



Ministerie van Justitie en Veiligheid

# Samenvatting modelwerkwijze Integrale Persoonsgerichte Toeleiding Arbeid (IPTA)

Een initiatief van het Ministerie van Justitie en Veiligheid,  
Portefeuille Aanpak High Impact Crimes

dr. Henk Spies

*8 Januari 2018*



## Het idee

De IPTA-aanpak richt zich op kwetsbare jongeren tussen 16 en 27 jaar die zich door anderen voor hun karretje laten spannen en die gemotiveerd zijn om met hun toekomst bezig te gaan.

Het gaat om jongeren bij wie het risico bestaat dat zij zich tot stelselmatige daders van high impact crimes ontwikkelen en die te maken hebben met persoonlijke beperkingen, gedragsproblemen en onregelende factoren op andere leefgebieden, zoals het ontbreken van een reguliere dagbesteding (school of werk), een moeilijke financiële situatie en problematische schulden, gezondheidsproblemen, een problematische of onzekere woonsituatie en een laag welbevinden. Het doel is het normaliseren van het leven van deze jongeren: zo snel mogelijk aan het werk, een ondersteunend sociaal netwerk, vrijetijdsactiviteiten en een stabiele situatie op andere leefgebieden. Hoe meer risicofactoren beperkt of weggenomen kunnen worden, hoe groter de kans dat ze op het rechte pad en aan het werk blijven. Deelnemers krijgen een coach die hen intensief en langdurig begeleidt: vraaggericht maatwerk.

Jongere en coach samen kunnen een beroep doen op ondersteuning door andere professionals zoals een jobhunter, consultant schuldhulpverlening, sociaal werker van een wijkteam, ggz-begeleider, maatschappelijk werker van een woningcorporatie, wijkagent, begeleider van MEE, mentor of stagecoördinator van een onderwijsinstelling enzovoort. Jongere en coach houden hierin samen de regie.

De aanpak bestaat uit vier fasen: scout – quick scan – match & wrap around – coach. De IPTA-coach vormt de rode draad door al deze fasen, van contact leggen tot vinden van een werkplek,

organiseren van een wrap around team en begeleiden op die werkplek, ondersteunen van de rest van het gezin, een jongere ondersteunen in zijn contacten op straat enzovoort. De verschillende fasen zullen in de praktijk soms door elkaar lopen. Als de jongere enkele maanden regulier aan het werk is en de situatie stabiel is, kan de begeleidingsintensiteit omlaag. De coach blijft beschikbaar als zich problemen of veranderingen in de situatie voordoen.

### Stappen

1. Scout
2. Quick scan
3. Match & wrap around
4. Coach

### Bouwstenen van de aanpak:

- Erop-af: de leefwereld van de jongere staat centraal
- Wrap around: integrale aanpak van multiproblematiek samen met de jongere en diens sociale omgeving
- Individuele plaatsing en steun (IPS)/begeleid werken: snel plaatsen dan begeleiden



### Succesfactoren

- Vinden van een balans tussen ondervragen en overvragen
- Vinden van een balans tussen aansluiten bij de eigen motivatie van een jongere en bij wat de maatschappij vraagt
- Er zijn en verschil maken
- Alle relevante leefgebieden bestrijken
- Tempo maken en doorzettingskracht
- Draagvlak bij jongere, sociale omgeving en andere professionals

## Vinden van deelnemers

De scoutfase draait om het vinden, contact maken, in gesprek komen en motiveren van jongeren voor deelname. Deels gaat het om jongeren die zich ontwikkeld hebben tot zorgmijder. Oprechte aandacht is belangrijk, koude doorverwijzing werkt vaak niet. Scouten van deelnemers is vergelijkbaar met de manier waarop dat in de voetbalwereld gebeurt: naar vindplaatsen toegaan, kijken of een jongere geschikt is en in gesprek gaan. Kanalen om deelnemers te vinden zijn:

- Wijkagenten, jongerenwerkers en andere professionals in met name achterstandswijken;
- Veiligheidshuis;
- Mentoren en stagebegeleiders Praktijkonderwijs of Speciaal Onderwijs cluster 4;
- Straat, sportscholen, muziekstudio's, religieuze instellingen, buurtcentra, coffeeshops, barbershops, shishalounges enzovoort.

