

	a. Voortraject	b. Matching	c. Plaatsing	d. Duurzame Inzetbaarheid	e. Uitval
1. (Kandidaat) werknemer	<ul style="list-style-type: none"> • Capaciteiten in beeld¹ • Traject stappenplan en begeleiding gestart² • Mate van openheid voorbereid³ • Beschikbaarheid voor werk bepaald⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> • Verwachtingenmanagement⁵ • Matching voorbereid⁶ • Randvoorwaarden duidelijk⁷ • Trajectstappen xyz⁸ • Grenzen en signalen duidelijk⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Trajectstappen xyz¹⁰ • Crisiskaart opgesteld¹¹ • Herstelprofiel / -plan duidelijk 	<ul style="list-style-type: none"> • Over grenzen geïnformeerd¹² • Ontwikkelstappen zetten¹³ 	<ul style="list-style-type: none"> • Crisiskaart ingezet¹⁴ • Hulplijnen inzetten¹⁵ • Herstelplan uitvoeren
2. Werkgever	<ul style="list-style-type: none"> • Doelgroepen in kaart¹⁶ • Draagvlak bereikt¹⁷ • Geschikte plaatsen bepaald (IHW)¹⁸ • Bijbehorende omstandigheden geïnventariseerd¹⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Benaderingswijze voorbereid • Verwachtingenmanagement²⁰ • Matching voorbereid²¹ • Randvoorwaarden duidelijk²² • Trajectstappen xyz²³ • Match gemaakt 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijke begeleiding inregelen²⁴ • Inwerkperiode vormgeven²⁵ • Preventie- en uitvalplan opgesteld • Ontwikkeling gevolgd/aangepast²⁶ • Betrokkenheid verder ontwikkelen²⁷ • Regels en regelingen gereed 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoren²⁸ • Doorontwikkelen medewerker²⁹ • Hulplijnen inzetten³⁰ 	<ul style="list-style-type: none"> • Uitvalplan uitvoeren • Arbodienst ondersteund³¹ • Hulplijnen inzetten³²
3. Leidinggevende	<ul style="list-style-type: none"> • Bereidheid om plek te bieden³³ • Bewustzijn ontwikkelen³⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> • Uitvalaanpak duidelijk • Rollen verdeeld³⁵ • Impact op rol voorbereid³⁶ • Veilige omgeving gecreëerd³⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> • Goede start gemaakt³⁸ • Rol leidinggevende vervuld³⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewenst gedrag⁴⁰ • Rol leidinggevende vervuld⁴¹ • Ontwikkeling gestimuleerd⁴² • Verwachtingenmanagement⁴³ 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewenst gedrag⁴⁴
4. Collega's	<ul style="list-style-type: none"> • Open houding⁴⁵ • Kennisgemaakt met 'doelgroep'⁴⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> • Collega's voorbereid⁴⁷ • Buddy geïdentificeerd en voorbereid⁴⁸ 	<ul style="list-style-type: none"> • Rol collega vervuld⁴⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Rol collega vervuld⁵⁰ • Gewenst gedrag⁵¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewenst gedrag⁵²
5. Begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsplan opgesteld⁵³ • Financiële gevolgen in kaart gebracht⁵⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> • Goede matching geborgd⁵⁵ • Leidinggevende ondersteund⁵⁶ • Verwachtingenmanagement ondersteund⁵⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcoaching gestart⁵⁸ • Steunpunt voor werkgever⁵⁹ • Steunpunt voor werknemer⁶⁰ 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcoaching⁶¹ • Monitoring⁶² • Steunpunt voor werkgever⁶³ • Steunpunt voor werknemer⁶⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> • Uitval in kaart gebracht • Contact werkgever onderhouden⁶⁵ • Contact kandidaat onderhouden⁶⁶
6. Arbodienst	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis doelgroep opgedaan⁶⁷ • Doelgroepgerichte aanpak bekend 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuele aanpak vastgesteld 	<ul style="list-style-type: none"> • Verzuimpreventie 	<ul style="list-style-type: none"> • Verzuimpreventie 	<ul style="list-style-type: none"> • In afstemming met begeleiding handelen⁶⁸
