

# Individuele Plaatsing en Steun: IPS zet werkwens van klant centraal

Individuele Plaatsing en Steun (IPS) wordt vanuit het motto 'werk als beste medicijn' steeds meer toegepast voor mensen met psychische aandoeningen. De combinatie van behandeling én werk is de kracht van deze methode.

\*EKST | Hans Klip

**W**at de klant wil staat centraal, niemand wordt uitgesloten en het doel is regulier betaald werk, eventueel gecombineerd met een opleiding. Dat zijn belangrijke uitgangspunten bij de interventiemethode Individuele Plaatsing en Steun. Kandidaten krijgen drie jaar lang de gelegenheid om hun weg op de arbeidsmarkt uit te stippelen. IPS wordt vooral ingezet voor mensen met ernstige psychische aandoeningen

(rEPA) zoals schizofrenie, ernstige depressies en persoonlijkheidsstoornissen, maar ook steeds meer voor mensen met minder zware 'common mental disorders' (CMD) die korter dan twee jaar in behandeling zijn.

De combinatie van behandeling en werk maakt IPS uniek, vindt Wiel Essers, arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf in Heerlen.

De behandeling is dan een ruggensteun. Dat is een zeer →

geruststellende gedachte voor de meeste kandidaten." Werk heeft voor mensen met psychische kwetsbaarheid vaak erg positieve effecten op het herstel, het meedoen in de samenleving en het verdienen van inkomen, zegt Cris Bergmans, die zich als stafmedewerker tPS bij kenniscentrum Phrenos bezighoudt met de ondersteuning van de implementatie van tPS bij GGZ-instellingen. "Het is de bedoeling om iemand zo snel mogelijk te plaatsen in een baan. Er is altijd ondersteuning op de werkplek door de tPS-trajectbegeleider van de GGZ-instelling. Die is zeker de eerste maanden zeer intensief."

tPS-trajectbegeleider Kim Veenhof van de Limburgse GGZ-instelling Mondriaan vindt het vooral sterk dat wordt uitgegaan van de wens van de klant. "Dat hij gemotiveerd is, staat voorop. Het is een mooie gedachte dat de klant gewoon mag ervaren of betaald werk wel of niet lukt. Bij het kennismakingsgesprek is iemand vaak positief verrast: ga je echt met me meedenken? Mensen worden door de methode in hun kracht gezet en krijgen hierdoor meer zelfvertrouwen."

Ook Marieke Thoomes, arbeidsdeskundige bij UWW Werkbedrijf in Utrecht, is gecharmeerd van de methode. "Het is fijn dat klanten drie jaar de tijd krijgen om te groeien. Het is doorgaans geen lineaire ontwikkeling. Mensen zetten in cirkels stapjes, waarbij ze soms op hetzelfde punt uitkomen maar net drie meter ernaast. Daarbij mogen de verwachtingen behoorlijk mild zijn. 'erugval is een leerervaring, bijvoorbeeld het besef dat een andere werkomgeving beter is."

### Stroomversnelling

De van oorsprong Amerikaanse methode is in 2002 geïntroduceerd in ons land. Het duurde lang voordat tPS echt een plek binnen de geestelijke gezondheidszorg veroverd had, maar inmiddels is de toepassing in een stroomversnelling geraakt. In bijna alle regio's worden tPS-trajecten voor mensen met een uitkering georganiseerd, op een paar witte vlekken na. Momenteel zijn dertig GGZ-instellingen waaronder acht regionale instellingen voor begeleid wonen (RIBW) hiermee bezig. Zij begeleidde in 2020 ondanks corona meer mensen dan ooit tevoren: in totaal 5.112 klanten. In het tweede kwartaal van dit jaar bestond de caseload uit 3.876 klanten.

