

Ervaringen per fase in 2019

Fase	Kenmerken
Voortraject	<ul style="list-style-type: none">• Het komen tot plaatsingen kost meer tijd dan verwacht, en de route is in elke regio een andere• Veel tijd besteed aan komen tot een samenwerking in de keten gericht op plaatsen van kandidaten. Perspectief van de werkgever helpt daarbij• Divers palet van oorzaken in de gehele keten waardoor samenwerking bij start nog niet effectief bleek• Meedraaien bij elkaars activiteiten en verdiepen in elkaars disciplines helpt om keten te maken, bijvoorbeeld: coaches en WSP matchen samen, WSP bij casuïstiek-overleg, samen werkgevers spreken• Soms nog structurele twijfel bij een van de partijen: behandelaar, begeleider en accountmanager. Meer methoden vinden om vertrouwen op te bouwen
Matching	<ul style="list-style-type: none">• Bij matching is het van belang dat werkgevers vooraf juiste informatie hebben zodat ze voldoende goed zijn voorbereid.• Meer bedreven inclusieve werkgevers of sociaal ondernemers maken soms makkelijker de stap naar eerste plaatsingen
Plaatsing	<ul style="list-style-type: none">• Proefplaatsingen of stages zijn belangrijke ondersteunende plaatsingsvormen op dit moment. Direct betaald werk voor zowel werkgevers als kandidaten soms nog een te grote stap.• Vooralsnog brengen de plaatsingen bij werkgevers zelf geen grote onverwachtse uitdagingen met zich mee, er is nog wel meer doorlooptijd nodig om tot structurele conclusies te komen• Bij privéomstandigheden voor werkgevers nog niet altijd helder hoe te handelen
Duurzame inzetbaarheid	<ul style="list-style-type: none">• Nog onvoldoende inzichten
Uitval	<ul style="list-style-type: none">• Nog onvoldoende inzichten

Feedback van werkgevers in 2019

- Belangrijk om (on)mogelijkheden helder te hebben: wat kan wel en wat niet
- Begeleiding moet link hebben naar behandeling en thuis
- Duidelijke hulplijnen en duidelijkheid over welke wanneer in te zetten
- Geen onnodig gedoe, één contactpunt met de overheid, bv WSP
- Rol van risico en kosten nog te onderzoeken, administratieve last mogelijk omlaag
- Verder kijkt werkgever vooralsnog niet zo anders dan bij werknemers zonder psychische kwetsbaarheid.

Wat zijn succesfactoren voor (duurzame) plaatsingen

- Door gemeenten, UWV, WSP en GGZ geaccordeerd plan met gezamenlijk door bestuur, management en uitvoerders bevestigen van belang van werk als onderdeel van herstel.
- Een kleine en stabiele groep uitvoerders van GGZ, WSP, gemeenten, UWV, 1 of 2 personen per organisatie, in projectteam met centrale regie georganiseerd.
- Voldoende en praktische inzicht in kandidaten en werkgevers / beschikbaar werk in de vorm van eenvoudige lijstjes.
- Begeleide maar directe matchingsgesprekken tussen kandidaat en werkgever
- Voor werkgever goede begeleiding en regelingen vanaf het begin, budgettaire ruimte voor de begeleiding
- Bijwonen van elkaars expertgroepen (casuïstiekbesprekingen, accountmanagementgesprekken, intakes met kandidaten en bezoeken aan werkgevers), met elkaar blijven uitwisselen van ervaringen en gezamenlijk oplossen van knelpunten
- Perspectief van persoon, werkgever, zorgverlener uitwisselen, samenbrengen en beleven. Hierbij ook (meer) gebruikmaken van ervaringsdeskundigheid.