7. Persoonlijke omgeving	<ul style="list-style-type: none"> • Steunstructuur gecreëerd • Commitment gegeven⁶⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Hulplijn bekend⁷⁰ • Betrokkenen geïnformeerd 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoring gestart 	<ul style="list-style-type: none"> • Vroegtijdige signalering gewaarborgd 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschikbaar als hulplijn⁷¹
8. Hulpverlening	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten in beeld⁷² • Begeleidingstraject aangevraagd⁷³ • Input aan kandidaat en begeleider⁷⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> • Input leveren randvoorwaarden⁷⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning/achtervang bieden⁷⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling ondersteund 	<ul style="list-style-type: none"> • Opvang georganiseerd
9. Publieke partijen⁷⁷	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten in beeld • Regelingen kandidaten helder • Regelingen werkgevers helder⁷⁸ • Kennis van doelgroep⁷⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelingen kandidaat beschikbaar • Regelingen werkgever beschikbaar • Zorgen dat matching plaatsvindt⁸⁰ • Realisatie plaatsing faciliteren 	<ul style="list-style-type: none"> • Volg verloop plaatsing • Realistische duurzame inzet faciliteren 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelingen werk actueel houden • Regelingen zorg actueel houden 	<ul style="list-style-type: none"> • No-risk beschikbaar⁸¹
10. Regiehouder	Bewaken afspraken en samenwerking				

Verwijzingen naar handreikingen

-
- ¹ Om goed te kunnen inschatten welke functie bij iemand past, is het belangrijk om diens capaciteiten in beeld te brengen. Kijk niet alleen naar wat iemand kan, maar ook naar wat iemand wil. Het traject start vanuit de wensen van de kandidaat.
- Maastricht University - [Praktijkhandleiding Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor](#)
 - WERK-portal.nl – [Oefenprogramma's ter voorbereiding op werk](#)
- ² Individuele Plaatsing en Steun (IPS) is dé methode om mensen met een ernstige psychische aandoening te helpen bij het verkrijgen en behouden van een betaalde baan.
- werkenmettips.nl - [IPS](#)
- ³ De kandidaat bepaalt hoe open hij is over zijn psychische kwetsbaarheid. Een zekere mate van openheid helpt om de juiste randvoorwaarden te bepalen, zodat de werkgever een juiste afstemming tussen taken en capaciteiten kan bewerkstelligen. De kandidaat dient in het voortraject te onderzoeken bij welke mate van openheid hij zich goed voelt.
- [www.samensterkzonderstigma.nl](#)
 - [Keuzehulp CORAL 2.0](#) helpt om je persoonlijke afwegingen rondom openheid op een rij te krijgen
 - [Wellness Recovery Action Plan \(WRAP\)](#) – Instrument voor zelfonderzoek
- ⁴ De kandidaat moet intrinsiek gemotiveerd zijn om (weer) aan het werk te gaan. Zonder deze motivatie heeft het traject beduidend minder kans van slagen. Ook kan dit het draagvlak binnen de organisatie aantasten.
- ⁵ Het komt vaak voor dat een kandidaat met een psychische kwetsbaarheid bij aanvang zijn belastbaarheid hoog inschat, maar de kans is groot dat hij niet direct op hetzelfde niveau kan functioneren als voorheen. Door het traject wat minder ambitieus in te zetten, wordt de belastbaarheid beter opgebouwd en is kans op overbelasting kleiner.
- ⁶ Bij elk sollicitatiegesprek is een goede voorbereiding belangrijk. Als de wensen, capaciteiten en randvoorwaarden vooraf goed in beeld zijn, kunnen partijen al tijdens de matching duidelijke afspraken maken. Een heldere gespreksstructuur kan daarbij helpen.
- Kwaliteitsontwikkeling GGZ – [Gespreksleidraad Arbeid als medicijn](#)
- ⁷ Het takenpakket van de kandidaat wordt zo gebalanceerd mogelijk afgestemd op diens wensen en capaciteiten. De randvoorwaarden moeten voor iedereen helder zijn. Dat helpt bij de plaatsing en goed functioneren van de kandidaat.