Een aantal jaar geleden zaten we nog op ongeveer de helft van het aantal", licht Bergmans toe. "Er is veel bereikt, want zelfs ministers weten tegenwoordig wat tPS

## 'Het is fijn dat klanten drie jaar de tijd krijgen om te groeien'

is. Maar het kan nog beter. De methode wordt nu nog voornamelijk toegepast door gespecialiseerde GGZ-instellingen." Volgens Phrenos-adviseur Jaap van Weeghel is er zeker niet in elke regio gemakkelijk toegang tot tPS. "Het is onze ambitie om tPS beschikbaar te stellen aan iedereen voor wie dit geschikt is. Dan zouden er 100.000 of misschien wel 200.000 mensen in een traject zitten."

tPS is een bewezen effectieve methode. Uit al wat ouder onderzoek blijkt dat 44 procent van de deelnemers binnen dertig maanden betaald werk heeft, tegenover 25 procent bij andere methodes. Van Weeghel: "Dit percentage zien we ongeveer ook bij recente tPS-programma's in de regio's. Er is hierbij weinig verschil tussen de EPA- en CMD-doelgroep."

### Structureel

Een belangrijke ontwikkeling is dat tPS met ingang van 2022 wordt opgenomen in het officiële inkoopkader tPS van UWW. Hierdoor wordt de rol van de circa tachtig dedicated arbeidsdeskundigen voor tPS in de regio's aanzienlijk groter (zie kader). "tPS krijgt een structureel karakter bij UWW", zegt Cris Bergmans. "Ik zie het als een beloning voor de effectiviteit van de aanpak."

Gemeenten passen tPS op het ogenblik nog beperkt en meer versnipperd dan UWW toe, vertelt Bergmans. "Al is er ook een aantal zeer actieve gemeenten. Verder zoeken Werk & Inkomen en GGZ elkaar wel steeds vaker op." tPS krijgt volgend jaar in gemeenteland een stevige boost door het nieuwe landelijke project Hoofdzaak Werk, waaraan ook de zorgverzekeraars meedoen. Het Rijk stelt hierbij 18 miljoen euro beschikbaar om 2.300 tPS-trajecten in twee jaar te realiseren.

Jaap van Weeghel nam vanwege pensionering eerder dit jaar afscheid als wetenschappelijk directeur van Phrenos, maar is nog wel als adviseur – "Ik blijf het werk doen dat ik leuk vind" – verbonden aan het kenniscentrum. Daarnaast is hij emeritus-hoogleraar Rehabilitatie en Participatie bij ernstige psychische aandoeningen aan Tilburg University. Van Weeghel omschrijft Phrenos als spin in het web bij tPS. "We zijn het Nederlandse



Arbeidsdeskundige  
Wiet Essers (UWW  
Werkbedrijf Heerten)



Marieke Thoomes  
(UWW Werkbedrijf  
Utrecht)





Anke van Eerd  
(WIJ 3.0)



Cris Bergmans  
(Kenniscentrum  
Phrenos)

ontwikkelcentrum. Wij leiden jaarlijks minstens honderd GGZ-professionals op tot **IPS**-trajectbegeleiders, doen onderzoeken en bewaken de kwaliteit van de methode en de toepassing daarvan."

Van Weeghel hamert op het belang van het goed volgen van de methode. Onderzoek heeft aangetoond dat hoe getrouwer de principes van **IPS** worden toegepast, des te beter de resultaten voor kandidaten zijn. "Het loont dus de moeite om de methode precies uit te voeren."

In studies en experimenten wordt ook gekeken naar het toevoegen van elementen aan **IPS**. Een voorbeeld is de beslisthulp CORAL (afkorting van 'conceal or reveal') over hoe open iemand op het werk kan zijn over zijn psychische aandoening. "Dat ligt voor iedereen anders", zegt Van Weeghel. "Door zulke aanvullingen wordt het nog aantrekkelijker om de methode te gebruiken. Feitelijk is **IPS** een kerstboom waarin je allerlei ballen kunt hangen wanneer dat nodig is."

### Toegestoken

Marieke 'hoomes' heeft in Utrecht frequent contact met Anke van Eerd, **IPS**-accounthouder en **IPS**-trajectbegeleider bij het re-integratiebedrijf WIJ 3.0 dat voor de GGZ-instelling Altrecht de methode uitvoert. Beiden noemen mensen met psychische kwetsbaarheid hun favoriete doelgroep. "Zij hebben het meest nodig dat

iemand hen de hand toesteeekt", aldus 'hoomes.

