

Casebeschrijving IPS & IRB

Naam en functie:	Hermien Sloff IPS-trajectbegeleider/jobcoach IRB-expert
Geschoold in:	Modules IRB – 1979 IRB-expert - 2014-2015 Rehabilitatie '92 werkbegeleiding - 2016 IPS-trajectbegeleider - 2017-2018 IRB in Beeld -2022 Job Coach - Elan – 2022 Yucel-methode - 2022
Werkzaam bij:	GGZ Drenthe - Team Optimaal Leven Midden Drenthe

Mijn ervaring met het combineren van IPS en IRB:

Naast IPS heb ik een gedegen opleiding gehad in de IRB, waardoor het gedachtegoed en de methodiek me zo eigen zijn dat ik makkelijk kan ontdekken in welke fase een kandidaat in zijn proces naar werk zit (verkennen, kiezen, verkrijgen of behouden) en welke acties van de IRB daar goed bij kunnen aansluiten. Ik denk dat dit een goede basis is en mijns inziens een voorwaarde om de IRB met IPS te combineren.

Het team waarvoor ik werk heet "Optimaal Leven Midden Drenthe". Het is een multidisciplinair team bestaande uit verschillende organisaties: Verslavingszorg, ambulante begeleiding vanuit de WMO, GGZ en Welzijn. Er is oog voor de verschillende levensgebieden van geestelijke gezondheid, wonen, sociale contact tot werk. De lijnen zijn kort. Binnen dit team heb ik ruimte voor IRB- en IPS-trajecten. Kandidaten worden aangemeld als ze een veranderwens op gebied van werk hebben.

De start van elk traject bestaat uit een kennismaking waarbij de kandidaat informatie krijgt over de IRB en IPS, we samen de veranderwens bespreken waarna kandidaat en ik overleggen welke methodiek het best zou past. Tijdens de kennismaking komen elementen uit de doelvaardigheid van de IRB naar voren b.v. tevredenheid, steun, waarden, omgevingsbesef, begeleidingsstijl etc. Wil iemand onderzoeken, uitzoeken en is iemand nog zoekende dan maken we de keuze we voor IRB. Kiest iemand voor snelle baanplaatsing en training on the job dan is de keus IPS.

Afhankelijk hoe het IPS-traject verloopt zet ik modules van de IRB in. De IRB geeft op momenten in het IPS-traject ruimte om te vertragen en zaken samen constructief te onderzoeken. Door de methodiek wordt kandidaat zich bewust, krijgt inzicht en kan keuzes maken.

Een casusbeschrijving vanuit de praktijk

In deze casus heb ik IPS en IRB gecombineerd.

De aanmelding:

Kandidaat is 35 jaar. Kandidaat heeft een havo-opleiding gevolgd. Oorspronkelijk was de wens docent te worden, omdat de psychische klachten op dat moment zo belemmerde heeft kandidaat gekozen voor een mbo-opleiding zorg en welzijn deze afgerond op niveau 4. Kandidaat heeft een korte periode in de zorg gewerkt, maar viel uit vanwege psychische klachten. Op dit moment heeft kandidaat een WIA-uitkering WGA. Er is op eerdere moment geprobeerd te re-integreren, maar de werkdruk en onzekerheid riepen veel spanning op. De trajecten zijn om die reden toen afgesloten.

Kandidaat is al langere tijd in behandeling bij de GGZ. Er is ingezet op het reduceren van de spanningsklachten, depressie en faalangst. Kandidaat merkt dat de klachten iets zijn verminderd, maar zijn op alle levensgebieden blijvend aanwezig.

Start

Het IPS-traject is aangevraagd door een collega IPS-trajectbegeleider. Ik heb het traject overgenomen op het moment dat kandidaat net zou starten met een werkervaringsplek binnen een bouwmarkt.

De keuze voor een snelle plaatsing naar betaald werk kwam vanuit de wens van kandidaat. Deze ervaart betaald werk als betekenisvoller dan vrijwilligerswerk. Snelle plaatsing is een pré. Samen met mijn collega hebben ze de harde eisen voor een werkplek geformuleerd. Hierin zie ik raakvlakken met de IRB.

