Adviesrapport voor VGN

IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking: waarom niet?

simpel switchen



COLOFON

Auteurs: Harry Michon, Pien van der Sanden
Redactie: Paul van Yperen, Joke Martens
Projectadvies: Gabe de Vries, Cordaan
m.m.v. Mark Franken
Opdrachtgever: VGN

Leden kerngroep:
Joris Barendrecht, Ieder(in)
Bas Bijl, VWS
Angelique Bremer, UWV
Judith Helmons, SZW
Jardy ten Kleij, Cedris
Annemarie Klip, SZW
Erik Rutte, Divosa
Danny Verstallen, LFB

Juli 2024
© Movisie

vgn vereniging gehandicaptenzorg nederland

MOVISIE kennis en aanpak van sociale vraagstukken

simpel switchen

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken
Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren. Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl.

Inhoudsopgave

Samenvatting 4

1. Inleiding 7

2. Bevindingen 10

2.1 Wat is IPS en wat is bekend over effectiviteit? 10
2.2 Wat zijn werkzame elementen van IPS? 12
2.3 Wat werkt in arbeidsre-integratie van mensen met een licht verstandelijke beperking? 13
2.4 Is IPS iets voor mij? 15
2.5 Is IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking uitvoerbaar? 16
2.6 Hoe werkt IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking 18
2.7 Wat vraagt toepassing van IPS van de organisatie 21
Noten bij hoofdstuk 2 22

3. Advies 25

3.1 Beantwoording van de vragen van VGN 25
3.2 Advies 28

Bronnen 32

Bijlage Deelnemers aan de expertgroepen 33

Samenvatting

1. Inleiding

In het kader van het actieprogramma Simpel Switchen in de participatieketen heeft Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) aan Movisie de opdracht gegeven om een onderbouwd advies te geven over de toepasbaarheid van de arbeidsbegeleidingsaanpak Individuele Plaatsing en Steun (IPS) voor mensen met een licht verstandelijke beperking. Om het advies te onderbouwen heeft Movisie verschillende stappen gezet: desksearch van (wetenschappelijke) literatuur; expertbijeenkomsten; interviews met sleutelpersonen en een verdiepend onderzoek bij het IPS-team van Cordaan. We checkten de bevindingen met Pluryn dat ook een IPS-team heeft. Ook vertelden we twee keer tussentijds over onze bevindingen in workshops op een congres en de reacties zijn meegenomen in dit advies.

2. Bevindingen

We beschrijven onze bevindingen in hoofdstuk 2. Vanuit onderzoeksliteratuur gaan we in op drie vragen:

1. Wat is IPS en wat is bekend over de effectiviteit?
Het originele IPS-model dat bedacht is voor mensen met een ernstige psychische aandoening heeft acht hoofdkenmerken, waaronder: ieder die betaald werk wil vinden, wordt serieus genomen; het beginnen in een baan gebeurt zo snel mogelijk – en daarna volgt voor zover nodig training; degenen die begeleiding bieden bij arbeidsvragen werken structureel samen met zorgverleners.
Deze aanpak, die we verder voor de duidelijkheid in dit rapport ook wel ‘IPS-GGZ’ noemen, heeft effect: met IPS vinden beduidend meer mensen betaald werk dan met andere begeleidingsaanpakken. Er is nog geen wetenschappelijk onderzoek naar de effecten van IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking.

2. Wat zijn werkzame elementen van ‘IPS-GGZ’?
Uit onderzoek blijkt dat algehele modeltrouw samengaat met goede resultaten. Het meest aannemelijk is dat IPS het best werkt als het gehele model, dus zonder weglating van afzonderlijke elementen, wordt toegepast. Er is niet één element of een aantal elementen dat duidelijk het verschil verklaart dat IPS maakt.

3. Wat werkt in arbeidsre-integratie voor mensen met een licht verstandelijke beperking?

We hebben op een rij gezet wat werkzame elementen zijn als het gaat om ondersteuning bij arbeidsvragen van mensen met een verstandelijke beperking, ongeacht de specifieke aanpak. We maken onderscheid tussen persoonsgebonden factoren, zoals het uitgaan van iemands wensen en voorkeuren, werkgever gebonden factoren, zoals motivatie van werkgevers en hun bereidheid werkplekken te creëren en aan te passen; en de match, waarbij onder andere een jobcoach helpt werkzoekende en werkgever bij elkaar te brengen.

Vanuit praktijkinzichten en inzichten van experts gaan we in op vier aspecten:

1. We laten enkele deelnemers van IPS aan het woord die zeer tevreden zijn over de IPS-begeleiding. IPS past bij hen, onder andere omdat de begeleider goed bereikbaar is en zij zich serieus genomen voelen.

2. Is IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking uitvoerbaar? Het korte antwoord: jazeker! Het kan, modelgetrouw en met goede resultaten. Een aandachtspunt is de afstemming tussen de IPS-coach en zorgverleners en anderen uit het netwerk van de deelnemer. Die afstemming vergt meer tijd dan bij 'IPS-GGZ' en gebeurt niet vanuit de samenwerking in één team waarin de belangrijkste zorgverleners samenwerken zoals bij 'IPS-GGZ'. Een ander aandachtspunt is de mate waarin deelnemers reguliere banen vinden. Die voorbeelden zijn er zeker, maar er zijn ook veel deelnemers die een beschutte werkplek bij een regulier bedrijf hebben. Dat werkplekken zouden moeten meetellen als een gewone baan, vinden veel geraadpleegde sleutelpersonen en coaches. Ondanks deze aandachtspunten halen zowel Cordaan als Pluryn een 'voorbeeldige modeltrouw', beoordeelt Kenniscentrum Phrenos, dat IPS in Nederland monitort.

3. Hoe werkt IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking? Samen met het IPS-team van Cordaan, geïnterviewde deelnemers en werkgevers haalden we vijf punten op waaraan IPS-begeleiders extra aandacht schenken: tijd nemen (en geduld hebben); snel bereikbaar zijn; het netwerk van de deelnemer betrekken; een vertrouwensband kweken en meewerken op de werkplek. In het rapport gaan we daar nader op in.

4. Wat vraagt toepassing van deze aanpak van de organisatie? Belangrijk is dat een goede uitvoering van IPS intensief is. De vijf genoemde aandachtspunten voor de uitvoering van IPS (met name: tijd nemen, het netwerk betrekken en meewerken op de werkplek) maken dat één begeleider een groep van 15 mensen kan begeleiden – dat is de meest intensieve 'caseload' die bekend is bij IPS. Een goede financiering van IPS is mogelijk, maar vergt veel aandacht voor het maken van goede afspraken met uitvoerende instanties.

3. Advies

Ons advies is om de ontwikkeling van IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking door te zetten. Het kán, en het kan modelgetrouw uitgevoerd worden. Alleen vergt het intensievere begeleiding dan 'IPS-GGZ'. Immers: verbinding met het netwerk vergt meer tijd, en begeleiding van deelnemers vergt meer tijd. Vanwege dat intensieve karakter adviseren wij om vooralsnog als naam 'IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking' te blijven hanteren.

We adviseren deze IPS-ontwikkeling stapsgewijs te doen door met een overzichtelijke groep instellingen de aanpak toe te passen op de korte termijn. De grotere achterliggende ambitie zou moeten zijn om IPS landelijk beschikbaar te maken op de langere termijn voor mensen met een licht verstandelijke beperking en mensen met een arbeidsbeperking in het algemeen. We doen vier aanbevelingen met stappen die VGN deels gelijktijdig kan zetten:

1. Vertel 'waarom' IPS zo belangrijk is: nu nemen onacceptabel weinig mensen deel aan de arbeidsmarkt. Voor een echte verandering is meer nodig, maar IPS voor mensen met een beperking kan van die verandering een veelbelovend en belangrijk onderdeel zijn. Als speerpunt kan het de grotere verandering aanjagen.

Start een discussie met stakeholders over de definitie en invulling van regulier werk. Een baan bij een regulier bedrijf die onder het label beschut werk valt vanwege extra begeleiding, een deel loonkostensubsidie of dispensatie, is een gewone baan! Dat geldt ook voor werken bij een ontwikkelbedrijf, voorheen 'de sociale werkvoorziening'. We maken dat nu ongewoon door onze labels. Laten we al deze categorieën betaald werk samen nemen en volwaardig meetellen. Tel ze ook letterlijk mee in de metingen van de modeltrouw van IPS.

2. Ondersteun enkele organisaties bij het implementeren en toepassen van IPS voor mensen met een beperking. Betrek voor training Kenniscentrum Phrenos. Start lobby's richting onder andere ministeries en Zorgverzekeraars Nederland om bekostiging eenvoudiger en overzichtelijker te maken.
3. Laat onafhankelijk toegepast implementatie- en evaluatieonderzoek doen en gebruik de uitkomsten voor het bepalen van vervolgstappen.
4. Maak een pas op de plaats en bedenk samen met de deelnemende instellingen vervolgstappen. Betrek ook hierbij Kenniscentrum Phrenos.

HOOFDSTUK 1

Inleiding

De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) heeft de ambitie dat in 2030 de 'wereld van werk een wereld is waarin ieder kan participeren' en waarin mensen met een beperking 'collega's zijn en medewerkers, net als ieder ander' (VGN visiedocument 2030). Het thema werk is daarin één van de vier centrale thema's ('groeigebieden'). Het gaat daarbij onder meer om 'passende (betaalde) banen bij een regulier bedrijf, sociale onderneming of een maatschappelijke organisatie'. Aandacht voor het thema werk is hard nodig, want landelijke cijfers laten zien dat mensen met een verstandelijke beperking in substantieel mindere mate meedoen op de arbeidsmarkt. Specifiek voor mensen met een licht verstandelijke beperking geldt dat 26% betaald werk heeft, en 10% vrijwilligerswerk. Dat is ver onder de arbeidsdeelname in de beroepsbevolking[1].

