



Individuele Plaatsing en Steun in Nederland Een onderzoek vanuit drie perspectieven



Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie

Vera Lemmens
Johan Sengers
Gemma van Ruitenbeek

December 2022

Voorwoord

Dit rapport is tot stand gekomen door een samenwerking tussen een aantal partijen, zoals UWV, Phrenos, en Centrum Inclusieve ArbeidsOrganisatie (CIAO), en met financiële ondersteuning van het Europees Sociaal Fonds (ESF).

Het project werd aangevangen toen er nog geen vermoeden van een Corona-pandemie bestond. De pandemie heeft het werk flink bemoeilijkt en vertraagd. Het werd lastiger afspraken te maken voor interviews, interviews die online moesten worden afgenomen verliepen moeizamer. Desondanks is het onderzoeksteam er toch in geslaagd interviews te houden en dit project op een goede wijze af te ronden.

Gedurende het project hebben diverse mensen een belangrijke bijdrage geleverd aan het project, bijvoorbeeld bij de dataverzameling, zoals Wendy Albers, Rosine Rutten en Mart van Dijk. Daarnaast heeft Henny Mulders een actieve bijdrage geleverd door mee te denken over de opzet van het onderzoek, adviezen te geven en contacten aan te dragen gedurende het project. Hun is veel dank verschuldigd. Uiteraard is ook veel dank verschuldigd aan alle mensen die bereid zijn geweest met de onderzoekers te praten en hun ervaringen te delen. Vooral deze bereidheid heeft dit onderzoek gemaakt tot wat het is: een leerzaam werkstuk dat inzicht geeft in de obstakels die mensen met een psychische kwetsbaarheid tegenkomen als men (weer) aan het werk wil. Psychische klachten zijn zeer bepalend in het leven, maar hoeven niet te verhinderen dat men aan de samenleving deelneemt en op de arbeidsmarkt participeert. Dit rapport leert dat begeleiding náár het werk belangrijk is, maar ook wordt duidelijk dat duurzame inzetbaarheid betekent dat er meer aandacht nodig is voor een goede aansluiting tussen de aard van het werk (de werkeisen), de mogelijkheden en de interesse van mensen. Ook voor mensen met Ernstige Psychische Aandoeningen kan werk bijdragen aan de invulling van hun leven, en meer zijn dan therapie, maar dat betekent wel dat er ook voor deze groep mensen ontwikkelmogelijkheden moeten zijn, en dat taken op een adequate manier zijn ontworpen.

Ik hoop dat dit rapport bijdraagt aan beter werk voor iedereen!

Fred Zijlstra

Wetenschappelijk Directeur CIAO

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Inleiding	6
Doel van het onderzoek	8
Toegevoegde waarde van dit onderzoek.....	8
Methode	9
Onderzoeksopzet	9
Klankbordgroep	9
Interviews met cluster	9
Onderzoeksparemeters.....	10
Studieprocedure	11
Werving deelnemers	11
Procedure.....	11
Analyse.....	12
Bevindingen	13
Bevindingen klankbordgroep.....	13
Huidige stand van zaken IPS	13
Aanpassingen aan het werk.....	14
Combinatie IPS-IHW	14
Kansen en uitdagingen	15
Bevindingen interviews	15
Aanleiding voor IPS.....	16
Toeleiding naar werk	18
Aan het werk	22
Ontwikkeling	29
Discussie	31
Conclusie.....	34
Aanbevelingen	36
Literatuur	37

Samenvatting

Mensen met een Ernstige Psychiatrische Aandoening (EPA) hebben vaker geen werk dan de algemene beroepsbevolking. Een deel van hen heeft wel de wens om betaald aan het werk te gaan. Mensen met een EPA ervaren echter vaak belemmeringen bij het vinden en behouden van werk. De methode Individuele Plaatsing en Steun (IPS) is een interventie die mensen met een EPA ondersteuning biedt bij het vinden en behouden van werk. In dit onderzoek is er onderzocht hoe de methode IPS in Nederland wordt toegepast en hoe de ervaringen vanuit drie verschillende perspectieven zijn: IPS-kandidaten, hun IPS-begeleider en hun leidinggevende. Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in hoe IPS momenteel toegepast wordt, wat de ervaringen vanuit drie perspectieven zijn: de IPS-kandidaten, hun IPS-begeleiders en hun eerste aanspreekpunt in werk, welke aanpassingen er in het werk gedaan worden, en welke kansen er in de aanpassing in werk mogelijk onbenut zijn gebleven, en waarom.

Dit kwalitatieve onderzoek onderscheidt zich van eerdere onderzoeken omdat dit onderzoek naast het perspectief van de IPS-kandidaten en IPS-begeleiders ook het perspectief van werkgevers in ogenschouw neemt. Het werkgeversperspectief is tot dusver onderbelicht gebleven. Tevens is in dit onderzoek verkend wat eraan zou kunnen bijdragen dat meer mensen met een EPA aan het werk kunnen komen en duurzaam aan het werk kunnen blijven. Dit is onderzocht middels een klankbordgroepsgesprek met 6 IPS-coördinatoren en 31 interviews met 11 verschillende clusters van IPS-kandidaten, IPS-begeleiders en leidinggevenden. Resultaten laten zien dat IPS-kandidaten overwegend positief zijn over de IPS-begeleiding die ze ontvangen, en de meerderheid heeft gedurende het IPS-traject werk gevonden. IPS-kandidaten solliciteerden op reguliere vacatures, maar hadden daarbij wel baat bij aanpassingen in bijvoorbeeld de werktijden. Kandidaten werden gesteund in hun persoonlijke ontwikkeling, maar ook gaven ze aan meer behoefte te hebben aan professionele ontwikkelingsmogelijkheden, zoals in taakuitbreiding.

Uit dit onderzoek komen enkele aandachtsgebieden naar voren waar kansen liggen om meer mensen met een EPA duurzaam aan het werk te helpen en houden. Ten eerste is de keuze over openheid over de psychische kwetsbaarheid op het werk een dilemma voor de IPS-kandidaten. Uit de interviews komen voorbeelden naar voren van een positief effect van 'disclosure' (openheid m.b.t. de aandoening of beperking). Openheid biedt bijvoorbeeld ruimte om het werk aan te passen en het biedt de werkgever de mogelijkheid om gebruik te maken van voorzieningen. Gezien de beperkte schaal van dit onderzoek blijft het aanbevelenswaardig om gebruik te maken van de beslihsulp CORAL (Henderson et al. 2013; Van Weeghel & Michon, 2018) zodat zowel IPS-kandidaten als IPS-begeleiders zich gesteund voelen in deze keuze.

Een tweede aspect is dat, getrouw aan de basisprincipes van IPS, ernaar gestreefd wordt om mensen met een psychische kwetsbaarheid in reguliere functies aan het werk te helpen. Dit blijkt in de praktijk echter vaak niet haalbaar. Daarom worden bij de toepassing van IPS in Nederland vaker enkele aanpassingen gedaan aan het werk. Uit de interviews blijkt echter dat ten aanzien van de kwaliteit van het werk er ruimte is voor verbetering in het aanpassen van werk. Diverse IPS-kandidaten geven aan dat zij vinden niet genoeg ontwikkelingsmogelijkheden te hebben in hun werk en dat hun capaciteiten onderbenut worden. Ontwikkelingsmogelijkheden in het werk vormen een belangrijk aspect van de kwaliteit van arbeid (WRR, 2020), dat medebepalend is voor duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het methodisch aanpassen van werk met behulp van de methode [Inclusief Herontwerp van Werk \(IHW\)](#) zou van toegevoegde waarde kunnen zijn voor IPS ten behoeve van het aan het werk

helpen en het behouden van werk (Van Weeghel et al., 2018, 2019). Met IHW (Mulders et al., 2020; Zijlstra et al., 2016) kan systematisch geschikt werk met ontwikkelperspectief gerealiseerd kan worden voor een grotere groep mensen met een psychische kwetsbaarheid die bovendien past bij de doelstellingen van de organisatie.

In het verlengde daarvan is er ruimte voor verbetering voor ontwikkelingsgerichte begeleiding tijdens werk. Uit de interviews blijkt dat de begeleiding tijdens werk zich veelal beperkt tot “een vinger aan de pols” houden, in overeenstemming met het advies uit het handboek ‘IPS Werkt!’ (Van Weeghel et al., 2018). Het verkennen van de ontwikkelingspotentie van de IPS-kandidaat en ontwikkelingsgerichte begeleiding krijgt in de praktijk echter nog niet altijd de gewenste aandacht. Voor het systematisch begeleiden van hun verdere ontwikkeling in het werk is het instrument de Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor ontwikkeld (MW©M, Van Ruitenbeek et al., 2019, 2020). Uit een gezamenlijke pilot met Phrenos blijkt dit instrument goed toepasbaar voor IPS-kandidaten en hun begeleiders en lijkt het instrument van meerwaarde te kunnen zijn voor een methodische aanpak van de werkbegeleiding (Van Ruitenbeek, 2017).

Inleiding

Mensen met een psychische aandoening zijn ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. In Nederland heeft slechts 18 tot 21% van de mensen met een Ernstige Psychiatrische Aandoening (EPA) betaald werk, in vergelijking met 68% van de rest van de bevolking in de werkzame leeftijd (De Lange et al., 2019; Kortrijk et al., 2019; Boumans et al., 2018). Niet in staat zijn om in je eigen inkomen te voorzien, zorgt voor een afname in zelfvertrouwen en gevoelens van afhankelijkheid. Betaald werk biedt niet alleen inkomen, maar vervult ook een belangrijke psychologische functie. Het zorgt voor een gestructureerde dagindeling, creëert mogelijkheden voor ontwikkeling en ontplooiing, zorgt voor sociale contacten en ervaringen, creëert de mogelijkheid om een maatschappelijke bijdrage te leveren en het geeft status en identiteit. Sterker nog, meerdere onderzoeken tonen aan dat werk kan zorgen voor een verbeterde gezondheid en zelfs kan bijdragen aan herstel en kan helpen in omgaan met hun psychische klachten, terwijl het niet hebben van een baan of andere belangrijke en structurele dagelijkse activiteiten herstel kan belemmeren (De Lange et al., 2019; Boumans et al., 2018). Niet alle mensen met een EPA ervaren deze voordelen van werk. Voor velen van hen is het, als ze eenmaal aan het werk zijn, lastig om een weekstructuur te creëren, het werkritme vol te houden en contact te maken met collega's. Daarbij zorgt het als zinvol ervaren van werk er niet automatisch voor dat men het leven ook als zinvol ervaart. Anderzijds erkennen ze wel dat het een aanzienlijke invloed zou hebben als het werk zou wegvallen (Boumans et al., 2018). Voor een deel van de mensen met een EPA overheersen uiteindelijk de positieve aspecten van werk: 32% van de mensen met een psychische aandoening die niet aan het werk zijn, heeft namelijk de wens om betaald aan het werk te gaan. Van degenen die betaald of onbetaald aan het werk zijn, heeft respectievelijk 41% en 42% de wens tot ander betaald werk (De Lange et al., 2019).

De laatste decennia is het voor mensen met een EPA nog lastiger geworden om duurzaam toe te treden tot de arbeidsmarkt. Er is namelijk een toename in de complexiteit van werk en de eisen op de arbeidsmarkt. De taakuitvoering is doorgaans ingewikkelder geworden, werknemers moeten vaak meerdere rollen vervullen en hebben meer individuele verantwoordelijkheid. Veel werknemers hebben moeite om te voldoen aan deze stijgende eisen op de arbeidsmarkt, waardoor een groot deel niet kan voldoen aan de eisen die in vacatures gesteld worden en veel werkenden een hoge werkdruk ervaren. Door de manier waarop werk georganiseerd is, wordt de mentale belasting voor veel werknemers te groot en kunnen velen het werk niet op een duurzame manier volhouden. Dit maakt de positie van mensen met een psychische aandoening op de arbeidsmarkt nog kwetsbaarder.

Het overgrote deel van mensen met een EPA ervaart obstakels bij het vinden en behouden van werk. Een groot deel van hen ervaart hun psychische klachten als een belemmering bij het vinden en behouden van betaald werk. Ook loopt een deel van hen aan tegen een gebrek aan begrip voor psychische problematiek, stigma en uitsluiting op het werk (De Lange et al., 2019). Onbegrip en gebrek aan kennis over psychische aandoeningen zien mensen met een EPA als een van de grootste belemmeringen om duurzaam aan het werk te gaan. Het leidt namelijk tot stereotype beelden die vaak onjuist zijn, alsook tot weinig begrip en ondersteuning vanuit de werkgever. De mogelijkheden van de werknemer kunnen verkeerd ingeschat worden, met als gevolg uiteenlopende verwachtingen en oplopende spanningen (Boumans et al., 2018). Om mensen met een EPA ondersteuning te bieden op de weg naar betaald werk, zijn er interventies die zich richten op deze doelgroep. Traditionelere vormen van begeleiding naar werk focussen op "train-then-place", waarbij de kandidaat eerst wordt voorbereid op werk door middel van trainingen voor specifieke werk-gerelateerde vaardig-

heden. Ook begint de kandidaat meestal met vrijwilligerswerk, een transitiebaan, of proefbaan (deeltijdwerk tegen minder dan minimumloon) voordat er wordt overgegaan op een reguliere baan. Een nadeel van “train-then-place” is dat de voorbereidende training vaak niet aansluit bij het werk dat de IPS-kandidaat erna gaat doen. Ook is er een laag behoud van kandidaten, waarschijnlijk door de lange tijd die er zit tussen de training en uiteindelijke plaatsing op een reguliere baan (Bond et al., 1995; Twamley et al., 2005). Een tegenhanger vormt de aanpak “place-then-train”, waarbij de focus ligt op een snelle plaatsing in regulier werk, waarna er ‘on the job’ training plaatsvindt en de kandidaat continue ondersteuning van een begeleider krijgt. Individuele Plaatsing en Steun (IPS) is een voorbeeld van een dergelijke begeleidingsvorm. De methode IPS komt uit de Verenigde Staten en wordt sinds 2003 in Nederland toegepast. Met IPS krijgt een kandidaat met een psychische aandoening persoonlijke begeleiding in het vinden en behouden van werk. Bij IPS ligt de focus op integratie met zorg, waarbij wordt uitgegaan van acht basisprincipes (De Winter et al., z.d):

1. Regulier werk of opleiding is het doel: Mensen met een EPA solliciteren op een gewone baan waarop iedereen kan solliciteren.
2. Niemand wordt uitgesloten: Iedere werkzoekende met een EPA heeft de mogelijkheid om aan een IPS-traject deel te nemen wanneer men een wens tot werk heeft.
3. Integratie van toeleiding naar werk of opleiding en zorg: Er vindt samenwerking plaats tussen IPS-begeleiders en het ggz-team van de IPS-kandidaat.
4. De voorkeur van de werkzoekende staat voorop: De voorkeuren, kwaliteiten en ervaringen van de werkzoekende zijn leidend in de keuze rondom werk of opleiding. Niet wat de IPS-begeleider of behandelaar goed acht voor de IPS-kandidaat.
5. Ondersteuning rond werk en inkomen: IPS-begeleiders ondersteunen IPS-kandidaten door hen goede, begrijpelijke informatie te verstrekken over hoe betaald werk hun inkomen, uitkering en toeslagen kan beïnvloeden.
6. Snel zoeken, snel plaatsen: Er wordt geen training gevolgd of werkervaring opgedaan voor de plaatsing. Indien nodig kan er training op de werkplek plaatsvinden.
7. Baan(kans)ontwikkeling: Naast begeleiden van IPS-kandidaten onderhouden IPS-begeleiders systematisch een netwerk van werkgevers en opleidingsinstellingen die geïnteresseerd zijn om mensen met een EPA aan te nemen.
8. Blijvende ondersteuning: IPS-kandidaten kunnen zo lang als nodig en gewenst individuele begeleiding ontvangen. Hiernaast kunnen werkgevers ook begeleid worden.