- Kwaliteitsontwikkeling GGZ – [Gespreksleidraad Arbeid als medicijn](#)
 - [Wellness Recovery Action Plan \(WRAP\)](#) – Instrument voor zelfonderzoek
- ⁸ Het traject dat iemand op weg naar werk doorloopt, moet duidelijk zijn. De vastgelegde stappen moeten zorgvuldig worden gevolgd. Dat vergroot de kans op een succesvolle, duurzame plaatsing.
- werkenmettips.nl - [IPS](#)
 - Jaap van Weeghel & Harry Michon: “IPS werkt!” Hoofdstuk 3: Een IPS-traject van start tot finish
- ⁹ De nieuwe werknemer moet zijn eigen grenzen kennen en duidelijk aan kunnen geven. Ook is het belangrijk zo open mogelijk te zijn over signalen die anderen op kunnen pikken vóórdat de nieuwe collega over zijn grenzen heen gaat.
- ¹⁰ Het traject dat iemand op weg naar werk doorloopt moet duidelijk zijn; de vastgelegde stappen moeten zorgvuldig worden gevolgd. Dat vergroot de kans op een succesvolle, duurzame plaatsing.
- [www.werkenmettips.nl](#)
 - Jaap van Weeghel & Harry Michon: “IPS werkt!” Hoofdstuk 3: Een IPS-traject van start tot finish
- ¹¹ Een crisiskaart bevat alle relevante informatie ten tijde van een crisissituatie. Het is duidelijk welke hulplijnen beschikbaar zijn en hoe iemand op een dergelijk moment benaderd en ondersteund kan worden. Zo kan de (werk)omgeving adequaat reageren.
- [www.crisiskaart.nl](#) biedt hulp bij het opstellen van de crisiskaart
- ¹² Geef duidelijk aan waar grenzen liggen en communiceer open over knelpunten die op de werkvloer worden ervaren.
- ¹³ Het is belangrijk om initiatief te tonen door zelf dingen op te pakken. Communiceer over de eigen wensen en mogelijkheden tot ontwikkeling.
- ¹⁴ De crisiskaart bevat alle relevante informatie om adequaat op een crisissituatie te reageren, zoals gegevens van contactpersonen en tips over hoe de persoon benaderd en ondersteund moet worden.
- [www.crisiskaart.nl](#) biedt hulp bij het opstellen van de crisiskaart
- ¹⁵ Blijf in contact met de persoonlijke omgeving en zet de hulp in van de behandelaar en/of het behandelteam.
- ¹⁶ Psychische kwetsbaarheid is een abstracte term en omvat een groot scala aan aandoeningen met verschillende belastbaarheidsniveaus. Aan psychische kwetsbaarheid kleven (onbewuste) stigma's en vooroordelen. Inzicht in de term en de doelgroep kunnen angsten en stigma's wegnemen. Als werkgevers en andere stakeholders een realistisch beeld hebben, worden de mogelijkheden op de werkvloer duidelijker.
- Ecorys IGAK – [Zo gek nog niet, aan het werk met een psychische stoornis](#)
 - [Factsheet psychische kwetsbaarheid](#)
 - Panteia – [Werkgevers nudgen om collega's met karakter aan te nemen](#)
- ¹⁷ Kennis helpt om (bewuste en onbewuste) vooroordelen en stigma's te adresseren en het draagvlak binnen de organisatie te vergroten. Het is heel belangrijk dat de werkgever dit inziet en de rest van de organisatie hierin meeneemt.
- Panteia – [Werkgevers nudgen om collega's met karakter aan te nemen](#)
 - VUmc - [Kennissynthese arbeid en ernstige psychische aandoeningen](#)
 - Samen Sterk zonder Stigma – [E-learning](#)

-
- ¹⁸ Door los te komen van een vastomlijnde functieomschrijving, kunnen er nieuwe mogelijkheden ontstaan op de werkvloer. Door eerst de taken te inventariseren kan er een match ontstaan die is afgestemd op de capaciteiten en wensen van de potentiële werknemer. Daarmee richt de blik zich naar de mogelijkheden en niet eerst naar beperkingen.
- Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie - [Inclusief herontwerp van werk](#)
- ¹⁹ Het is belangrijk om te bekijken welke aanpassingen op de werkplek mogelijk zijn. Inzicht in de mogelijkheden draagt bij aan een realistisch beeld voorafgaand aan een potentiële match.
- Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie - [Inclusief herontwerp van werk](#)
- ²⁰ Het is mogelijk dat een nieuwe werknemer met een psychische kwetsbaarheid zijn belastbaarheid stapsgewijs moet opbouwen, dat het inwerken meer tijd kost en dat er meer aandacht nodig is. Ook kan het zijn dat hij niet zozeer één specifieke functie uitvoert, maar verschillende taken oppakt. Het is belangrijk om vooraf zicht te krijgen eventuele aanpassingen en maatwerk.
- ²¹ Als de werkgever goed zicht heeft op gespreksonderwerpen die belangrijk zijn voor de potentiële werknemer, kan hij het gesprek een structuur geven waarbij alle elementen aan bod komen.
- Kwaliteitsontwikkeling GGZ – [Gespreksleidraad Arbeid als medicijn](#)
- ²² De werkgever heeft de taak om duidelijkheid te verschaffen over de randvoorwaarden vanuit de organisatie. Hierdoor ontstaat er een open gesprek waarin de werkgever ook de potentiële werkgever ruimte moet geven om zijn randvoorwaarden te bespreken. Als de randvoorwaarden van beide partijen helder zijn, beperkt men verrassingen in een later stadium.
- Kwaliteitsontwikkeling GGZ – [Gespreksleidraad Arbeid als medicijn](#)
- ²³ Het traject dat iemand op weg naar werk doorloopt moet duidelijk zijn; de vastgelegde stappen moeten zorgvuldig worden gevolgd. Dat vergroot de kans op een succesvolle, duurzame plaatsing.
- Jaap van Weeghel & Harry Michon: “IPS werkt!” Hoofdstuk 3: Een IPS-traject van start tot finish
- ²⁴ De inzet van de werkgever en de leidinggevende zijn belangrijk bij de plaatsing van een kandidaat, maar ook een direct aanspreekpunt of buddy kan helpen. Dit is iemand die werk gerelateerde beantwoordt en voor een veilige omgeving kan zorgen. Bij voorkeur is dit iemand die zich vrijwillig aanmeldt en affiniteit met de doelgroep heeft.
- Op www.ikbenharrie.nl staan bijsluiters voor begeleiding
- ²⁵ In de beginperiode zijn structuur en duidelijkheid belangrijk, evenals de openheid waarmee de collega's de nieuwe werknemer verwelkomen. Veelvuldig (informeel) contact over de algemene gang van zaken en eventuele knelpunten is noodzakelijk.
- ²⁶ De belastbaarheid moet stapsgewijs opgebouwd worden. Het is van belang om de ontwikkelingen op dit gebied in de gaten te houden. Werkzaamheden en taken moeten continu aansluiten op de belastbaarheid.
- Maastricht University - [Praktijkhandleiding Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor](#)
- ²⁷ Blijvende aandacht voor (informeel) contact is cruciaal. Tijd en aandacht zijn vereisten voor een veilige en vertrouwde omgeving.
- ²⁸ Blijf de voortgang van de plaatsing en het welbevinden van de werknemer monitoren. Zo kunnen signalen vroegtijdig opgepikt worden. Dit geldt ook voor verdere ontwikkeling in werkzaamheden en de groeimogelijkheden van de werknemer.
- Maastricht University - [Praktijkhandleiding Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor](#)
 - [SBCM begeleidingskaart](#) – te gebruiken bij medewerkers met een psychische arbeidsbeperking en/of gedragsprobleem
- ²⁹ Zorg ervoor dat de belastbaarheid voor nieuwe werknemers stapsgewijs opgebouwd wordt, zodat zij zich door blijven ontwikkelen in het werk.
- ³⁰ Neem bij het waarnemen van zorgelijke signalen tijdig contact op met de begeleider van de werknemer. Deze staat in nauw contact met de behandelaar.
- ³¹ Een arbo-arts zal een zorgvuldige weg naar re-integratie zoeken, deze weg kan er voor mensen met een psychische kwetsbaarheid anders uitzien dan voor anderen. Extra achtergrondinformatie over de benadering van een werknemer kan leiden tot een beter afgestemd re-integratieplan.
- ³² Bij uitval is het zaak om snel contact op te nemen met de begeleiding van de werknemer en mogelijk ook met diens persoonlijke omgeving. Door de crisiskaart te volgen, kan gehandeld worden naar de wensen van de werknemer zelf.