Vraag

Om die achterstand om te buigen doet VGN mee aan het actieprogramma Simpel Switchen. Vanuit dat programma heeft VGN aan Movisie gevraagd een adviesrapport te schrijven over de toepassingsmogelijkheden van het arbeidsbegeleidingsmodel Individuele Plaatsing en Steun (IPS) voor mensen met een beperking. De centrale vraag die VGN daarbij stelde is wat de werkzame elementen van IPS zijn voor mensen met een beperking. VGN formuleerde vijf deelvragen:

1. Is IPS toepasbaar voor mensen met een licht verstandelijke beperking?
2. In hoeverre is het nodig om (volledig) modelgetrouw te werken?
3. Welke IPS-elementen zijn doorslaggevend en/of welke kunnen eventueel vervallen?
4. Zijn er aanvullende elementen nodig?
5. Als een aangepast IPS-model nodig is, hoe noemen we het dan?

Opzet

In overleg met VGN zetten we de volgende stappen:

* Desksearch naar (grijze) literatuur.
* Twee expertbijeenkomsten (sleutelpersonen en stakeholders), waarbij de uitkomsten van de desksearch zijn gepresenteerd. (Bij de sleutelpersonen de zeer voorlopige bevindingen en bij de stakeholders een meer uitgewerkte presentatie.)
* Interviews met enkele sleutelpersonen in dit thema, o.a. projectleider IPS Cordaan/ Pluryn/ Hogeschool Windesheim/ Reinaerde.

* Verdiepende studie bij Cordaan, die bestond uit afnemen van een groepsgesprek met het voltallige team van IPS-jobcoaches van Cordaan, en 10 een-op-een interviews: 1 met landelijk ervaringsdeskundige van LFB, de belangenvereniging dóór en vóór mensen met een verstandelijke beperking; 3 met jobcoaches; 3 met mensen die IPS-begeleiding krijgen, en 3 met werkgevers waar mensen via IPS geplaatst zijn. We gebruikten ook de interviews met twee andere mensen die IPS kregen en we eerder in verband met Simpel Switchen interviewden. Zie: Voorbeeldroutes voor Simpel Switchen | Movisie
* Een workshop op het congres 'Toekomstagenda zorg en ondersteuning voor mensen met een beperking' (25 maart in Utrecht) en twee workshops op het symposium 'Samen werken werkt!' (22 mei in Amsterdam).
* Tijdens het hele project was Gabe de Vries van Cordaan als adviseur betrokken. Hij heeft praktijkervaring én wetenschappelijke kennis ingebracht. In de loop van het project kregen we daarnaast inzage in lopend onderzoek van o.a. Cordaan en Hogeschool Amsterdam naar de werking van IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking bij Cordaan. Dit onderzoek was niet uit onze deskresearch naar boven gekomen, want het was nog niet afgerond. Het onderzoek past echter in het hart van dit project en dus hebben we de uitkomsten zoveel mogelijk in dit rapport opgenomen.

Het project is gestart in november 2023 en afgerond in juni 2024.

Inperking doelgroep

In dit rapport is de focus op mensen met een licht verstandelijke beperking. Dat is niet de enige maar wel een belangrijke groep mensen op wie de bij VGN aangesloten zorgorganisaties zich richten. De mogelijkheden van IPS vinden we ook voor andere groepen interessant. Ook voor hen is het nodig om aanpakken te ontwikkelen en kan IPS een oplossingsrichting bieden. Er loopt al een onderzoek naar IPS voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel, een andere doelgroep van zorgorganisaties[2]. Tot slot merken we op dat relatief veel mensen met een licht verstandelijke beperking ook mentale problematiek hebben[3]. Dat benadrukt dat indelingen in groepen slechts betrekkelijk zinvol en behulpzaam zijn.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 presenteren we eerst de bevindingen van ons onderzoek. In het eerste deel concentreren we ons op gepubliceerde onderzoeksbevindingen (paragrafen 2.1 t/m 2.3); in het tweede deel vatten we de bevindingen samen van ons eigen verdiepend onderzoek (2.4 t/m 2.7). Aan de basis van het eerste deel van hoofdstuk 2 staat een desksearch, deze is apart opvraagbaar bij de eerste auteur. Door middel van noten zijn de belangrijkste bronnen in dit rapport benoemd. In hoofdstuk 3 volgt het advies dat we

baseren op deze bevindingen. Eerst beantwoorden we nog de vijf door VGN opgestelde deelvragen (3.1) en vervolgens formuleren we een advies (3.2).

Over de terminologie in dit rapport: dit rapport heeft een abstract karakter en gaat over een aanpak die kan helpen de arbeidsmarktpositie van mensen te verbeteren. Het zijn die mensen waar het ons om te doen is. Voor de duidelijkheid noemen we hen in dit rapport regelmatig ‘deelnemer’ waarbij het om deelnemers aan de aanpak IPS gaat.

Waar we IPS schrijven zonder toelichting, of ‘IPS-GGZ’, bedoelen we het oorspronkelijke IPS, ontwikkeld voor mensen met een langdurende psychische aandoening, tenzij uit de context duidelijk is dat het om IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking gaat.

HOOFDSTUK 2

Bevindingen

In dit hoofdstuk zetten we onze bevindingen op een rij. We baseren ons op het onderzoek zoals beschreven in de inleiding. We gaan in op zeven door ons opgestelde vragen waarop we antwoorden vonden vanuit die projectstappen:

Vanuit onderzoeksliteratuur:

1) Wat is IPS en wat is bekend over de effectiviteit? Is er effectonderzoek naar IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking?
2) Wat zijn werkzame elementen van IPS? Wat zegt specifiek onderzoek naar de werkzame elementen van IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking?
3) Wat werkt in arbeidsre-integratie voor mensen met een licht verstandelijke beperking?

Vanuit praktijkinzichten en inzichten experts:

4) Deelnemers van IPS aan het woord: Is IPS iets voor mij?
5) Is IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking uitvoerbaar?
6) Hoe werkt IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking?
7) Wat vraagt toepassing van deze aanpak van de organisatie?

ONDERZOEK - gepubliceerde kennis

2.1 Wat is IPS en wat is bekend over effectiviteit?

Individuele Plaatsing en Steun (IPS) is van oorsprong een model voor arbeidsbegeleiding voor mensen met een ernstige psychische aandoening die cliënt zijn van Geestelijke Gezondheidszorg. Het is in de Verenigde Staten bedacht, vanaf de jaren 2000 is het ook in Nederland toegepast.

Het model heeft acht kenmerken die voorop staan: 1. Regulier werk is het doel; 2. Niemand wordt uitgesloten; 3. Integratie van toeleiding naar werk of opleiding en zorg; 4. Voorkeur van werkzoekende staat voorop; 5. Ondersteuning bieden rond (vragen over) werk en inkomen; 6. Snel zoeken, snel plaatsen (en daarna pas de nodige training geven); 7. Baan(kans)ontwikkeling; 8. Continue ondersteuning.[4]

Er is wereldwijd veel wetenschappelijk bewijs dat via IPS een groot aantal mensen betaald werk vindt. Dat aantal is groter dan het aantal mensen dat werk vindt via andere aanpakken. Een groeiend aantal studies laat ook zien dat IPS relatief duurzame banen/ duurzaam werk oplevert. Uit recent onderzoek van het UWV, waarbij IPS wordt vergeleken met de reguliere dienstverlening, blijkt ook dat IPS mensen sneller aan het werk helpt.[5]

De laatste jaren is in meerdere landen geëxperimenteerd met het toepassen van IPS voor mensen uit andere groepen. Of IPS ook effectief is voor die andere groepen mensen, is veel minder goed onderzocht. Er zijn wel steeds meer aanwijzingen dat IPS ook goed werkt voor anderen dan degenen met de meer langdurige ernstige psychische problematiek.[6]

Kosten-effectiviteit

Vaak wordt ook de vraag gesteld of IPS kosten-effectief is. Een woord vooraf: deze vraag zou niet los moeten staan van de vraag wat het een maatschappij waard is dat mensen serieuze ondersteuning krijgen bij hun arbeidswensen. De betere economische evaluaties stellen ook niet of een aanpak wel of niet kosten-effectief is, maar spreken van de mate waarin beleidsmakers willen investeren in een aanpak en geven daarbij aan wat dat kost en wat dat oplevert.

Er is nauwelijks onderzoek dat een compleet beeld geeft van de kosten en baten van IPS. Zo is er geen onderzoek dat ervaren kwaliteit van leven en ervaren gezondheid meeneemt, terwijl daar vermoedelijk belangrijke baten liggen. De bevindingen over de kosten-effectiviteit van IPS zijn wisselend. Enerzijds is er onderzoek dat aanwijzingen oplevert dat IPS kosten-effectief is, dus dat de baten groter zijn dan de kosten, met name op de langere termijn. Anderzijds is er onderzoek dat hier geen eenduidig antwoord op vindt. Het genoemde UWV-onderzoek constateert dat er geen significante besparingen op zowel uitkeringslasten als zorgkosten worden gerealiseerd over een periode van drie jaar[7]. Dergelijk onderzoek is verder nog incompleet. Onderzoek over meerdere jaren bijvoorbeeld waarbij ook de ervaren winst zoals kwaliteit van leven en gezondheidswinst worden meegeteld, bestaat nog niet. Ook is er veel verschil in de berekeningswijzen van kosten en/of baten.

Is er wetenschappelijk onderzoek naar het effect van IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking?

Er is dus onderzoek naar IPS voor andere groepen mensen dan voor wie het model oorspronkelijk bedoeld is. Maar uit ons project blijkt dat er wereldwijd *geen* wetenschappelijk onderzoek is naar de effectiviteit van IPS toegepast voor mensen met een verstandelijke beperking.[8]

We hebben ook gekeken naar literatuur over Supported Employment voor mensen met een verstandelijke beperking. Want dat model lijkt erg veel op IPS. IPS is er zelfs op gebaseerd, alleen is IPS ten opzichte van Supported Employment:

* meer daadwerkelijk gericht op 'niemand uitsluiten' (ieder die wil werken een kans geven);
* meer daadwerkelijk gericht op snelle plaatsing in een gewone betaalde baan (en daarna pas trainen);
* een model dat duidelijker volledige integratie van zorg en arbeidsbegeleiding voorstelt.

Effectiviteit van Supported Employment

Er is veel minder onderzoek naar de effecten van Supported Employment dan naar IPS. We vonden geen veldstudies die het effect van Supported Employment vergelijken met het effect van andere aanpakken. Wel is een groot onderzoek gedaan naar gegevens die de 'Amerikaanse UWV' bijhoudt over mensen die Supported Employment hadden gekregen ten opzichte van mensen die niet of op andere wijze begeleid waren. Degenen die Supported Employment kregen, hadden significant vaker werk gevonden[9].