IPS is een bewezen effectieve methode voor begeleiding naar werk voor mensen met ernstige psychiatrische aandoeningen. Het helpt meer mensen aan betaald werk dan andere re-integratiemethoden (Burns et al., 2007; Michon et al., 2011, 2014). Onderzoek van Michon en collega's (2014) toonde aan dat binnen 30 maanden 44% van de deelnemers die begeleid werden via de IPS-methode betaald werk had, tegenover 25% van de deelnemers die via een andere methode begeleid werden. In een Noorse studie en een recente studie in Nederland van kenniscentrum Phrenos bleek IPS ook effectief voor mensen met overige veelvoorkomende psychische problemen (Common Mental Disorders, CMD) (De Winter et al., 2022; Reme et al., 2015).

Bij de toepassing van IPS wordt vooral gekeken naar wat er aan de kant van de werkzoekende met een EPA gedaan kan worden om werk te vinden en behouden. Om de kansen te vergroten van mensen met een EPA om duurzaam in betaald werk te participeren,

kan het van belang zijn om naast individuele begeleiding ook aanpassingen in werk en de werkcontext te maken. Duurzame arbeidsparticipatie voor mensen met een psychische aandoening stelt specifieke eisen aan de organisatie van werk, de werkinhoud, de fysieke en sociale context, en de begeleidingscapaciteiten van potentiële werkgevers (GGZ 2013). In eerder onderzoek kwam naar voren dat arbeidsparticipatie laagdrempeliger is voor mensen met een EPA wanneer werkgevers bereid zijn om het werk te laten aansluiten bij hun mogelijkheden en beperkingen (Boumans et al., 2018).

De meeste organisaties zijn er echter niet op ingericht om mensen met een psychische aandoening een reguliere en duurzame baan aan te bieden. Tweederde van de werkgevers wil wel iemand met beperkingen aannemen, maar vaak geven ze aan dat ze voor hen geen geschikte functies hebben (Versantvoort & Van Echtelt, 2016; Vukadin et al., 2022). Daarom willen we verkennen in hoeverre het aanpassen van werk reeds in IPS-trajecten toegepast wordt, en welke kansen er gecreëerd kunnen worden om het werk anders te organiseren, zodat het beter aansluit bij de competenties, vaardigheden en ambities van mensen met een EPA.

Doel van het onderzoek

- Inzicht krijgen in hoe IPS momenteel toegepast wordt, wat de ervaringen vanuit drie perspectieven zijn: de IPS-kandidaten, hun IPS-begeleiders en hun eerste aanspreekpunt in werk, welke aanpassingen er in het werk gedaan worden en welke kansen er in de aanpassing in werk mogelijk onbenut zijn gebleven en waarom.

Toegevoegde waarde van dit onderzoek

Er is tot op heden relatief veel onderzoek gedaan naar de toepassing van IPS dat zich vooral richt op de uitkomst van de toepassing van IPS, al dan niet in combinatie met modelgetrouwheidsmetingen. Daarnaast is er in de literatuur aandacht voor organisatorische en financiële randvoorwaarden bij de toepassing van IPS (Vukadin et al., 2021; Van Weeghel & Michon, 2018) en naar toepassing van IPS voor mensen met 'common mental disorders' (De Winter et al., 2022). Ook is er kwalitatief onderzoek verricht naar de ervaringen met IPS van diverse stakeholders en de cliënten zelf.

Dit kwalitatieve onderzoek onderscheidt zich van eerdere onderzoeken omdat dit onderzoek naast het perspectief van de IPS-kandidaten en IPS-begeleiders ook het perspectief van werkgevers in ogenschouw neemt. Het werkgeversperspectief is tot dusverre onderbelicht gebleven, ondanks het onderkende belang van de medewerking van werkgevers voor de succesvolle toepassing van IPS (Van Weeghel et al., 2019; De Winter et al., 2022).

Methodie

In deze sectie wordt de onderzoeksopzet besproken, welke bestaat uit een klankbordgroep en semigestructureerde interviews.

Onderzoeksopzet

Het betreft een kwalitatief onderzoek op basis van een klankbordgroep met IPS-coördinatoren en semigestructureerde interviews vanuit drie verschillende perspectieven: de IPS-deelnemers, hun IPS-begeleiders en hun leidinggevenden. De thema's die aan bod zijn gekomen, zijn ervaringen met de IPS-methode, betekenis van werk, ervaringen op het werk, aanpassingen in het werk, belemmeringen en kansen binnen IPS, begeleiding van de IPS-begeleider, begeleiding van de leidinggevende, samenwerking tussen de IPS-begeleider en de leidinggevende en tevredenheid met de plaatsing.

Klankbordgroep

De eerste stap in het onderzoek was inzicht verkrijgen in de methode IPS en met name de toepassing ervan in Nederland op dit moment. Deze inzichten vormden vervolgens input om de topiclijst voor de interviews met de IPS-deelnemers, hun IPS-begeleiders en hun leidinggevenden aan te scherpen. Daartoe is er een bijeenkomst met een klankbordgroep georganiseerd met enkele IPS-coördinatoren. Deze klankbordgroep had twee doelstellingen:

1. Meer te weten komen over hoe IPS in Nederland wordt toegepast. Welke rol speelt werk en welke eventuele aanpassingen worden er gedaan aan het werk?
2. Coördinatoren nauw bij het onderzoek betrekken en via hen hulp krijgen bij het werven van deelnemers.

De klankbordgroep bestond uit vijf IPS-coördinatoren van verschillende instellingen in Nederland. Op een later moment is er nog een apart gesprek gevoerd met een zesde IPS-coördinator die tijdens de bijeenkomst met de klankbordgroep niet aanwezig kon zijn.

Er vond een semigestructureerd klankbordgroepsgebesprek plaats met de volgende discussiepunten:

- De huidige stand van zaken wat betreft IPS in Nederland en verschillen tussen de regio's
- Onbenutte kansen met IPS, zoals 'koudwatervrees' bij bedrijven of werkgevers die lastig te benaderen zijn
- De mate waarin er aanpassingen worden gedaan aan het werk
- Belemmeringen en kansen bij aanpassingen aan het werk
- Manieren om meer IPS-kandidaten aan het werk te helpen en de mogelijke meerwaarde van de IHW-methodiek hierbij
- Verbeterpunten voor vinden en behouden van werk

Interviews met cluster

Voor het tweede gedeelte van het onderzoek zijn 11 IPS-kandidaten, hun IPS-begeleiders en hun werkbegeleider of leidinggevende geïnterviewd. IPS-begeleiders zijn op meerdere manieren geworven. Enkele aanwezigen van de klankbordgroep hebben IPS-begeleiders van hun eigen instelling voor deelname aan de interviews benaderd. Via hen is er contact gelegd

met IPS-begeleiders die gezamenlijk enkele IPS-kandidaten voordroegen voor de interviews. In totaal zijn er 31 semigestructureerde interviews gehouden met IPS-kandidaten, hun IPS-begeleiders en hun leidinggevenden.

Onderzoeksparemeters

Voor de semigestructureerde interviews is een lijst met onderwerpen opgesteld betreffende: ervaringen op/met het werk, de begeleiding, de werkaanpassingen en of de interventies van toegevoegde waarde zijn op de werktevredenheid, persoonlijk herstel en duurzame inzetbaarheid, en ondersteuningsregelingen.

Studieprocedure

Werving deelnemers

Voor het onderzoek was het belangrijk een vaste volgorde aan te houden voor werving van de kandidaten: eerst de IPS-begeleider, dan de IPS-kandidaat en als laatste de werkbegeleider of leidinggevende van de IPS-kandidaat. De IPS-begeleider werd als eerste benaderd, omdat deelnemers van de klankbordgroep ons met hen in contact konden brengen. De leidinggevende werd als laatste benaderd. Omdat niet alle IPS-kandidaten hun kwetsbaarheid kenbaar hebben gemaakt op het werk, zijn in die gevallen geen werkbegeleiders of leidinggevendenden benaderd. Voor het benaderen van IPS-begeleiders, hebben deelnemers van de klankbordgroep IPS-begeleiders uit hun eigen organisatie gevraagd om mee te doen met het onderzoek. De begeleiders die geïnteresseerd waren in deelname aan het onderzoek hebben vervolgens hun IPS-kandidaten benaderd met informatie over de studie en het interview. De geïnteresseerde IPS-kandidaten zijn benaderd om een afspraak te maken voor het interview. Indien de IPS-kandidaat ermee instemde dat een leidinggevende betrokken werd bij het onderzoek, werd deze ook telefonisch of per mail benaderd voor een interview. Hiernaast zijn er nog IPS-begeleiders benaderd die niet geworven zijn via de klankbordgroep.

Het werven van deelnemers voor het onderzoek bleek lastiger dan voorzien. Er is op meerdere manieren geprobeerd om deelnemers te werven. Medewerkers van CIAO hebben het onderzoek toegelicht bij kenniscentra en er is een klankbordgroep georganiseerd met IPS-coördinatoren. Hiernaast zijn er nog warme contacten gebruikt om ingang te krijgen bij GGZ-instellingen en particulier gespecialiseerde re-integratiebureaus die gebruik maken van de IPS-methodiek. Helaas leidden deze inspanningen niet tot het gewenste resultaat. Er was veel terughoudendheid wat betreft deelname aan het onderzoek. IPS-begeleiders gaven vaker aan dat het lastig was om hun IPS-kandidaten te enthousiasmeren voor het onderzoek. In sommige gevallen had een IPS-kandidaat toegezegd, maar besloot deze zich op het laatste moment alsnog terug te trekken uit het onderzoek. Bovendien bleek er meer onderzoek plaats te vinden onder IPS-begeleiders, waardoor men keuzes moest maken waaraan men deelnam. Hiernaast was de werkdruk voor meerdere IPS-begeleiders toegenomen door de COVID-19-pandemie en kon men geen tijd vrijmaken om deel te nemen aan het onderzoek. Ook strandden pogingen al aan de voorkant omdat de benaderde organisaties om verschillende redenen niet wilden meewerken aan dit onderzoek.

Uiteindelijk zijn er in totaal 11 IPS-kandidaten, 11 begeleiders en 9 leidinggevendenden geïnterviewd. Twee IPS-kandidaten wilden niet dat hun leidinggevende werd gecontacteerd, vandaar dat niet alle leidinggevendenden zijn geïnterviewd.

Negen mannen en twee vrouwen zijn geïnterviewd. Van hen hebben 3 personen een hbo, 5 een mbo, 2 het vwo, en heeft 1 persoon een universitaire opleiding en 1 het vmbo afgerond.

Procedure

De interviews vonden plaats tussen maart 2019 en november 2021 en werden uitgevoerd door twee onafhankelijke onderzoekers van de Universiteit Maastricht. Voor de interviews is een vooraf opgestelde lijst met onderwerpen gebruikt. Alle drie de personen van een cluster zijn apart van elkaar geïnterviewd, om een veilige omgeving te creëren waarin men onbelemmerd antwoorden kan geven. In verband met de COVID-pandemie was het niet mogelijk om alle interviews op locatie te houden. Daarom vonden latere interviews telefonisch

of online via ZOOM plaats. Voorafgaand aan het interview werd kandidaten gevraagd om consent en of ze ermee akkoord gingen dat het interview werd opgenomen. Na afloop van het interview kregen IPS-kandidaten een vergoeding voor hun deelname van tien euro in de vorm van VVV-bonnen. De interviews gingen in op de inhoud van het werk, de tevredenheid over werk, de werkcontext, betekenis van werk, begeleiding van de IPS-begeleider en leidinggevende/werkbegeleider, het proces van plaatsing, de aanpassingen aan het werk en de samenwerking tussen de IPS-begeleider en de leidinggevende/werkbegeleider. De interviews duurden tussen 30 en 60 minuten.

Analyse

De klankbordgroepdiscussie is opgenomen en samengevat. De bevindingen zijn uitgeschreven per thema. De interviews zijn opgenomen en woordelijk getranscribeerd. Vervolgens zijn ze geanalyseerd volgens de 'framework methode' (Bryman & Burgess, 1994). De framework methode bestaat uit vijf opeenvolgende fasen. In de eerste fase (familiarisatie) dompelden de onderzoekers zich onder in de data om ermee vertrouwd te raken: ze lazen de interviews en schreven eerste ideeën en terugkerende thema's op. In de tweede fase (identificeren van een thematisch framework) werd een framework met coderingen opgesteld dat de thema's van de interviews omvatte. In de derde fase (indexeren) werd het thematische framework systematisch toegepast op de interviews. Elke interessante passage werd gecodeerd met een code uit het thematisch framework. Onderzoekers hebben onderling overlegd om overeenstemming te bereiken over de codes van het framework. In de vierde fase (in kaart brengen) werden de gecodeerde data geabstraheerd en in overkoepelende thema's ingedeeld. In de vijfde fase (interpretatie) interpreteerden de onderzoekers de data als een geheel en zochten naar patronen en structuur in de data. Atlas.ti 9 is gebruikt voor het coderen van de interviews.

Bevindingen

Bevindingen klankbordgroep

In het volgende onderdeel worden de bevindingen van de klankbordgroep met IPS-coördinatoren toegelicht. De bevindingen zijn onderverdeeld in de volgende subthema's: huidige stand van zaken IPS, aanpassingen aan het werk, combinatie IPS en IHW en kansen en uitdagingen.

