

HOOFDZAAK>WERK HOLLAND-RIJNLAND

PLAN VAN AANPAK SEPTEMBER 2022

Projectnaam: Hoofdzaak>Werk

Verwachte startdatum: 1-09-2022

Opsteller: Peter Don, projectondersteuner

Verwachte einddatum: 31-12-2023

INLEIDING

Dit Plan van Aanpak dient als beslisdocument voor de centrale werkgroep van Hoofdzaak>Werk om de Arbeidsmarktregio Holland-Rijnland in het 3^e kwartaal van 2022 te laten starten met het project Hoofdzaak>Werk in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland. Het schetst de ambities en de kaders waarbinnen, na start van het project, de aanpak verder zal worden uitgewerkt. Al doende, gebruik makend van de ervaringen en voortbordurend op de zich ontwikkelende samenwerkingspatronen ontstaan op die manier robuuste, toekomstbestendige processen. Door “denken en doen” parallel te laten lopen, worden de effecten van de samenwerking ook eerder zichtbaar voor degenen, waar het toch vooral om gaat: mensen, met een psychische kwetsbaarheid, die willen én kunnen werken.

Een aantal malen is de vraag gesteld: “is het wel haalbaar om 100 nieuwe trajecten per jaar te starten en wat zijn de consequenties van ons commitment als het niet wordt gehaald?”

Afgaande op landelijke cijfers moet het geen probleem zijn. Afgaande op de kennis en ervaring die er binnen Holland-Rijnland de afgelopen jaren is opgebouwd evenmin: deze arbeidsmarktregio heeft op menig terrein al heel veel stappen gezet. En tenslotte: afgaande op het enthousiasme vanuit verschillende hoeken binnen de Arbeidsmarktregio om snel aan de slag te gaan, mag ook verwacht worden dat 100 trajecten realiseerbaar zijn. Zeker in de huidige arbeidsmarktsituatie.

En mocht het onverhoopt niet lukken: het is **geen** juridische verplichting! Als blijkt dat ieder z’n best heeft gedaan en dat de diverse betrokken organisaties nog meer de samenwerking hebben gezocht en daarover tevreden zijn, dan is het toch een geslaagd project!

PROJECTDOELEN

- Het vergroten van mogelijkheden op de arbeidsmarkt voor mensen met een onderkende psychische of psychiatrische aandoening. Het gaat zowel om werkenden als niet-werkenden; om uitkeringsgerechtigden als “nuggers” (niet-uitkeringsgerechtigden).
- Het verder verbeteren van de **samenwerking** tussen organisaties, betrokken bij de begeleiding naar betaald werk: de gemeenten, het UWV, het WSP, GGZ-instellingen, (re-integratie)bedrijven, zoals DSB, Provalu en Rijnvicus en regionale cliëntenorganisaties, bijvoorbeeld stichting Lumen Holland Rijnland. Een samenwerking waarbij kennis wordt gedeeld en men elkaar weet te vinden bij individuele trajecten, waardoor mensen uit de doelgroep de voor hen meest passende trajecten krijgen aangeboden.
- Een duidelijk traject voor mensen met een ernstige psychische aandoening (EPA) en mensen met een “common mental disease” (CMD). Het type traject is afgestemd op wat nodig is voor de deelnemer. Mensen uit de EPA doelgroep zullen voornamelijk een IPS-traject volgen (“methode Individuele Plaatsing en Steun” is dé methode om mensen met een ernstige psychische aandoening te helpen bij het verkrijgen en behouden van betaald werk). Mensen met CMD problematiek eerder een traject uit het aanbod van bijvoorbeeld DZB, Provalu en Rijnvicus.
- Meer werkgevers in deze arbeidsmarkt die bereid zijn zich open te stellen voor de doelgroep.
- De-stigmatisering bij werkzoekenden (zelfstigma), werkgevers en betrokken organisaties.
- Omarmen van het concept “Werk als Herstel “
- Het , tijdens de uitvoering, aansluiten van andere organisaties, die betrokken zijn bij “naar werk trajecten” voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Bijvoorbeeld andere gemeenten, andere GGZ-instellingen buiten Rivierduinen, die zijn opgenomen op de Zorgkaart GGZ Nederland, belangenorganisaties, sociale wijkteams etc.