2.2 Wat zijn werkzame elementen van IPS?

Is het ene onderdeel van de aanpak belangrijker dan het andere? Zijn de goede resultaten van het originele IPS-model vooral te danken aan één of meer onderdelen? Dat is lastig te onderzoeken. Uit onze desksearch komen drie bevindingen:

1. Aanbieders die een goede modeltrouw hebben, behalen betere resultaten dan aanbieders met een minder goede modeltrouw. Een hoge modeltrouw is: het goed en volledig toepassen van de 8 onderdelen van IPS. Het lijkt erop dat IPS succesvol is vanwege de combinatie van de verschillende elementen: het geheel is meer dan de som der delen.
2. De integratie van arbeidsbegeleiding met zorgverlening lijkt een heel belangrijk en onderscheidend element.
3. Goede samenwerking tussen IPS-coach en andere mensen (professionals) die ook een rol vervullen in de arbeidsre-integratie kan ook doorslaggevend zijn.

Bedenk: dit zijn inzichten over IPS voor mensen met psychische problematiek. Dat kan aanwijzingen geven voor IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking. Maar of dat klopt, vergt nader onderzoek.

Wat zegt onderzoek naar de werkzame elementen van IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking?

In Nederland vonden we één heel kleinschalig onderzoek naar de toepassing van IPS specifiek voor mensen met een licht verstandelijke beperking en wat daarbij de werkzame elementen zijn.[10] De onderzoekers vonden bevestiging van het belang van diverse IPS-elementen zoals 1 & 2 (focus op werk, voor wie wil), en 8 (continue ondersteuning:

het is belangrijk om de tijd te nemen en begeleiding vol te houden). De onderzoekers stippen ook enkele aanvullende aspecten aan:

* ‘Creëren van werkplekken’, dat is: het samen met de werkgever bedenken van werk dat de werkzoekende kan doen.
* ‘Situationeel en direct handelen’: daarmee wordt bedoeld dat de IPS-begeleider snel reageert op vragen van de deelnemer. En snel iets doet aan een probleem op het werk.
* Het ‘netwerk onderhouden’: de IPS-begeleider stemt af met andere professionals, zoals een woonbegeleider. En familie en vrienden zijn belangrijk (bijvoorbeeld de rol van de ouders wordt genoemd).

2.3 Wat werkt in arbeidsre-integratie van mensen met een licht verstandelijke beperking?

We hebben ook gekeken wat werkzame elementen zijn die kunnen helpen de arbeidsdeelname van mensen met een licht verstandelijke beperking te vergroten, ongeacht de specifieke aanpak (IPS, Supported Employment, andere aanpakken). We vatten samen wat daarover in de afgelopen jaren is geschreven.[11]

Als we echt de arbeidskansen van mensen met een verstandelijke beperking groter willen maken, moet er veel aandacht zijn voor drie hoofdzaken: de persoon zelf, de werkgever en de match tussen die twee. We noemen hier kort bij elke hoofdzaak de vijf belangrijkste aandachtspunten:

Persoon

* Versterken motivatie, zelfvertrouwen, empowerment en veerkracht. Ervaringen ophalen en vertrouwen opdoen in eerste stappen op werkgebied (en leren).
* Uitgaan van wat iemand kan en wil, realistisch inschatten en zo nodig stapsgewijs ontwikkelen. Met aandacht voor het begrijpen van de werkzaamheden. En: uitzoeken wat iemand nodig heeft om te kunnen werken.
* Investeren in de eerste stappen naar werk zoals opleiding, vrijwilligerswerk en werkervarings-plekken. Tegelijkertijd gaat het daarbij om het maken van ‘zachte’ overgangen tussen de ene werksituatie en de andere.
* Belang van steun vanuit het informele en formele netwerk (o.a. individuele jobcoaching). Mensen uit het informele netwerk kunnen ondersteunend zijn of juist tegenwerkend.
* Integrale benadering behoeften werknemers / ondersteuning meerdere leefgebieden.

Werkgever

* Visie en motivatie[12] om mensen met een beperking aan te nemen. Daarbij horen ervaring en kennis van de doelgroep.
* Werving en selectieprocedure aanpassen aan mogelijkheden van mensen – open mind.
* Cultuur: flexibiliteit en diversiteit hebben positieve uitwerking op de arbeidsparticipatie; inclusief ondernemen – daarbij hoort ook: bewust werken aan draagvlak op de werkvloer.
* Aanpassingen van het werk en werkprocessen. Nodig is een werkgever die bereid is samen met anderen werkplekken en functies te creëren, bijvoorbeeld door werk in taken op te knippen of werkprocessen eenvoudiger te maken.
* Aanpassing van de begeleiding: het hebben van een mentor of andere steun in de werkomgeving is een werkzaam element – maar specialistische begeleiding kan ook nodig zijn, ook dit is maatwerk.

Match werknemer-werkgever

Voor een duurzame match en behoud van werk of inzetbaarheid van de werknemer is het van belang om oog te blijven houden voor alle genoemde onderdelen. Werkzame factoren zijn:

* Een jobcoach (in brede zin, inclusief IPS-coaches) die zowel de werknemer áls de werkgever ondersteunt en oog heeft voor de wijze waarop werknemer en werkgever met elkaar omgaan. Er is veel onderzoek dat het nut van jobcoaching aantoont, ook om duurzame uitkomsten te krijgen. Ook werkgevers vinden het belangrijk dat een jobcoach helpt. Wat werkt is als een jobcoach op de werkplek ondersteunt bij de werkzaamheden (‘on the job’ steun).
* Samenwerking tussen diverse stakeholders inclusief werkgever – werknemer zelf.
* Uitwisseling tussen werkgevers.
* Aandacht houden voor het sociaal netwerk van de betrokkene. Iemand, bijvoorbeeld een familielid, kan rolmodel zijn, of ondersteuner. Maar mensen in de omgeving kunnen ook ‘tegenwerken’. Dat gebeurt bijvoorbeeld als zij hun familielid willen beschermen tegen vervelende ervaringen op het werk of willen behoeden voor een terugval in gezondheid.
* Wat niet lijkt te werken of niet per definitie werkt, zijn stages of andere tussenstappen bij een andere werkgever dan de werkgever waar iemand uiteindelijk komt te werken.

PRAKTIJK - ervaringen vanuit Cordaan en inzichten expert

In Nederland zijn voor zover bekend twee zorgorganisaties daadwerkelijk gestart met het ontwikkelen van een IPS-praktijk voor mensen met een licht verstandelijke beperking. Dat zijn Cordaan en Pluryn. Aan de hand van de expertbijeenkomsten en het verdiepende onderzoek bij Cordaan gaan we in op een aantal praktijkinzichten en ervaringen met IPS. Een enkele keer noemen we ook Pluryn. Bij hen checkten we of bepaalde bevindingen ook voor hen gelden. We beginnen met het perspectief van de geïnterviewde mensen die deelnemen aan IPS.

2.4 Is IPS iets voor mij?

We hebben in totaal vijf mensen gesproken die begeleiding ontvangen van het IPS-team van Cordaan (van wie drie binnen dit project). Bij vier van hen was ook de IPS-coach aanwezig. Uit hun verhalen kwam sterk naar voren dat zij trots waren op wat zij bereikt hadden. Alle vijf vertelden duidelijk hoe belangrijk het voor hen is om te werken en om betaald te werken. Een eigen inkomen verdienen is voor hen een belangrijk motief om te willen werken. Daarnaast zeiden ze dat ze zich door het werk meer serieus genomen voelden, er meer bij horen in de maatschappij. Ze noemden nog allerlei positieve kanten aan het hebben van een baan, die niet anders zijn dan voor bijna ieder ander. Ze zeiden ook, vrij vertaald, dat hun IPS-coach een belangrijke rol had vervuld en schakel was geweest tussen de ene vorm van werk en het huidige.

Zij vertelden ons dat de opstelling en de werkwijze van de IPS-coach past bij wat ze graag willen: iemand die het serieus neemt dat ze een betaalde baan willen. Daarbij willen zij snelle stappen zetten en ervaren dat er schot in de zaak zit.

Ook in de expertsessies werd vanuit ervaringsperspectief het IPS-model omarmd – voor mensen die graag (en snel) betaald werk willen vinden. Tegelijkertijd is het belangrijk om te beseffen dat er een groep is voor wie de voordelen van het zetten van stappen naar regulier betaald werk niet opwegen tegen de nadelen. Er zijn veel redenen om onzeker te zijn over de gevolgen van betaald gaan werken. Sommigen kiezen daarom bewust voor werk dat niet betaald wordt en/of met behoud van uitkering gedaan kan worden. Want zo hebben zij meer rust en/of kunnen zij werk doen dat beter past bij hun voorkeuren.

2.5 Is IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking uitvoerbaar?

De uitvoerbaarheid van IPS is zowel in de expertgroepen als in de interviews bij Cordaan besproken.

Voor wie? Van belang is dat IPS vanuit Cordaan en Pluryn niet geboden wordt aan de complete groep van mensen met een licht verstandelijke beperking. Er zijn in Nederland ruim een miljoen mensen met een licht verstandelijke beperking, van wie velen zelf hun weg vinden. IPS wordt geboden aan een subgroep die vaak aanvullende problematiek heeft, bijvoorbeeld verslaving of mensen die het via reguliere voorzieningen of geheel op eigen kracht niet lukt.

Modeltrouw

Een hoge modeltrouwscore is mogelijk. Modeltrouw is: de mate waarin IPS volgens alle onderdelen en uitgangspunten van het model toegepast wordt. Het IPS-team van Cordaan is onlangs (opnieuw) beoordeeld als een team dat IPS toepast met een 'voorbeeldige modeltrouw'. Dat is de hoogst haalbare beoordeling, de andere drie typeringen van de mate van modeltrouw zijn: 'goede modeltrouw', 'redelijke modeltrouw' en 'geen IPS'. De modeltrouw wordt vastgesteld door middel van een audit door onafhankelijke beoordelaars van Kenniscentrum Phrenos. Op basis van de audit worden 26 items gemeten, met elk 5 ankerpunten. Er zijn in totaal 26*5 = 130 punten te behalen. Cordaan behaalde 115 van de 130 punten (zo ook Pluryn)[13], wat overeenkomt met voorbeeldige modeltrouw.