Huidige stand van zaken IPS

Volgens de IPS-coördinatoren is IPS in Nederland niet één-op-één te vergelijken met IPS in de Verenigde Staten. Vanuit het Amerikaanse model is het doel om een IPS-kandidaat zo snel mogelijk betaald aan het werk te laten gaan. De coördinatoren zien dat er in Nederland vaker een tussenstap plaatsvindt. Regelmatig wordt er eerst voor een proefplaatsing of werkervaringsplek gekozen. Bij een 'doelgroepenbaan'^a, die via een WerkgeversServicepunt (WSP) wordt gevonden, beginnen de kandidaten volgens de coördinatoren standaard met een proefplaatsing. De IPS-kandidaat gaat dan onbetaald twee tot drie maanden aan het werk. Daarna wordt er besloten of men een contract aangeboden krijgt. Coördinatoren merkten dat dit voor zowel de werkgever als de IPS-kandidaat voordelig kan zijn. In de ervaring van de coördinatoren zijn werkgevers huiverig voor het aannemen van IPS-kandidaten, omdat ze een financieel risico zien. Werkgevers moeten namelijk doorbetalen bij ziekte en er is, volgens hen, geen sprake van een no-riskpolis, in tegenstelling tot mensen uit de doelgroep Banenafpraak. Door eerst te kiezen voor een proefplaatsing of werkervaringsplek voelt het als een minder grote 'gok' voor de werkgever en wordt een IPS-kandidaat sneller aangenomen. Volgens de IPS-coördinatoren kan een proefplaatsing ook voor de werknemer voordelig zijn, omdat men eerst kan zien hoe het er op het werk aan toe gaat. Men kan al kennis maken met collega's en de werkzaamheden. Bovendien, wanneer een IPS-kandidaat na een of twee maanden merkt dat het werk toch niet bij hen past of dat men er nog niet klaar voor is, zorgt een proefplaatsing er ook voor dat deze korte periode van werk geen invloed heeft op de uitkering van de IPS-kandidaat. De coördinatoren vertelden dat de IPS-kandidaten in de meeste gevallen na een proefplaatsing een contract wordt aangeboden en dat ze soms zelfs onmisbaar bleken in het bedrijf. Echter, soms kan een proefplaatsing voor kandidaten ook nadelig zijn. Volgens de coördinatoren kan een proefplaatsing kandidaten het gevoel geven dat men steeds weer onderaan moet beginnen. Bovendien is een inkomen verdienen ook een belangrijke factor om te werken voor IPS-kandidaten en een proefplaatsing is slechts met behoud van uitkering.

Verder merkten coördinatoren dat IPS-kandidaten nadelen ondervonden van het stigma dat nog altijd heerst rondom psychische klachten. Coördinatoren vertelden dat IPS-kandidaten er daardoor soms voor kiezen niet open te zijn over hun psychische kwetsbaarheid. Volgens de coördinatoren vertellen deze IPS-kandidaten niet dat ze via een IPS-traject komen of in behandeling bij een GGZ-instelling zijn, omdat men het gevoel heeft dan meer kans te maken om uitgenodigd te worden voor een gesprek. IPS-kandidaten merken daar soms ook nadelen van, want een plaatsing blijkt vaker succesvol wanneer iemand open is

^a Doelgroepverklaring is een verklaring dat iemand is opgenomen in het register Banenafpraak van UWV; zo iemand behoort dan tot 'de doelgroep Banenafpraak': werkzoekenden die vanwege hun beperkingen niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen in reguliere arbeid. Verwarrend kan zijn, dat de Werkgeversservicepunten zelf ook onderscheid maken tussen verschillende doelgroepen (bijvoorbeeld ouderen of statushouders).

over de psychische kwetsbaarheid op de werkvloer, en coördinatoren hadden het idee dat veel IPS-kandidaten het ook prettig vinden om open te zijn tegen hun werkgever.

Aanpassingen aan het werk

Vanuit de basisprincipes van IPS is het doel om IPS-kandidaten op een reguliere vacature, waarop iedereen kan solliciteren, te plaatsen. De coördinatoren in de klankbordgroep vertelden dat dit in de praktijk meestal ook gebeurde, maar dat kandidaten vaak wel enkele aanpassingen nodig hebben om het werk goed uit te kunnen voeren. Een groot deel van de mensen die al lange tijd in behandeling zijn, is vaak ook op zoek naar aangepast werk. De coördinatoren vertelden dat er dan regelmatig gebruik gemaakt wordt van 'job carving'.^b Hierbij wordt een bestaande functie enigszins 'uitgehold' door enkele eenvoudige activiteiten af te splitsen, die dan door de kandidaat uitgevoerd kunnen worden. De meest voorkomende aanpassing betreft echter wijzigingen van de werktijden. IPS-kandidaten werken bijvoorbeeld zelden fulltime, mogen later beginnen, werken om de dag, mogen vaker pauze nemen, of hebben een extra pauze zonder collega's om op te kunnen laden. Verder merkten de coördinatoren dat het voor veel IPS-kandidaten belangrijk is dat ze heldere (eenduidige) taken hebben, zodat men weet waar men aan toe is. Bovendien kan het volgens de coördinatoren voor IPS-kandidaten van belang zijn om impliciete gedragseisen binnen een bedrijf van tevoren te bespreken, zodat kandidaten geen gedrag laten zien dat niet passend is. De coördinatoren gaven aan dat er in sommige bedrijven speciale 'doelgroep-banen' gecreëerd worden voor mensen met een arbeidsbeperking die binnen de banenafpraak vallen. Dat houdt in dat er taken gezocht worden die de kandidaat zou kunnen doen, een vorm van 'job carving' waar meerdere functies bij betrokken zijn.

Coördinatoren hebben het idee dat aanpassingen een continu proces zouden moeten zijn. Ontwikkelingsgericht bezig zijn is volgens de coördinatoren dan ook een belangrijk element binnen IPS. Wanneer kandidaten zich verder willen ontwikkelen naarmate het traject vordert, en wanneer er tijdens het werk blijkt dat de IPS-kandidaat meer aankan, zou dit ook aangepast moeten worden. Wat coördinatoren merkten, was dat er bij banen die via 'de banenafpraak' tot stand zijn gekomen, vaak meer mogelijk is wat betreft aanpassingen aan het werk dan wanneer men een bestaande baan wil aanpassen. Hoewel één van de coördinatoren van mening was dat de IPS-begeleider *altijd* op zoek moet gaan naar een passende functie, vonden de meesten van hen dat IPS-kandidaten gebaat zijn bij aanpassingen in het werk.

Combinatie IPS-IHW

Om de toegevoegde waarde van IHW als aanvulling op de IPS-methodiek te verkennen, werd dit besproken met de coördinatoren in de klankbordgroep. Men denkt dat de IHW-methodiek potentieel van toegevoegde waarde zou kunnen zijn, aangezien het soms lastig blijkt om banen te vinden die aansluiten bij de IPS-kandidaten. De coördinatoren zijn geïnteresseerd om de mogelijkheid te verkennen om als IPS-begeleider de IHW-methodiek toe te passen, omdat IPS-begeleiders hierdoor mogelijk iets extra's zouden kunnen aanbieden aan werkgevers. Naast de mogelijkheden die de coördinatoren zien, zijn er enkele zorgen en vragen. Men kan nog niet helemaal overzien wat de meerwaarde en mogelijke

^b Job carving (Griffin, 1994) is een benadering waarbij functies gecreëerd worden die passen bij de unieke vaardigheden, capaciteiten en interesses van een persoon met een beperking door (elementaire) taken uit bestaande functies te snijden.

consequenties van het toepassen van de IHW-methodiek voor IPS-kandidaten kunnen zijn. Er waren bijvoorbeeld zorgen dat baancreatie door middel van IHW ervoor zou zorgen dat de IPS-kandidaten met de 'vervelende klusjes' worden opgescheept.

Kansen en uitdagingen

Als gevolg van COVID-19 werkte het merendeel van de mensen thuis. Volgens de coördinatoren zorgt dit voor onvoldoende structuur voor IPS-kandidaten. Ook is de woonsituatie van IPS-kandidaten vaak niet optimaal om hun werkzaamheden thuis goed uit te voeren. Bovendien is thuis werken niet bevorderlijk voor de mentale gesteldheid van IPS-kandidaten. Coördinatoren vertelden enigszins bezorgd te zijn dat thuiswerken de nieuwe norm zou worden.

Verder noemden de IPS-coördinatoren enkele branches waarin het lastiger was om kandidaten te plaatsen. Als eerste werd de zorg genoemd, omdat er daar veel onregelmatige werktijden, weekenddiensten en nachtdiensten zijn en er dan geen rekening gehouden kan worden met de behoefte van de IPS-kandidaat om op regelmatige tijden te werken. Coördinatoren ondervinden dat dit lastig blijkt voor mensen met een psychische aandoening. Ten tweede werd de ICT-branche genoemd. De ICT is een branche waar IPS-deelnemers graag geplaatst zouden willen worden. Hier gelden echter strenge opleidingseisen waar IPS-kandidaten meestal niet aan voldoen, waardoor dit niet zomaar mogelijk is. Bovendien, wanneer een IPS-kandidaat wel aan de opleidingseisen voldoet, kan men vaak niet aan de werkeisen (zoals fulltime werken) voldoen.

Er werd ook aangegeven dat werkgevers zich soms melden bij IPS-begeleiders omdat ze nieuwe werknemers zoeken, maar dat er dan voor de aangeboden vacature geen passende IPS-kandidaat beschikbaar is.

Ten slotte werd door alle coördinatoren beaamd dat werkgevers vaker kiezen voor iemand met een 'doelgroep-verklaring'. IPS-kandidaten met een WIA hebben dit niet en dit was vaak een reden voor een werkgever om hen toch niet aan te nemen. Dit is volgens de IPS-coördinatoren een van de grootste belemmeringen.

Bevindingen interviews

In dit onderdeel worden de bevindingen van de interviews met de IPS-deelnemers, hun IPS-begeleiders en hun leidinggevenden toegelicht. De volgende hoofd- en sub-thema's zijn geïdentificeerd in de interviews:

- Aanleiding voor IPS
 - Opleiding en werkgeschiedenis
 - Waarde van werk
 - Meerwaarde van IPS
- Toeleiding naar werk
 - Rol IPS-begeleider
 - Openheid over kwetsbaarheid
- Aan het werk
 - Rol IPS-begeleider
 - Het bedrijf
 - De leidinggevende
 - Collega's
 - Afstemming met de IPS-begeleider en leidinggevende
 - Aanpassingen

Aanleiding voor IPS

Opleiding en werkgeschiedenis

Het opleidingsniveau van de elf IPS-kandidaten die geïnterviewd zijn, varieerde van mbo-, hbo- tot wo-niveau. Enkelen van hen hadden hun opleiding niet kunnen afronden omdat zij belemmerd werden door hun psychische kwetsbaarheid of persoonlijke problemen. Kandidaten hadden vaak een zeer diverse werkgeschiedenis: ze hebben veel van baan gewisseld. Vaak deden zij werk dat niet bij hun studierichting paste. Zelf noemden de kandidaten deze banen bijvoorbeeld 'niet noemenswaardig' of 'trial-and-error baantjes'. Ook waren er periodes dat ze niet aan het werk waren en een uitkering ontvingen. Ook zijn er kandidaten die nooit eerder bij een reguliere werkgever gewerkt hebben. Zij hebben na hun studie direct een uitkering gekregen of geen werk gezocht en zijn bijvoorbeeld vrijwilligerswerk gaan doen of in het bedrijf van hun ouders gaan werken:

IPS-kandidaat 7: 'En de HTS [Hogere Technische School], dat was dan ook, de laatste was ook alweer 10 jaar, denk 2002-3 ben ik gestopt. En in tussentijd, van 2003 tot 2011, ben ik thuisgekomen. En ja, m'n vader had een eigen bedrijf [...]. En daar ben ik eigenlijk... Ik zag dat m'n vader ook hulp nodig had. Die werd ook een dagje ouder. En ja, uit... Ik durfde zelf niet meer goed uit huis, en ik zag dat m'n vader hulp nodig had. Dus ja, dan heb ik toen die keuze gemaakt om m'n vader eerst te helpen. Ja, totdat dat ook niet meer wou. Dus dan moet je hulp zoeken. Ik had achteraf eerder hulp moeten zoeken.'

Aan de andere kant zijn er kandidaten die jarenlang een baan op hun niveau en passend bij hun opleiding hebben gehad, maar door opspelande psychische klachten zijn uitgevallen:

IPS-kandidaat 1: 'Ik heb na het VWO de HEAO gedaan. Tijdens de HEAO stage gelopen bij de gemeente. En toen ik daar van de HEAO afkwam toen was daar toevallig een vacature en daar ben ik op aangenomen. En om een lang verhaal kort te maken heb ik daarna 26 jaar bij de gemeente gewerkt en toen ben ik daar ontslagen.'

IPS-begeleider 11: '[IPS-kandidaat] is bij mij in beeld gekomen nadat hij een heftige opname heeft gehad [...]. Eigenlijk voorheen heel lang gewoon goed gefunctioneerd heeft, geen problemen, maar altijd een betaalde baan gehad. Meestal in de wat meer commerciële sector. En ja, dus daar heeft hij een jaar of vijftien gewoon prima in gefunctioneerd. Is op een gegeven moment uitgevallen en ziek geworden.'

Waarde van werk

De IPS-kandidaten kregen begeleiding via de IPS-methodiek omdat ze graag aan het werk wilden. In lijn met eerder onderzoek betekende werk voor de deelnemers meer dan alleen een inkomen. Werk zorgde bijvoorbeeld voor een nuttige dagbesteding en gaf structuur in het leven en de dag van de IPS-kandidaten en droeg eraan bij dat ze zich 'normaal' voelen. Ook gaf werken IPS-kandidaten het gevoel dat ze iets zinvol en positiefs deden en iets konden bijdragen aan de maatschappij. Verder zorgde werk voor een gevoel dat men aan iets bouwde en zich kon ontwikkelen, en gaf werk voldoening. Bovendien was werk een belangrijke bron van sociale contacten. Het zorgde ervoor dat deelnemers vaker hun huis uit kwamen en andere mensen spraken. Ook al was inkomen niet de belangrijkste motivatie om

te werken, de mogelijkheid om hun eigen geld te verdienen gaf de IPS-kandidaten zelfstandigheid. Werk kon ook helend werken, omdat kandidaten soms minder last van hun psychische aandoening hadden op het werk. Een IPS-kandidaat vertelde bijvoorbeeld dat hij géén stemmen hoorde op het werk:

IPS-kandidaat 8: *'Ik heb last van stemmen en het gekke is alleen dat ik daar op m'n werk heel weinig last van heb. Ik heb eigenlijk altijd al stemmen van mensen in m'n omgeving gehoord, waardoor je ook achterdochtig werd tegen die mensen enzo. En dat heb ik hier bijna niet eigenlijk. [...] Ik wil dat alles normaal gaat. Waarschijnlijk is dat ook de reden dat ik wil werken. Ik wil dat alles zoveel mogelijk normaal is.'*

IPS-kandidaat 2: *'Ik wil niet overdrijven, maar het is gewoon een beetje alles. Het zorgt ervoor dat ik goed functioneer. De grootste problemen in mijn leven zijn altijd ontstaan omdat ik geen werk had [...] en omdat ik ook geen dagelijkse structuur had. [...] Ik ben verantwoordelijk, ik moet afspraken nakomen. Ja, ik moet ervoor zorgen dat ik goed ben in mijn werk.'*

IPS-kandidaat 9: *'Vier muren is leuk, maar het wordt elke keer steeds kleiner. Het is gewoon thuis kunnen komen en een praatje kunnen hebben. Het is leuk. Ik heb een paar jaar thuis gezeten en dan merk je dat je wereld klein wordt.'*

Meerwaarde van IPS

In overeenstemming met eerder onderzoek was dat het voor IPS-kandidaten die deelnamen aan dit onderzoek ook lastig is (geweest) om passend werk te vinden. De voornaamste reden om aan een IPS-traject te beginnen was dan ook dat men graag aan het werk wilde, maar niet goed wist hoe men dit moesten aanpakken. Door eerdere ervaringen, of het gebrek aan (werk)ervaringen, voelde men zich onzeker over de eigen kwaliteiten en het werkvermogen. IPS-begeleiders hielpen IPS-kandidaten met het in kaart brengen van hun kwaliteiten en een passende werkplek vinden waarin deze kwaliteiten tot uiting konden komen. Daarnaast konden IPS-kandidaten die nog niet eerder hadden gewerkt en dus voor het eerst het proces van werk zoeken en solliciteren meemaakten, hier hulp bij gebruiken van een IPS-begeleider. Deze kon hen uit hun isolement halen, drempels helpen overwinnen, en kon soms ook fungeren als een stok achter de deur en stimulans in urenuitbreiding.

