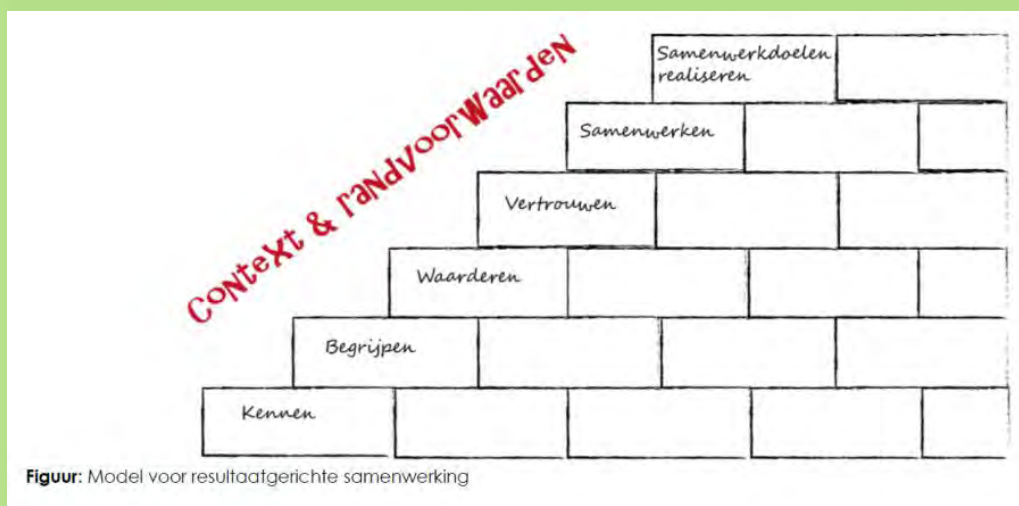
Vier arbeidsmarktregio's zijn betrokken bij het onderzoek: Friesland, Holland-Rijnland, Rijk van Nijmegen en Stedendriehoek en Noord-Veluwe. Dit zijn de zogenoemde voorbeeldregio's. Per regio is een projectleider aangesteld.

Doel

Eén van de doelen van het onderzoek is om de huidige samenwerking te analyseren en te ontdekken wat binnen deze samenwerking de succesfactoren en aandachtspunten zijn. Daarnaast heeft het onderzoek als doel om bestaande kennis en nieuwe kennis samen te voegen en beschikbaar te stellen, zodat de kennis voor een ieder toegankelijk is.

Model resultaatgerichte samenwerking

In het onderzoek wordt het model van resultaatgerichte samenwerking als leidraad gebruikt (zie figuur). Dit model is gebaseerd op zes bouwstenen van een resultaatgerichte samenwerking. Samenwerking is een middel om een doel te bereiken, niet een doel op zich.



Onderzoeksfasen

Het onderzoek is februari 2016 van start gegaan en bevatte de volgende drie fasen.

Fase 1 (februari 2016 - juni 2016) - Beginsituatie in kaart brengen → Status: afgerond

Als start van het onderzoek is er per regio een kick-off-bijeenkomst georganiseerd, waar direct ook plaats was voor kennismaking. Vervolgens is er een digitale vragenlijst uitgezet bij uitvoerende professionals van betrokken organisaties. Verder hebben er ook groepsinterviews plaatsgevonden. Hierin werden beleidsmakers, managers en directie bevroegd op de beginsituatie.

Fase 2 (juli 2016 - juni 2017) - Verloop samenwerking in kaart brengen → Status: lopend

In deze fase is in januari 2017 een tweede digitale vragenlijst uitgezet en zijn er nogmaals groepsinterviews gehouden. De derde digitale vragenlijst en groepsinterview vinden plaats in juni 2017.

Fase 3 (eind zomer 2017) - Rapportage & handreikingen

In deze laatste fase van het onderzoek zal de eindrapportage gepubliceerd worden en zal er een slotbijeenkomst plaatsvinden.

