

Casestudy IPS & IRB; een beschrijving uit de praktijk

‘Aandacht voor Werk & Activering; hoe dit methodisch vorm krijgt bij Lister’

Inleiding

Ik vier dit jaar mijn 12,5-jarig jubileum als adviseur Werk bij Lister. Terugblikkend op mijn eerste werkdag in 2011: op het gebied van betaald werk voor onze cliënten was er nog helemaal niets georganiseerd. Voor mij de schone taak om het belang van werk op de kaart te zetten. Ik ging aan de slag, met de IRB op zak. De mooiste gesprekken met werkzoekenden met zoveel motivatie en potentie, maar ook teleurstelling omdat de juiste route naar werk nog niet was gevonden. De IRB nam ik mee in de gesprekken met werkzoekenden, het onderwerp werd steeds belangrijker en groter. Er kwamen trajectbegeleiders om meer cliënten te bereiken. De methode IPS kwam er in de loop van de tijd bij. Nu, 12,5 jaar later, werken er 33 trajectbegeleiders bij Lister. Kortom, de route naar werk staat!

Aanleiding voor casestudy IPS & IRB

R92 heeft aan Lister gevraagd om te beschrijven hoe er in de praktijk gewerkt wordt met de methoden IRB en IPS bij trajecten naar werk en/of activering. Lister is een instelling voor beschermd wonen en biedt ondersteuning aan circa 1800 cliënten met een psychiatrische kwetsbaarheid en/of verslavingsachtergrond in de regio Utrecht. Deze casestudy beschrijf ik vanuit mijn functie en mijn ervaring in de praktijk met IPS en IRB. In deze functie als adviseur Werk ben ik, samen met een collega, verantwoordelijk voor beleid en coördinatie van werk en activering. Als adviseur werk dragen wij ook zorg voor de deskundigheidsbevordering van de trajectbegeleiders. De IRB is al zo'n 10 jaar onderdeel van het scholingsaanbod. Daarnaast coördineer ik ook het IPS-programma.

Werk en activering bij Lister

Iedere cliënt die bij Lister in zorg is wordt geacht een doel te stellen rondom activering; dit wordt opgenomen in het zorgplan. De Herstelcoach stelt samen met cliënt doelen op het gebied van werk en activering en ondersteunt de cliënt om toe te werken naar dit doel. Voor de uitvoering van complexere of specifieke activeringsdoelen, bijvoorbeeld naar betaald werk, is er aan ieder begeleidingsteam een trajectbegeleider gekoppeld. Bij Lister werken momenteel 33 trajectbegeleiders. Zij werken in de verschillende teams met aansturing van een teammanager. Trajectbegeleiders werken met een gemixte caseload en voeren niet alleen IPS-trajecten uit; ze houden zich ook bezig met Werkfit, jobcoaching of andere activeringsvragen. De rol van de trajectbegeleiders kan verschillen, afhankelijk van de locatie/doelgroep. Bijvoorbeeld bij een Hostel waar bewoners 24 uur zorg ontvangen en een actieve verslaving hebben ligt de nadruk meer op activering dichtbij, stimulering bij een stap naar externe activiteiten en hulp bij stabiel worden of blijven. Bij een Gebiedsteam met ambulante zorg zal een trajectbegeleider meer ingeschakeld worden bij vragen over werk. De trajectbegeleider neemt regelmatig deel aan team- en cliëntbesprekingen om de wensen

van cliënten en verwachtingen van Lister rondom activering goed op de agenda van de herstelcoach en andere begeleiders te houden.

Waarom IRB en IPS bij Lister

Lister heeft altijd een hoge ambitie op activering uitgedragen. Het belang van zingevende activiteiten en de invloed hiervan op herstel wordt in toenemende mate erkend door de verschillende organisatielagen bij Lister. De inzet van meer trajectbegeleiding binnen de teams is dan ook een bewuste keuze om zowel bij herstel coaches en persoonlijk begeleiders als bij cliënten activering te ondersteunen en te bevorderen. Er is daarom gekozen voor het methodisch werken vanuit de IRB omdat deze methode gericht is op het



versterken en behouden van de eigen regie van de cliënt en dit goed aansluit bij de herstelvisie die bij Lister leidend is. Daarnaast geeft de IRB in de contactmomenten concrete handvatten voor het coachingsgesprek. De IRB biedt handvatten voor alle stadia en doelen van allerlei activeringstrajecten, dus op de gehele participatieladder.