- www.crisiskaart.nl biedt hulp bij het opstellen van de crisiskaart
- ³³ Een leidinggevende moet gemotiveerd zijn om extra aandacht en tijd aan de begeleiding van de kandidaat te besteden. De juiste ondersteuning heeft tijd en flexibiliteit nodig.
- ³⁴ Kennis over de doelgroep helpt om bij werknemers/collega's bewustwording te creëren. Het wegnemen van (on)bewuste vooroordelen en stigma's bevordert een realistische kijk op psychische kwetsbaarheid in het algemeen.
- www.samensterkzonderstigma.nl
 - Artikel SSzS: [Stigmatisering van werknemers met een psychische aandoening en hoe HR dit tegen kan gaan](#)
 - Samen Sterk zonder Stigma – [E-learning](#)
 - Ecorys IGAK – [Zo gek nog niet, aan het werk met een psychische stoornis](#)
- ³⁵ De leidinggevende zal net als de buddy een grote rol spelen in de begeleiding van een nieuwe werknemer. Als deze rollen goed zijn afgestemd op de randvoorwaarden en wensen van de nieuwe werknemer, krijgt hij maatwerkondersteuning.
- [CORAL 2.0.](#) – geeft een leidraad om te bespreken wat iemand nodig heeft en wat de werkgever kan bieden
- ³⁶ Onderschat de impact van begeleiden van een nieuwe werknemer met een psychische kwetsbaarheid niet. Er is veel tijd en aandacht nodig om de juiste ondersteuning te bieden. De leidinggevende moet dit beseffen en hier ruimte voor maken.
- Artikel SSzS: [Stigmatisering van werknemers met een psychische aandoening en hoe HR dit tegen kan gaan](#)
- ³⁷ Een leidinggevende heeft een grote rol in het creëren van een veilige en vertrouwde omgeving op de werkvloer. Veelvuldig persoonlijk contact met de nieuwe werknemer en ondersteuning voor collega's maakt een open sfeer mogelijk.
- ³⁸ De eerste dag van een nieuwe werknemer zet de toon. Het welkom bepaalt voor een belangrijk deel de basis voor vertrouwen en openheid. Vanaf het begin moet er duidelijkheid en structuur m.b.t. de werkzaamheden van deze werknemer zijn.

-
- ³⁹ Niet alles moet gericht zijn op de kwetsbaarheden of bijzonderheden van de nieuwe werknemer. Natuurlijk is er de extra focus, maar het is belangrijk dat een leidinggevende zijn gebruikelijke rol blijft vervullen, ook richting de nieuwe werknemer.
- ⁴⁰ Wel krijgt de leidinggevende er extra aandachtspunten bij. Bijvoorbeeld het monitoren van de voortgang van een plaatsing. Ook moet hij extra voelhorens hebben om tijdig signalen op te pikken en hier op een adequate manier mee om te gaan.
- [SBCM begeleidingskaart](#) – te gebruiken bij medewerkers met een psychische arbeidsbeperking en/of gedragsprobleem
- ⁴¹ Niet alles moet gericht zijn op de kwetsbaarheden of bijzonderheden van de nieuwe werknemer. Natuurlijk is er de extra focus, maar het is belangrijk dat een leidinggevende zijn gebruikelijke rol blijft vervullen, ook richting de nieuwe werknemer.
- ⁴² Constant met de werknemer blijven kijken naar wensen en mogelijkheden tot ontwikkeling en hierin kansen aanbieden.
- ⁴³ Soms is het nodig om groeiverwachtingen te managen en te zorgen dat iemand zichzelf niet overschat. Het is belangrijk om te kijken hoe met kleinere stapjes tóch naar het doel toegewerkt kan worden.
- ⁴⁴ Op de crisiskaart staat de gewenste aanpak in geval van een crisissituatie. De crisiskaart is zorgvuldig opgesteld en het is zaak als leidinggevende om volgens deze informatie te handelen.
- www.crisiskaart.nl biedt hulp bij het opstellen van de crisiskaart.