Bijlagen II – Genodigde organisaties casuïstiekbesprekingen

(x = aanwezig)

genodigden en wie aanwezig bij casuïstiekbesprekingen			
Organisatie	Aanwezig 8 november	Aanwezig 24 november	Aanwezig 6 december
Adviesraad Leiden/ Leiderdorp <i>Cliëntparticipatie</i>	x		
De Binnenvest <i>Maatschappelijke opvang (dak- en thuislozen)</i>		x	x
Duin- en Bollenstreek	x	x	
DZB Leiden (Leidse regio) <i>SW-Bedrijf/Re-integratie bedrijf</i>	x	x	x
Gemeente Alphen aan den Rijn	x		x
Gemeente Leiden			x
GGZ Duin en Bollenstreek	x		
GGD Hollands Midden			
GGZ Rivierduinen		x	x
IVA Leiden <i>In Voor Autisme: woonbegeleiding, jobcoaching én leefbegeleiding</i>	x		x
Maregroep <i>SW-Bedrijf/Re-integratie en ontwikkelbedrijf</i>	x		
Portaal <i>Woningcorporatie</i>	x		
Project JA Jongeren plaatsen op opleiding of baan			
Servicepunt Werk Duin- en Bollenstreek		x	
Sociaal Wijkteam <i>vertegenwoordiging vanuit MEE</i>	x	x	x
Stichting ZON <i>Belangenorganisatie voor mensen met psychische aandoeningen, psychosociale problemen en/of verslavingsproblematiek</i>	x	x	x
SWA Alphen <i>SW-bedrijf/ Sociale Werkvoorziening</i>			x
UWV Holland Rijnland	x	x	x
Visie-R Werkervaringsprojecten en arbeidsmatige dagbesteding			
W&I/Gemeente Leiden <i>Werk & Inkomen</i>	x	x	x
Werkbedrijf Holland-Rijnland	x	x	x
Werkgeversservicepunt Alphen aan den Rijn		x	x

Bijlagen III – Besproken casussen casuïstiekbespreking 8 november 2016

Casus 1 (WSW) is op 8 november toegelicht door Marlie Sloos van de Maregroep

Dame, 30 jaar, werkzaam bij Bouwmarkt, samenwonend, partner Wajong, 2 kinderen 2 en 4 jaar.

Opleiding

Havo

2x gestart met HBO-opleiding, niet afgemaakt

Werkervaring

5 jaar Bouwmarkt, verliest haar baan bij reorganisatie

Het eerste contact met hulpverlening was de huisarts nadat mevrouw hoorde van ontslag (nu 2 jaar geleden) Zij schatte de situatie niet goed in, er volgde een crisisopname en langdurige opname GGZ na suïcidepoging.

Hulpvraag

- Beter worden, heeft geen vertrouwen meer in zichzelf en anderen, depressief, persoonlijkheidsstoornis en trauma (zelfstigma)
- Schulden oplossen
- Hulp bij opvoedingsproblemen, kan het niet meer aan
- Wil aan het werk, heeft nog een baan maar gaat die kwijtraken. Werkgever is bang voor sancties op re-integratietraject en wil advies en bemiddeling
- Mogelijk in dienst bij DZB, heeft WSW-Indicatie, maar de tijd dringt (= oktober 2014) WSW vervalt 1-1-2015. DZB heeft twijfels om mevrouw in dienst te nemen, heeft advies en bemiddeling naar werkgever nodig (publiek stigma) Zolang dienstverband bij werkgever geen WSW-baan.

Betrokken instanties

GGZ

UWV

Werkgever

DZB

Stichting MEE opvoeding en schulden

Coördinerend arbeidsdeskundige

Casus 2 is op 8 november toegelicht door Kim van der Vlugt van Alphen aan den Rijn

Korte Situatieschets:

19 jarige jongen, die reeds geruime tijd onder behandeling is bij de GGZ. Hij woont bij zijn ouders.