Aantal reguliere betaalde banen

Op twee onderdelen scoort Cordaan relatief minder goed dan alle andere onderdelen. Het eerste is het aantal reguliere betaalde banen dat gevonden wordt. Dat komt doordat een deel van de IPS-deelnemers betaald werk gaat doen met gesubsidieerde begeleiding via de regeling beschut werk. Bij Cordaan en ook bij Pluryn zijn overigens de meeste werkplekken die onder de noemer beschut werken vallen, werkplekken bij reguliere bedrijven en organisaties. Dat is ook het primaire streven bij deze IPS-teams: werk bij een gewoon bedrijf.

Vereiste mate van integratie

Ook de vereiste mate van integratie van de arbeidsbegeleiding en zorg/behandeling wordt bij Cordaan anders beoordeeld. Dat komt doordat de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking doorgaans anders georganiseerd is dan die voor mensen met een ernstige psychische aandoening. Bij Cordaan worden zorg en begeleiding bij arbeid en dagbesteding vanuit aparte afdelingen aangeboden en vanuit verschillende locaties. De IPS-coaches zoeken zeker intensieve afstemming en samenwerking met de zorgverleners van die locaties en / of met medewerkers van andere organisaties zoals een gedragsdeskundige of een buurtteammedewerker. Vergeleken met IPS in de

GGZ vergt het realiseren van afstemming met de op verschillende locaties werkende professionals extra inspanning van de IPS-coach. In de GGZ is de IPS-coach namelijk lid van een multidisciplinair team dat ambulante zorg verleent aan mensen die zelfstandig wonen. IPS-werkers in de GGZ opereren daardoor dichter bij de belangrijkste andere zorgverleners, zoals een psychiater, psycholoog of ervaringsdeskundige. Voor een hoge modeltrouwscore is die nabijheid van betrokken zorgmedewerkers vereist door het verbonden zijn van een IPS-werker aan één, maximaal twee van dergelijke teams.

Direct plaatsen in werk
Voor de andere IPS-principes geldt dat ook deze principes worden toegepast door het IPS-team van Cordaan én dat de modeltrouwscores goed zijn. Het principe van 'direct plaatsen in werk' en zoveel mogelijk daarna trainen, wordt ook toegepast. Wel werd erop gewezen dat soms eerst periodes van werkervaring opdoen toegepast worden, zoals een proefplaatsing die bij participatiebanen vereist is. Dat gebeurt dan wel zoveel mogelijk in de gewenste werksituatie en dus niet op een andere, meer training-georiënteerde plek, iets wat het IPS-model ook afraadt.

Ondersteunen bij vragen rond werk en inkomen
Een derde principe, het ondersteunen bij vragen rond werk en inkomen, werd wel genoemd in de expertgroep als extra belangrijk en tegelijk lastig. Belangrijk omdat ook bij deze groep mensen ingewikkelde inkomensgevolgen spelen naast een sterke wens tot helderheid en zekerheid en het is voor hen gemiddeld lastiger te begrijpen dan voor andere mensen.[14]

Knelpunten
Een specifiek knelpunt dat werd genoemd, is het doorlopen van de Wajong-uitkering in de eerste maand dat mensen gaan werken, waardoor mensen naderhand geld terug moeten storten. Dit is heel lastig uit te leggen en het is lastig te regelen dat een deel van het geld dat op de rekening staat gereserveerd wordt.

Vergelijkbare ingewikkeldheden komen voor in veel andere gevallen van mensen die betaald gaan werken na een periode van dagbesteding-vrijwilligerswerk of andere vormen van onbetaald werk. Uitleg geven over de gevolgen vergt (nog) meer inspanning voor mensen die meer tijd nodig hebben en/of op een andere manier dingen begrijpen.

Divers netwerk van werkgevers opzetten
Het contact leggen met werkgevers en een heel divers netwerk van werkgevers opzetten, is een belangrijk principe van IPS en ook dat kwam in de gesprekken bij Cordaan vaak terug. Wat de match werknemer-werkgever betreft: voor mensen met een verstandelijke beperking lijkt ook de klik met de werkgever extra belangrijk. Die klik is er als een werkgever goed aanvoelt wat de werknemer nodig heeft. Het is dus extra goed zoeken naar een werkgever bij wie die klik er is of kan ontstaan.

2.6 Hoe werkt IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking

Hiervoor zagen we dat IPS in potentie toepasbaar is, volgens de ervaringen bij Cordaan (en Pluryn). De acht onderdelen van 'IPS-GGZ' vormen ook de aanpak bij Cordaan. Wel zijn aanpassingen nodig en zijn er onderdelen waar de IPS-begeleiders extra aandacht aan moeten besteden. In de teamsessie met het voltallige IPS-team van Cordaan werd dat duidelijk bevestigd. Toen kwamen ook onderdelen van hun aanpak naar voren die niet expliciet in het IPS-model verwoord worden. Anders gezegd, zij vullen IPS in op een manier die samenhangt met behoeften en vragen die bij mensen met een licht verstandelijke beperking gemiddeld indringender zijn dan bij andere mensen. De vier meest genoemde aspecten waren:

1. Snel en goed bereikbaar zijn.
2. Tijd nemen en geduld hebben.
3. Het netwerk van de deelnemer betrekken.
4. Een vertrouwensband opbouwen. Dit aspect is nauw verbonden met – en meer overkoepelend ten opzichte van – de voorgaande drie punten.

We interviewden drie coaches, elk over één van de eerste drie genoemde thema's – het vierde thema (vertrouwen) kwam in elk gesprek aan de orde. Wat volgt is een uitwerking per thema, gebaseerd op de verdiepende onderzoeksactiviteiten bij Cordaan (teamsessie én de interviews met IPS-coaches, deelnemers en werkgevers.)

Snel en goed bereikbaar zijn

De IPS-coaches van Cordaan gaven aan dat het heel belangrijk is om snel te handelen als er iets speelt, bijvoorbeeld als een deelnemer een probleem ervaart op het werk. Snel handelen kan alleen als de coaches goed en makkelijk bereikbaar zijn. Waarom wordt dit speciaal benadrukt als het over mensen met een licht verstandelijke beperking gaat? Een gespannen gevoel kan snel toenemen en in paniek veranderen door bijvoorbeeld negatieve ervaringen uit het verleden, of doordat mensen zich niet altijd begrepen voelen door anderen, of dingen zelf niet makkelijk begrijpen. Sommigen zijn impulsief. Een coach vertelt bijvoorbeeld dat hij gebeld werd door een deelnemer die een uur later een sollicitatiegesprek zou hebben en vroeg of de IPS-coach het gesprek samen met hem wilde doen. Dat lukte omdat de coach toevallig in de buurt was en bereid was te stoppen met het werk dat hij op dat moment deed.

Ook werkgevers vragen snelheid en bereikbaarheid: zij willen dat de coach er ook voor hen is. Dat maakt het extra belangrijk dat coaches snel reageren als problemen zich voordoen. Dit hangt ook samen met de mate waarin er begeleiding is op de werkvloer, bijvoorbeeld door een mentor.

Wat is snel? De geïnterviewde coach geeft aan dat hij via een app bereikbaar is; als hij aan het bericht merkt dat het urgent is dan reageert hij binnen hetzelfde uur. Bij uitzondering is hij ook buiten werktijden, bijvoorbeeld in het weekend bereikbaar. Het

is niet altijd nodig om direct elkaar op te zoeken, maar wel is erkenning nodig voor het probleem en is het nodig de eerste vragen te stellen over wat er aan de hand is. Als werkgevers contact zoeken, probeert de coach binnen een dag langs te gaan of ander contact te hebben. Om zowel voor de werkgever als de werknemer goed bereikbaar te zijn is het dus nodig om ruimte te hebben in de agenda en ruimte te ervaren om flexibel met de werkagenda om te gaan.

Tijd nemen en geduld hebben

Op allerlei manier komt terug dat de coaching tijd kost en geduld vraagt – en dat geldt net zo goed voor degenen die zij begeleiden. Tijd nemen speelt op verschillende momenten en in verschillende dimensies van het werk:

* Tijdens contactmomenten: het is bijvoorbeeld de kunst om telkens één vraag te stellen of onderwerp aan te snijden, herhaaldelijk uitleg te geven, stiltes te laten vallen en zo de ander tijd te geven om iets op te nemen, te checken bij de ander of de uitleg begrepen is of dat een veronderstelling klopt.
* Tijd nemen om elkaar te leren kennen: samen bedenken wat een passende werkplek is. En de tijd nemen om iemand te laten wennen aan het werk, bij een eerste of volgende werkplek. Als er sprake is van een proeftijd, kan een coach helpen iemand te overtuigen hier wel voor te gaan of geduld te hebben voordat je je salaris krijgt.
* Een eerste werkplek is vaak niet (helemaal) passend, het is een kwestie van uitproberen. Het kost tijd om dat met elkaar te begrijpen en het vergt geduld van allebei om door te zoeken naar een baan die wél passend is. Een van de geïnterviewden vertelde dat hij het zonder zijn coach nooit zo lang had volgehouden. Uiteindelijk was de vijfde baan in anderhalf jaar tijd de juiste match.

Ook de geïnterviewde werknemers zelf geven heel duidelijk aan dat geduld en tijd nemen belangrijk is: op de eerste plaats geldt dat voor henzelf. En dat is lastig, want ze willen snel resultaat zien, en hebben geen zin in oriënterende activiteiten die zij als een omweg ervaren. Maar ze wijzen er ook op hoe belangrijk het is dat een ander stap voor stap aan hen uitlegt hoe het werk uitgevoerd moet worden, en dat gesprekken op de werkvloer rustig verlopen, met begrip voor wat zij nodig hebben. Een werknemer vertelt dat een collega een taak sneller kan uitvoeren en dan dat werk van haar overneemt, waardoor het bijna misliep met die baan. Ook de werkgever en collega's moeten dus geduld opbrengen om iemand kansen te geven en samen uit te puzzelen hoe 'het' het best werkt.

Dit vraagt om balanceren, want het is niet de bedoeling dat iemand in de wachtstand komt. Uiteindelijk gaat het bij IPS om snel dingen uitproberen door op een werkplek mee te lopen of een sollicitatiegesprek te doen.

