



Webinar

IPS voor kandidaten met lvb & Inzicht in de drempels voor werkb

Programma

- IPS Individuele Plaatsing Steun voor kandidaten met een lvb
- Resultaten van onderzoek werkbehoud
- Cases en vragen



IPS

Individuele Plaatsing en Steun
bij
Cordaan

Wat is IPS

- IPS Individuele Plaatsing Steun
- Methode ontwikkeld in de VS, mensen met (ernstige) psychiatrische achtergrond
- Bewezen succesvolle methode verkrijgen en behouden betaalde baan of opleiding



Principes van IPS

- Niemand wordt uitgesloten
- Motivatie kandidaat
- Voorkeur/wens/droombaan van kandidaat staat centraal
- Samenwerking met familie, school, begeleiders, gemeente, UWV
- Eerste contact potentiële werkgever binnen 8 weken
- Direct plaatsen regulier werk, daarna trainen kandidaat en werkgever op de werkvloer
- Zo nodig blijvende ondersteuning en begeleiding van IPS coach



Waarom IPS

- Cliënten hebben de ambitie om betaald te werken
- Cliënten kunnen betaald werken
- Cliënten moeten meer en meer inkomen genereren
- Uitstroom uit LWB < 1%
- IPS meest effectieve werkwijze als het gaat om verkrijgen van betaald werk in GGZ



cordaan



Effectiviteit IPS

- Effectief



- Maar:
- Slechts één onderzoek naar effectiviteit bij cliënten met LVB!



cordaan



Stand van zaken sept 2020

Aangemelde cliënten		181	
Actieve cliënten		101	
	geslacht (man)	59	58%
	leeftijd (gem)	31	
Hoogst genoten opleiding			
	geen	2	3%
	basis school	17	23%
	zmlk	5	7%
	Praktijkschool	15	21%
	Niveau 1	15	21%
	Niveau 2	15	21%
	hoger	4	5%
Doelgroep			
	LVB	68	75%
	GGZ	13	14%
	Beide	10	11%
IQ van categorie LVB (gem, n=56)		65	
Gestart met werk		37	37%
	Proefplaatsing	8	
	Regulier	5	
	Loonwaarde	10	
	Beschut werk	14	
	Loonwaarde (gem)	47%	
	Contract in uren (gem)	25,5	



Wall of Fame

VIRBILL WALCOTT

Virbill is alweer 1 jaar afgeerd in dienst bij Cordaan. Hij draagt de titel 'Virbill' en wordt vaak gezien in de vesting van Pantar.




HAYDER ALI

Hayder Ali is per 1 mei 2019 vertrokken naar de afdeling 'vervoer' van Pantar.




OZLEM TASKIR

Ozlem Taskir is een van de medewerkers van Coffeemia die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




DEL DOP SANTOS SILVA

Del Dop Santos Silva is een van de medewerkers van Coffeemia die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




EARL PINAS

Earl Pinas is een van de medewerkers van Cordaan die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




SHERONA NISBE

Sherona Nisbe is een van de medewerkers van Cordaan die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




BENJI LANGRAN

Benji Langran is een van de medewerkers van Munckhof die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




VLADENA POHANKOVA

Vladena Pohankova is een van de medewerkers van Cordaan die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




MONIQUE ORT

Monique Ort is een van de medewerkers van Coffeemia die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




BURAK KOÇ

Burak Koç is een van de medewerkers van Coffeemia die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




DOLLY KOSTER

Dolly Koster is een van de medewerkers van Pantar die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




DANNY MULLER in dienst bij AJAX

Danny Muller is een van de medewerkers van Ajax die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




CHAPRAE HELLA

Chaprae Hella is een van de medewerkers van Cordaan die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




MARTIN & PEAR

Martin & Pear is een van de medewerkers van allerhande die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




WENDEL KAPEL

Wendel Kapel is een van de medewerkers van Munckhof die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




DENISE DOLLART In dienst bij De Dienst

Denise Dollart is een van de medewerkers van De Dienst die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




PEREZ DALLOE

Perez Dalloe is een van de medewerkers van Cordaan die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




JIM POWEL

Jim Powel is een van de medewerkers van La Place die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




LINDA VAN ZUTPHEN

Linda van Zutphen is een van de medewerkers van Cordaan die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




MUGE AKYOL

Muge Akyol is een van de medewerkers van Partners voor Jeugd die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




BAKIT HEEDERE

Bakit Heedere is een van de medewerkers van Cordaan die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




SUSAN KROEMA

Susan Kroema is een van de medewerkers van Hof van Sloten die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




ISRAA SOEFA in dienst bij Pantar

Israa Soefa is een van de medewerkers van Pantar die zorgt voor de koffie van de medewerkers van Pantar.