Vanaf 2017 is IPS erbij gekomen omdat dit ook, net als de IRB, een evidence based methode is en een boost geeft aan vooral het effectief toewerken naar het doel betaald werk. Het is dan ook binnen

Lister op een natuurlijke wijze zo gegroeid dat er in de begeleidingspraktijk met een combinatie van deze twee methoden wordt gewerkt. Kanttekening is wel dat het goed toepassen van beide methoden goede kennis van beide methodieken vraagt. Voor de trajectbegeleider is het een uitdaging gebleken om als enige professional in het team met de IRB te werken. Sinds 2023 worden alle medewerkers van Lister getraind in de IRB, dus voor de toekomst betekent dit dat we beter methodisch op elkaar ingespeeld raken. Dit komt de cliënt natuurlijk te goede.

We beschrijven in ons meerjarenbeleidsplan dat we met de IRB en IPS werken. (Zie fig. 1)

Meerjarenbeleid Werk & Activering 2023 - 2026

Ambitie van Lister;

‘Actief zijn doet goed voor iedereen. Daarom zet Lister zich maximaal in zodat 90% van de cliënten 12 uur per week activiteiten hebben die maatschappelijke participatie bevorderen’



Figuur 1; Infographic Meerjarenbeleidsplan Werk en Activering

Scholing en Deskundigheidsbevordering

Lister investeert in deskundigheidsbevordering op maat voor trajectbegeleiders. Zowel methodisch maar ook op gebied van wet- en regelgeving. Insteek is dat iedereen IRB geschoold is. Daarnaast investeert Lister om trajectbegeleiders IPS te certificeren. Hieronder volgt een beschrijving waar Lister in faciliteert en investeert m.b.t. deskundigheidsbevordering.

- **IRB;** Voor trajectbegeleiders is al meer dan 10 jaar geïnvesteerd om de methodische kennis van IRB te vergroten omdat deze methodiek handvatten geeft aan de trajectbegeleider om cliënt eigen keuzes en inzichten te laten verkrijgen op gebied van activering.
- **IPS;** In 2017 is Lister gestart d.m.v. interne IPS-training met certificeren van trajectbegeleiders. Tegenwoordig nemen nieuwe trajectbegeleiders deel aan het landelijke IPS-trainingsprogramma en streven we er naar dat iedere trajectbegeleider IPS gecertificeerd is. Bij de OGGZ-locaties is IPS-certificering minder relevant gebleken maar bewoners kunnen bij een wens naar werk altijd aan een IPS trajectbegeleider gekoppeld worden. Uitgangspunt is dat IPS toegankelijk is voor iedereen.
- **Casuïstieke werkbegeleiding;** In het kader van deskundigheidsbevordering op de werkvloer en het blijven toepassen van de getrainde methodiek organiseren we eens per zes weken werkbegeleiding. Met behulp van de Incident Methode casuïstiek worden de methodische kaders van IPS en IRB besproken (zie bijlage 1.)

- **Supervisie IPS;** M.b.t. IPS staat er wekelijks IPS-supervisie gepland waarin zoekvragen, casuïstiek & successen uitgewisseld worden. Periodiek sluiten dedicated IPS-contactpersonen van W&I en UWV aan of nodigen we werkgevers uit.
- **Vakinhoudelijke training;** Jaarlijks organiseren we training wet- en regelgeving. Daarnaast bieden we periodiek training aan rondom jobcoaching en Werkfit trajecten.
- **Jobcoaching;** Lister heeft sinds kort een jobcoach erkenning. In dat kader organiseren we jaarlijks scholing m.b.t. dit onderwerp.

Mijn ervaringen als coördinator IPS in de werkbegeleiding:

Start traject:

IPS werkt vanuit 8 principes die handvatten geven om het traject naar werk vorm te geven. Het doorlopende arbeidsprofiel, inzet van Coral en acquisitietechnieken als de 'Three cups of tea' dragen bij aan de structuur van het traject en de inhoudelijke processen die bij de werkzoekende in ontwikkeling zijn. Er is een duidelijk vertrekpunt. Steeds vaker starten we IPS vanuit financiering op en is de samenwerking met UWV en W&I geborgd wat tot dusver goede afstemming geeft.