Opleiding

Regulier basisonderwijs afgerond

Middelbaar onderwijs niet afgerond als gevolg van GGZ problematiek. Ontheffing van de leerplicht gekregen.

Werkervaring

Najaar 2016 gestart met werken 40 uur per week. Dit tegen het advies van zijn jobcoach in. Na 5 weken uitgevallen. Deze werkgever overweegt om hem opnieuw in dienst te nemen als hij is opgenomen in het doelgroepregister.

Dagbesteding

2 dagdelen vrijwilligerswerk als jongerenwerker.

Lichamelijke gezondheid

Hypermobiliteit en 1 oog met 20%

Geestelijke gezondheid

Depressief, waarvoor medicamenteus ondersteund

In het verleden vermoeden van autisme

Nu vermoeden van laag begaafdheid door GGZ

Vanuit de GGZ zijn betrokken: psychiater, casemanager, maatschappelijk werker en jobcoach.

Hulpvraag

- Geestelijk stabiel worden (depressie), acceptatie persoonlijke problematiek
- Vinden van werk. Wil graag werken, maar lijkt irreëel in wat voor hem haalbaar is.
- Beoordeling arbeidsvermogen is aangevraagd. Afwachten of hij wordt toegelaten tot het doelgroepregister.

Betrokken instanties

GGZ

Gemeente Alphen aan den Rijn

UWV

Werkgever

Casus 3 (stichting ZON) is op 8 november toegelicht door Frouke Lampe van Stichting Zon

Dame, 53, uitkering gemeente, alleenstaand, kinderen uit huis

Opleiding

Mbo Juridische medewerker Openbaar Bestuur niveau 4

Vorig jaar augustus (2015) afgerond met een stage in Amsterdam (knelpunt 1)

Werkervaring

Juridisch medewerker bij de Stichting Onderwijswinkel te Leiden.

Gastvrouw allround

Diverse comités

Aanvullende informatie

Mevrouw is tot maart 2017 vrijgesteld van sollicitatieplicht. Onlangs zocht zij weer contact en vertelde zij dat zij na een periode van medische problemen nu aan het solliciteren is via een uitzendbureau. Zij hoopt via deze weg op den duur een vaste baan te vinden.

De behandeling bij Rivierduinen is in de tussentijd gestopt omdat de gekozen therapie bij mevrouw niet aansloeg. Er zijn ook lichamelijke problemen (rug).

Zij heeft haar cv en motivatiebrieven op orde.

Vraag

Hoe kunnen wij deze mevrouw helpen aan duurzaam werk, gelet op:

haar psychische problematiek,

benodigde gespecialiseerde begeleiding,

aanpassingen op de werkplek.

(Voorheen) Betrokken partijen

Re-integratie Leiden/DZB

Werk en Inkomen Leiden (klantmanager)

GGZ

Stichting ZON

Bijlagen IV – Besproken casussen casuïstiekbespreking 24 november 2016

Casus 1 (stichting ZON) is op 24 november toegelicht door Monique van Biezen

Jongeman, 27, uitkering gemeente, beschermd wonen

Opleiding

Mbo+/Hbo-niveau

Interessegebied/vaardigheden

Audiotechnologie, besturingssystemen

Aanvullende informatie

Deze jongeman is in het verleden te werk gegaan in het Participatiecentrum. De werkomstandigheden waren voor hem niet geschikt (teveel lawaai en teveel mensen om hem heen). Betrokkene heeft last van psychotische aandoening.

Is gestopt met werken in het Participatiecentrum. Vervolgens zijn er geen andere mogelijkheden voor hem onderzocht.

Onlangs is betrokkene zelfstandig gaan wonen.

Vraag

Hoe kunnen wij deze meneer weer in beeld krijgen?

Welke arbeidsmogelijkheden zijn er voor hem?