Zij is voor Van Eerd de vaste contactpersoon bij UWV en tevens de expert op het gebied van belastbaarheid. Voor het stellen van een vraag of het inbrengen van een probleem is er geen protocol. "Erg prettig", zegt Van Eerd. "We werken samen waar dat wordt gewenst door de cliënt."

Hoe vult 'hoomes' haar rol in? "Ik laat in een gesprek duidelijk weten dat ik er voor de klant zit en niet voor - WW of mezelf. Aan het eind van elk gesprek vraag ik: kun je hiermee verder? Zo heeft, als het een beetje meezit, de klant het stuur zelf weer in handen. Ik probeer dus UWV een gezicht te geven, zeg maar mijn gezicht. Daardoor neemt het vertrouwen van de klant in UWV toe. Ik heb zeer persoonlijke gesprekken met mensen gevoerd, die ook voor mezelf heel bijzonder waren."

### Sparren

De meeste kandidaten zijn volgens 'hoomes' goed opgeleid en hebben in het verleden werkervaring opgedaan, maar zijn op een bepaald moment door hun psychische problemen uitgevallen. "Het mooie van **IPS** is dat de klant al snel in gesprek gaat met de werkgever. Niet per se om direct te reageren op een vacature maar om eerst te sparren over zijn eigen profiel. Zo komt de klant tot een steeds realistischer beroep voor zichzelf." Daarna gaat het van oriëntatie naar bemiddeling. Van Eerd en haar collega's hebben een vrij groot netwerk van werkgevers die zich niet verbazen over cv's die anders dan anders zijn. "Van zulke werkgevers zijn er gelukkig steeds meer. Ik benader werkgevers die mogelijk passende functies voor een kandidaat hebben. Ik spreek maatwerk af met de werkgever waar de kandidaat wordt geplaatst en streef er ook naar dat WIJ 3.0 hem administratief ontzorgt. Ik houd daarna regelmatig contact om ervoor te zorgen dat het goed blijft gaan." 'och is het vinden van werkgevers die inclusief willen werken nog steeds een uitdaging, bijvoorbeeld als hoger opgeleiden niet fulltime belastbaar zijn. Ook vindt Van Eerd dat welwillende werkgevers het werken van mensen met psychische kwetsbaarheid niet altijd voldoende serieus nemen. "Het zou fijn zijn wanneer er voor deze kandidaten goede functieprofielen liggen die parttime

## IPS IN 2022 IN INKOOPKADER UWV

- WW betaalt sinds 2017 de kosten van **IPS**-trajecten op basis van de onderzoeksubsidiereregeling **IPS** voor de EPA-doelgroep. Sinds oktober 2021 is het ook mogelijk om subsidie aan te vragen voor mensen met CMD. Met ingang van 1 januari 2022 gaat UWV de inzet van de methode structureel bekostigen. Dan wordt **IPS** opgenomen in het officiële inkoopkader. De GGZ-instelling dient bij de **IPS** dedicated arbeidsdeskundige in de regio een aanvraag in voor een **IPS**-traject via een centrale postbus van UWV. De arbeidsdeskundige beoordeelt of werken wel geschikt is voor de kandidaat en maakt een werkplan bij aanvang van het traject. In het inkoopkader is een mate van flexibiliteit ingebouwd. Een **IPS**-traject wordt voor drie jaar ingekocht, maar ieder jaar evalueren arbeidsdeskundige en trajectbegeleider de voortgang.

# Succesvolle re-integratiemethode voor mensen met psychische kwetsbaarheid

kunnen worden ingevuld, met taken die ertoe doen en passen bij het niveau van een kandidaat."

## Bruggenbouwer

Wiel Essers is inmiddels 35 jaar arbeidsdeskundige. Hij mag zich sinds oktober dedicated arbeidsdeskundige voor tPS noemen bij UWV Werkbedrijf in Heerlen "Dat vind ik leuk. Het is de bevestiging dat tPS een steeds belangrijkere rol binnen UWV krijgt. Ik schrijf nu het werkplan bij de start van het tPS-proces en heb daardoor meer inbreng. Ik zie mezelf als bruggenbouwer tussen de verschillende partijen."