- ⁴⁵ Essentieel voor een succesvolle duurzame plaatsing is het creëren van een veilige en vertrouwde sfeer. Startpunt is de open houding van directe collega's. Deze kan worden gestimuleerd door algemene kennis over psychische kwetsbaarheid aan te bieden en vooroordelen weg te nemen.
- Samen Sterk zonder Stigma – [E-learning](#)
 - Ecorys IGAK – [Zo gek nog niet, aan het werk met een psychische stoornis](#)
- ⁴⁶ Kennismaking met de doelgroep kan een belangrijke rol spelen bij het stimuleren van een open houding, omdat dan duidelijk wordt dat iedereen met een psychische kwetsbaarheid te maken kan krijgen.
- [Factsheet psychische kwetsbaarheid](#)
- ⁴⁷ Inzicht in wat een psychische kwetsbaarheid inhoudt en wat dit betekent voor iemands belastbaarheid zorgt voor een groter draagvlak bij directe collega's. Daarnaast is het van belang dat collega's weten op welke signalen ze moeten letten.
- www.samensterkzonderstigma.nl
 - Ecorys IGAK – [Zo gek nog niet, aan het werk met een psychische stoornis](#)
 - [Factsheet psychische kwetsbaarheid](#)
- ⁴⁸ Een direct aanspreekpunt of buddy is van belang. Dit is iemand die werk gerelateerde beantwoordt en voor een veilige omgeving kan zorgen. Bij voorkeur is dit iemand die zich vrijwillig aanmeldt en affiniteit met de doelgroep heeft. Een zeker mate van ondersteuning en voorbereiding op de rol is gewenst.
- Op www.ikbenharrie.nl staan bijsluiters voor begeleiding
- ⁴⁹ Niet alles moet gericht zijn op de kwetsbaarheden of bijzonderheden van de nieuwe werknemer. Naast de extra focus is het belangrijk dat een collega op normale wijze zijn rol blijft vervullen, zodat de nieuwe werknemer echt onderdeel van het team wordt.
- ⁵⁰ Niet alles moet gericht zijn op de kwetsbaarheden of bijzonderheden van de nieuwe werknemer. Naast de extra focus is het belangrijk dat een collega op normale wijze zijn rol blijft vervullen, zodat de nieuwe werknemer echt onderdeel van het team wordt.
- ⁵¹ Als collega's de randvoorwaarden kennen, kunnen zij hierbij ondersteunen. Zo kunnen zij alert zijn op bepaald gedrag en signalen en hierop afgestemd handelen. Zij staan het dichtst bij de werknemer en vormen zo het eerste vangnet.
- [SBCM begeleidingskaart](#) – te gebruiken bij medewerkers met een psychische arbeidsbeperking en/of gedragsprobleem
- ⁵² Op de crisiskaart staat benoemd wat de gewenste aanpak is in geval van een crisissituatie. Deze is zorgvuldig opgesteld en het is zaak als collega om naar aanleiding van deze informatie juist te handelen.
- www.crisiskaart.nl biedt hulp bij het opstellen van de crisiskaart
 - www.mhfa.nl - Cursus Eerste hulp bij psychische problemen
- ⁵³ Om werk een integraal onderdeel van iemands herstel te maken, is het van belang een persoonlijk plan op te stellen dat aansluit op iemands wensen en capaciteiten. Door deze vooraf in kaart te brengen, kunnen gerichte matchingsgesprekken gevoerd worden en kan de begeleiding ondersteunen in het vastleggen van de randvoorwaarden.
- Maastricht University - [Praktijkhandleiding Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor](#)
- ⁵⁴ Mensen met een psychische kwetsbaarheid vallen onder uiteenlopende regelingen. Vanaf het eerste moment moet duidelijk zijn wat werken betekent voor deze financiële ondersteuning.
- ⁵⁵ Bespreek tijdens het matchingsgesprek alle wensen en randvoorwaarden van de nieuwe werknemer en maak op grond hiervan duidelijke afspraken. De begeleiding kan dit borgen door aanwezig te zijn bij dit gesprek.
- Maastricht University - [Praktijkhandleiding Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor](#)
- ⁵⁶ De begeleider fungeert als een spin in het web. Hij is het aanspreekpunt voor de werknemer, de werkgever en de direct leidinggevende. Laatstgenoemde speelt een grote rol in de monitoring van iemands welbevinden en kan met vragen voor ondersteuning terecht bij de begeleider. Tijdens een aantal driegesprekken wordt de gang van zaken te besproken.