Eén en ander resulterend in 100 nieuwe trajecten per jaar. Een traject is gedefinieerd als een naar werk traject van iemand, die onder behandeling is van een GGZ-instelling en door een professional wordt begeleid naar werk. Dit kan een IPS-coach, een jobcoach, iemand van het WSP of een re-integratiebureau zijn.

De doelen worden verder geconcretiseerd in een uitvoeringsplan, dat wordt opgesteld door de projectleiders in samenspraak met de deelnemende organisaties. Inmiddels heeft een selectie plaatsgevonden. De rol wordt ingevuld in een duo-functie: 8 uur voor projectbegeleiding op vooral operationeel niveau, 8 uur voor de meer beleidsmatige/bestuurlijke invulling. Beiden zijn inmiddels gestart.

- Commitment van bij voorkeur alle, maar minimaal twee gemeenten op ambtelijk en bestuursniveau. Een daarvan is de centrumgemeente Leiden. Commitment van UWV, WSP, minimaal één GGZ-instelling (Rivierduinen). Naar verwachting neemt het merendeel van de gemeenten deel aan het project (in elk geval de gemeenten uit de Duin- en Bollenstreek en Alphen aan de Rijn).
- Aanwijzen sleutelfiguren bij elke deelnemende organisatie. Zij zijn aanspreekpunten voor de projectleider en ambassadeurs binnen hun eigen organisatie. Zij halen ook de informatie op voor de rapportages.(01-07-2022).
- Betrekken van de voor deze arbeidsmarktregio aangewezen zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid om te onderzoeken wat hun rol in deze Arbeidsmarktregio kan zijn. (1-10-2022). Zo kan gevraagd worden of zij bij wijze van experiment 35x4 toeleiding gesprekken voor CMD-cliënten financieren (momenteel worden alleen voor EPA-patiënten 8 toeleiding gesprekken vergoed).
- Aanstellen projectleider voor 2 dagen per week door de centrumgemeente, in overleg met de andere organisaties. Wellicht in de vorm van een duobaan (Gemeente/GGZ), omdat daar elders goede ervaringen mee zijn (1-9-2022).
- Stuurgroep en sleutelfiguren operationeel (uiterlijk 1-9-2022).
- Er zijn verschillende connecties tussen de deelnemende organisaties te maken, die leiden tot van werk naar werk trajecten.

Sommige bestaan al, zoals

- o Het casuïstiek overleg Leiden, waaraan o.a. deelnemen DZB, Gemeente Leiden, het UWV en Stichting Lumen Holland Rijnland. Hier worden casussen ingebracht, die vaak alleen met (toevoeging van) additionele middelen succesvol kunnen worden.
- o UWV en GGZ Rivierduinen hebben “een lijntje” voor IPS-trajecten: Rivierduinen doet aanvraag bij het UWV, die deze beoordeelt en financiert.
- o De contacten van het UWV met re-integratiebureaus voor niet-IPS trajecten.
- o De nauwe samenwerking tussen de Gemeente Leiden en DZB
- o De ecotuin van DZB, een setting die in de praktijk een goede omgeving blijkt te kunnen bieden aan mensen met psychische klachten (iets herschreven)
- o De gemeenten met GGZ Rivierduinen. In sommige gemeenten, zoals Noordwijk, leidt dit nu al tot de nodige IPS-trajecten
- o De gemeenten in de Duin-en Bollenstreek werken samen met Provalu o.a. bij “naar betaald werk” trajecten.
- o Hetzelfde geldt voor de gemeente Alphen en Rijnviscous.
- o Relevant voor dit project is ook “ISD” (Duin- en Bollenstreek) : traject om in contact te komen met mensen met een bijstandsuitkering, die slecht benaderbaar zijn gebleken. Persoonlijke gesprekken aan huis. Mogelijk komen hier `naar werk trajecten` uit voort.
- Er starten ook nieuwe “routes” (start Q3/Q4 2022)
 - o Casuïstiek overleg in Alphen a/d Rijn, verbreding casuïstiek overleggen andere subregio’s (bv niet-uitkeringsgerechtigden)
 - o Gemeente Leiden : analyse 35 cliënten, die ,na aarzeling, niet zijn doorverwezen naar DZB. Bekijken mogelijkheden in casuïstiekoverleg: alsnog naar DZB of IPS-traject?