Betrokken partijen

Re-integratie Leiden/DZB

Werk en Inkomen Leiden

GGZ, team psychiatrie

Casus 2 is op 24 november toegelicht door Cora Wijnstroot van UWV

Korte situatieschets

Klant is een 29-jarige vrouw die sinds 28-6-2005 (18e verjaardag) recht heeft op Wajong. Zij was toen opgenomen. Bij een herbeoordeling in 2007 was ze nog onder behandeling bij GGZ en niet toe aan werk.

Klant meldde in 2015 dat ze toegenomen arbeidsongeschikt was en ze werd opgeroepen voor de verzekeringsarts. Klant kon toen niet voor zich zelf zorgen, maar had nog lichamelijke en psychische beperkingen. De verzekeringsarts gaf aan dat ze volledig arbeidsongeschikt werd geacht en adviseerde haar om zich weer onder behandeling te stellen.

In oktober 2016 werd weer contact gezocht via een aangetekende brief. De brief werd niet aangenomen en niet opgehaald.

Klant reageerde in eerste instantie wel op een email, daarna niet meer.

Opleiding

Enkele jaren VMBO.

In 2008 kortdurend de BBL-opleiding intern begeleider.

Werkervaring

Maart 2007: 1 week winkel medewerker.

Begin 2007 : BBL / stage

Juni 2008: enkele uren bediening Avifauna.

Dagbesteding / sociaal

In 2015 meldt de verzekeringsarts dat ze redelijk voor zichzelf kan zorgen, maar dat het "huishouden wat achter loopt". Woont alleen, geen relatie. Staat tussen 6.00 en 8.00 uur op; op slechte dagen (migraine) komt ze tot niets en komt zij ook dagenlang niet buiten; ze heeft bijna elke dag migraine. Op goede dagen doet ze iets in het huishouden, een boodschapje, bij vader langs die ernstig ziek is (2015), tv kijken of iets met laptop.

Sociale contacten: vader, zus, broer, enkele vriendinnen, maar cliënt spreekt weinig af en moet vaak afbellen.

Hobby's of sport: paardrijden kan niet meer door de rugklachten.

Lichamelijke gezondheid

Klant heeft veel last van migraine en dan kan ze de hele dag niets. Klant heeft behalve migraine, ook veel last van de rug. Fysiotherapie hielp na 3 keer niet en ze loopt nu (2015) bij een chiropractor, die zowel de rug als de migraine behandelt.

Geestelijk gezondheid

2015: De vader van klant is ongeneeslijk ziek en dat zorgt bij klant voor extra spanning. Hij woont tegenover cliënt en ze gaat dagelijks bij hem langs. Ze hoeft niets te doen, want haar zus doet het huishouden voor vader.

Tegen nachtmerries gebruikt cliënt medicatie. Ze slaapt slecht en neemt daar soms medicatie voor. Als ze met het OV moet reizen neemt ze ook medicatie (2015 oproep verzekeringsarts van UWV).

Actuele situatie

In november 2016 werd weer contact gezocht met klant via een aangetekende brief met uitnodiging voor een gesprek. De brief werd niet aangenomen en niet opgehaald.

Daarna werd contact gezocht via email. Klant reageerde in eerste instantie wel op deze email, daarna niet meer.

Klant gaf in het eerste emailcontact aan dat ze van mening is dat ze niet kan werken. Ze laat boodschappen thuis bezorgen, omdat ze de deur niet uit kan.

Ze gaf zelf ook aan dat haar huis ernstig aan opruimen en schoonmaken toe is, maar dat het haar al een maand niet lukt door depressie.

Ook gaf ze aan dat ze nog meer problemen heeft, maar wilde dat verder niet toelichten.

Hulpvraag

Geen?