- Jaap van Weeghel & Harry Michon: "IPS werkt!" Hoofdstuk 6.4: Begeleiding van werkgever en collega's.
- ⁵⁷ Een plaatsing vraagt van beide zijden flexibiliteit. Als schakelpunt tussen werkgever en werknemer heeft de begeleiding de taak zowel de werkgever als de kandidaat een realistisch beeld te geven over mogelijkheden en randvoorwaarden.
- ⁵⁸ Interne of externe jobcoaching of trajectbegeleiding ondersteunt de nieuwe werknemer breder dan alleen bij zijn nieuwe werkzaamheden. De begeleiding richt zich op ondersteuning in het re-integratieproces en het verduurzamen van de plaatsing. Bij voorkeur is dit iemand die zich vrijwillig aanmeldt en affiniteit met de doelgroep heeft.
- Jaap van Weeghel & Harry Michon: "IPS werkt!" Hoofdstuk 6: Jobcoaching bij IPS.
- ⁵⁹ De begeleider is de spin in het web. Hij is het aanspreekpunt voor de werknemer, de werkgever en de direct leidinggevende.
- [IPS trajectbegeleiders](#) – Individuele Plaatsing en Steun

-
- ⁶⁰ De begeleider is de spin in het web. Hij is het aanspreekpunt voor de werknemer, de werkgever en de direct leidinggevende.
- [IPS trajectbegeleiders](#) – Individuele Plaatsing en Steun
- ⁶¹ Interne of externe jobcoaching of trajectbegeleiding ondersteunt de nieuwe werknemer breder dan alleen bij zijn nieuwe werkzaamheden. De begeleiding richt zich op ondersteuning in het re-integratieproces en het verduurzamen van de plaatsing. Bij voorkeur is dit iemand die zich vrijwillig aanmeldt en affiniteit met de doelgroep heeft.
- Jaap van Weeghel & Harry Michon: “IPS werkt!” Hoofdstuk 6: Jobcoaching bij IPS
- ⁶² Door nauw contact te onderhouden met de werknemer, de leidinggevende en/of de werkgever, kan de begeleider de gang van zaken monitoren. Door een vertrouwensband op te bouwen, worden knelpunten en signalen in een vroeg stadium opgepikt en besproken. De begeleider kan door snel te schakelen met de werkgever en het behandelteam de juiste ondersteuning bieden.
- Maastricht University - [Praktijkhandleiding Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor](#)
- Jaap van Weeghel & Harry Michon: “IPS werkt!” Hoofdstuk 6
- ⁶³ De begeleider is de spin in het web. Hij is het aanspreekpunt voor de werknemer, de werkgever en de direct leidinggevende.
- [IPS trajectbegeleiders](#) – Individuele Plaatsing en Steun
- ⁶⁴ De begeleider is de spin in het web. Hij is het aanspreekpunt voor de werknemer, de werkgever en de direct leidinggevende.
- [IPS trajectbegeleiders](#) – Individuele Plaatsing en Steun
- ⁶⁵ In geval van uitval is het van belang dat het vangnet op de juiste manier wordt ingeschakeld en dat de werkgever betrokken blijft. De begeleider treedt wederom op als schakelpunt tussen de verschillende partijen en zorgt ervoor dat er adequaat gehandeld wordt.
- [IPS trajectbegeleiders](#) – Individuele Plaatsing en Steun
- ⁶⁶ In geval van uitval is het van belang het vangnet op de juiste manier in te schakelen, in de eerste plaats om de juiste zorg aan de werknemer te bieden. De begeleider houdt contact met de werknemer, ook als er (tijdelijk) geen sprake is van werk. Continuïteit in het contact ondersteunt de vertrouwensband.
- [IPS trajectbegeleiders](#) – Individuele Plaatsing en Steun
- ⁶⁷ De arbodienst zal in geval van uitval zijn rol vervullen. Kennis van de doelgroep is hierbij essentieel.