Het netwerk betrekken

Het is belangrijk om andere professionals te betrekken die een rol vervullen in de zorg, bijvoorbeeld de woonbegeleider of een behandelaar. Daarnaast is ook iemands eigen sociaal netwerk belangrijk, ook degenen die een meer informele ondersteunende rol

hebben. Als iemand nog thuis woont, is het vaak een van de ouders, soms een broer of zus. Vaak speelt dat sociaal netwerk een extra belangrijke rol als de betrokken deelnemer jonger dan een jaar of dertig is. De coaches steken veel tijd in contact met die 'belangrijke anderen', ze schatten de hoeveelheid tijd op zo'n 30% van de begeleidingscontacten – tegen 70% van de tijd voor het contact met de deelnemer zelf.

Het contact met het informele netwerk kent drie varianten:

Aanvullen
Door een goed contact met de ouders van een deelnemer kun je elkaar aanvullen in de geboden ondersteuning. Bijvoorbeeld als iemand beter door zijn moeder gemotiveerd kan worden dan door de coach, omdat hij van haar meer aanneemt. Ouders kennen de deelnemer ook beter. De coach in dit voorbeeld overlegt dan rechtstreeks met de moeder via whatsapp of bellen. Dat gebeurt wel altijd zo dat de betrokken deelnemer ervan weet.

Een IPS-coach vertelt dat hij een deelnemer minder vaak ziet dan degene uit het netwerk, de ouder of persoonlijk begeleider. 'Als het gaat om het behouden van een baan of naar school gaan, fungeert het netwerk als ogen en oren.' Hij begeleidt bijvoorbeeld iemand die zich wat vaker dan nodig ziekmeldt. De moeder van de deelnemer houdt het nu in de gaten, waardoor hij zich minder vaak ziekmeldt.

Ontzorgen en erkennen
De coach is er niet alleen voor degene die hij begeleidt, maar ook voor de ouder. Hier is volgens hem behoefte aan. Ouders willen gehoord worden bij de soms intensieve zorgtaak. Daarnaast kan de IPS-coach uitleg geven aan zowel ouder als kind hoe het re-integratieproces werkt. Door er ook voor de ouder te zijn, ben je gezamenlijk en op gelijkwaardige basis een doel aan het nastreven. Deze positieve impact op ouders/familie wordt vaak niet meegenomen in de waardering van arbeidsre-integratie in het algemeen of IPS in het bijzonder.

Tegenwerken
Het komt ook voor dat mensen in het netwerk, bijvoorbeeld familieleden, juist tegenwerken, omdat zij onder- of juist overschatten wat hun familielid kan en wil. Sommige ouders willen helpen waar dat niet nodig is, zoals hun kind naar het werk brengen. Anderen overschatten juist en begrijpen of erkennen bijvoorbeeld niet dat hun familielid begeleiding nodig heeft bij het vinden van passend werk. Of zij zijn bang dat hun zoon of broer onderschat wordt. Dat kan gepaard gaan met een zwart-wit beeld van bijvoorbeeld beschut werk ('Onze zoon is te goed voor …'). Of met het onderschatten van de druk die bepaalde psychische problemen zoals een angststoornis met zich meebrengen. In zulke gevallen biedt de coach een luisterend oor en/of helpt uit te leggen wat er aan de hand is. Of de coach nodigt het familielid uit om eens te komen kijken op de werkplek.

Aan wederzijds vertrouwen werken
Meer nog dan bij andere mensen is het belangrijk dat de IPS-coach en de deelnemer elkaar vertrouwen. De hiervoor genoemde elementen werken allemaal mee aan het krijgen van een relatie waarin vertrouwen centraal staat. Dat is een cirkelwerking. Als bijvoorbeeld de IPS-coach snel reageert en daadwerkelijk ondersteunt, durft de deelnemer eerder te bellen op momenten dat er iets speelt en kan makkelijker zeggen wat er in hem omgaat of wat hem dwars zit.

Door de eerste ervaringen leert een deelnemer de IPS-coach kennen als iemand die hij kan vertrouwen, die afspraken nakomt. De coach wordt ook iemand aan wie een deelnemer juist minder hoeft uit te leggen dan aan anderen. Maar de coach is ook de vertrouwenspersoon die aangeeft dat het niet gelijk allemaal goed hoeft te aan, dat de deelnemer fouten mag maken.

Omgekeerd vertrouwt de IPS-coach op de mogelijkheden van de deelnemer. Dat is het fundament van IPS (en Supported Employment, waarop het gebaseerd is). Vertrouwen kweken en de andere genoemde aanvullende elementen zijn niet per se IPS-specifiek: het zijn belangrijke aandachtspunten ook bij andere aanpakken om mensen bij arbeidsvragen te helpen. Een geraadpleegde expert wees erop dat intern onderzoek tot eigen verrassing had geleerd dat het meest succesvolle element van Supported Employment was: ‘het vertrouwen dat de jobcoach/begeleider in de cliënt heeft. (..) Als iemand al denkt: dit wordt niks dan wordt het ook niks. Het had minder te maken met methodieken, maar meer met die menselijkheid.’

2.7 Wat vraagt toepassing van IPS van de organisatie

In dit project hebben we ons geconcentreerd op de vraag uit welke kernelementen of onderdelen IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking bestaat. Is het een kwestie van ‘IPS-GGZ’ overnemen of is aanpassing en/of aanvulling nodig? Op basis van het voorgaande en met aanvullende informatie uit de expertbijeenkomsten noemen we aandachtspunten die te maken hebben met de implementatie van IPS.

IPS-heavy
IPS begeleiding voor mensen met een licht verstandelijke beperking vergt meer tijd dan ‘IPS-GGZ’. Dat is het gevolg van:

* De genoemde aanvullende aandachtspunten: het snel bereikbaar zijn; het tijd nemen om zaken uit te leggen; het betrekken van het sociaal netwerk.
* Het afstemmen met zorgprofessionals kost meer tijd, omdat de locaties verder uit elkaar liggen en de zorg niet georganiseerd is in lokale teams waarvan alle betrokken zorgprofessionals deel uitmaken, zoals bij IPS in de GGZ. Het kost IPS-coaches van Cordaan daardoor meer tijd om de ondersteuning af te stemmen met professionals, zoals woonbegeleiders, een behandelaar, een gemeentelijk klantmanager etc. In die zin is het wat wrang dat de modeltrouwscore bij Cordaan wat betreft integratie met zorg laag uitvalt.

Bovendien is het nodig dat IPS-coaches meewerken in de werksituatie en 'on the job' coachen. Ook dit aspect kwam duidelijk in alle interviews met werknemers, werkgevers en IPS-coaches naar voren.

Dat betekent dat een IPS-coach een minder grote groep mensen begeleidt (kleinere caseload) dan de IPS-trajectbegeleider van een gemiddeld IPS-team in de GGZ. De caseload van de IPS-coaches in het team van Cordaan is 1:15 (precies zo werkt het bij Pluryn). Dat is naar de maatstaven van het oorspronkelijke IPS-model een perfecte, want relatief zeer lage caseload. IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking is dus een intensieve aanpak. In de expertgroep werd gezegd: 'ze noemen onze IPS wel eens IPS-light door minder sterke integratie met de zorg, maar in feite is het IPS-heavy'.

Financiering

De wijze van financiering van IPS (aangepast of niet) is niet de focus van dit adviestraject geweest. We gaan kort op dit aspect in, omdat het zo belangrijk is voor de toepassingsmogelijkheden. Voor de IPS-trajecten van Cordaan is aparte financiering mogelijk via de gemeente Amsterdam bij mensen met een Wmo-voorziening voor dagbesteding. Met de gemeente Amsterdam zijn goede afspraken mogelijk over trajectfinanciering, ook omdat de gemeente toepassing van IPS omarmt. UWV-trajecten zijn (bijna) niet haalbaar, omdat die niet genoeg financiering bieden voor de hoeveelheid begeleiding die voor de trajecten nodig is. Als het gaat om mensen die onder de Wet langdurige zorg (Wlz) vallen, kunnen in overleg met het zorgkantoor de gelden voor dagbesteding gebruikt worden voor de IPS-trajecten. Dergelijke afspraken vergen wel het nodige overleg, ook op directieniveau. Dat komt onder andere doordat de standaardregistratie voor Wlz uitgaat van dagdelen dagbesteding, gebaseerd op aanwezigheid op een locatie voor dagbesteding. Het gebruiken van die uren voor IPS-inzet vergt uitleg over en weer en acceptatie bij het zorgkantoor van een andere invulling dan gebruikelijk is. En het loont alleen als er voldoende dagdelen dagbesteding toegekend zijn.

Verder is een verschil met 'IPS-GGZ' dat er geen vergoeding is vanuit het zorgkantoor voor de eerste acht oriënterende gesprekken die de IPS-trajectbegeleider min of meer standaard voert met iemand die zich aanmeldt met de wens om betaald werk te vinden ter verkenning van wensen en mogelijkheden.

Pluryn kan voor de financiering van IPS-trajecten een beroep doen op gemeente/ UWV omdat behalve hun verstandelijke beperking deelnemers ook een psychische kwetsbaarheid hebben. Overigens wordt in de expertgroep met sleutelpersonen gemeld dat organisaties die werken met andere varianten van Supported Employment, via UWV financiering voor deeltrajecten kunnen vinden. Dat gaat wel in 'opgeknipte' delen, bijvoorbeeld eerst een work-fit traject en daarna apart jobcoaching als mensen een baan gevonden hebben. Dat kan allerlei nadelen hebben, het kan bijvoorbeeld lastig zijn om één vertrouwde jobcoach als begeleider te bieden.

Drie implementatieniveaus
De sleutelpersonen en stakeholders zeiden ook dat het belangrijk is dat een organisatie op alle niveaus achter het IPS-model staat. Directie en bestuur, leidinggevenden, behandelaren en medewerkers die begeleiden, ook van andere afdelingen dan waar IPS bij is ondergebracht: allen moeten de visie van IPS onderschrijven. Directie en bestuur (laag 1) moeten ruimte geven voor pionieren met IPS. Leidinggevenden en behandelaren (laag 2) moeten het belang van het model inzien dat bijvoorbeeld met zich meebrengt dat de wens van de deelnemer leidend is. En begeleiders, bijvoorbeeld van wonen, moeten ook meewerken. Als zij de visie van IPS onderschrijven, kan dat bemoedigend zijn voor iemand om aan IPS mee te doen. Hun verwijzing naar IPS is sowieso een heel belangrijke schakel.