Aanmelden en informatie

- Werk-dagbesteding@Cordaan.nl
- Informatie bij IPS coach
- www.Werkenmetips.nl



cordaan



Onderzoek naar factoren die maken dat het
iemand met een licht verstandelijke beperking,
niet lukt om betaald werk te behouden.

Methode

3 stappen

- Genereren van statements
- Prioriteren en clusteren
- Interpretieren

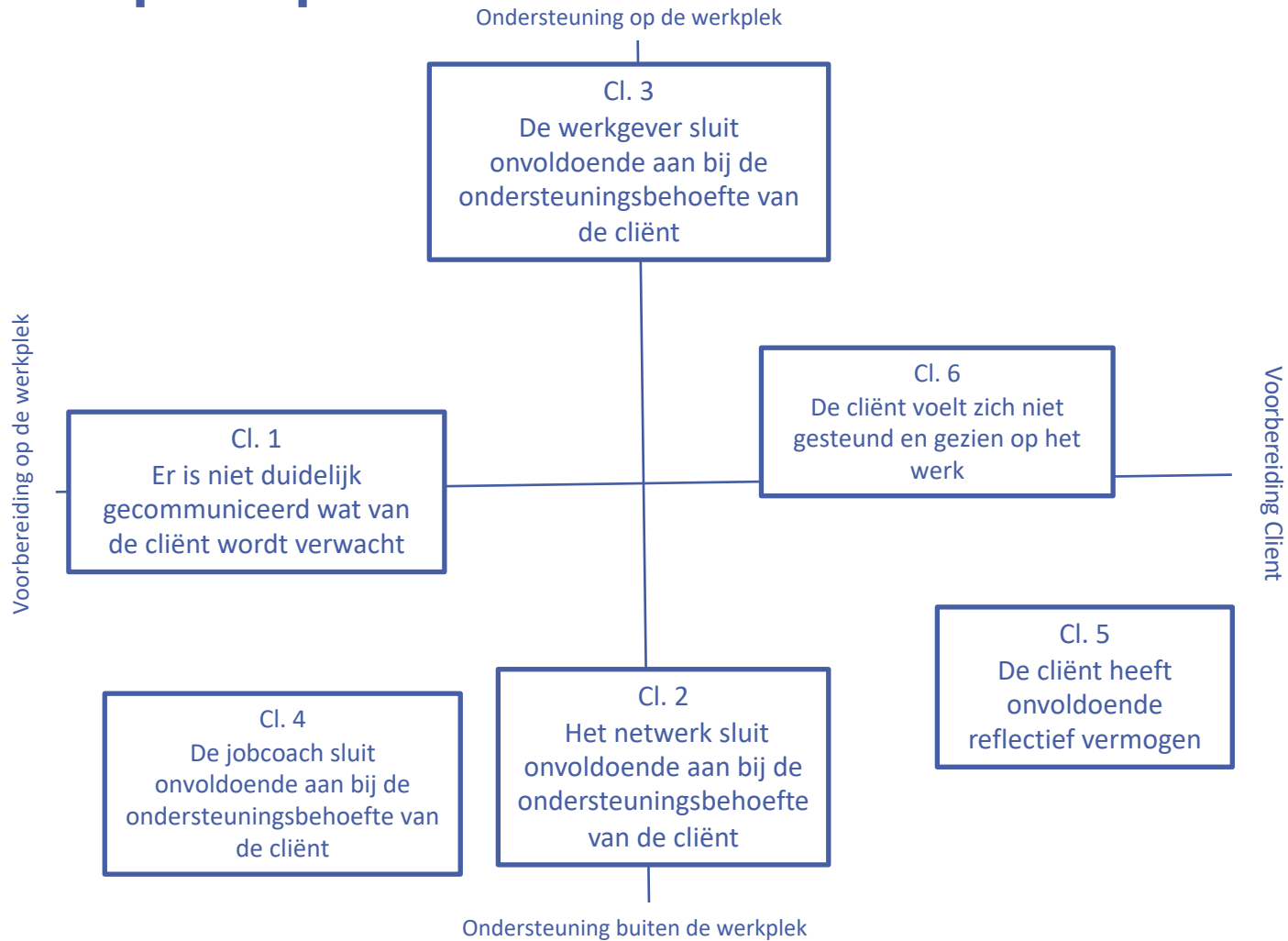


Respondenten

Professie	Genereren statements		Prioriteren en clusteren		interpretatie van gegevens	
	n	%	n	%	n	%
IPS coach, jobcoach	12	54	13	48	2	12
Cliënten	8	36	0		9	52
Werk begeleider	1	5	5	19	-	
Woon begeleider	1	5	9	33	-	
Gedragsdeskundige	-		-		4	24
Onderzoeker	-		-		2	12
Totaal	22	100	27	100	17	100



Conceptmap



Clusters nader bekeken

Er wordt niet duidelijk gecommuniceerd wat van de cliënt wordt verwacht

- Eerste **bewijzen** en dan doen wat je leuk vind
- het werk niet bij zijn **belangstelling of mogelijkheden**
- **Ongeschreven regels** worden niet expliciet gemaakt
- Hebben moeite om in één keer veel **informatie te verwerken.**
- Het niet herkennen van **non-verbale signalen** en spelregels maakt dat zij zich hierdoor nog onzekerder voelen



Clusters nader bekeken

Het netwerk sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt

- het netwerk van de cliënt verschillende of andere ideeën liggen over wat voor werk de cliënt moet doen
- cliënt nu aan het werk gaat en **dus volwassen en zelfstandig** is



Clusters nader bekeken

De werkgever sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt

- collega's (die in de praktijk de begeleiding moeten bieden) het gevoel hebben dat zij met de problemen **opgezadeld worden**
- **stigma's** of discriminatie
- het beeld dat cliënten met LVB niet in staat zijn om zich **verder te ontwikkelen**
- de cliënt niet goed kan **inschatten**
- **blijvende ondersteuning** nodig heeft.
- **Wijziging van teamleiders**, wijziging van collega's zijn vaak stressfactoren voor cliënten