Betrokken instanties

UWV

Casus 3 is op 24 november toegelicht door Jarmo van der Velden van DZB Leiden

Korte situatieschets

- De betrokkene is een man van 44 jaar oud van Antilliaanse afkomst
- gediagnostiseerd met schizofrenie (meerdere personen in de familie)
- Is via DZB Leiden gedetacheerd bij een particulier bedrijf
- Alleenstaand
- Klein sociaal netwerk
- krijgt ondersteuning van GGZ (de laatste jaren op gebied van medicatiegebruik)
- Financiële situatie is zorgwekkend
- Vermoeden van verslaving

Opleiding

- LTS elektrotechniek
- MTS elektrotechniek

Werkervaring

De betrokkene heeft bij meerdere bedrijven gewerkt. Hier deed hij werkzaamheden op het gebied van assemblage, montage en productie.

In 2005 is de betrokkene aan de slag gegaan bij DZB Leiden (via een WSW-indicatie). Sinds 2010 is hij gedetacheerd bij een regulier bedrijf.

Dagbesteding

De betrokkene zit nu ruim een jaar ziek thuis. Door alle problemen zag de betrokkene geen andere mogelijkheid dan naar het buitenland te vertrekken. Hij heeft alles achtergelaten, zonder iets te regelen. Na een brief van zijn werkgever (via zijn zus) is de betrokkene toch teruggekomen naar Nederland. In Nederland is een rechterlijke machtiging gegeven voor gedwongen opname binnen de GGZ. Betrokkene heeft meerdere keren aangegeven bang te zijn voor zijn eigen gedrag en niet voor zichzelf in te staan.

Geestelijke gezondheid

- Depressief
- Hallucinaties/wanen
- achterdochtig
- angstig

Hulpvraag

- Het leven weer op de rails krijgen, geestelijk stabiel worden
- Het leren leven/erkennen van zijn psychische problemen
- Oplossen van de grote schuldenproblematiek
- Zijn arbeidsplek behouden
- Verslaving

Betrokken instanties

GGZ Rivierduinen

DZB Leiden

Detacheringsplek

BMW (bedrijfsmaatschappelijk werk)

Bedrijfsarts

Schuldhelpverlening/ Stadsbank Leiden

Woningbouwvereniging

Bijlagen V – Besproken casussen casuïstiekbespreking 6 december 2016

Casus 1 is op 6 december toegelicht door Bernard van der Meij van De Binnenvest

Korte situatieschets

Jongere thuis en dakloos opgevangen in de crisisopvang voor 9 maanden. Jongere is autistisch en kon worden ondergebracht worden in een C-woning in Lisse. Vervolgens moet de klant opnieuw een uitkering opstarten in Lisse, dit heeft 6 weken geduurd, klant moet naar de Maregroep om te werken in de tuintjes. Dit werkte niet met deze klant, heeft een 4 jarige VWO opleiding gedaan. Doordat de uitkering op zich liet wachten en verplichting om een bankafschrift te moeten laten zien. Het heeft er uiteindelijk mede toe geleid dat de hele hulpverlening is mislukt.

Medewerker van De Binnenvest miste de samenwerking met de gemeente Leiden en de gemeente Lisse, voor hem was het moeilijk om invloed uit te oefenen.

Opleiding

4-jarige VWO opleiding

Werkervaring

Zie korte situatieschets.

Geestelijke gezondheid

Autisme

Hulpvraag

Wat te doen om deze jongere optimaal te kunnen ondersteunen.

Betrokken instanties

De Binnenvest

Maregroep

ISD Bollenstreek/ Werk & Inkomen

Casus 3 is op 6 december toegelicht door Farida Kamara van De Binnenvest

Korte situatieschets

Mijn cliënt heeft in +/- 2 jaar tijd 2 psychotische aanvallen gehad. Sinds april verblijft hij in een GGZ-instelling.

Hij is redelijk stabiel nu.

Vóór zijn ziekte, zat hij op school.

Zijn wens is weer naar school te gaan en/of te gaan werken.

Na maanden behandeling is het zover; hij is eraan toe om een start te maken op de arbeidsmarkt. Een goede start, volgens betrokkenen (begeleiders, familie en behandelaars) is dat hij een structureel dagritme krijgt in de vorm van stage, vrijetijdsbesteding enz.). Daarbij moet hij werkervaring opdoen.