Hierbij gaat het niet alleen om formeel beleid dat IPS mogelijk maakt. Het gaat ook om visie: vindt de organisatie het bijvoorbeeld belangrijk dat arbeidsdoelen van mensen serieus genomen worden en gelooft men in de bereikbaarheid van die doelen.

IPS spreekt aan, maar is ook niet 'het antwoord op alles'
In de expertgroepen werd beaamd dat het voortvarende van IPS (de wens om betaald werk te vinden serieus nemen en er 'snel' mee aan de slag gaan) is wat veel mensen met een licht verstandelijke beperking aanspreekt. Anderzijds zijn er ook groepen, bijvoorbeeld jongeren die nog 'thuis op de bank zitten', die in hun eigen tempo stappen willen zetten en niet toe zijn aan een IPS-traject. 'Snel plaatsen' is dan niet aan de orde. Op het moment dat mensen toe zijn aan het stellen van doelen en voor zichzelf de keuze maken dat zij betaald werk willen vinden, kan IPS een optie zijn.

Sommige deelnemers beleven de eerste periode van zes weken dat men onbetaald werkt als overgang naar een beschutte werkplek, als onrechtvaardig. Het betaald gaan werken kan hen als het ware niet snel genoeg gaan.

Hoe groot de groep is, en voor wie precies de IPS-aanpak geschikt is, is nog geen uitgemaakte zaak. De overtuiging bij de twee organisaties die IPS toepassen, is dat voor een substantieel deel van de deelnemers IPS iets toevoegt en meer mogelijk maakt dan in het algemeen gedacht wordt.

Noten bij hoofdstuk 2

1 Deze cijfers zijn gebaseerd op de meest recente gegevens van de NIVEL Participatiemonitor (Zonneveld e.a.; 2023). Eerdere schattingen, zoals bijvoorbeeld samengevat in Putman & Woittiez (2020), zijn ook op die monitor gebaseerd; op een eerdere meting. Het is lastig een exact getal te geven, o.a. omdat uit die eerdere meting bleek dat wat naasten opgeven substantieel lager ligt dan wat respondenten in het NIVEL-panel zelf opgeven.

2 De zorginstellingen Heliomare, Boogh en Siza zetten IPS in voor mensen met niet aangeboren hersenletsel (NAH). Met Windesheim onderzoeken zij wat de resultaten zijn van IPS. In het nog lopende onderzoek worden minimaal 15 mensen met NAH 1 jaar begeleid volgens de IPS-aanpak. (Bron: nieuwsbrief van het onderzoek)

3 Bron: Putman & Woittiez (2020), die schatten dat 30 tot 40% van de mensen met een licht verstandelijke beperking ook mentale problemen heeft (pag. 33).

4 Bron: Kenniscentrum Phrenos.

5 Bron: Spijkerman e.a., 2024 UWV kennisverslag 2024-2.

6 Bronnen voor par. 2.1 zijn o.a. Van Weeghel & Michon (red.) IPS werkt: Handboek werken leren met Individuele Plaatsing en Steun. Bussum: Coutinho, 2018; en: diverse onderzoeken van recentere datum waarbij o.a. de eerste auteur van dit advies betrokken was.

7 Bron: Spijkerman e.a., 2024 UWV kennisverslag 2024-2. Dit onderzoek vergt wel nadere discussie. Een Engelstalige publicatie gebaseerd op dezelfde data concludeert dat IPS in potentie kosten-effectief is (Vukadin, 2024). Spijkerman e.a. laten verder zien dat een IPS-traject gemiddeld € 7.207 kost, wat € 336 duurder is dan een ander traject waarbij UWV-voorzieningen zijn ingezet (€ 6.871). Verhoudingsgewijs is daarmee een IPS-traject een krappe 5% duurder. Dat roept de vraag op of het verschil significant is, waar de auteurs geen uitspraak over doen. Wel schrijven zij dat IPS 'iets duurder' is. Overigens heeft UWV besloten op basis van het rapport om de trajectvergoedingen te verhogen, omdat zij het aanbieden van de trajecten waardevol achten.

8 In de afgelopen jaren zijn enkele studies gedaan die overzicht bieden over al het onderzoek dat gedaan is naar IPS voor andere groepen dan mensen met een ernstige psychische aandoening. In die studies worden groepen genoemd, zoals mensen die dak- en thuisloos zijn of mensen met psychische problematiek van minder langdurige aard. Geen van die studies was echter onderzoek op het spoor gekomen naar IPS voor de groep mensen met een verstandelijke beperking.

9 Chan & Kregel 2019. In een groep van ruim 8.500 mensen met een verstandelijke beperking vonden dat zij 54.6% van degenen die Supported Employment kregen betaald werk hadden gevonden, tegen 41.3% in een vergelijkbare groep die andere vormen van ondersteuning kregen.

10 Kruiter & Van den Enden (2021). We noemen dit een kleinschalig onderzoek omdat zij zich baseerden op twee groepsgesprekken met zorgexperts & beleidsmedewerkers van VGN over vijf mensen die via IPS begeleid waren.

11 Met name Stavenuiter e.a. (2021) en Lub 2019 hebben een overzicht gemaakt van de bestaande kennis. We maken onder andere gebruik van de verandertheorie die is opgesteld door Stavenuiter e.a. (2021). In beide gevallen gaat het overigens om gebundelde kennis over mensen met psychische problematiek én mensen met een verstandelijke beperking. We vonden ook enkele Nederlandse studies, zoals het onderzoek van De Vries e.a. 2021. In deze paragraaf integreren we de inzichten over werkzame elementen in een compact overzicht van factoren.

12 Werkgevers die ervoor openstaan om mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven, zijn werkgevers die uit eigen ervaring weten hoe ontoegankelijk de arbeidsmarkt kan zijn, bijvoorbeeld omdat iemand in hun familie een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt heeft. Ook werkgevers die eerdere positieve ervaringen hebben opgedaan, zijn in de regel meer toegankelijk/ontvankelijk. Bron: Stavenuiter e.a., 2021. Mensen kansen geven vanuit een bepaald idealisme is een derde soort motivatie die we in de praktijk bij toegankelijke werkgevers zien.

13 Een perfecte score wordt voor zover bekend bijna nooit gehaald. In 2020 is een analyse gepubliceerd (De Winter e.a.) van Nederlandse IPS teams, die een verband aantoont tussen hoge modeltrouw en gunstige resultaten van IPS. Uit dat artikel blijkt in elk geval dat de score van Cordaan niet onder doet voor de gemiddelde modeltrouwscore van de 25 in die studie betrokken organisaties.

14 Voor deze bevindingen kregen we inzage in een modeltrouwmeting uitgevoerd door Kenniscentrum Phrenos. We melden hier alleen aspecten die ook in de expertgroep met sleutelpersonen en interviews bij Cordaan aan de orde kwamen.

HOOFDSTUK 3

Advies

In het voorgaande hoofdstuk is onderbouwing gegeven voor onze beantwoording van de door VGN aan ons gestelde vragen. Om precies te zijn, heeft VGN vijf vragen gesteld:
1. Is IPS toepasbaar voor mensen met een licht verstandelijke beperking?
2. In hoeverre is het nodig om (volledig) modelgetrouw te werken?
3. Welke IPS-elementen zijn doorslaggevend en/of welke kunnen eventueel vervallen?
4. Zijn er aanvullende elementen nodig?
5. Als een aangepast IPS-model nodig is, hoe noemen we het dan?

Met als achterliggende vraag om VGN te adviseren over de toepassingsmogelijkheden van IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking, voor de gehele sector. We beantwoorden eerst de vragen een voor een, op basis van onze bevindingen (3.1). We formuleren deze 'deeladviezen' als opmaat voor het algemene advies (3.2).

3.1 Beantwoording van de vragen van VGN

Is IPS toepasbaar? (vraag 1)
Volgens onze bevindingen is IPS toepasbaar voor mensen met een licht verstandelijke beperking. Cordaan en Pluryn laten zien dat het kan, want zij behalen een goede tot voorbeeldige modeltrouw, zoals beoordeeld door Kenniscentrum Phrenos. Enkele principes krijgen een nadere of aangepaste invulling. Er is vaker een proefperiode in de beoogde werksituatie, maar de focus op betaald werk blijft staan. Naast een groep die regulier werk vindt, is er ook een substantiële groep die beschut werk gaat doen en voor wie dat als een goede uitkomst wordt gezien. Vaak is dat via een werkplek bij een reguliere werkgever. De arbeidsbegeleiding stemt intensief af met de zorgverlening (inclusief informele zorg, zoals mantelzorg), maar de aard van integratie tussen beide gebeurt niet exact volgens de voorschriften van de modeltrouw en vergt juist intensievere inspanning.

Om drie redenen is IPS bij mensen met een licht verstandelijke beperking intensiever: de afstemming met anderen, formeel en informeel, vergt meer tijd; de invulling van de begeleiding is intensiever, bijvoorbeeld door het snel bereikbaar moeten zijn en het meer tijd moeten nemen voor uitleg over het proces; en na plaatsing zijn meewerken en coaching 'on the job' nodig. Zowel bij Cordaan als Pluryn is de 'case-load' dan ook 1:15. Dat is in modeltrouwtermen een perfecte omvang van de groep mensen die een IPS-coach begeleidt – in Nederland halen slechts weinig teams in de GGZ die intensiteit.

Overigens benadrukt dit praktische onderzoek daarmee dat voor een deel van de mensen met een licht verstandelijke beperking de overgang naar betaald werk geen kwestie is van een 'simpele switch', zoals het actieprogramma Simpel Switchen in de participatieketen soms geïnterpreteerd wordt. Hoe bruikbaar de voor dat programma ontwikkelde tools, inzichten en instrumenten ook in potentie zijn, op maat toegepaste begeleidingsaanpakken zoals de IPS-coaching lijken essentieel (in aanvulling).

Is modeltrouw nodig? (vraag 2)

Modelgetrouwe toepassing van IPS verdient aanbeveling. Onderzoek naar IPS bij mensen met een psychische aandoening geeft daarvoor indirecte aanwijzingen. Het belang van modelgetrouw werken sluit ook aan bij de ervaringen en opvattingen van Cordaan en Pluryn. We hebben enkele overwegingen hierbij die relevant zijn voor verdere toepassing.