Verder gaven de deelnemers aan te worstelen met het kenbaar maken van hun kwetsbaarheid: moesten ze open zijn tijdens een sollicitatie en wanneer ze aan het werk waren naar leidinggevenden en collega's of juist niet? Men was bang dat er misbruik gemaakt werd van hun kwetsbaarheid. IPS-begeleiding bood IPS-kandidaten meer handvatten om om te gaan met hun kwetsbaarheid en het al dan niet bekend maken daarvan tijdens het sollicitatieproces en op de werkplek:

IPS-begeleider 5: *'Hij is bij IPS terechtgekomen omdat hij het gewoon heel erg lastig vond om alleen voor werk te zoeken. Hij vond het heel lastig, van: "Hoe ga ik om met mijn psychische kwetsbaarheid? Ga ik daar open over zijn? Of juist niet?". Ja, hij voelde daar toch een drempel. Vanuit de behandeling werd ook gedacht: "Ja, hij is nou nog niet klaar voor te werken." Maar zelf wilde hij wel graag werken. Hij had in het verleden ook wel vaker op eigen houtje naar banen gezocht en ook baantjes genomen, waar het dan weer misliep.'*

IPS-kandidaat 7: *'Het is mij aangeboden, en ik zag zelf ook wel in van: Ja, zelfstandig gaat me dat niet lukken. Dus ja, ik had toch een stok achter de deur nodig van... sollicitaties, en daadwerkelijk aan het werk gaan. Aantal uren opvoeren.'*

IPS-begeleider 8: *'Hij woonde op die boerderij bij z'n ouders en nou, hij had sociale angst, en nou, psychotische klachten. En hij kwam eigenlijk helemaal niet van de boerderij af, want dat vond hij allemaal heel erg eng. Hij was gestopt met zijn studie, en hij hielp zijn ouders op die boerderij en zijn ouders konden eigenlijk ook niet zonder zijn hulp die boerderij nog doen. Maar goed, hij had wel zelf zoiets, hè, "Mijn diepste wens is toch wel iets met mijn eigen opleiding te gaan doen."'*

Toeleiding naar werk

Rol IPS-begeleider

Bij veel trajecten speelde de IPS-begeleider een grote rol bij de toeleiding naar werk. Het begin van het traject was afhankelijk van de fase waarin de IPS-kandidaat zich bevond en de ervaringen die men al gehad had. Wanneer iemand nog nooit eerder een baan had gehad of niet wist welke richting men op wilde, kon de IPS-begeleider een arbeidsprofiel met de IPS-kandidaat maken om de vaardigheden en wensen vast te stellen. Verder kregen IPS-kandidaten de mogelijkheid om een sollicitatietraining te volgen, te leren hoe een goed cv eruitziet en hoe men vacatures kon vinden. Daarnaast heeft de IPS-begeleider een stimulerende en ondersteunende rol. De wekelijkse afspraken konden dienen als stok achter de deur voor de IPS-kandidaat om daadwerkelijk actie te ondernemen:

IPS-begeleider 10: *'Soms geef ik hem een opdracht mee, maar dan doet ie het niet. En dan kan ie zich er of niet toe zetten, of hij zegt dat hij het te druk heeft gehad met andere dingen, en daarin zie je wel dat ie dat niet helemaal zelf kan nog. En dat hij wel dat steuntje nodig heeft om wekelijks daarover te sparren en dat hij er dan wel aan moet zitten eigenlijk. En als hij het niet heeft gedaan, dan doe ik het samen met hem. En dan bellen we samen naar een werkgever, of we gaan naar werkgevers uit mijn netwerk en het IPS-netwerk. Nou, en dan hebben we het daarna daarover wat hij ervan vindt.'*

In de volgende fase gingen de IPS-begeleider en IPS-kandidaat op zoek naar passend werk. Er waren verschillende manieren waarop IPS-begeleiders een passende baan vonden. Vaak werd er gebruik gemaakt van de eigen contacten van de begeleider, bijvoorbeeld hun eigen netwerk, binnen hun eigen organisatie of via een werkgeversservicepunt (WSP). Sommige begeleiders hadden een vast contactpunt bij een WSP dat hen op de hoogte bracht van vacatures, of ze brachten samen met de IPS-kandidaat een bezoek aan een WSP om mogelijkheden te bespreken. In sommige gevallen zat er ook nog een andere derde partij tussen, zoals een jobcoach of een arbeidsbemiddelingsbureau. Ook leerden IPS-kandidaten van hun begeleiders hoe men vacatures kan vinden en hierop kan reageren, aangezien sommige IPS-kandidaten hier nog geen ervaring mee hadden.

Een andere mogelijkheid om werk voor een IPS-kandidaat te vinden was via een zogenaamde *'meet and greet'* of een beurs. Hier komen werkgevers en werkzoekenden naartoe om kennis met elkaar te maken. Soms had de IPS-kandidaat ook de kans om een korte pitch over zichzelf te geven en konden werkgevers die geïnteresseerd waren de kandidaat benaderen.

Ten slotte konden IPS-kandidaten ook via hun eigen netwerk een baan vinden. Dit gebeurde bijvoorbeeld wanneer de IPS-kandidaat de kwetsbaarheid niet kenbaar wilde maken op het werk. In dat geval was een IPS-begeleider op de achtergrond betrokken en bereidde de IPS-begeleider de IPS-kandidaat voor op de gesprekken.

Als er dan eenmaal een sollicitatie in gang was gezet, konden deelnemers ervoor kiezen hun IPS-begeleider mee te nemen naar het gesprek. Soms hielp de begeleider dan met vertellen over de kwetsbaarheid van de IPS-kandidaat en maakte kenbaar wat de IPS-kandidaat nodig had om goed te kunnen functioneren. Soms was de aanwezigheid van de IPS-begeleider bij het gesprek al genoeg voor een belangrijke basis van vertrouwen:

IPS-kandidaat 11: 'Zij (IPS-begeleider) is mee geweest met het eerste gesprek, en ook met het tweede gesprek. Maar ik dacht dat dat niet nodig zou zijn. Maar omdat mijn zelfverzekerdheid zo was gedaald en mijn kennis over mezelf, die was er wel, maar het was meer van, waar zoek ik het weer, weet je, waar moet ik het zoeken? Ik wilde gewoon een goeie eerste indruk maken op de werkgever. Dus toen heb ik er wel voor gekozen dat [IPS-begeleider] meeging, ook omdat ik dan nerveus en gespannen was. En voornamelijk, waarom ik zeg van "Ik dacht dat ik het niet nodig had", is omdat in het verleden heb ik alle gesprekken altijd zelf gedaan. Ik heb nooit een IPS-coach, begeleider, met me mee gehad. Dus ik dacht van, 'Ik weet wel hoe het reilen en zeilen gaat in een sollicitatiegesprek, de soort vragen die er gesteld worden. [...] Maar toch heb ik er voor gekozen expliciet om haar mee te vragen. En zij heeft niet veel toegevoegd bij het gesprek. Maar het voelde wel voor mij alsof er een soort vertrouwenspersoon met me mee was, die mij bekend was, en die gewoon bij mij kon inspringen als het spaak liep.'

Tijdens de sollicitatie of wanneer de IPS-kandidaat net was aangenomen, vond er meestal een gesprek plaats met de IPS-kandidaat, IPS-begeleider en de leidinggevende waarin meer uitleg werd gegeven over de achtergrond van de IPS-kandidaat, de mogelijkheden die er waren op de werkplek en wat de IPS-kandidaat nodig had om het werk goed te kunnen doen. Ook werd er besproken hoe de leidinggevende de IPS-kandidaat kon ondersteunen, welke eventuele aanpassingen er nodig waren en werden er afspraken gemaakt over wanneer en waarover de leidinggevende de IPS-begeleider kon inschakelen.

Bij enkele IPS-kandidaten was er sprake van een proefplaatsing die aan het arbeidscontract voorafging. Bij een proefplaatsing werkt de IPS-kandidaat onbetaald, om te beoordelen of er een match is tussen de werkgever en de werknemer en of het werk passend is. Een proefplaatsing duurt twee maanden tot maximaal een half jaar. IPS-kandidaten waren niet altijd blij dat er eerst een proefplaatsing was, omdat ze niet (volledig) betaald kregen, of zich aan het lijntje gehouden voelden. Zoals besproken tijdens de klankbordgroep met IPS-coördinatoren, kan een proefplaatsing echter wel een uitkomst zijn voor een IPS-kandidaat om, met behoud van uitkering, een baan eerst te kunnen uitproberen.

IPS-kandidaat 2: 'Ten eerste, ik was er natuurlijk niet heel erg gelukkig mee dat het een jaar geduurd heeft. Laten we dat vooropstellen. Ik had het gevoel dat ik aan een lijntje gehouden werd, etc., etc. Maar ja, soms gaan dingen zoals ze nou eenmaal gaan. [...] Maar ja, ik heb wel een paar keer mijn frustratie geuit naar de baas. Ik zeg van: "Luister eens, jij hebt het wel makkelijk. Je hebt hier een goedkope kracht, je hebt 26 uur of 30 uur of 40 uur in de week die je niet hoeft te vergoeden. En ik krijg gewoon nog alleen onder sociaal minimum betaald. Dus dat vind ik gewoon niet eerlijk.'"

Openheid over kwetsbaarheid

Tijdens de toeleiding naar werk stonden veel IPS-kandidaten voor een dilemma: moesten zij hun kwetsbaarheid kenbaar maken tijdens de sollicitatie? IPS-kandidaten hadden de ervaring dat er nog altijd een stigma rustte op psychische kwetsbaarheden, met name in hun kansen in werk en een mogelijke stereotype benadering. Ook wilden zij niet dat hun kwetsbaarheid op de voorgrond stond en ze daardoor anders behandeld werden. Daarom kozen IPS-kandidaten er soms voor om er niets over te vertellen. In dat geval wist een werkgever niets over de kwetsbaarheid en het IPS-traject en was de IPS-begeleider ook niet in beeld bij de werkgever. Het niet kenbaar maken van de kwetsbaarheid gaf IPS-kandidaten het gevoel dat ze een nieuw begin konden maken, *'met een schone lei konden beginnen'*. Als een IPS-kandidaat niet volledig open wilde zijn, kon er ook gekozen worden om wel te vertellen dat men vanuit een IPS-traject komt, maar verder geen details over de kwetsbaarheid te delen.

IPS-kandidaat 9: *'Het is de omgeving echt. Weet je, voor mij is het gewoon, dit is gewoon mijn leven. Ik heb het geaccepteerd. Wat ik wel merk is voornamelijk dat er mensen zijn die niet een bepaalde toenadering durven te doen. Weet je: "Hij heeft autisme, hoe gaat hij reageren?". Ze pakken het mediaverhaal erbij. Daarom ben ik heel erg terughoudend in aan wie ik het vertel.'*

IPS-kandidaten ondervonden ook nadelen van het niet kenbaar maken van de kwetsbaarheid. Als de leidinggevende niet wist dat een werknemer een arbeidsbeperking had, kon deze er geen rekening mee houden en had de leidinggevende dezelfde verwachtingen van de IPS-kandidaat als van de andere werknemers, waaraan de IPS-kandidaat niet altijd kon voldoen, met alle gevolgen van dien. Daarnaast konden IPS-kandidaten ook een bepaalde druk ervaren als zij hun kwetsbaarheid voortdurend moesten verbergen:

IPS-begeleider 4: *'Het lastige is dat hij bij die andere baan, wilde hij niks vertellen over zijn kwetsbaarheid. Je ziet dat hij op dat punt wel is uitgevallen. Want daar werd gewoon verwacht dat je dingen snel kon en snel kon begrijpen. [...]. Maar daar werd gewoon verwacht dat 'ie toch wel een bepaald niveau had, wat 'ie niet heeft. En dat hij snel kan deelnemen aan het werk. Dus dat is denk ik een nadeel geweest, door daar niet open over te zijn. Want dan had je misschien wat meer tijd gehad om goed te kunnen worden ingewerkt, wat denk ik belangrijk was, of is, en er toch wel begrip is, met de werkgever.'*

IPS-kandidaat 11: *'[Als je open bent over je kwetsbaarheid] draag je niet een soort last op je schouders dat je iets te verbergen hebt, zeg maar. En dat is wel een beetje wat er in het verleden is gebeurd, omdat je dan... ten eerste ga je in een commercieel bedrijf werken, waar het tempo best wel hoger ligt. En ten tweede heb je dan ook nog eens een keer de stress dat je soms een gesprek hebt met je behandelaar waarvoor je eerder weg moet. En dat moet je vermommen en verschuilen. En soms heb je stress en ja, dat werkt denk ik wel mee, ja.'*

Er waren ook IPS-kandidaten die er bewust voor kozen wel over hun kwetsbaarheid te vertellen en zij merkten daar voordelen van. Ten eerste kon een IPS-begeleider mee naar het sollicitatiegesprek gaan als de werkgever wist dat iemand vanuit een IPS-traject kwam. Verder kon er besproken worden of de IPS-kandidaat wellicht extra begeleiding nodig had op het werk. Bovendien kon de mogelijkheid om aanpassingen te doen in het werk alleen

besproken worden als de IPS-kandidaat open was over de kwetsbaarheid. Ook kon een werkgever het juist waarderen als een werknemer zich openstelde over de kwetsbaarheid en was het in sommige gevallen zelfs een reden om iemand aan te nemen, bijvoorbeeld omdat bedrijven iemand als ervaringsdeskundige wilden laten werken.