- **inzicht van de werkgever**: de werkgever dient te begrijpen dat hij de cliënt niet begrijpt.
- de werksfeer
- ~~verschil in beleving van de werkelijkheid~~



Clusters nader bekeken

De jobcoach sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt

- Cliënten hebben behoefte aan een coach die ze kunnen **vertrouwen** en die bereikbaar is
- Jobcoach gedurende **langere tijd** een cliënt kan begeleiden
- Soms is het ook **verwachtingsmanagement**, de verwachtingen van de cliënt kunnen te hoog zijn. Als coach heb je geen tas met banen die veel geld opleveren.



Clusters nader bekeken

Client heeft onvoldoende reflectief vermogen

- laag IQ in combinatie met een **verminderd adaptief functioneren** kan leiden tot belemmeringen in het functioneren
- een cliënt zal niet snel zeggen dat hij **LVB** heeft. Ten eerste biedt deze term geen duidelijkheid, immers dan is nog steeds niet duidelijk wat hij wel en niet kan.
- Werken aan **zelfinzicht** is een **proces**. Een proces van met de cliënt op zoek te gaan naar wat hij wel goed kan en waar hij mogelijk ondersteuning bij nodig heeft.



Clusters nader bekeken

De cliënt voelt zich niet gesteund en gezien

- Op je tenen moeten lopen, niet gehoord en gezien worden, onbegrepen voelen, een gevoel **er niet bij te horen**, het zijn redenen die voor elke werknemer redenen kunnen zijn om te stoppen met het werk.
- een **beperkt steunsysteem**, dan heeft werk ook de functie van een steunsysteem
- meer moeite hebben met het **interpreteren van sociale informatie**
- mogelijk dat deze groep **daadwerkelijk wordt buitengesloten**
- Er moet bereidheid zijn om hierin te **investeren**
- de kans krijgen om eventueel verder te **groeien**



Conclusie

Wat, nu we inzicht hebben in deze factoren?

- Onderzoek wat de cliënt nodig heeft en bij de cliënt past.
- Ontwikkel een checklist, om de diversiteit aan factoren in beeld te brengen. De jobcoach kan deze checklist samen met de cliënt doorlopen.
- Werk vanuit een benadering van gelijkwaardigheid en inclusie