* Het IPS-model vraagt om uitsluitend op regulier betaald werk te mikken als uitkomst – bij Cordaan gaat het meer om gemixte uitkomsten, naast regulier werk telt het bijvoorbeeld ook als mensen beschut werken (omdat vaak blijvende, intensieve begeleiding nodig is). Beschut werken is overigens vaak een werkplek bij een reguliere werkgever, en dat is ook het streven. Gerichtheid op een reguliere betaalde baan: ook voor mensen met een licht verstandelijke beperking kan dat het uitgangspunt zijn. Maar als dat betekent dat andere uitkomsten, zoals beschut werk en het begeleiden daarbij niet tot de formele taken van een IPS-coach behoren, dan is de vraag of IPS én een volledige modeltrouw voor toekomstige organisaties haalbaar en wenselijk is.
* Iets vergelijkbaars is aan de hand met de integratie van arbeidsbegeleiding door de IPS-coach en zorg door anderen. In de praktijk kunnen IPS-coaches zeker intensief met anderen afstemmen en samenwerken, Dat geldt zowel voor professionele hulpverleners, zoals woonbegeleiders of een gedragspsycholoog, als voor de informele ondersteuning door bijvoorbeeld familie. Sterker nog, die gezamenlijke inzet vanuit het hele netwerk is voor mensen met een licht verstandelijke beperking (vaak) extra belangrijk. Het afstemmen en samenwerken lijkt zelfs meer tijd te kosten dan bij het originele IPS-model. Dat komt deels, maar niet alleen, omdat de IPS-coaches niet in één team werken met andere zorgverleners zoals bij IPS het voorschrift is.

Mede door genoemde overwegingen is het belangrijk onderscheid te maken tussen:

a. Het trouw zijn aan de acht uitgangspunten van IPS.
b. Het kunnen voldoen aan de criteria die concrete invulling aan het model geven en waarmee de modeltrouw gemeten wordt.

Het eerste (de principes navolgen) lijkt goed te kunnen en wordt aangeraden door Cordaan en andere geraadpleegde sleutelpersonen. Het tweede (concreet passen in de vereiste invulling daarvan) is binnen de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking op voorhand niet volledig haalbaar. Maar bij Cordaan en Pluryn komen ze daarin wel heel ver. Er kan een heel hoge modeltrouwscore worden behaald, zoals Cordaan laat zien, omdat op veruit de meeste beoordelingspunten heel goed tot perfect volgens alle modelvoorschriften wordt gewerkt.

IPS-elementen: welke zijn onmisbaar en welke kunnen vervallen? (vraag 3)
Het antwoord lijkt op dat van de vorige vraag: het geheel is meer dan de som der delen. De uitgangsprincipes van IPS vormen een logisch en goed bedacht geheel. Er hoeft ook niets te vervallen. Daar is ook geen reden voor.

Extra essentieel lijkt in het geval van mensen met een licht verstandelijke beperking: het snelle focussen op werk met werkzaamheden naar de wensen van de betrokken deelnemer. Dat past bij de resultaatgerichtheid en de motivatie van de IPS-deelnemers om betaald werk te hebben. Daarbij is nadrukkelijk aandacht nodig voor het accepteren van proefplaatsingen of andere manieren om eerst zonder salaris te beginnen. Een dergelijke periode is voor mensen uit de doelgroep wel heel nuttig, omdat pas in het werk blijkt wat mensen kunnen en waarin zij getraind kunnen worden. Maar we kregen de indruk dat veel deelnemers hier moeite mee hebben, omdat zij het heel belangrijk vinden betaald te worden voor hun werk en daarmee voor vol aangezien te worden. En dat is een begrijpelijke wens. Het vergt soms grote overredingskracht van de IPS-coaches om deelnemers toch in een traject met een onbetaalde proefperiode mee te krijgen.

Zijn er aanvullende elementen nodig? (vraag 4)
Uit ons onderzoek blijkt dat (extra) aandacht nodig is voor specifieke ondersteuningsbehoeften. Als we alle informatie samenvatten, komen we op vijf aandachtspunten die voor de coaching van deelnemers belangrijk zijn:

* Snel en goed bereikbaar zijn.
* Tijd nemen en geduld hebben (voor alle betrokkenen).
* Het gehele netwerk van de werkzoekende betrekken, inclusief informele steunbronnen.
* Meewerken in de werksituatie (training ‘on the job’).
* Dit alles werkt mee in het kweken van een vertrouwensband.

In het voorgaande hoofdstuk zijn deze punten uitgewerkt. Afgezien van het inschakelen van het netwerk, zijn het stuk voor stuk elementen die zowel voor de deelnemer-werknemers als voor de werkgevers belangrijk zijn. Het zijn niet zozeer ‘nieuwe’ of ‘aanvullende’ IPS-elementen, maar meer aandachtspunten voor de invulling van de begeleiding. En die aandachtspunten lijken van extra belang voor de begeleiding van mensen met een licht verstandelijke beperking, in vergelijking met de groep mensen op wie IPS zich in oorsprong richt.

Welke naam is geëigend? (vraag 5)
Afgaande op de praktijkinzichten bij Cordaan kan IPS volgens de uitgangspunten worden toegepast, met een voorbeeldige modeltrouwscore. Hoe dichter organisaties, die dit model willen omarmen en toepassen, bij de opzet van Cordaan blijven, des te gepaster is het om het model simpelweg IPS te noemen.

Anderzijds leert dit project dat de invulling van IPS bij mensen met een licht verstandelijke beperking intensievere coaching vergt, een bredere definitie heeft van betaald werk als beoogde uitkomst en de integratie met de zorg niet kan invullen zoals in de GGZ gebeurt.

Dat kunnen redenen zijn om voor een andere naamgeving te kiezen. We hebben overwogen om voor te stellen de aanpak Supported Employment (voor mensen met een beperking) te noemen. Dat model staat heel dicht bij IPS en ligt er zelfs aan ten grondslag (zie ook 2.1). Toch adviseren wij als naam IPS aan te houden, of beter: IPS voor mensen met een verstandelijke beperking. Onze argumenten:

* Het belangrijkste argument is wel dat het IPS zoals hier voorgesteld en praktisch onderzocht is zo dicht bij de bedoelingen van het klassieke IPS blijft dat de naamgeving klopt.
* Mede gebaseerd op Supported Employment zijn in de praktijk diverse aanpakken ontwikkeld, zoals in Nederland de Begeleid Werken methodiek, beschreven door Movisie. Deze aanpakken volgen niet het centrale principe van eerst plaatsen dan trainen, het meest innovatieve element van Supported Employment waarop ook IPS heeft doorgebouwd.
* De naam Individuele Plaatsing en Steun komt dichter bij de kern van de aanpak, waarin mensen begeleid worden bij zowel het vinden van werk als het behouden van en het zich ontwikkelen in werk. Begeleid werken suggereert dat het alleen gaat om het begeleiden van mensen als zij eenmaal werk gevonden hebben.

3.2 Advies

Passend bij de ambitie dat meer mensen met een beperking volwaardig meedoen op de arbeidsmarkt, is ons advies aan VGN om de aanpak van IPS aan te bevelen bij de lid-instellingen. VGN kan het veld helpen om deze aanpak verder te ontwikkelen en breder in Nederland toe te passen. Het kán en het is een veelbelovende aanpak. Wel geldt dat IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking in vergelijking met 'IPS-GGZ':

* Tijdsintensiever is;
* Een bredere definitie van betaald werk kent en
* De afstemming met het formele en informele netwerk van deelnemers flexibeler invult.

Met name vanwege het intensievere karakter adviseren we om vooralsnog als naam 'IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking' aan te houden.

Stapsgewijs verder ontwikkelen

Ons advies aan VGN is om de ontwikkeling van IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking te stimuleren en te ondersteunen. We stellen VGN voor daarbij rekening te houden met onze antwoorden op vijf voorgaande vragen (3.1).
Wij doen de volgende suggesties voor de te zetten stappen:

1. Vertel over het ‘waarom’ achter IPS en breng het met andere ontwikkelingen in verband

IPS gaat namelijk om inclusie van mensen in de maatschappij. Lid-instellingen hebben zich unaniem achter de meerjaren-visie van VGN geschaard, die ‘gewoon meedoen’ vooropzet. Betaald werk en werken naar vermogen zijn een belangrijke vertaling van die visie. Ondersteuning bieden bij arbeidsvragen gericht op betaald werk vinden, sluit aan bij een sterk levende behoefte van de mensen om wie het gaat. Bovendien is het hebben van werk een van de rechten van de mens. Het ontwikkelen van methodieken om mensen te helpen die doelen te realiseren verdient dus topprioriteit.

De ‘voorstelschets’ die volgt leent zich inhoudelijk goed voor uitwerking in het kader van het actieprogramma Simpel Switchen (SZW-VWS ’24-’27), met name wat betreft de doelstelling ‘overgangen creëren van dagbesteding naar betaald werk’. De IPS aanpak past ook uitstekend bij andere Simpel Switchen wensen, zoals switchen tussen vormen van betaald werk, en soepel ook weer ‘terug’ kunnen naar een andere vorm van werken, zoals een zinvolle daginvulling-plek. Hierover moeten goede afspraken zijn met het zorgkantoor in het geval van de Wet langdurige zorg (Wlz) of met de gemeente in het geval van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).

In dit rapport ging de hoofdvraag over IPS en daarop is gefocust. Het VGN-beleid zou naast het omarmen van IPS, moeten uitdragen dat het aanbod om ‘gewoon mee te doen’ in arbeid een bredere ontwikkeling vergt. Zolang mensen bijvoorbeeld bezigheden hebben die meer onder ‘zinvolle daginvulling’ of vrijwilligerswerk vallen, moet ook daar oog voor zijn, en desgewenst ondersteuning bij hun ontwikkeling. Daaruit kunnen overigens betaald werken-wensen ontstaan die door IPS opgepakt kunnen worden.

Een tweede voorbeeld van verbreding van de doelstelling rond arbeidsparticipatie is: als mensen op hun plek zijn op de arbeidsmarkt en jobcoaching wordt minder intensief of simpelweg niet meer gefinancierd, is ondersteuning door anderen nodig, zoals een maatje op de werkvloer, een interne jobcoach, of een zorgverlener die ook aandacht voor werkvragen heeft. Dat zijn voorbeelden van nogal onontgonnen terreinen die zeker zoveel aandacht en ontwikkeling verdienen als IPS.