Essers heeft veel te maken met de tPS-trajectbegeleiders Stijn van der Vlis en Kim Veenhof van Mondriaan, de grootste GGZ-instelling in het zuiden van Limburg en tevens de enige instelling die in deze regio tPS-trajecten aanbiedt. Mondriaan heeft momenteel een kleine driehonderd trajecten lopen. Het gaat niet alleen om trajecten die door UWV of een gemeente worden gefinancierd, vertelt Van der Vlis. "Wij hebben ook tPS-trajecten voor mensen waarbij we niet meteen denken dat het een succesverhaal wordt. De kosten daarvan schrijven we weg via de diagnose-behandelcombinatie. Een nieuwe tak van sport voor ons zijn commerciële trajecten voor mensen die bij een andere instelling worden behandeld."

De tPS-methode werkt volgens Essers alleen goed als er korte lijnen zijn. Er is periodiek tPS-overleg tussen UWV en Mondriaan en ook schuift Essers om de twee maanden aan bij het samenzijn van alle GGZ-instellingen in Zuid-Limburg. "Hierdoor begrijpen we elkaars werkwijze." De medewerking van zijn collega's van Sociaal-Medische Zaken en vooral van de verzekeringsarts die bij tPS is betrokken, is erg belangrijk. "Er is niets zo frustrerend als een herbeoordeling die een tPS-traject doorkruist."

Als een casus interessant wordt, vraagt Essers toestemming om te mogen kijken naar wat er van de kandidaat bekend is bij UWV. "Een zinvolle aanvulling omdat de tPS-trajectbegeleider alleen het



Kim Veenhof (GGZ-instelling Mondriaan)



Jaap van Weeghel (Kenniscentrum Phrenos)



Stijn van der Vlis (GGZ-instelling Mondriaan)

verhaal van de klant hoort. Het kan af en toe wel ingewikkeld zijn om duidelijk te maken waarom bepaalde dingen bij UWV wel en niet kunnen." Volgens Veenhof loopt het contact met Essers en andere arbeidsdeskundigen soepel. "Wij zijn open naar elkaar toe. Wiel kan ons helpen bij het voldoen aan wet- en regelgeving. Ook is het handig dat hij meer informatie over de klant kan geven."

## Stigma

Van der Vlis en Veenhof zijn verantwoordelijk voor de acquisitie van werkplekken. Van der Vlis: "Een deel van de werkgevers staat hier welwillend tegenover, maar ook houden heel wat de boot af. Er hangt toch een stigma rond de doelgroep. Dat vind ik soms wel lastig. We maken vaak gebruik van uitzendbureaus, met name in sectoren als de productie en logistiek waar banen vooral via hen worden aangeboden."

Het is van groot belang bij welke werkgever iemand terecht komt, zegt Veenhof. "Een van mijn klanten is na jaren niet te hebben gewerkt aan de slag gegaan bij een kledingwinkel. Zijn werkgever denkt echt mee hoe hij zo goed mogelijk kan functioneren en vindt groei het belangrijkste. Dit is helaas zeker niet altijd zo. Sommige werkgevers hebben de houding van: je moet gewoon je werk doen en anders vlieg je eruit."

Essers richt een slotwoord tot zijn collega's. Hij ziet een stevige drive bij de arbeidsdeskundigen die zich bezighouden met mensen met psychische kwetsbaarheid. "Deze problematiek neemt alsmaar toe in onze doelgroep. Dan is tPS het beste handvat, als iemand nog is aangewezen op behandeling maar toch wil re-integreren. Wij hopen allemaal dat we nog meer ruimte krijgen om hieraan aandacht te besteden."

## MEER INFORMATIE:

[www.werkenmetips.nl](http://www.werkenmetips.nl)  
[www.kenniscentrumphrenos.nl](http://www.kenniscentrumphrenos.nl)  
[www.wij30.nl](http://www.wij30.nl)  
[www.mondriaan.eu](http://www.mondriaan.eu)  
[www.sterkdoorwerk.nl/hoofdzaakwerk](http://www.sterkdoorwerk.nl/hoofdzaakwerk)  
[www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