Tijdens het traject:

De IPS-principes geven de trajectbegeleider de handvatten om naast de werkzoekenden te gaan staan en aan te sluiten. De traject opbouw van snel plaatsen en zero exclusion maakt dat er veel inzichten en ervaringen ontstaan waaruit interventies/gespreksonderwerpen voortvloeien. Met name hierin zie ik dat de IRB meerwaarde heeft in trajectbegeleiding omdat de modules uit deze methodiek ingezet kunnen worden zijn bij de coaching gesprekken met werkzoekenden. Tijdens inbreng casuïstiek bij werkbegeleiding focus ik altijd op wat de IRB kan aanreiken als een trajectbegeleider vastloopt. Bijvoorbeeld als er sprake is van jobcoaching kunnen de vaardigheidslessen ingezet worden of er d.m.v. functionele diagnostiek vormgegeven wordt aan het coachingsgesprek. In de werkbegeleiding waarin casuïstiek wordt behandeld zien we dat IRB-fasen en modules vaak inzicht geven waar de werkzoekende staat in zijn/haar proces. Vanuit de IRB-fasen en modules kan hier op aangesloten worden.

Kortom, beide methoden vullen elkaar aan waarbij bij IPS meer vanuit attitude en principes het traject doorloopt en bij de IRB meer gestructureerd vanuit de gespreks modules en werkbladen gewerkt kan worden. De IRB kan daarnaast bij alle soorten doelen ingezet worden terwijl IPS zich alleen op werk en opleiding richt.



Kruisbestuiving en borging methodische kaders

We merken dat trajectbegeleiders die in beide methodieken geschoold zijn door de IPS attitude van snel plaats en vooral de informatie buiten Lister ophalen ook merkbaar is bij activeringstrajecten. Meer op pad zijn, veel uitproberen, niet te veel praten maar eropaf. Daarnaast biedt de IRB handvatten om zicht te krijgen op de persoonlijke criteria van de werkzoekende. Via IPS is er veel informatie op te halen door netwerkgesprekken met werkgevers te voeren. De IRB geeft structuur aan het op een rij krijgen van deze gegevens en inzichten en ondersteunen bij het maken van bij de werkzoekende passende keuzes en vervolgstappen. Ook kan de IRB helpend zijn bij een IPS-traject als er reflectie nodig is. Het methodisch kunnen op- en afschalen met behulp van de werkbladen en modules geeft vorm aan de snelheid of vertraging die in het traject plaatsvindt met betrekking tot het doel. De combinatie biedt mijns inziens een compleet pakket.

Welke selectiecriteria passen we toe bij start IPS /IRB?

Omdat de trajectbegeleiders met gemixte caseloads werken ligt er bij de trajectbegeleiders automatisch de vraag om te onderzoeken welke aanpak het beste aansluit. Voor het bepalen vanuit welke methode een traject gestart wordt spelen een aantal afwegingen mee. Dat start met inhoudelijke afwegingen, wat past het beste bij de cliënt. Maar in toenemende mate gaat ook financiering bij trajecten meespelen als het trajecten naar werk betreft. Hieronder volgt een beschrijving van de afwegingen die in de praktijk gemaakt worden.

➤ Inhoudelijke afweging methodisch kader IRB of IPS;

Wij zetten de IRB in bij activeringsvragen en bij trajecten naar werk met een ‘Werkfit’ opbouw. D.w.z. dat er eerst intensieve vaardigheidstraining of laagdrempelige succes- en leerervaringen opgedaan moeten worden alvorens de stap naar werk te kunnen maken. Dit zijn trajecten die vaak starten vanuit de huidige WMO-beschikking. Het is voorgekomen dat we deze trajecten in opdracht voor gemeenten hebben uitgevoerd. We noemen dit bij Gemeenten een Traject Op Maat oftewel TOM (zie bijlage 2). Deze trajecten hebben als

hoofddoel ook werk, alleen is de *stapsgewijze aanpak* naar werk meer passend i.p.v. zoals bij IPS ‘first place then train’. Bij het UWV passen we de IRB-methodiek ook toe bij Werkfit trajecten.

Om modelgetrouw te werken maken we dit onderscheid duidelijk in de trajectplannen en caseload overzichten tussen IPS en andere trajecten. Als IPS-aanbieder wordt Lister hier twee jaarlijks op getoetst. In het trajectplan dat in het cliënt-volgsysteem wordt gemaakt heeft de trajectbegeleider een keuzemoment: IRB of IPS-traject. Bij IPS-trajectplan is het arbeidsprofiel de basis voor opbouw van het trajectplan. Bij de IRB zijn dat de modules. Doordat we nu Lister breed in IRB geschoold worden is er een nieuw IRB-plan in de maak voor in het cliëntvolgsysteem.