Naast dat het voordelen voor de IPS-kandidaat kon opleveren om over de kwetsbaarheid te praten op het werk, vonden leidinggevenden het ook fijn om er meer over te weten. Zo konden ze vragen wat de IPS-kandidaat nodig had en er rekening mee houden. Ze stonden er meestal ook voor open om aanpassingen te doen wanneer dit nodig was. Als een IPS-kandidaat pas later over IPS en de kwetsbaarheid vertelde, kon een werkgever dit ook als een gemis ervaren. Ze liepen daardoor bijvoorbeeld begeleiding van de IPS-begeleider mis en waren bang dat de IPS-kandidaat zich ongelukkig had gevoeld op de werkplek:

Leidinggevende 5: [...] *'Misschien heeft hij zich in het begin wel ongelukkig gevoeld. En gedacht van... weet je. En dat vind ik wel belangrijk dat je dat vooraf gedeeltelijk weet. Dat je niet alle ins en outs weet, dat begrijp ik ook. Maar dat is ook geen probleem.'*

Als deelnemers ervoor kozen hun leidinggevende over hun kwetsbaarheid te vertellen, betekende dit niet automatisch dat ze het ook aan hun collega's kenbaar maakten. Dit bleek ook een dilemma voor IPS-kandidaten te zijn. Ze konden goed contact met collega's hebben, maar er alsnog voor kiezen het niet over hun kwetsbaarheid te hebben. Als ze besloten het niet te vertellen, kon er onbegrip bij collega's zijn over iemands gedrag of waarom iemand bepaalde aanpassingen aan het werk kreeg. Ook zorgde het voor enige afstand en maakte het het lastig om draagvlak te creëren bij collega's of teamleiders, met vervelende situaties tot gevolg:

IPS-begeleider 9: *'Als [IPS-kandidaat] dan een beetje spanning heeft dan reageert [IPS-kandidaat] anders. Of, nou niet zoals de mensen denken dat 'ie zou moeten reageren. En dat kan dan wel eens natuurlijk vervelend zijn, maar zij weten dus niet dat dat om een bepaalde reden is. En dat maakt het dan weer lastig. Er is ook een dame, heeft 'ie verteld, op de werkvloer die bemoedert hem heel erg. En daar kan hij heel slecht tegen. Dus, ja, dat zijn ook weer van die dingen. Hoe ga je dat aanpakken? En ja, wees daar duidelijk dan in. Maar zolang zij niet weet dat ze dat niet moet doen, gaat zij daarmee door.'*

Enkele IPS-begeleiders vertelden gebruik te maken van de beslisthulp CORAL (Henderson et al. 2013; Van Weeghel & Michon, 2018) om de IPS-kandidaten hulp te bieden in hun beslissing om open te zijn over de kwetsbaarheid. Op basis van de beslisthulp bespraken IPS-begeleiders en IPS-kandidaten voor- en nadelen van openheid over kwetsbaarheid.

IPS-begeleider 5: *'[Ik ben in gesprek gegaan] met de leidinggevende, met zijn baas, om te kijken hoe we die werkdruk konden wegnemen. Omdat hij dat zelf niet kon aangeven, niet durfde aangeven. Ook wel met het feit dat eigenlijk zij niks van zijn psychische achtergrond wisten. Dat was een bewuste keuze van hem. Hij zegt van: "Ja, ik wil eigenlijk gewoon met een schone lei ergens beginnen". En dat is een keuze die wij in IPS-trajecten ook altijd navragen, van: "Hoe zit het met je openheid van psychiatrie?" Via de CORAL-methodiek kunnen we dat achterhalen, CORAL 2.0. En ja, waarom je bewust daar wel of niet voor kiest. En bij hem was dat een bewuste keuze van niet. Maar uiteindelijk achteraf kan het dan toch soms blijken, en ook voor hem van: oh het is misschien toch handig dat de werkgever daar*

wel van afweet dat ik soms wat werkstress kan ervaren en wat hulpbronnen nodig hebben om die stress weg te krijgen.'

Aan het werk

Rol IPS-begeleider

Als de IPS-kandidaat aan het werk was, gingen de gesprekken tussen IPS-begeleiders en IPS-kandidaten over hoe de IPS-kandidaat het deed op het werk, of er dingen waren waar men tegenaan liep en of er misschien nog aanpassingen nodig waren. Ook besprak de IPS-begeleider hoe het privé met de IPS-kandidaat ging, nu deze aan het werk was. Lukte het bijvoorbeeld nog om boodschappen te doen nadat de IPS-kandidaat klaar was met werken? Daarnaast observeerden IPS-begeleiders soms ook op de werkplek hoe de IPS-kandidaat het deed. In meerdere gesprekken kwam terug dat de begeleiding minder intensief was als iemand al een tijdje aan het werk was en het goed leek te gaan. Dan was er contact wanneer de IPS-kandidaat daar behoefte aan had, bijvoorbeeld als het op het werk of psychisch gezien minder goed ging. Zo konden IPS-kandidaten werkdruk of stress ervaren, of conflicten met collega's of leidinggevenden hebben. In zulke gevallen nam de IPS-kandidaat contact op met de IPS-begeleider. Als de begeleider al langere tijd niks van de IPS-kandidaat had gehoord, nam deze zelf contact op om te polsen hoe het ging. Er waren ook IPS-kandidaten die in een tweede IPS-traject zaten. In dat geval was de begeleiding vaak anders, omdat een IPS-kandidaat al stappen had gemaakt in het eerste traject en vaak een beter beeld had over wat hij of zij wilde.

Als een IPS-kandidaat op het werk niet verteld had over de kwetsbaarheid, kon de IPS-begeleider met de IPS-kandidaat een gesprek met de leidinggevende voorbespreken. Dan bespraken ze wat de IPS-kandidaat graag wilde vertellen en hoe men dit het beste kon doen. Daarnaast konden ze situaties die een IPS-kandidaat had meegemaakt bespreken en analyseren.

De frequentie van contact tussen IPS-kandidaat en IPS-begeleider verschilde van meerdere keren per week tot eens per twee à drie maanden. Het hing vaak af van waar de IPS-kandidaat behoefte aan had. Als een IPS-kandidaat meer begeleiding nodig had of op zoek was naar werk, was er vaker contact dan wanneer een IPS-kandidaat al een tijdje aan het werk was en het goed ging. Ook al waren er geen vaste afspraken gepland, de IPS-kandidaat kon de IPS-begeleider wel altijd bereiken als het nodig was. Dit hoefde niet altijd over het werk te gaan:

IPS-kandidaat 5: 'Ja, als het innerlijk proces begint te spelen, zeg maar. Het is niet meer zoveel werk-gerelateerd. Maar ik vertaalde terug naar: wat speelt er innerlijk. En dan is het meestal te veel willen en me willen bewijzen of profileren. En dan dat zien. En dan de angst voelen en dat dan even ventileren.'

IPS-kandidaat 11: 'Maar de begeleiding die ik krijg vanuit haar, is voornamelijk handvatten toegereikt krijgen van hoe om te gaan... Maar het zijn hele kleine handvatten. Hele kleine aanpassingen die ik dan maar krijg in mijn denken of in mijn laten, in mijn handelen, waardoor ik beter met stress omga, want stress is voor mij een belangrijke factor waardoor ik soms uit balans raak, zeg maar.'

IPS-begeleiding is voor een beperkte tijd, twee tot drie jaar. Sommige IPS-kandidaten maakten zich zorgen over hoe het zal gaan als het traject is afgelopen. Zij konden zich nog geen voorstelling maken over hoe het zonder de IPS-begeleider zou zijn:

IPS-kandidaat 11: *'Wat ik me dus afvraag, wat ik net al heb genoemd, dat een IPS-traject... Voor mij duurt dat drie jaar in dit geval. Maar hoe moet ik het zien daarna? Ik bedoel, zonder begeleiding, begrijp ik wel, maar wat is dan de schakel die er op dit moment is ingebouwd qua IPS-coaching, ondersteuning ook, ten opzichte van nu, wanneer het wegvalt. Hoe ziet de toekomst er dan uit?'*

Het bedrijf

De visie van het bedrijf waar een IPS-kandidaat werkte, speelde een grote rol in het succes van de plaatsing. In de interviews met de leidinggevenden kwam naar voren dat het vaak een bewuste keuze was om iemand vanuit een IPS-traject aan te nemen. Ze vonden bijvoorbeeld dat ze maatschappelijke verantwoordelijkheid hadden om ruimte te maken voor mensen met een kwetsbaarheid, of ze wilden voldoen aan de Banenafpraak.³ Op grond van de Banenafpraak waren er meerdere organisaties die meededen om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, zoals een psychische kwetsbaarheid.

Ook waren er bedrijven die al ervaring hadden met het werken met mensen met een (psychische) kwetsbaarheid. Als bedrijven welwillend waren om mensen met een kwetsbaarheid aan te nemen en in dienst te houden, bleek er veel mogelijk. Omdat er bewust werd gekozen om iemand met een kwetsbaarheid aan te nemen, stond een bedrijf er over het algemeen voor open om aanpassingen te doen aan het werk. Tevens waren er bedrijven waar er speciale regelingen getroffen werden voor mensen met een kwetsbaarheid. IPS-kandidaten kregen bijvoorbeeld een vast aanspreekpunt op het werk dat men kon benaderen als er vragen waren of als men hulp nodig had.

Leidinggevende 2: *'Zoals ik al zei is het bedrijf gespecialiseerd in hulpverlening aan mensen met autisme. En dan vinden wij ook dat we plek moeten maken voor collega's die autistisch zijn, licht of zwaar. [...] Op het moment werken we met twee mensen in dienst en één medewerker vrijwillig, autistische mensen die wij eigenlijk als een soort van ervaringsdeskundigen een plek willen geven. Dat kan een meerwaarde zijn voor onze organisatie.'*

Leidinggevende 4: *'Vanuit de banenafpraak hebben wij als organisatie zeg maar de verplichting om mensen met een beperking binnen de organisatie te halen. Daar hebben we... Daar geven wij gehoor aan. [...] Dus dat doe ik zoveel mogelijk als ik een cv krijg of als ik weet dat er veel werk is ergens. Ga ik praten met leidinggevenden van: "Joh, kan jij daar iets mee, voor iemand met een beperking?" En meestal ga ik met cv's aan de wandel van: "Ik heb een heel mooi cv, kunnen wij daar werk voor creëren?" Maar we doen het vanuit de opgave die we wettelijk hebben gekregen.'*

De werkbegeleider of leidinggevende

De werkbegeleider of leidinggevende van de IPS-kandidaat had ook een belangrijk aandeel in het succes van de plaatsing. In de meeste gevallen was de directe leidinggevende het eerste aanspreekpunt van de IPS-kandidaat op het werk. Vaak waren zij ook op de hoogte van de psychische kwetsbaarheid van de werknemer en het IPS-traject. Leidinggevenden

³ Het doel van deze wet is om ondersteuning of begeleiding te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen in reguliere arbeid (Rijksoverheid, 2013).

waren ondanks dat ook goed in staat om te focussen op de persoon met kwaliteiten en niet op de tekortkomingen. Verder zorgden deze leidinggevendenden voor inhoudelijke begeleiding op het werk, maar ze konden ook een bredere rol op zich nemen. Een leidinggevende kon met de IPS-kandidaat, indien gewenst, bijvoorbeeld extra contactmomenten inplannen om te evalueren hoe het ging op het werk of sociale contacten met andere collega's stimuleren. In het contact met collega's was het soms ook nodig dat een leidinggevende optrad als bemiddelaar, om ervoor te zorgen dat de IPS-kandidaat en de collega's elkaar beter begrepen. Ook konden leidinggevendenden de IPS-kandidaat motiveren om over de kwetsbaarheid te vertellen op het werk, of helpen met het kenbaar maken:

IPS-kandidaat 11: *'Maar ze behandelt me als een persoon, [...] niet als een tekortkoming, zeg maar. En dat bedoel ik niet negatief. Maar het is toch een kwetsbaarheid, die ik heb, dus daar focust het zich niet op. En daardoor voel ik me ook echt dat ik opbloeisem als een persoon, en dat is wel fijn.'*

Ook al stonden leidinggevendenden ervoor open, het was voor IPS-kandidaten niet altijd makkelijk om hun leidinggevende te benaderen als ze ergens mee zaten. Daarom hadden leidinggevendenden een belangrijke signaalfunctie. Als zij betrokken waren bij de IPS-kandidaat en wisten op welke signalen ze moesten letten, konden ze die tijdig signaleren en in overleg met de IPS-begeleider eventueel actie ondernemen. In sommige gevallen moest een IPS-kandidaat ook tegen zichzelf beschermd worden, omdat men te hard van stapel liep of de lat te hoog legde:

Leidinggevende 9: *'[IPS-kandidaat] is iemand die onder de oppervlakte... lijkt er een vrij hoge mate van agressie te borrelen, als een soort vulkaan. Af en toe rookt ie wat. En dan denk je: wanneer komt die uitbarsting? Of misschien komt ie wel niet. Sommige vulkanen blijven af en toe rook geven. Dat gevoel heb ik een beetje bij [IPS-kandidaat]. En waar maak ik dat uit op? Uit uitspraken die die doet over mensen. [...] En met [IPS-begeleider] hebben we afgesproken dat de volgende keer als dat gebeurt, dat we daarover in gesprek gaan. En niet zozeer over wat ie gezegd heeft in die situatie, maar over de lijn die die daar in laat zien. En dat gevoel van de vulkaan.'*

Het bleek ook erg nuttig als leidinggevendenden wisten hoe ze met iemand met een psychische kwetsbaarheid om moesten gaan. Het kon ervoor zorgen dat een IPS-kandidaat meer uit de schulp kroop en meer zelfvertrouwen kreeg:

Leidinggevende 8: *'Als hij een beetje zit te miezeren boven, dan zeg ik: "Kom op, aan de bak hoor, want ik betaal je niet om te niksen." [...] En in het begin was ie zenuwachtig om hier te komen en vond het eng om een broodje met ons te eten. Ja, en dan blijft hij alleen boven zitten. Ik zeg: "Dat werkt zo niet, hoor. Je moet wel beneden komen zitten." "Oh ok, ja ja." Nou ja, we hadden een barbecue hier van de zomer. Ik zeg: "Je komt wel, hè? Want ik heb jou hier gepland om de spareribs te draaien." Dan komt ie ook gewoon, weet je wel.'*

Leidinggevendenden van IPS-kandidaten in een IPS-traject konden ook heel welwillend zijn, graag willen helpen en over oplossingen denken om werknemers te kunnen behouden voor het werk. Bij een van de casussen was de IPS-kandidaat vrij snel uitgevallen door psychische en persoonlijke problemen, maar was de leidinggevende heel betrokken en bereid om veel te doen om de IPS-kandidaat in het werk te laten re-integreren:

IPS-begeleider 4: *'Ja, [het contact met de leidinggevende] was echt perfect. Die heeft toen hij uit is gevallen nog heel lang meegedacht met ideeën en ook hem regelmatig gebeld om toch die drempel voor een eventuele terugkeer heel laag te houden. Ondanks dat het niet gelukt was.'*