Hoewel mijn cliënt een betaalde baan wil, heeft hij geen werkervaring. Hij ziet zichzelf niet "gratis" stage lopen. Hij vindt dat hij meteen een betaalde baan zou moeten krijgen om zichzelf te onderhouden.

De opname afdeling heeft hem een keuze gegeven: dagbesteding/stage of hem ontslaan uit de kliniek (hij is stabiel genoeg). Dit was per 24-10-2016.

Hier en nu wil mijn cliënt een betaalde baan, hij vindt dat het zou moeten lukken met solliciteren. De realiteit hiervan is dat hij geen ervaring heeft en zeer waarschijnlijk geen kans op een betaalde baan zal maken.

Opleiding

Mbo economie

Geestelijke gezondheid

In 2 jaar tijd 2 psychotische aanvallen gehad. Sinds april verblijft hij in een GGZ-instelling.

Hulpvraag

Ik begrijp zijn wens m.b.t. een betaalde baan. Toch ben ik het met de betrokken partij eens dat hij eerst ervaring op moet doen.

Hoewel ik daarmee eens ben, ben ik ook bang dat een verplichte stage (werkervaring opdoen) demotiverend voor hem kan zijn.

Vraag: hoe steun ik mijn cliënt in zijn motivatie tot een betaalde baan op een strenge arbeidsmarkt?

Waar kan hij een kans maken op een betaalde baan of stage?

Betrokken instanties

De Binnenvest

GGZ-Instelling

Casus 4 is op 6 december toegelicht door Monique van Biezen van Stichting ZON

Situatie

Dame, 37, uitkering gemeente, alleenstaand

Opleiding

Mbo Telefoniste/receptioniste - eerste jaar afgerond
Mbo Verzorgende bij ROC Leiden - eerste jaar afgerond
Mbo Helpende, welzijn en dienstverlening - diploma

Werkervaring

Receptioniste
Activiteitenbegeleiding kinderen

Aanvullende informatie

Van oorsprong Oost-Afrikaanse vrouw die rond haar 16^e naar Nederland is gekomen om voor zichzelf een toekomst op te bouwen d.m.v. educatie en werk. Zij is in '97 meteen begonnen met school en daarna deed ze een Mbo-opleiding Helpende Welzijn op niveau 2. Ze liep stage in de kinderopvang. Middels een leerwerkplek wilde ze een opleiding op niveau 3 gaan doen (pedagogisch medewerker) om zich op het werken met kinderen te richten. Het lukte evenwel niet om een leerwerkplek voor haar te vinden. Om die reden ging de opleiding niet door.

Daarna is zij in 2004/05 als vrijwilliger op de kinderafdeling van een algemeen ziekenhuis gaan werken en als receptioniste (ook onbezoldigd). Dit laatste werk doet zij nog steeds.

In 2007 ontstonden depressieve klachten. Zij is hiervoor in behandeling gegaan bij Rivierduinen. Omdat werk vinden als receptioniste meer kans van slagen zou kunnen hebben dan werken in de kinderopvang is zij in overleg met Werk en Inkomen in 2010 de opleiding Telefoniste/receptioniste gaan doen. Er werd een stageplek voor haar gevonden maar de collega's op de werkvloer hadden niet veel geduld met haar (weinig werkritme inmiddels, langzaam werktempo, moeite met concentratie, vlak affect). Zij is toen uitgevallen en haar depressieve klachten namen toe. Er spelen ook aanzienlijke lichamelijke klachten die vanaf 2014 zijn verergerd. Zij is diverse malen geopereerd.

Zij heeft haar cv en motivatiebrieven op orde. Haar Nederlands is goed.