We hanteren tot dusver een aparte IPS-caseload, hier houden we de andere trajecten niet in bij ter voorkoming van vertroebeling van trajecten en modeltrouw. In deze caseload werken we met kleurcodes per status traject. Per kwartaal leveren we de status van de trajecten door aan Phrenos voor landelijke kwaliteitsmonitoring IPS. De kwaliteitsmonitor vraagt vanaf eind 2023 ook andere trajecten als Werkfit en IRB uit. Lister onderzoekt momenteel hoe niet-gefinancierde trajecten anders dan IPS ook beter te monitoren zijn.

➤ **Financiële afweging;**

Met de ontwikkeling van onze methodische kaders, professionalisering en certificering met focus op betaald werk zijn we steeds meer trajecten vanuit financieringsafspraken en inkoopkaders gaan uitvoeren. Hierin houden we ook een methodische indeling aan.

IRB	Financier	IPS	Financier
Traject Op Maat (TOM)	W&I	IPS Gemeente (subsidie Inkoopkader)	W&I
Werkfit	UWV	IPS UWV (Inkoopkader)	UWV
IRB-traject	WMO	IPS Intern	WMO
Jobcoaching	W&I /UWV	Jobcoaching	W&I /UWV

Figuur 2. tabel overzicht Methoden, trajecten en financiers

Conclusie & wat levert het werken met deze methoden op voor cliënt, trajectbegeleider en organisatie?

Voor de *trajectbegeleider* borgt het methodisch werken de kwaliteit in de uitgevoerde trajecten. Vanuit de IRB is er de attitude, dat iedereen met een wens tot activering ondersteund kan worden met een maatwerktraject. Door de IRB-toepassing spreken trajectbegeleiders eenzelfde taal, en werken vanuit eenzelfde manier van denken. Dit maakt dat we de trajecten van elkaar goed kunnen volgen en begrijpen. We kunnen elkaar aanspreken op hoe we dat doen. Het geeft handvatten en richting die het maken van keuzes door de cliënt bevorderen.

IPS zorgt ervoor dat we goed kunnen aansluiten bij de wens naar betaald werk, het ondersteunt het geloof in onze cliënten en hun kwaliteiten. Werkzoekenden krijgen de informatie van de werkgevers/ het netwerk i.p.v. de professional. De aanpak maakt de stap naar werk vanaf de start kleiner door er gelijk op af te stappen.

Als *coördinator* geeft het werken met de beide methoden mij ook een methodisch kader om trajectbegeleiders te ondersteunen in hun trajecten. Ik kan vanuit beide methodieken

handvatten aanreiken waardoor trajectbegeleiders weer op verdere verkenning kunnen gaan met de cliënten. Het goed invlechten van de beide methodes vraagt wel voldoende ervaring en kennis. Dit wordt nog niet altijd zo gevoeld door trajectbegeleiders, hoewel de overtuiging er wel is dat beide methodes bijdragen.

Cliënten krijgen vanuit de methodische kaders een goed advies van de trajectbegeleider over welke werkwijze en samenwerking hen ondersteunt bij het verkennen en behalen van hun doel. Er is enige voorspelbaarheid te geven over het verloop vanuit de methodische kaders en daarnaast is vaak zeer veel maatwerk nodig. Maar het voornaamste is dat er erkenning is voor de wens, en dat daarbij aangesloten kan worden. De beide methodes werken empowerend en inzichtgevend. De cliënt kan groeien in het nemen van besluiten en zelfregie. Dat we kunnen switchen, op- en afschalen van methodische kaders maakt het maatwerk traject compleet.



“Werken geeft mij stabiliteit.”

Beide methodes zijn zeer gericht op het boven tafel krijgen van wensen die vaak verborgen zijn onder zelfstigma, faalervaringen en complexiteit van problematiek. Ook het stigma bij zorgprofessionals krijgt minder kans omdat je door de methodische kaders geleid wordt en je eigen ervaringen en visie ondergeschikt zijn.

Voor de organisatie is het van belang dat een visie ook ondersteund wordt door methodisch werken. Dit komt de kwaliteit van zorg en de ondersteunende processen ten goede omdat er meer planmatig en doelgericht gewerkt wordt en evaluaties ook beter ingebed raken. Het organisatiebreed werken met de IRB zal bij gaan dragen aan de samenwerking in het team en tussen de verschillende functionarissen. IPS zal altijd een expertise methodiek blijven voor trajectbegeleiders, maar de IRB is hierbij van grote toegevoegde waarde.

19-9-2023 Therese Venema, Adviseur werk Lister

Bijlage 1. [Werkbegeleiding stroomschema IPS & IRB](#)

Bijlage 2. [Productomschrijving TOM](#)