- UWV: analyse 35 clientdossiers, die nog niet hebben geleid tot een “naar werk traject”, maar waarover aarzeling bestond. Inbrengen in casuïstiekoverleg Start
- Rivierduinen: 35 CMD-cliënten, die kunnen en willen werken in contact brengen met re-integratiebureau dan wel het voeren van maximaal vier toeleiding gesprekken, te financieren door Zorg en Zekerheid.

In totaal wordt dus gebruik gemaakt van 13 routes zoals hierboven omschreven, waarvan 9 bestaand. Daaraan zullen de projectleiders minder tijd hoeven te besteden. De nieuwe routes zullen, waar mogelijk en zinvol geïntegreerd worden in bestaande overlegvormen. Zo is het casuïstiek overleg binnen Leiden een goed functionerend overleg, dat versterkt en uitgebreid kan worden, bijvoorbeeld met het traject van 35 cliënten van de gemeente Leiden, die niet zijn doorverwezen (zie hierboven).

- 50 trajecten gestart (1-1-2023).
- Betrekken alle gemeenten in de regio Holland Rijnland (start 2^e helft 2022). Dit begint met het agenderen van het project in de relevante overleggen binnen Holland Rijnland op ambtelijk -, management- en bestuurlijk niveau.
- Gerichtte inzet op werving werkgevers die zich willen inzetten voor deze doelgroep, maar nog geen ervaring hebben : 25 werkgevers uiterlijk 1-3-2023. Inzet WSP en IPS coaches om nieuwe werkgevers te werven. Inzet van de wethouders en de AWWN met haar netwerk van honderden werkgevers, die actief zijn op het gebied van inclusie. Aanhaken bij AWWN werkgeversbijeenkomsten, als deze in- of rond Holland Rijnland worden georganiseerd.
- Workshops met als deelnemers verschillende professionals, betrokken bij de naar werk trajecten (klantmanagers gemeenten, accountmanagers WSP, UWV-arbeidsdeskundigen, casemanagers/ psychologen/IPS coaches GGZ Instellingen. (start 2^e helft 2022). Te organiseren door de projectleiders met medewerking van de centrale projectorganisatie. Mogelijk onderwerp is destigmatisering (in samenwerking met Stichting Mind)
- Borging van de samenwerking op uitvoerend niveau door vastlegging in nieuwe werkprocessen; borgen benodigde inzet van professionals (31-12-2023). Ook dit is iets waar de projectleiders vorm aan gaan geven. De deelnemende organisaties zullen gevraagd worden capaciteit op te nemen in hun personeelsbudgetten. De “extra” capaciteit zou overigens kunnen zorgen voor minder behandeltijd/ minder behandelingen bij de GGZ-instellingen of minder uitkeringskosten bij gemeenten.
- 100 afgeronde of lopende trajecten (1-7-2023).
- Anti-stigma campagne met inzet van Mind (1-7-2023). Betrekken lokale ervaringsdeskundigen, waaronder de deelnemers van de campagne “Opgenomen op de Werkvloer” van de Duin- en Bollenstreek. Doelgroep werkgevers, klantmanagers en arbeidsdeskundigen.
- 150 afgeronde of lopende trajecten (31-12--2023).
- 50 werkgevers zonder ervaring met deze doelgroep, die ofwel plaatsingen hebben gerealiseerd dan wel de sterke ambitie daartoe hebben (31-12-2023)
- Borging aanpak middels geactualiseerde afspraken (31-12-2023).

Ook hier geldt dat de nadere uitwerking plaatsvindt door de projectleiders, die ook een projectorganisatie inrichten. Er is bewust voor gekozen ruimte te laten bij de projectleiders om hier zelf invulling aan te geven.