Collega's

IPS-kandidaten ervoeren het contact met collega's over het algemeen als goed. Ze hadden het gevoel dat ze deel uitmaakten van de groep en ervoeren steun van hun collega's. Een bevorderende factor was openheid naar collega's over hun kwetsbaarheid. Collega's konden de IPS-kandidaat dan beter begrijpen en hulp aanbieden als men wist dat dat eventueel nodig was. Ook konden collega's de IPS-kandidaat enigszins in de gaten houden. Collega's konden soms eerder dan de IPS-kandidaat zelf waarnemen als er iets aan de hand was en konden de IPS-kandidaat daar dan alert op maken. Op het werk ervoeren IPS-kandidaten dat het fijn kon zijn om met collega's samen te werken, terwijl men daar aanvankelijk huiverig over was:

IPS-begeleider 7: *'Ja dat vindt hij moeilijk, met collega's ja. Dat gaat ook wel steeds beter. Hij voelt zich daar wel steeds meer op z'n gemak. En dat hij wat meer deelt over wat hij lastig vindt of hoe het bij hem thuis is. Maar ja, dat blijft wel een lastig ding. Hij vindt het wel prettig om collega's te hebben. Waar hij er eerst heel bang voor was, ziet hij nu ook wel de leuke kant ervan: dat je ook iets aan elkaar kan hebben en dat het gezelligheid mee kan brengen.'*

Echter, niet voor iedereen was het contact met collega's overwegend positief. De omgang met collega's kon IPS-kandidaten onzeker maken, omdat ze zich druk maakten over wat collega's van hen dachten. Maar het kon zeker ook voor collega's lastig zijn om in te schatten hoe ze het beste om konden gaan met de kwetsbaarheid van de IPS-kandidaat:

Leidinggevende 4: *'[...] Weet je, hoe we het wenden of keren, je kan beter een gebroken been hebben dan iets psychisch. Want mensen snappen daar helemaal niks van [...] Ze zien het niet aan je. En dat maakt het voor een heleboel mensen heel moeilijk om daarmee om te gaan. En als je dan ook niet weet hoe je ermee om moet gaan, want we zijn geen psychologen en we proberen het vanuit de beste manieren, ja, dan gaat dat mis. En dan krijgen de mensen er angst voor. Onbekend maakt onbemind, ook.'*

Sommige IPS-kandidaten werkten op een werkplek met veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die veel bezig waren met hun eigen problemen. Dit maakte het lastig om contact met ze te maken. Het waren geen collega's waarmee er leuke gesprekken plaatsvonden of plezier gemaakt kon worden in de pauzes. Anderzijds waren er ook IPS-kandidaten die juist het liefst alleen werkten en het contact met andere collega's liever meden. Daar werd op werk rekening mee gehouden door het geven van een eigen kantoor, waar men ook de pauzes kon doorbrengen. Wanneer collega's daar begrip voor hadden, werd dit als collegiale steun ervaren.

Als gevolg van de COVID-19-pandemie werkten IPS-kandidaten geregeld thuis. Hierdoor was er beperkt tot geen contact met collega's. Dit vond men spijtig, want werk was juist een bron van sociale contacten. Daardoor had thuiswerken juist een negatieve invloed op het welbevinden van de IPS-kandidaten, omdat men voornamelijk alleen thuis aan het werk was:

IPS-kandidaat 10: [...] *'Nu zit je gewoon soms acht uur lang per dag, 30 uur per week, alleen op je zolder, wat heel rustig is. Ja, dat gaat een beetje tegenstaan.'*

Afstemming met de IPS-begeleider en leidinggevende

Als de IPS-kandidaat aan het werk was, hadden de IPS-begeleider en leidinggevende soms ook contact met elkaar. Vaak gebeurde dit door middel van driegesprekken, die doorgaans op het werk van de IPS-kandidaat plaatsvonden. Tijdens zulke gesprekken werd geëvalueerd hoe het ging met de IPS-kandidaat, of men vooruitgang boekte, hoe de socialisatie op het werk verliep en wat de effecten waren van de aanpassingen die aan het werk waren gedaan. Verder werd er gekeken of er nog nieuwe aanpassingen nodig waren, of de IPS-kandidaat taakuitbreiding wilde of dat er juist taken uit het pakket gehaald moesten worden. Voor de IPS-begeleiders waren deze driegesprekken van meerwaarde omdat ze dan konden ervaren hoe de IPS-kandidaat zich op het werk gedroeg. IPS-begeleiders werden daardoor soms verrast door het positieve gedrag van de IPS-kandidaat:

IPS-begeleider 7: *'Nou, ze verrassen me soms wel, als zij mij vertellen hoe hij dan is bijvoorbeeld in het werkoverleg of richting een klant. Ja, dat vind ik wel heel leuk om te horen of zo, want ik zie ook altijd maar één kant natuurlijk.'*

Deze gesprekken waren voor IPS-begeleiders ook een belangrijke manier om te investeren in het contact met de leidinggevende en het bedrijf. Het is namelijk één van de basisprincipes van IPS dat de IPS-begeleiders een netwerk bijhouden van (potentiële) arbeidsplaatsen. Het bleek niet altijd makkelijk om bedrijven te vinden die ervoor openstaan om iemand met een psychische kwetsbaarheid aan te nemen, dus als er dan goed contact met een werkgever was, onderhield men dit graag:

IPS-begeleider 4: *'Soms [spraken we elkaar] wat korter, dan was er niks. Met het idee van, werkgevers vinden dit ook fijn om even te doen. Al is het maar, zeg maar, voor de beeldvorming. Dat je mekaar even ziet. Het gaat dan niet eens altijd om het werk zelf, of om wat er speelt, maar meer om het contact.'* [...] *En ja, die werkgever die is eigenlijk echt heel betrokken geweest. Eerst dacht ik van: iemand valt snel uit, dat doet misschien wat met je band met die werkgever. Maar eigenlijk helemaal niet. En hebben we in perioden daarna ook gewoon een nieuwe kandidaat aangedragen, waar ook gewoon serieus op werd ingegaan.'*

Verder kon de leidinggevende ook begeleiding van de IPS-begeleider ontvangen, over hoe er het beste met de IPS-kandidaat omgegaan kon worden en hoe er ondersteuning geboden kon worden. Sommige leidinggevendenden waren ervan overtuigd dat het zonder de IPS-begeleider niet gelukt was om de IPS-kandidaat succesvol bij hen te laten werken.

Aanpassingen

Soms werden er aanpassingen gedaan aan het werk, zodat het beter aansloot bij hun capaciteiten en vaardigheden. Om aanpassingen te kunnen doen aan het werk, was het wel noodzakelijk dat de IPS-kandidaat de kwetsbaarheid kenbaar maakte. Dan kon de IPS-kandidaat, eventueel samen met de IPS-begeleider, aangeven wat er nodig was om het werk goed uit te kunnen voeren. In de interviews kwamen er twee vormen van werk aanpassen naar voren.

De eerste vorm had als startpunt een reguliere vacature, waar eenieder op kon solliciteren. Vervolgens werd er gekeken hoe de baan kon worden aangepast naar de mogelijkheden van de IPS-kandidaat. Deze vorm wordt ook wel 'job carving' genoemd. Er konden bijvoorbeeld taken uit het takenpakket worden weggehaald. Daarbij kon ook gekeken worden of er aanpassingen gedaan moesten worden in de contextuele factoren, arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden, zoals de werktijden, werkplanning of faciliteiten in het werk. Enkele voorbeelden van dergelijke aanpassingen zijn: meer tijd voor het uitvoeren van taken, minder taken in het takenpakket, meer afwisseling in taken gedurende de dag, meer mogelijkheden om pauze te nemen, minder contact met collega's dan andere werknemers, mogelijkheid om het werk deels staand uit te voeren in plaats van zittend of een eigen kantoor om in rust te kunnen werken:

IPS-kandidaat 2: *'Ik heb [als enige] een eigen kantoor en eigen computer, een vaste werkplek. Dus daar kan niemand zitten, het is geen roulerende werkplek. En er is gewoon afgesproken dat ik niet heel veel communiceer met de medewerkers.'*

IPS-kandidaat 11: *'[...] De werkdruk, de werktaken, het aantal gesprekken dat ik per week moet afhandelen. Daar zit wel een kleine aanpassing in, maar ik ken die aanpassing. [...] Twaalf gesprekken per week. Maar daar zit ook een opbouw in. Dus vanaf maart dat we begonnen zijn dit jaar, hebben we het opgebouwd van zes à acht naar tien en dan twaalf, dus in een soort trede-achtige manier.'*

Een tweede vorm van aangepast werk betrof het creëren van een nieuwe functie voor de betreffende IPS-kandidaat. Er werd gekeken naar de wensen en vaardigheden van de IPS-kandidaat en verschillende taken binnen die organisatie die daarbij pasten, deze worden samengevoegd tot een functie. Taken die bijvoorbeeld eerst door andere medewerkers werden uitgevoerd, maar waar ze hulp bij konden gebruiken, werden aan de IPS-kandidaat gegeven:

IPS-begeleider 7: *'Er was niet een vacature die ingevuld moest worden, dus er is echt gekeken van: Nou, wat zou je willen? Wat kunnen wij bieden en hoeveel uur? En eigenlijk is best wel op maat iets gecreëerd.'*

Leidinggevende 2: *'Zonder [IPS-kandidaat] hadden we de functie zo niet ingericht. Dan hadden we misschien wel, dat zijn twee verschillende taken. Dan hadden we [collega] wat meer werk gegeven of een externe ICT-er. En we hadden [andere collega] waarschijnlijk een hoger contract gegeven of de taak versimpeld. Dus we hebben wel ook letterlijk een baan gecreëerd die we anders zouden hebben toebedeeld. Financieel, die middelen waren er gewoon. Die moesten overigens wel verruimen, want tien uur, we hadden eigenlijk budget voor tien uur, is veel te weinig. Daar kan hij niet van leven. Dus we hebben gezegd van: "Wat wil je minimaal hebben?" En toen hebben we dat gevuld en toen zei hij: "Ja daar wil ik wel de hele week van komen werken."'*

De aanpassingen konden gewijzigd worden over de tijd wanneer dit op basis van de driegesprekken wenselijk bleek. Daarin werd geëvalueerd of de aanpassingen nog voldeden aan de behoefte van de IPS-kandidaat, of dat er wellicht meer aanpassingen nodig waren of dat aanpassingen teruggedraaid dienden te worden. Er kon ook aan het begin van het traject

afgesproken worden dat een IPS-kandidaat met aanpassingen begon, zoals minder uren werken, en dat de uren gedurende de tijd opgebouwd konden worden.

Door eerdere ervaringen die IPS-kandidaten tijdens het IPS-traject hadden opgedaan waarvan ze veel hadden geleerd, hadden sommige IPS-kandidaten het gevoel nu geen aanpassingen aan het werk meer nodig te hebben. Ook waren er leidinggevenden die het niet eerlijk tegenover andere werknemers vonden om aanpassingen in bijvoorbeeld werktijden te doen. In sommige gevallen werden de aanpassingen doorgevoerd op een manier dat andere werknemers het niet meekregen, omdat de IPS-kandidaat niet wilde dat collega's afwisten van de kwetsbaarheid en de aanpassingen. Ook waren er IPS-kandidaten die bewust geen aanpassingen wilden aan het werk, bijvoorbeeld doordat ze in het verleden daarvan nadelen ondervonden hadden en dat nu juist wilden vermijden:

IPS-begeleider 6: *'[...] Hij heeft natuurlijk een Wajong en dan heb je een constructie dat er toch wordt gekeken of er een loondispensatie mogelijk is. En elke keer, elk jaar werd dat weer berekend. En het accent lag vooral op: 'hoeveel procent kan hij minder leveren dan iemand zonder een psychische kwetsbaarheid'. Dat vond hij een hele lastige. Want het is natuurlijk ook een beetje een verdienmodel voor een werkgever. En in die gesprekken werd je altijd wat naar beneden gehaald. En toen dacht hij: "Ja, dat klopt helemaal niet, want ik werk gewoon hartstikke goed. Maar als meneer van het UWV langskomt dan ineens heb ik allerlei beperkingen".'*

Het waren vaak kleine aanpassingen in werk, maar ze konden een aanzienlijk verschil maken voor de IPS-kandidaten. Aanpassingen in werktijden, tempo, het bieden van een duidelijke structuur en een vast aanspreekpunt binnen de afdeling waren elementen die werkdruk en werkstress konden doen afnemen en ervoor konden zorgen dat de IPS-kandidaten het werk beter konden uitvoeren en volhouden. In sommige gevallen waren er geen aanpassingen gedaan, maar hier liepen sommige IPS-kandidaten op vast, bijvoorbeeld omdat van IPS-kandidaten hetzelfde werktempo werd verwacht als van de reguliere werknemers, terwijl dit voor hen niet haalbaar was. Door een te grote achterstand ten opzichte van de andere werknemers konden de IPS-kandidaten het werk niet voortzetten. Als er aanpassingen gedaan waren, had de IPS-kandidaat het wellicht wel volgehouden. Tijdens driegesprekken tussen IPS-kandidaat, IPS-begeleider en leidinggevende werden de aanpassingen soms geëvalueerd. Ze bespraken dan of deze het gewenste effect hadden.

IPS-kandidaat 10: *'Nou, soms moest ik dagen van 8,5 uur maken [...]. Dan zat ik daar echt tegenop te kijken, als ik zo'n dag moest werken [...]. En het werk was vreselijk, weet je, en het ernaartoe werken, het ernaartoe leven. Ik denk: Oh, morgen moet ik nog zo'n lange dag. Ja, was gewoon op een gegeven moment echt niet meer te doen. Dus toen ik op een gegeven moment weer... Ik hoef alleen maar 5 uurtjes te werken. En toen was dat stukje frustratie gewoon weg.'*

Leidinggevende 2: *'We maken een zo normaal mogelijke plek. Het gaat over productiviteit, hè. Je moet deelgenoot zijn van die productieve gemeenschap, dan maak je iets. En we houden rekening met je persoonlijkheid. En dat is zo'n beetje het kader. En veel van je vragen en een deel van ons gesprek ging ook over de ondersteuning en de hulp, en die wijkt eigenlijk niet af van wat we voor alle andere medewerkers ook doen. En ik denk dat het ook niet meer dan dat zou moeten zijn. Het is toch vooral voor deze doelgroep: goed gestructureerd*

inrichten, helder en duidelijk zijn en ook af en toe gewoon uitdagen. Het hoeft niet allemaal makkelijk te zijn, het hoeft niet allemaal te passen.'