Vraag

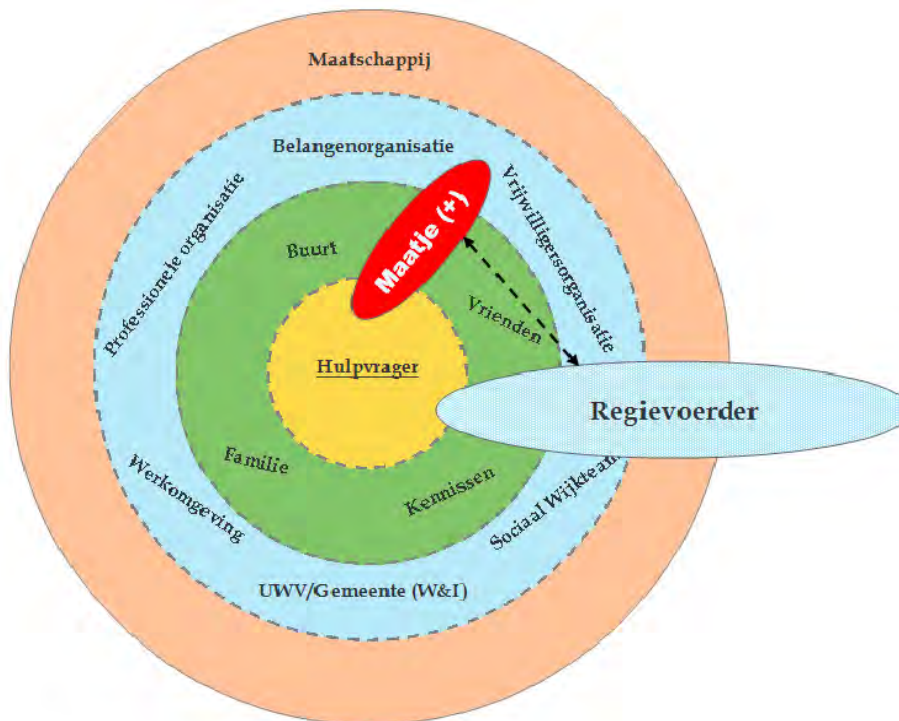
Kunnen wij haar helpen alsnog haar doel (een betaalde baan) te bereiken, gezien:
haar psychische klachten: concentratieproblemen, somberheid, vlak affect, faalangst, onzekerheid;
haar lichamelijke klachten.

Betrokken partijen

Werk en Inkomen Leiden
GGZ
Stichting ZON

Bijlagen VI – Toelichting vormgeving model positie hulpvrager

De positie van de hulpvrager wordt in onderstaand model weergegeven.



Model: Hulpvrager en omgeving

Zoals eerder aangegeven staat de hulpvrager centraal. Om die reden is de hulpvrager in de binnenste cirkel geplaatst. De groene cirkel staat voor het sociaal netwerk van de hulpvrager. Dit netwerk staat (actief of passief) dicht om de persoon heen en vormt om die reden de tweede cirkel. Tussen de gele en de groene cirkel bevindt zich een stippellijn. Deze stippellijn geeft aan dat de hulpvrager en het sociaal netwerk met elkaar verbonden zijn. De blauwe cirkel is de cirkel waarin de betrokken organisaties zich bevinden. Ook tussen de groene cirkel en de blauwe cirkel bevindt zich een stippellijn. Dit is ook het geval tussen de blauwe cirkel en de oranje cirkel. De oranje cirkel staat voor de maatschappij. Alle cirkels bevinden zich in de maatschappij.

Maatje (+)

Het maatje (+) is in een opvallende pijl dwars op de drie binnenste cirkels geplaatst. Het maatje (+) is de persoon die naast de hulpvrager staat en die afkomstig kan zijn uit de blauwe cirkel of uit de groene cirkel.

Regievoerder

De regievoerder is buiten de cirkels geplaatst, omdat deze de hele situatie overziet. De regievoerder is afkomstig uit de cirkel van betrokken organisaties en wordt in overleg gekozen.