GEWENSTE RESULTATEN

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Het maakt niet uit welk soort uitkering iemand heeft of iemand een behandeltraject heeft met de kans op betaald werk. Gemeenten bepalen ieder voor zichzelf welke prioriteit zij geven aan de verschillende groepen (uitkeringsgerechtigden, nuggers, jongeren).

Samenwerking tussen betrokken organisaties, waarvan nut en noodzaak wordt erkend. Borging en financiële middelen om dit mogelijk te maken.

100 mensen per jaar krijgen een traject aangeboden gericht op het vinden van een betaalde baan van minimaal 12 uur per week voor minimaal 6 maanden.

Het WSP heeft 50 werkgevers, die sinds de start van het project bereid zijn vacatures open te stellen voor mensen uit de doelgroep met een psychische kwetsbaarheid en waarvan een deel ook plaatsingen heeft gerealiseerd.

UITSLUITINGEN

- Naar werk trajecten, waarbij geen GGZ-instelling is betrokken (op wat voor wijze dan ook) vallen buiten de scope van dit traject.
- Trajecten naar onbetaald werk vallen buiten de scope, tenzij het bedoeld is als tussenstap naar betaald werk binnen een periode van 1 jaar.

WELKE INZET IS NODIG OM DE DOELEN TE HALEN?

Elke deelnemende organisatie is ervoor verantwoordelijk voldoende capaciteit in te zetten om dit project te laten slagen. Het operationeel proces valt grotendeels onder de normale inzet van betrokken medewerkers. Periodiek wordt de aanwezigheid gevraagd bij bijeenkomsten rond kennisdeling (bv casuïstiek overleg) of inventarisaties. De bijeenkomsten zullen gaandeweg steeds meer draaien om het tot stand brengen van concrete matches. Daarmee ook tijdbesparend werken. Bijvoorbeeld voor IPS-coaches, die van het WSP vacatures toegespeeld krijgen en minder zelf op vacaturejacht hoeven te gaan.

De sleutelfiguren zullen naar schatting een paar uur per week nodig hebben om hun rol in te vullen. Onder meer voor het rapporteren, om binnen de eigen organisatie support te krijgen voor het project en belemmeringen bespreekbaar te maken en (samen) op te lossen.

De rapportage zal vooralsnog uitsluitend plaatsvinden vanuit de GGZ, zoals bepaald binnen Hoofdzak\Werk. Wij blijven hopen dat ook andere organisaties, zoals gemeentelijke re-integratiebedrijven en UWV kunnen gaan rapporteren. Hiermee wordt voorkomen dat er veel niet-IPS trajecten naar werk buiten het zicht blijven. Het lijkt ons een illusie dat elke behandelaar alle naar werk trajecten in beeld heeft en daarover gaat rapporteren. De hoge werkdruk binnen

de GGZ en de al bestaande administratieve druk helpen daar niet bij.

COMMUNICATIEBEHOEFTE

Dit project wordt opgenomen in de regionale doe-agenda en komt zodoende periodiek aan de orde in het BO Holland Rijnland. GGZ bestuurders kunnen daarbij desgewenst worden uitgenodigd.

Daarnaast wordt de voortgang gevolgd door het MT Werkgeversdienstverlening en AO Participatie.

Om kandidaten zichtbaar te krijgen kan communicatie noodzakelijk zijn. De indruk bestaat dat , versterkt door Corona, veel kandidaten onder de radar zijn verdwenen.

ACCEPTATIECRITERIA

- Ambtelijk akkoord op de afspraken door de beleidsafdelingen van de gemeenten in de arbeidsmarktregio Holland-Rijnland, waaronder in elk geval Leiden en minimaal 1 andere gemeente
- Bestuurlijk akkoord op de afspraken door wethouders van Leiden en de andere gemeente(n) in de arbeidsmarktregio Holland-Rijnland
- Bestuurlijk akkoord van minimaal één GGZ instelling , Rivierduinen.
- Bestuurlijk akkoord UWV door de Rayonmanager
Akkoord WSP (UWV, DZB, Provalu, Rijnvicus)

KRITISCHE FACTOREN

Capaciteit bij betrokken organisaties om werkprocessen te implementeren en deel te nemen aan algemene activiteiten, resulterend in 100 trajecten per jaar. Dit project is niet “iets erbij” dat snel sneuvelt in de prioriteitstelling.