Ontwikkeling

De ontwikkeling van IPS-kandidaten richtte zich in basis vooral op het opdoen van ervaring die begon in het proces van arbeidstoeleiding onder begeleiding van de IPS-begeleider en vervolgens in het opdoen van ervaring in de praktijk. Wanneer IPS-kandidaten aan het begin stonden van hun IPS-traject, waren ze door hun gebrek aan werkervaring of negatieve werkervaringen in het verleden vaak onzeker over hun kwaliteiten en werkvermogen. De ontwikkeling van de IPS-kandidaat begon bij het verkennen van de wensen en kwaliteiten met betrekking tot werk. De IPS-begeleider hielp om de zelfkennis en het zelfvertrouwen van de IPS-kandidaat te vergroten. Vervolgens leerde men om passende vacatures te vinden en werkte men aan vaardigheden zoals een cv maken en motivatiebrief schrijven. Sommige IPS-kandidaten hadden nog nooit een sollicitatiegesprek gevoerd en waren alleen hierdoor al een ervaring rijker. Wanneer IPS-kandidaten aan het werk gingen, ontwikkelden ze niet alleen werk-gerelateerde vaardigheden, maar werkte men ook aan sociale vaardigheden, leerde men meer over zichzelf en kreeg men meer zelfvertrouwen. Na meerdere negatieve ervaringen op werk meegemaakt te hebben, hadden IPS-kandidaten nu ook positieve werkervaringen en begon men te geloven in hun eigen competenties. Ook als een baan niet positief bleek uit te pakken, waren kandidaten weer een stap verder. Men kwam er bijvoorbeeld achter dat een bepaalde sector bij nader inzien toch niet bij hen paste. Bovendien konden IPS-begeleiders hier ook van leren dat in het vervolg wellicht een ander soort baan of een andere aanpak beter bij de IPS-kandidaat paste:

Leidinggevende 7: 'Bijvoorbeeld, [IPS-kandidaat] heeft er heel lang over gedaan. En nu hebben we ook een dame bij de administratie zitten die wel van wanten weet. Dus [IPS-kandidaat] komt binnen en die zegt niet goedemorgen tegen de collega's, dat is dan dat contact leggen even, wat wij zo normaal vinden. Dus hij loopt dan zo de trap op naar boven, hij kijkt niet die kant op. En dan die andere collega: "[IPS-kandidaat]? Goedemorgen, [IPS-kandidaat]". En dan doet hij dat nu.'

IPS-kandidaat 6: 'Eigenlijk altijd 'trial-and-error' baantjes gehad tot het IPS-traject. En toen heb ik vier jaar bij dezelfde werkgever gezeten, dus met succes. En een succesvolle uitstroom omdat ik daar ook echte zaken geleerd heb. Dus voor mezelf gaan staan, omgaan met m'n angsten. En deze ook ventileren tijdelijk, als het nodig was en daarvoor uit komen. En zodoende proberen toch weer zelfvertrouwen te winnen in het werk. En dat heeft geleid tot een baan bij [bedrijf], waar ik nu bijna een jaar bij werkzaam ben.'

IPS-begeleider 6: 'Ja, er zijn stappen geweest. Er zijn jaren voorbijgegaan. Dat iemand die nu toch zo deelneemt aan de maatschappij. Hij is natuurlijk ook heel ziek geweest. [...] En dan is het wel heel erg mooi dat dit dus gewoon nog kan en dat hij het zo ver heeft geschopt. En hij heeft heel erg veel geleerd ook, over zijn eigen energie en zijn eigen psychische kwetsbaarheid. En hoe hij dat in de hand kan houden. Daar heeft hij een balans in gevonden.'

Tijdens gesprekken met de IPS-begeleiders bespraken sommige IPS-kandidaten ook ontwikkelmogelijkheden binnen het werk. Dan vroegen de IPS-begeleiders wat ze nog graag zouden willen leren. Ook werd er vanuit het bedrijf meegedacht met de IPS-kandidaat en was

er zicht op een uitgebreider takenpakket in de toekomst. Soms waren er op het werk gelegenheden om aanvullende opleidingen of cursussen te volgen. Ook hadden sommige IPS-kandidaten nog de mogelijkheid om zich binnen hun functie verder te ontwikkelen.

Aan de andere kant waren er ook IPS-kandidaten die vonden dat ze niet genoeg ontwikkelmogelijkheden hadden. Wat veel IPS-kandidaten namelijk aangaven, was dat ze een bepaalde uitdaging misten op het werk, dat het werk onder hun niveau was, of dat ze geen doelen hadden om naartoe te werken. Daarnaast waren er ook IPS-kandidaten van wie de competenties nog niet ver genoeg ontwikkeld waren. Het werk was initieel te lastig en daardoor kon men het niet volhouden. Na een korte tijd al moeten stoppen met een baan, zorgde voor een deuk in het zelfvertrouwen van IPS-kandidaten. Het kon zelfs zorgen voor een toename in psychische klachten.

IPS-kandidaat 3: 'Maar ik heb er eigenlijk geen uitdaging bij en ook geen eigen doelen waar ik naartoe zou kunnen werken. [...] Als jij constant in stilte moet werken, ja dat is voor mijn psyche eigenlijk niet bevorderlijk. Daar kom ik niet mee vooruit, dan blijf ik nog meer stilstaan. En ik kom te zeer in mijn bubbel terecht, zeg maar, waardoor het voor mij ook moeilijker wordt om me verder te gaan ontwikkelen.'

IPS-kandidaat 4: '[...] Maar inhoudelijk was het werk niet zo zwaar natuurlijk hè. Het was niet intellectueel een heel hoog niveau, ofzo. Niet zo moeilijk om te doen. [...] Ik vond het ook ergens niet uitdagend genoeg, ook. [...] En als je dan echt die leuke leuke baan, zoals ik het zie, is wel nog meer uitdaging, nog meer afwisseling. Ik vind het leuker, hoe meer afwisseling je hebt. Als je bijvoorbeeld een soort van afwisseling in je takenpakket hebt, vijf of zes of zeven verschillende dingen wat je elke dag weer op je bord krijgt, dat is altijd wel leuker vind ik, dan gewoon twee verschillende dingen wat je dan om de dag doet, ofzo.'

Discussie

In dit kwalitatieve onderzoek is verkend hoe de methode Individuele Plaatsing en Steun (IPS) wordt toegepast in Nederland, en wat eraan bij zou kunnen dragen dat meer mensen met een psychische kwetsbaarheid aan het werk kunnen gaan en duurzaam aan het werk kunnen blijven. Hiertoe zijn de ervaringen met IPS in Nederland van IPS-coördinatoren verkend en zijn middels semigestructureerde interviews de ervaringen vanuit drie perspectieven (de IPS-kandidaten, hun IPS-begeleiders en hun eerste aanspreekpunt op werk (veelal de leidinggevende)) onderzocht.

Uit het onderzoek komen de volgende thema's naar voren: de rol van de IPS-begeleider en dilemma's bij het zoeken naar werk, plaatsing van de IPS-kandidaat, en het functioneren op het werk, met daarbij de ontwikkelmogelijkheden.

De rol van de IPS-begeleider en dilemma's bij het zoeken naar werk

De IPS-kandidaten die deelnamen aan het onderzoek hadden een complex arbeidsverleden. Veelal hebben de kandidaten wel een opleiding afgerond, maar kunnen ze moeilijk passend werk vinden. Door negatieve ervaringen met het vinden en behouden van werk in het verleden, zijn veel IPS-kandidaten onzeker over hun kwaliteiten en werkvermogen. IPS-begeleiders helpen hen inzicht te krijgen in hun kwaliteiten en wensen ten aanzien van werk. De rol van de IPS-begeleider is daarom erg belangrijk bij de zoektocht naar werk.

Uit de interviews kwam tevens naar voren dat mensen met een psychische kwetsbaarheid het moeilijk vinden om te beslissen of ze hun aandoening kenbaar maken bij contacten met werkgevers en sollicitaties ('disclosure'). Dit vormt voor velen een groot dilemma, omdat veel kandidaten ervaren dat ze gestigmatiseerd worden. Onbegrip en onbekendheid met psychische aandoeningen spelen nog volop. Daarnaast speelt soms ook nog dat de kandidaat een acceptatieproces doormaakt met betrekking tot de eigen kwetsbaarheid.

Uit de gesprekken blijkt dat plaatsingen vaker succesvol zijn wanneer een IPS-kandidaat open is over de psychische kwetsbaarheid. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om werkaanpassingen te bespreken en kan, indien nodig, extra begeleiding geboden worden op het werk. In sommige gevallen bleek de kwetsbaarheid juist een reden om de IPS-kandidaat aan te nemen, omdat de organisatie bijvoorbeeld een vacature voor iemand uit de doelgroep Banenafpraak had waar deze kandidaat aan voldeed.

Plaatsing van de IPS-kandidaat

Volgens de basisprincipes van de IPS-methodiek staan de voorkeur, kwaliteiten en ervaringen van de IPS-kandidaat voorop bij het zoeken naar geschikt werk (Van Weeghel & Michon, 2018). Niettemin bleek het in de praktijk voor diverse kandidaten erg lastig om werk te vinden dat paste bij de voorkeuren, kwaliteiten en wensen van de kandidaten. Dat betekent dat in sommige gevallen IPS-kandidaten voorsnog niet volledig tevreden zijn met hun baan. Met name bepaalde sectoren bleken erg lastig om daar kandidaten te plaatsen, zoals de zorg- en de ICT-branche. Volgens IPS-begeleiders is het in deze sectoren lastig om rekening te houden met de behoefte aan structuur en duidelijkheid, en wenselijke aangepaste (kortere) werktijden van IPS-kandidaten. Dat is een onfortuinlijke constatering omdat ook in deze sectoren er een grote behoefte is aan personeel. Vanuit organisatorische principes lijken deze wensen niet onoverkomelijk.

Omdat vooraf niet altijd duidelijk is of de match tussen kandidaat en werk(organisatie) de juiste is, wordt vaak besloten tot een proefplaatsing. Een kandidaat kan dan één tot enkele maanden met behoud van uitkering aan het werk om te ondervinden of er een match is tussen de kandidaat en de functie. Zo'n oriëntatie, of gewenningsperiode, kan drempelverlagend werken voor beide partijen. Een organisatie kan beoordelen of de kandidaat bij de organisatie past, en de kandidaat kan met behoud van de uitkering ervaren of het goed gaat. IPS-kandidaten waarderen de voordelen van werk zeer, zoals de sociale contacten op het werk, een reden hebben om uit huis te gaan, en het gevoel weer 'aan de maatschappij bij te dragen'.

Proefplaatsingen hebben wel als nadeel dat mensen de indruk hebben dat ze toch niet echt meedoen en 'aan het lijntje gehouden worden' omdat ze geen regulier salaris ontvangen. Dat betekent dat proefplaatsingen niet te lang mogen duren, en er vooraf duidelijke afspraken gemaakt moeten worden over de duur en het vervolg, en met name over het doel van de proefperiode: welke werkzaamheden moet iemand in die tijd onder de knie krijgen, welke vaardigheden en attitudes moet iemand ontwikkelen, en hoe wordt men daarbij ondersteund?

Het functioneren op het werk, met daarbij de ontwikkelmogelijkheden

Nadat werk gevonden is, blijft er behoefte aan ondersteuning en begeleiding. De IPS-begeleiders spelen, vooral in de beginfase, een belangrijke rol om kandidaten te stimuleren om in gesprek te gaan met leidinggevenden in de organisatie om hun punten te bespreken. Na verloop van tijd wordt dit contact doorgaans minder frequent. Deze praktijk sluit aan bij het advies dat in het Handboek 'IPS Werkt!' (Van Weeghel & Michon, 2018) gegeven wordt. Jobcoaching wordt hierin gezien als een middel voor maatwerkbegeleiding die, nadat een IPS-kandidaat ingewerkt en stabiel is, zich kan beperken tot "een vinger aan de pols" houden. Dat de jobcoach daarbij tevens verkent of het werk na verloop van tijd nog steeds voldoet aan de verwachtingen en past bij de doorgemaakte ontwikkeling van de IPS-kandidaat, krijgt in de praktijk nog niet altijd de gewenste aandacht.

Het succes van de plaatsing blijkt in belangrijke mate afhankelijk van de visie en houding van de organisatie waarbij IPS-kandidaten aan het werk gaan. Sommige organisaties zijn zich bewust van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en kiezen er bewust voor om kwetsbare personen een kans te geven. In dat geval krijgen de leidinggevenden in de organisatie ook meer ruimte om kandidaten te begeleiden. Leidinggevenden (en ook collega's) spelen een belangrijke rol om de plaatsing tot een succes te maken. Hierbij is openheid over de kwetsbaarheid vanzelfsprekend erg belangrijk, omdat acceptatie, socialisatie en aanpassingen op het werk besproken moeten worden. Kandidaten worden doorgaans in reguliere, bestaande functies ingezet, terwijl er wel aanpassingen in het werk nodig blijken te zijn. De meest voorkomende aanpassingen blijken aanpassingen in de werktijden te zijn, terwijl er vaak ook wel aanpassingen in het werk zelf nodig zijn om werkdruk en stress bij de kandidaat te verminderen. Dit vereist een goed inzicht in wat de eisen van het werk zijn, en hoe die aansluiten bij de mogelijkheden van de kandidaat, en hoe eventueel de aansluiting breder in het team gemaakt kan worden. Dat laatste vereist taakanalyse en (her)ontwerp.

In de huidige praktijk wordt wel aan 'job carving' gedaan, waarbij men de eenvoudige elementen uit één of meerdere bestaande functies haalt en door de IPS-

kandidaat laat uitvoeren. Dat heeft als risico dat er een functie wordt geformeerd met alleen simpele taken zonder ontwikkelmogelijkheden. En juist dat laatste geven IPS-kandidaten aan nodig te hebben en te missen: te kunnen groeien in een baan, en zich verder kunnen ontwikkelen. Dat helpt om zelfvertrouwen te krijgen. Dat betekent echter dat er eisen gesteld moeten worden aan de kwaliteit van het werk dat men uitvoert. Een goede kwaliteit van arbeid is van belang voor iedereen, en dat impliceert onder andere dat men in het werk een zekere mate van uitdaging ervaart, waardoor er sprake is van leren en ontwikkelen. Dit blijkt ook bij IPS-kandidaten van groot belang te zijn, en het is gezien hun kwetsbaarheid misschien wel extra van belang om dit aspect goed vorm te geven. Dat betekent dat er meer aandacht besteed moet worden aan het aanpassen, c.q. herontwerpen van taken voor speciale doelgroepen.

Het is dus belangrijk dat er een adequate match bereikt wordt tussen hetgeen het werk vereist en hetgeen de kandidaat kan (bereiken). Ook is het van groot belang dit proces goed te begeleiden en te volgen. Het verdient aanbeveling om te bekijken welke instrumenten hiervoor beschikbaar zijn.