Op verschillende momenten tijdens dit project kwam de definitie van regulier betaald werk aan de orde. In Nederland zijn veel varianten van betaald werk (beschut werk, participatiebanen) en de arbeidsomgeving varieert (sociale onderneming, een afdeling in een gewoon bedrijf die ingevuld wordt door mensen met een beperking). Omgekeerd hebben alle mensen in een reguliere baan meer of minder begeleiding, van tijd tot tijd coaching nodig, etc. In de waardering van werk is daarbij een vorm van ladder-denken ontstaan, terwijl ieder gewaardeerd zou moeten worden voor het werk dat naar vermogen gedaan wordt. Om van de onduidelijkheden die leven rond loonwaardebepaling, loonkostensubsidie en -dispensatie niet te spreken. Het wordt volgens ons tijd voor een herbezinning op het begrip regulier werk, waarbij

minder strikt een bepaald soort reguliere banen als ultieme uitkomst wordt gesteld en waarbij alle soorten banen zo gewoon mogelijk ingevuld worden. Dit vergt alleen een maatschappelijk discussie die veel breder gaat dan de zorg voor mensen met een (verstandelijke) beperking. De VGN kan hierbij vooroplopen.

2. Ondersteun enkele organisaties bij het implementeren en toepassen van IPS

IPS wordt nu door slechts enkele organisaties toegepast. Een brede, landelijke implementatie vergt jaren. Die wordt haalbaar door stapsgewijs op te bouwen in combinatie met een krachtige, grootschaliger lange termijn-ambitie. Onze suggesties voor de eerste stappen zijn:

* Verken de behoefte bij lid-instellingen en ga met enkele 'early adopters' een experimenteerperiode aan. Verken in een vroeg stadium met Kenniscentrum Phrenos in hoeverre training geboden kan worden en aangesloten kan worden bij de modeltrouwmonitoring.
* Bied ondersteuning bij het bepalen en benutten van de financieringsmogelijkheden. De constructies bij Cordaan en Pluryn, zijn deels gemeente- of regio-specifiek. Maak het breed inzicht verkrijgen in en het beïnvloeden van financieringsmogelijkheden tot speerpunt. Werk aan een lobby naar de betrokken ministeries, zorgverzekeraars en andere partijen vanwege de bekostiging. Benader specifiek de zorgverzekeraars voor bekostiging van de eerste fase van oriëntatie op de werkwensen van betrokken deelnemers en de bekostiging van IPS vanuit de Wlz.
* Verken al in een vroeg stadium welke afslag de meest wenselijke is na een gunstige experimenteerfase met IPS voor mensen met een beperking. De ene hoofdroute is het verder ontwikkelen en toepassen van IPS voor deze groep mensen volledig binnen de modelinvulling van IPS, zoals Kenniscentrum Phrenos volgt. De andere hoofdroute is een eigen IPS-invulling voor mensen met een licht verstandelijke beperking die op alle kernprincipes IPS volgt, zij het met een aanpaste invulling van de drie belangrijkste afwijkende punten (tijdsintensiever, meerdere vormen van betaald werk als hoofduitkomst en een intensieve op maat ingevulde netwerkafstemming).
* Voor beide hoofdroutes is de ontwikkeling van een expertisecentrum nodig zoals Kenniscentrum Phrenos, zodra het aantal instellingen groeit dat IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking toepast.
* Bedenk: voor de helderheid spreken we van hoofdroutes. Maar beide routes verschillen slechts subtiel in visie en inhoud. Zie ons antwoord op vraag 2 (Modeltrouw IPS volgen?). De eerste hoofdroute past bij de visie om zowel a) de 8 kernprincipes van IPS volledig te volgen als b) de modelvoorschriften na te streven volgens welke de modeltrouw wordt vastgesteld identiek aan 'IPS-GGZ'. De tweede hoofdroute volgt a) *ook volledig* de kernprincipes van IPS, maar b) met een eigen invulling van het model die expliciet recht doet aan de afwijkende punten.
* De keuze voor welke hoofdroute te bewandelen, maakt VGN idealiter en logischerwijs pas na dialoog met Kenniscentrum Phrenos. Wellicht is deze eerste experimenteerfase een overgangsperiode van aanhaken bij Kenniscentrum Phrenos naar ontwikkeling van een eigen expertisecentrum.

* Bij de inrichting van IPS is het belangrijk om de in dit rapport beschreven vijf aanvullende elementen serieus aandacht te geven en te borgen in de aanpak (bereikbaar zijn, tijd nemen, netwerk betrekken, 'on the job' begeleiding en vertrouwen kweken). IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking vergt intensieve begeleiding – een lage caseload (1:15). Let wel, IPS is er voor degenen die dit het meest nodig hebben, want vaak meerdere begeleidingsvragen hebben. Dat is een subgroep van alle mensen met een licht verstandelijke beperking. Onze aanbeveling aan VGN is om te helpen bewaken dat IPS wordt geboden aan die subgroep.
* Bedenk al bij de eerste stappen: implementatie vergt betrokkenheid bij alle lagen in de organisatie: de directie, de managers en leidinggevenden, en de medewerkers die bij andere vragen begeleiden. Vergeet niet de inbreng van degenen die ondersteund worden en hun ervaringen. Vanuit ervaringsdeskundig perspectief is in dit project ingebracht dat duurzaamheid een belangrijk aspect is. Heb oog voor resultaten die beklijven. We bevelen aan om in een vroeg stadium uit te werken hoe die duurzaamheid vormgegeven en geborgd kan worden.

3. Onderzoek

Doe onafhankelijk toegepast implementatieonderzoek en evaluatieonderzoek bij de aan stap 2) deelnemende instellingen en breng in kaart hoe IPS geïmplementeerd is en wat daarvoor nodig is. Evalueer de uitkomsten op het gebied van werk. Idealiter lopen ook enkele organisaties in het onderzoek mee die een Supported Employment model voor arbeidsbegeleiding naar betaald werk aanbieden. Breng de voor- en nadelen van beide aanpakken en uitkomsten in kaart. Dit geeft houvast bij het waarderen van resultaten en heeft als bijkomend nut dat de beide aanpakken van elkaar kunnen leren. Waak ervoor dat bij een van de twee categorieën het gevoel ontstaat als 'controlegroep' te dienen. Het kan zijn dat Supported Employment even goede resultaten haalt als IPS.

4. Vervolg

Maak na de eerste fasen een pas op de plaats.

* Nu breder in Nederland ervaringen met IPS voor mensen met een licht verstandelijke beperking zijn opgedaan, gepaard met onderzoek, is er meer zicht op de mogelijkheden en beperkingen. Blijft IPS in het vizier?
* In de tussentijd vindt overleg met Kenniscentrum Phrenos plaats: mocht IPS een grote vlucht gaan nemen, en het streven blijft modelgetrouwe IPS, bespreek dan hoe en van waaruit in Nederland training en monitoring kan plaatsvinden.
* Volgende stappen zijn afhankelijk van de praktische bevindingen en macro-ontwikkelingen.

Bronnen

Chan F, & Kregel J (2019) Supported Employment for People with Intellectual Disabilities, Autism Spectrum Disorders, and Schizophrenia: A Propensity Matched Comparison of Vocational Rehabilitation Outcomes. Mathematica center for studying disability policy.

De Winter L, Couwenbergh C, Van Weeghel J, Bergmans C, Bond GR (2020). Fidelity and IPS: does quality of implementation predict vocational outcomes over time for organizations treating persons with severe mental illness in the Netherlands? Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol 55(12):1607-17.

Kruiter H, van den Enden T (2021) IPS Werkt! Ook voor mensen met een licht verstandelijke beperking. Instituut voor Publieke Waarden.

Lijkendijk M (2018) Arbeidsparticipatie voor mensen met een licht verstandelijke beperking; Een onderzoek naar hoe mensen met een licht verstandelijke beperking kunnen participeren in de reguliere arbeidsmarkt. Christelijke hogeschool Windesheim.

Lub, V (2019) Wat werkt bij arbeidsactivering van personen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking? Utrecht: Movisie. (Wat werkt bij dossiers).

Putman L, Woittiez I (2020) Meer meedoen. Inzicht in de onderwijs- en arbeidsmarktdeelname van mensen met een licht verstandelijke beperking. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Spijkerman M, Zijl M, Zwinkels W (2024). Individuele Plaatsing en Steun. Een effectieve re-integratiemethode voor mensen met een ernstige psychische aandoening. UWV Kennisverslag.

Stavenuiter M, Out M, Reches L, Van der Klein M (2021) Wat werkt bij participeren in werk? Literatuurstudie naar werkzame bestanddelen van de verandertheorie van het Platform Werk Inclusief Beperking. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Van Weeghel J, Michon H (2018) IPS werkt! Handboek werken en leren met Individuele Plaatsing en Steun. Bussum: Coutinho.

Vukadin M, Zwinkels W, Schaafsma F, Spijkerman M, De Graaf-Zijl M, Delespaul P, e.a. (2024) Effectiveness, cost-effectiveness and return on investment of individual placement and support compared with traditional vocational rehabilitation for individuals with severe mental illness in the Netherlands: a nationwide implementation study. BMJ Public Health 2(1).

Zonneveld E, Bottenheft E, Scherpenzeel A, Aussems C, Boeije H (2023) Participatiemonitor: kerncijfers 2022. Utrecht: Nivel.

Bijlage

Deelnemers aan de expertgroepen

In verband met dit project zijn geraadpleegd:

* Jeanne Arts (Cordaan)
* Joris Barendrecht (IederIn)
* Anja Beelen (Koraal)
* Aart Bertijn (VGN)
* Jessica Braunius (Cedris)
* Diane Bulsink (Hogeschool Windesheim)
* Mireille Donkervoort (Hogeschool Windesheim)
* Ruud Evertsen (Reinaerde)
* Annemarie Klip (Ministerie van SZW)
* Isabel de Kroon (UWV)
* Sjoerd Ouwens (Pluryn)
* Trudie van Putten (Cordaan)
* Wouter Schramel (AWVN)
* Dorien Verhoeven (Kenniscentrum Phrenos)
* Danny Verstallen (LFB)
* Gabe de Vries (Cordaan)