Doorzettingsmacht vanuit bestuurlijk niveau bij stagnatie.

Voldoende discipline bij alle betrokken om tijdig en volledig te rapporteren, zodat er een goede monitoring kan plaatsvinden.

Continuïteit bij de sleutelfiguren (te waarborgen doordat iedereen een achterwacht heeft). Sleutelfiguren hebben voldoende positie binnen hun organisaties om ‘dingen voor elkaar te krijgen’.

De bereidheid om daadwerkelijk samen te werken, waar nuttig informatie en relaties te delen, transparant te zijn; kritisch over de eigen rol in de samenwerking; openstaan voor experimenten; brengen en halen; elkaar durven aan te spreken en open staan voor positieve kritiek.

De bereidheid om activiteiten te verrichten, die niet direct invloed hebben op zelf te behalen targets. Bijvoorbeeld bijdrage aan een plaatsing van iemand, die niet in het doelgroep register is opgenomen; inventariseren mogelijkheden bij GGZ-cliënten, die met een ander traject dan IPS naar werk worden begeleid.

Capaciteit

Vanuit de Arbeidsmarktregio Holland-Rijnland wordt capaciteit beschikbaar gesteld door WSP, GGZ-instellingen, UWV en gemeenten voor de volgende activiteiten (exclusief die al normaliter plaatsvinden voor de doelgroep).

- Deelname (aan op te richten) casuïstiektafels, voor zover dat nog niet het geval is, maar wel relevant is.
- Benaderen werkgevers/cliënten vanuit de reguliere dienstverlening
- Deelname aan bijeenkomsten ten behoeve van kennisdeling en uitwisseling van ervaringen, om zodoende de organisatie specifieke processen goed in te richten waaronder monitoring.

Voor de projectleiders is 16 uur per week ingecalculeerd voor de periode van één jaar. Dit wordt betaald vanuit het centrale projectbudget, waarbij de gemeente Leiden fungeert als kassier. Hiervoor kunnen activiteiten plaatsvinden, zoals omschreven in de centraal opgestelde functiebeschrijving. De projectleiders zorgen o.a. voor nadere uitwerking van het plan van aanpak, ondersteuning bij de uitvoering daarvan bij de partners (o.a. capaciteit i.o.m. regionale kernteam van uitvoeringsdirecteuren) en monitoring en afstemming met het landelijke convenant. Naast de activiteiten, die genoemd worden in het landelijk convenant, zoals zorgen voor rapportages, deelname aan landelijke bijeenkomsten, is het aan de arbeidsmarktregio hoe de rol van projectleider verder in te vullen. Daarbij kan onderscheid worden gemaakt tussen regio Leiden, Rijnstreek en Duin -en Bollenstreek, rekening houdend met verschillende problematiek en uitgangspositie. Zo kan het benaderen van werkgevers in de ene sub regio het grootste aandachtspunt zijn, terwijl het versterken van het casuïstiek overleg binnen een andere sub regio juist het speerpunt is.

Inzet deelnemende organisaties. Indicatief: WSP, GGZ-instelling, UWV en centrumgemeente 4 uur per week; overige gemeenten 2 uur per week. Mochten degenen, die binnen deze organisaties betrokken zijn bij dit project allen de te nemen acties goed en tijdig uitvoeren, dan is deze indicatie aan de hoge kant. Maar meestal is er toch wel wat “duw- en trekwerk” nodig.

FINANCIEN

Subsidieregeling voor IPS-trajecten

De Minister verstrekt tot eind 2023 subsidie aan een GGZ-instelling voor een tot en met 14 december 2023 aangevraagd IPS-traject voor gemeentelijke klanten (waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden); € 8.000 voor de CMD-doelgroep (24 maanden), € 11.325 voor de EPA-doelgroep (36 maanden). De regeling heeft een subsidieplafond van 10.75 miljoen in 2022 en 10.75 miljoen in 2023. Mits goedgekeurd en mits het plafond nog niet is bereikt, kosten de trajecten de gemeenten geen geld. Op dit moment is de regeling nog niet van kracht, maar IPS-trajecten worden met terugwerkende kracht vergoed. Indien het traject ten tijde van de aanvraag reeds van start is gegaan, ligt de startdatum niet voor 1 januari 2022.