Belangrijk was:

- * Locatie, op fietsafstand van de woonplek
- * Opbouw in uren naar een parttime contract
- * Ruimte om te onderzoeken welke werkzaamheden passend zijn en in te kunnen zetten op jobcarving

Niet IPS-modeltrouw, maar wel passend vanuit de wensen kandidaat is gestart met een werkervaringsplaats. Dit gaf de mogelijkheid uren op te bouwen en gaf minder druk om te moeten "presteren". Er was ruimte om te groeien en te onderzoeken, aansluitend bij de IRB-methodiek.

Het bedrijf waar gestart is paste bij haar criteria die geformuleerd waren:

- * Starten met een ochtend en een middag.
- * De taken waren routinematige en duidelijk (het vullen van de rekken) met mogelijkheid tot opbouw naar meer taken.
- * Er was geen werkdruk, de taken konden in eigen tempo worden uitgevoerd.

Verloop

De taken van werknemers binnen deze bouwmarkt zijn divers. Van het aanvullen van vakken, kassa werkzaamheden, pakketservice, retourneren van producten en klanten te woord staan.

Kandidaat wenste zich al deze taken eigen te maken en had ook het gevoel dat dit de verwachting was van de werkgever.

Het inwerken startte kandidaat met één routinematige taak en dat gaf veel onzekerheid en spanning: "Kan ik het, doe ik het goed genoeg en vinden ze dat ik het goed genoeg ben ". Over het functioneren kwam veel positieve feedback van de werkgever. Alhoewel dit oprechte en waardevolle complimenten waren kon dit niet het gevoel weg nemen bij de kandidaat dat het beter, meer en sneller zou moeten. De wens van kandidaat was de werkzaamheden uit te breiden.

Volgens plan zijn taken op dat moment uitgebreid. De nieuwe taak leverde opnieuw veel spanning

op. Eigenlijk was dit iets waarin kandidaat ook op eerdere werkplekken tegen aan gelopen was. Zij liep hierin vast. Op dat moment heb ik voorgesteld om samen stil te gaan staan bij haar taken via de IRB-methodiek. Doel was in alle rust onderzoeken:

Welke taken zijn er? Waar bestaat een taak uit/wat moet je doen?

Zijn er mogelijke knelpunten? Kun je dat? We hebben hierbij ook stil gestaan welk gevoel deze taken gaven en waarom. Hoeveel spanning geeft je dit? Als je iets niet kunt, zou je het willen leren?

Dit hielp de kandidaat inzicht en overzicht van welke taken deze kon uitvoeren die geen spanning opriepen. En zo kon de kandidaat ook aangeven welke taken te inspannend waren en voor nu een brug te ver waren. Taken waarin kandidaat zich zou willen ontwikkelen en waarin kandidaat mogelijkheden zag. Voor kandidaat werd ook helder waarom sommige taken spanning opriepen.

Eindresultaat

Door de inzet van de IRB-methodiek in dit traject, heeft deze kandidaat kunnen onderzoeken welke taken een “no go” zijn, welke taken wel goed passen, welke taken eigen te maken zijn en hoe deze eigen te maken. Dit heeft kandidaat zelf kunnen verwoorden naar de werkgever. Er zijn afspraken gemaakt over jobcarving.

Het niet meer hoeven uit te voeren van bepaalde taken gaf rust. Daarnaast kon kandidaat op dagen met oplopende spanning met de werkgever overleggen om enkel de “rustige” taken uit te voeren. Voor de werkgever is kandidaat een betrouwbare kracht.

Omdat werktempo ook werkdruk gaf is gebruik gemaakt van een loonsubsidie vanuit het UWV. Dit gaf kandidaat het gevoel dat het “niet erg was” als het werktempo wat lager lag en gaf daardoor minder werkdruk.

Voor mij

De combinatie IPS en IRB vind ik erg werkzaam.

IPS is een passende methodiek om kandidaten snel te plaatsen. De methodiek is bij ons goed geïmplementeerd en door de twee jaarlijkse modeltrouwmetingen blijf je ook “trouw” aan de methodiek waardoor de inzet op snelle plaatsing is gegarandeerd.

IRB is een passende methodiek om uit te diepen en geeft de handvaten om te onderzoeken. Enkele onderdelen van acties van verschillende fase uit de IRB-methodiek zie je terug in het IPS-traject. Op het moment dat een kandidaat hobbels ervaart helpt de IRB mij en de kandidaat om even stil te staan, samen met de kandidaat te onderzoeken en plan te maken.

Omdat de methodiek in mijn genen zit ben ik in staat om in elke fase van het traject deze in te zetten en snel te schakelen.