Beperkingen van het onderzoek

Het onderzoek kende enkele beperkingen. Allereerst hadden veel IPS-begeleiders door de gevolgen van de COVID-19-pandemie weinig tijd om deel te nemen aan de interviews. Naast de impact van de COVID-19-pandemie, was het om andere redenen ook lastig om deelnemers te werven voor het onderzoek. Zoals vermeld onder het deelonderwerp *werving deelnemers* zijn er meerdere pogingen gedaan om deelnemers te werven, maar hadden deze niet het gewenste resultaat.

Bijna alle geïnterviewde deelnemers hebben een opleiding afgerond, van mbo-tot wo-niveau. Mogelijk zijn de ervaringen van IPS-deelnemers zonder afgeronde opleiding afwijkend van de huidige groep. Het is voorstelbaar dat IPS-deelnemers zonder opleiding, of met een lagere opleiding, andere problemen ervaren bij het vinden en behouden van werk.

Ook wilden twee IPS-kandidaten niet dat hun leidinggevende deelnam aan het onderzoek, omdat men niet open was over de kwetsbaarheid op het werk. Hierdoor is er voor twee casussen geen compleet beeld.

Ondanks dat het onderzoek kleinschalig was en derhalve de nodige beperkingen kent, heeft het wel goed inzicht opgeleverd in de concrete ervaringen van mensen met EPA op het werk. In dit opzicht geeft dit onderzoek een aanzet tot het invullen van een bestaande leemte in de IPS-literatuur.

Conclusie

Dit kwalitatieve onderzoek onderscheidt zich van eerdere onderzoeken omdat dit onderzoek naast het perspectief van de IPS-kandidaten en IPS-begeleiders ook het perspectief van werkgevers in ogenschouw neemt. Het werkgeversperspectief is tot dusverre onderbelicht gebleven, ondanks het onderkende belang van de medewerking van werkgevers voor de succesvolle toepassing van IPS (Van Weeghel, 2019; De Winter et al., 2022).

Het huidige onderzoek had tot doel inzicht te krijgen in hoe Individuele Plaatsing en Steun (IPS) momenteel toegepast wordt in Nederland en om te verkennen wat er verder aan bij zou kunnen dragen dat meer mensen met een Ernstige Psychiatrische Aandoening (EPA) aan het werk kunnen gaan en duurzaam aan het werk kunnen blijven. Hiertoe zijn via een klankbordgroep ervaringen met IPS van IPS-coördinatoren verkend en zijn de ervaringen vanuit drie perspectieven verkend: de IPS-kandidaten, hun IPS-begeleiders en hun eerste aanspreekpunt op het werk.

Uit dit onderzoek blijkt opnieuw de waarde van werk, en het belang van werk voor herstel. De waarde van werk blijkt voor de IPS-kandidaten in belangrijke mate bepaald te worden door het persoonlijke sociale contact en ondersteuning. In de Corona-periode werden met name deze aspecten gemist. Permanent thuiswerken blijkt voor mensen met een psychische kwetsbaarheid een ongunstige arbeidsvoorwaarde. IPS-kandidaten zijn overwegend positief over de IPS-begeleiding die ze ontvingen. IPS bood een steun in de rug bij de zoektocht naar en het behoud van passend werk. Tijdens het IPS-traject maakten kandidaten een belangrijke ontwikkeling door. Men leerde nieuwe vaardigheden en werkte aan het zelfvertrouwen. Hoewel kandidaten werden ondersteund in hun ontwikkeling, gaven meerdere kandidaten aan zich graag verder te willen ontwikkelen, maar geven aan hier niet genoeg mogelijkheden toe te krijgen. Dit betekent dat het belangrijk is om goed te kijken naar de kwaliteiten en mogelijkheden van de medewerker en de eisen die het werk stelt, en de ontwikkelmogelijkheden die daarbij horen.

Bij het zoeken van werk speelt het dilemma van openheid ('disclosure') een belangrijke rol. IPS-kandidaten hebben de indruk dat ze minder kansen hebben bij een eventuele sollicitatie wanneer ze open zijn over hun psychische kwetsbaarheid, maar de praktijk leert dat openheid van groot belang is om adequate begeleiding op het werk en aanpassingen van het werk te kunnen krijgen. En dat laatste blijkt een belangrijke voorwaarde om duurzaam aan het werk te blijven, naast een adequate afstemming tussen eisen van werk en de mogelijkheden van de kandidaat.

Getrouw aan de basisprincipes van IPS wordt ernaar gestreefd om mensen met een psychische kwetsbaarheid in reguliere functies aan het werk te helpen. Omdat dit in de praktijk niet altijd haalbaar is, worden bij de toepassing van IPS in Nederland vaker aanpassingen gedaan aan het werk en wordt vaker gebruik gemaakt van een proefplaatsing of werkervaringsplaats. In de literatuur is vaker gewezen op het belang van aanpassingen van werk en werkomstandigheden voor werkzoekenden met een psychische kwetsbaarheid (Boumans et al., 2018). Uit de interviews blijkt dat ten aanzien van de kwaliteit van het werk ruimte voor verbetering is in het aanpassen van werk. Dit omdat diverse IPS-kandidaten aangeven dat zij vinden niet genoeg ontwikkelmogelijkheden te hebben in hun werk en dat hun capaciteiten onderbenut worden. Men mist uitdaging in het werk of doelen om naartoe te werken. Daarmee belicht ook deze studie

het belang van aandacht voor de kwaliteit van het werk, en met name de ontwikkel-
mogelijkheden daarin bij de toepassing van IPS.

Aanbevelingen

Eerder onderzoek toonde aan dat IPS een effectieve methodiek is in het ondersteunen en behouden van betaald werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid (Burns et al., 2007; Michon et al., 2011, 2014). Het huidige onderzoek onderschrijft de positieve resultaten die met IPS behaald kunnen worden. Uit dit onderzoek vloeien echter ook enkele aanbevelingen voort die de effecten van IPS kunnen versterken met betrekking tot duurzame participatie in betaald werk met ontwikkelingsperspectief voor een grotere groep mensen met een psychische kwetsbaarheid.

In de eerste plaats is het aanbevelenswaardig om gebruik te (blijven) maken van de beschuldige CORAL (Henderson et al. 2013; Van Weeghel & Michon, 2018). Met dit methodisch hulpmiddel voelen zowel IPS-kandidaten als IPS-begeleiders zich gesteund om een weloverwogen besluit te nemen. Bovendien ondersteunt CORAL bij het beslissen wanneer men de kwetsbaarheid kenbaar maakt en aan wie.

Ten tweede zou het methodisch aanpassen van werk met behulp van de methode [Inclusief Herontwerp van Werk \(IHW\)](#) van toegevoegde waarde kunnen zijn voor IPS ten behoeve van het aan het werk helpen en het behouden van werk (Van Weeghel et al., 2018, 2019). Met behulp van IHW (Mulders et al., 2020; Zijlstra et al., 2016) kan systematisch geschikt werk met ontwikkelperspectief gerealiseerd worden voor een grotere groep mensen met een psychische kwetsbaarheid die bovendien past bij de doelstellingen van de organisatie. Het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA) van UWV is gebaseerd op de IHW-methodiek. Het wordt kosteloos aangeboden aan werkgevers vanuit de Werkgeversservicepunten. Dit advies geeft de werkgever inzicht in de mogelijkheden om de werkzaamheden anders te organiseren, om structureel mensen met beperkingen productief in te kunnen zetten en zodoende een bijdrage te leveren aan het oplossen van bestaande personeelsproblemen (onderbezetting, overbelasting, ziekteverzuim, verloop). Het doel is volwaardige banen, op diverse werk- en denkniveau's, met mogelijkheden tot verdere ontwikkeling van talent, voor werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Ook voor IPS-kandidaten kunnen dan meer kansen gecreëerd worden.

Een derde aanbeveling heeft betrekking op de ontwikkeling van IPS-kandidaten binnen het IPS-traject. In het algemeen geldt dat ontwikkelmogelijkheden in het werk een belangrijk aspect van de kwaliteit van arbeid vormen (WRR, 2020), dat medebepalend is voor duurzame inzetbaarheid van werknemers. Wanneer mensen met IPS eenmaal aan het werk gekomen zijn, blijkt hun ontwikkeling echter vaak te stagneren. Na een inwerkperiode sluit het takenpakket naar verloop van tijd niet meer aan bij de ambities van de werknemer. Voor het bepalen van de startpositie van mensen met een arbeidsbeperking, van hun competenties en begeleidingsbehoefte, en voor het systematisch begeleiden van hun verdere ontwikkeling in het werk is het instrument MW©M (Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor) ontwikkeld (Van Ruitenbeek et al., 2019, 2020). Uit een gezamenlijke pilot met Phrenos blijkt dit instrument goed toepasbaar voor IPS-kandidaten en hun begeleiders en lijkt het instrument van meerwaarde te kunnen zijn voor een methodische aanpak van de werkbegeleiding (Van Ruitenbeek, 2017).

Literatuur

Bond, G. R., Dietzen, L. L., McGrew, J. H., & Miller, L. D. (1995). Accelerating entry into supported employment for persons with severe psychiatric disabilities. *Rehabilitation Psychology, 40*(2), 75-94.

Boumans, J., Michon, H., Hulsbosch, L., Knispel, A., & de Lange, A. (2018). *Achterblijvende arbeidsparticipatie onder mensen met psychische problemen. Perspectieven van panelleden en re-integratieprofessionals Deelonderzoek 5 - Landelijke Monitor Ambulantisering en Hervorming Langdurige GGZ*. Trombos instituut.

Bryman, A., & Burgess, R. G. (Eds.) (1994). *Analyzing qualitative data* (Vol. 11). Routledge.

Burns, T., Catty, J., Becker, T., Drake, R. E., Fioritti, A., Knapp, M., ... & EQOLISE Group. (2007). The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial. *The Lancet, 370*(9593), 1146-1152.

De Lange, A., Michon, H., Knispel, A., Hulsbosch, L., & Kroon, H. (2019). *Maatschappelijke participatie van mensen met ernstige psychische aandoeningen; Factsheet panel Psychisch Gezien*.

De Winter, L., Michon, H., Couwenbergh, C., van Weeghel, J. (2022) Eerder aan het Werk: *Onderzoek naar de toepasbaarheid en uitkomsten van Individuele Plaatsing en Steun (IPS) voor mensen met Common Mental Disorders*. Kenniscentrum Phrenos

De Winter, L., Bergmans, C., Couwenbergh, C., van Weeghel, J., & Phrenos, K. *Individuele Plaatsing en Steun (IPS) in Nederland: Stand van zaken binnen de praktijk en onderzoek*. Kenniscentrum Phrenos.

GGZ, Richtlijn 2013, Werk en Ernstige Psychische aandoeningen
<https://www.ggzstandaarden.nl/richtlijnen/werk-en-ernstige-psychische-aandoeningen-richtlijn-2013/inhoudelijke-inleiding>.

Griffin, C. (1994). Job carving: A guide for job developers and employment specialists. In Wood, W. M., Everson, J. M., Panscofar, E., & Bourbeau, P. (Eds.), *APSE Papers Volume One*. Association for Persons in Supported Employment.

Henderson, C., Brohan, E., Clement, S., Williams, P., Lassman, F., Schauman, O. & Thornicroft, G. (2013). Decision aid on disclosure of mental health status to an employer: feasibility and outcomes of a randomised controlled trial. *The British Journal of Psychiatry, 203*(5), 350-357.

Kortrijk, H. E., Mulder, N. L., Kamperman, A. M., & van Weeghel, J. (2019). Employment rates in flexible assertive community treatment teams in the

Netherlands: an observational study. *Community mental health journal*, 55(2), 350-359.

Michon, H., van Busschbach, J. T., Stant, A. D., Van Vugt, M. D., Van Weeghel, J., & Kroon, H. (2014). Effectiveness of individual placement and support for people with severe mental illness in The Netherlands: a 30-month randomized controlled trial. *Psychiatric rehabilitation journal*, 37(2), 129.

Michon, H., van Busschbach, J., van Vugt, M., Stant, A., Kroon, H., Wiersma, D., & van Weeghel, J. (2011). Effectiveness of the Individual Placement and Support (IPS) model of vocational rehabilitation for people with severe mental illnesses in the Netherlands. *Psychiatrische Praxis*, 38(S 01), OP26_EC.

Mulders, H., Van Ruitenbeek, G., & Zijlstra, F. (2020). Methode Inclusief Herontwerp van Werk vernieuwd: IHW 2.0. *TBV–Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 28(8), 46-49.

Reme, S. E., Grasdal, A. L., Løvvik, C., Lie, S. A., & Øverland, S. (2015). Work-focused cognitive-behavioural therapy and individual job support to increase work participation in common mental disorders: a randomised controlled multicentre trial. *Occupational and environmental medicine*, 72(10), 745-752.

Rijksoverheid (2013) retrieved september 2022 from:
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking>.

Twamley, E. W., Padin, D. S., Bayne, K. S., Narvaez, J. M., Williams, R. E., & Jeste, D. V. (2005). Work rehabilitation for middle-aged and older people with schizophrenia: a comparison of three approaches. *The Journal of nervous and mental disease*, 193(9), 596-601.

Van Ruitenbeek, G. (2017). Praktijkhandleiding Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor (MW©M) voor GGz trajectbegeleiders. In opdracht van UWV t.b.v. Stichting Kenniscentrum Phrenos.
https://www.inclusiearbeidsorganisatie.org/sites/default/files/wysiwyg/PDF/handleiding_mwcm_phrenos_definitief-2_update_email_en_art_2021.pdf?388

Van Ruitenbeek, G., Zijlstra, F. R., & Hülshager, U. R. (2019). The development of an instrument to measure the work capability of people with Limited Work Capacity (LWC). *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(1), 163-174.

Van Ruitenbeek, G. M. C., Zijlstra, F. R. H., & Hülshager, U. R. (2020). Predicting and Assessing Work Performance of People with Limited Work Capacity (LWC): A Multi-Wave, MultiSource Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(2), 1-16.

Van Weeghel, J., Bergmans, C., Couwenbergh, C., Michon, H., & de Winter, L. (2019). Individual Placement and Support in the Netherlands: Past, Present, and Future Directions. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/prj0000372>

Van Weeghel, J., & Michon, H. (2018). *IPS werkt!: Handboek werken en leren met Individuele plaatsing en steun*. Uitgeverij Coutinho.

Versantvoort, M., & Van Echtelt, P. (2016). *Beperkt in functie. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname van mensen met gezondheidsbeperkingen*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Vukadin, M., Schaafsma, F. G., Michon, H. W. C., Cillekens, B., Van de Ven, P. M., Juurlink, T., & Anema J. R. (2022). Evaluation of an implementation strategy for Individual Placement and Support in the Netherlands: a 30-month observational study. *BMC Psychiatry*, 22(1), Article 473. <https://doi.org/10.1186/s12888-022-04121-9>

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR, 2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*.

Zijlstra, F. R. H., Van Ruitenbeek, G., & Mulders, H. (2016). Inclusieve Arbeidsorganisaties. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 94(6), 205-206. DOI: 10.1007/s12508-016-0073-7.