Voor UWV-klanten blijft de huidige vergoeding gelden. Andere dan IPS-trajecten worden voor 100% gefinancierd door gemeenten of UWV.

Over de periode na 2023 bestaat nog geen duidelijkheid. Als er dan geen 100% financiering meer is zullen gemeenten rekening moeten houden met een reservering in het re-integratiebudget ten behoeve van het naar hun inschatting aantal IPS trajecten die zij in 2024 en daaropvolgende jaren kunnen realiseren. Een gemiddelde prijs voor een IPS-traject bedraagt ca € 10.000. Naarmate er meer IPS-trajecten nodig zijn kunnen de kosten dus oplopen.

Overige kosten

Voor de kosten van projectleiding ontvangt de gemeente Leiden een subsidie vanuit het landelijk project Hoofdzaak}Werk (in beginsel voor één jaar).

Partijen nemen voor het realiseren van de doelen van dit convenant, de kosten voor eigen rekening van bijvoorbeeld de inzet van het eigen personeel, het gebruik van locaties voor overleg, communicatie-uitingen, en andere personele of organisatorische voorzieningen.

TOTSTANDKOMING

Gesproken met:

- Rob van Rijn, gemeente Leiden
- Reinout Evers en Mechelen van der Aalst, gemeente Leiden
- Anneke Koster, gemeente Noordwijk
- Ilse Pardoel, gemeente Alphen ad Rijn
- Vivienne Lazet en Elna Kranenburg, UWV
- Marianne Haakmat, Anja Breedijk en Esther Schermer, DZB
- Danielle de Wit (WSP)
- Karin Ruben, Manager Operations Provalu
- Gerbas Evers en Karin van Hulst, Rivierduinen
- Monique van Biezen en Jeanine Speckman, Stichting Lumen Holland Rijnland (de laatste inmiddels in dienst bij GGZ Rivierduinen).

(Overige) belanghebbenden:

Functies	Belanghebbende
AWVN	Lisa Molenaar
VNO/NCW	
Werk/-ontwikkelbedrijven	DZB, Anja Breedijk Rijnvicus Provalu
WSP Holland Rijnland	Projectleider, Wieke den Hollander
Beleidsadviseurs UWV	Vivienne Lazet
Beleidsadviseurs gemeenten	Gemeente Leiden, Mechelen van der Aalst Gemeente Noordwijk, Anneke Koster Gemeente Alphen ad Rijn, Ilse Pardoel Beleidsmedewerkers overige gemeenten
Klantmanagers	
Arbeidsdeskundigen	UWV - Elna Kranenburg
Werkbemiddelaars	
Jobcoaches	
IPS-coaches	o.a. Jeanine Speckman, Rivierduinen, voorheen Stichting Lumen Holland Rijnland – beoogd duo- projectleider.
Behandelaars in de GGZ	Karin van Hulst
Zorgverzekeraars	
Stichting Lumen Holland Rijnland	Monique van Biezen

GOEDKEURINGEN

KEY STAKEHOLDERS	DATUM	AKKOORD
Yvonne van Delft, wethouder Energie, Werk en Inkomen en Cultuur gemeente Leiden		
Emile Soetendal, wethouder van Welzijn en Zorg, gemeente Katwijk		

....., wethouder Gemeente Alphen aan den Rijn		
Erik Schensema, Directeur Algemene Zaken a.i. Herstelvoorzieningen en Wijkgerichte Psychiatrie GGZ Rivierduinen		
Rob van Hooven, rayonmanager UWV Midden Holland, Holland Rijnland en Zuid Holland Centraal		
Bart Smith, directeur Stichting Lumen Holland Rijnland		
Wieke den Hollander, projectleider WSP Holland Rijnland		

CONCEPT