- [Factsheet psychische kwetsbaarheid](#)
- ⁶⁸ Er is afstemming nodig tussen de begeleiding, leidinggevende en/of de werkgever en de arbodienst om de juiste weg terug naar werk te vinden. Een traject dat doorgaans goed aanslaat om terug te keren op de werkvloer, kan voor mensen met een psychische kwetsbaarheid juist averechts werken. Om een traject op maat aan te kunnen bieden, is het belangrijk dat de arbodienst informatie inwint bij partijen die dicht bij de werknemer staan.
- Jaap van Weeghel & Harry Michon: “IPS werkt!” Hoofdstuk 6.6.1: Arbo- en verzekeringsartsen, arbeidsdeskundigen
- NVAB - [Richtlijn Handelen van de bedrijfsarts bij werkenden met psychische problemen](#)
- ⁶⁹ Op een crisiskaart staan welke contactpersonen tot het persoonlijke vangnet behoren. In dit geval is het belangrijk dat contactpersonen hun commitment geven en ten tijde van een crisis ook daadwerkelijk beschikbaar zijn.
- [www.crisiskaart.nl](#) biedt hulp bij het opstellen van de crisiskaart
- ⁷⁰ Contactpersonen voor op de crisiskaart zijn bekend en geregistreerd.
- [www.crisiskaart.nl](#) biedt hulp bij het opstellen van de crisiskaart
- ⁷¹ De contactpersonen op de crisiskaart zijn daadwerkelijk beschikbaar in geval van een crisissituatie.
- [www.crisiskaart.nl](#) biedt hulp bij het opstellen van de crisiskaart
- ⁷² Trajecten starten vanuit de gedachte dat werk als onderdeel van herstel kan worden ingezet. Het is van belang dat behandelaren werk zien als een integraal onderdeel van herstel en goed zicht hebben op welke cliënten hier baat bij kunnen hebben.
- Kwaliteitsontwikkeling GGZ – [Gespreksleidraad Arbeid als medicijn](#)
- ⁷³ Een GGZ-instelling kan een IPS-traject aanvragen. De instelling is verantwoordelijk voor de beoordeling en aanmelding.
- UWV – [Onderzoeksubsidieregeling Individuele Plaatsing en Steun \(IPS\)](#)
- ⁷⁴ Het initiatief voor de start van het traject ligt bij het behandelteam en/of de behandelaar. Het behandelteam houdt de verantwoordelijkheid voor de behandeling en de manier waarop werk hierop aansluit.
- Kwaliteitsontwikkeling GGZ – [Gespreksleidraad Arbeid als medicijn](#)
- ⁷⁵ Het behandelteam en/of de behandelaar hebben duidelijk zicht op iemands mogelijkheden en beperkingen aan de start van het traject en kunnen de begeleider ondersteuning bieden in aanloop naar het matchingsgesprek.
- Kwaliteitsontwikkeling GGZ – [Gespreksleidraad Arbeid als medicijn](#)
- ⁷⁶ Het is van belang om in contact te blijven met de werknemer en ook gedurende tussenpozen altijd beschikbaar te blijven.
- ⁷⁷ De publieke partijen zijn: gemeente en UWV.
- Landelijk Platform GGZ - [Gemeenten en mensen met een psychische kwetsbaarheid](#)
- ⁷⁸ Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben te maken met verschillende uitkeringen en regelingen. Het is van belang dat publieke partijen hier duidelijkheid over geven. Dat helpt werkgevers om mensen met een psychische kwetsbaarheid aan te nemen.
- Programmaraad - [Mensen met een beperking aan de slag! – handreiking voor de dienstverlening aan werkgevers.](#)
- ⁷⁹ Ook voor klantmanagers geldt een afgestemde aanpak. Kennis van de doelgroep is essentieel voor een succesvolle plaatsing.
- Divosa - [Werkwijze psychische aandoeningen en lichte verstandelijke beperkingen](#)
- ⁸⁰ Vanuit de publieke kant zijn er veel potentiële kandidaten in beeld, zijn er regelingen mogelijk en worden werkgevers betrokken. Het faciliteren van plaatsingen vraagt maatwerk met oog voor de verschillende partijen die bij een plaatsing een rol spelen.
- Divosa – [Werkwijzer re-integratie klanten met een psychische aandoeningen](#)
- ⁸¹ Voornamelijk in het MKB is er risicobeperking nodig, denk aan een no-riskpolis.