Contact leggen gaat het beste na een introductie door iemand die ze kennen. Telefoon en social media werken vaak alleen als de jongeren je al kennen. Jongeren onderling gebruiken meestal whatsapp. Een huisbezoek kan goed werken, maar kan ook leiden tot problemen met de ouders. Veel ouders zijn niet op de hoogte van wat hun kinderen doen. In het eerste contact is het verstandig de jongere de locatie te laten kiezen. Het is belangrijk om een goed, persoonlijk verhaal te hebben over wie je bent en waarom je contact zoekt. Daarnaast een open, positieve, verwachtingsvolle en betrokken houding.

### Vinden van werkplekken

Een manier om een netwerk van bedrijven op te bouwen is om aan jongeren en mensen in hun sociale netwerk te vragen waar zij allemaal gewerkt hebben, wat ze kunnen vertellen over die bedrijven wat betreft werkzaamheden, sfeer, leiding, wie er gaat over het aannemen van personeel. Dit levert bedrijven op die interessant zijn voor de doelgroep. De ervaring leert dat werkervaringsplekken een goede manier zijn om binnen te komen bij een bedrijf. Ook zonder afspraken vooraf zijn bedrijven vaak bereid een jongere in dienst te nemen als deze goed functioneert, of een jongere aan te bevelen bij andere bedrijven.

Uiteraard kan ook gebruik gemaakt worden van het netwerk van regionale werkgeversservicepunten.

## Een beeld vormen

In de quickscanfase wordt een beeld gevormd van de jongere en van wat er nodig is. Dit vraagt in eerste instantie een goed en gelijkwaardig gesprek over hoe de jongere over de toekomst denkt, werkwensen, interesses, waar hij goed in is, basiswerknemersvaardigheden, sociaal netwerk enzovoort. Het meeste wat van belang is, kan in een goed gesprek helder worden. Steun vanuit het sociale netwerk is één van de belangrijkste succesfactoren.

Met de Zelfredzaamheidsmatrix (ZRM) kan de coach in ongeveer een kwartier een algemeen beeld vormen en nagaan of er problemen zijn die om directe actie vragen. Van belang voor de IPTA-aanpak zijn in ieder geval dagbesteding, financiën en schulden, fysieke en mentale gezondheid, woonsituatie en welbevinden. Het cognitieve vermogen van een jongere kan blijken uit onderwijsdossiers. Het gaat vooral om basale vaardigheden die nodig zijn op een werkplek of bij instanties: op tijd kunnen komen (klokkijken, tijdrekenen, plannen, van A naar B kunnen reizen), je aan afspraken houden, kunnen rekenen, begrijpen wat er gezegd wordt – ook non-verbaal en in de vorm van uitdrukkingen – en jezelf kunnen uitdrukken. Eventueel kan een BSA-vragenlijst (Beoordeling Sociaal Aanpassingsvermogen) gebruikt worden, een compact instrument dat door begeleiders na een gesprek achteraf in 10 minuten ingevuld kan worden. Psychische belemmeringen die de kans op werk aanzienlijk verminderen, zijn naast middelen- of medicijngebruik, storend of anti-sociaal gedrag, denkproblemen, angst, agressie en grensoverschrijdend gedrag. Voor aandachtsproblemen, sociaal beperkt gedrag, communicatieproblemen en in zichzelf gekeerd zijn is dat minder het geval. Werkgevers vinden het vaak niet zo erg als deze jongeren langzamer zijn, als ze maar geen problemen veroorzaken op de werkvloer en het andere personeel van het werk houden.

Raadplegen van een psycholoog kan nuttig zijn als je niet het gevoel hebt echt contact te kunnen krijgen met de jongere, als deze opvallend nerveus, angstig of gespannen is, afwezig en lusteloos is, incoherent praat of doet, impulsief is en moeilijk met emoties om kan gaan, of wat vreemd en geïsoleerd overkomt. Een reden kan ook zijn als je indruk van de jongere niet overeenkomt met wat er in dossiers staat of uit eerdere testen naar voren is gekomen. Eventuele scans of testen, als de jongere die nuttig vindt, kunnen in de vorm van een interview worden gedaan in samenwerking met de coach.

### Quick scan van een werkplek

Om te beoordelen of een werkplek past bij een jongere, moet een beeld gevormd worden van:

- De sfeer op de werkplek: hoe gaan mensen met elkaar om?
- De inhoud van taken
- Benodigde functionele en sociale vaardigheden
- De manier van leiding geven, begeleiding en mogelijkheden om door te groeien.
- Het sociale netwerk op en om de werkplek

### Inhoud quick scan jongere

- Motivatie en mogelijkheden
- Sociaal en professioneel netwerk
- Situatie op verschillende leefgebieden

### Proces quick scan

- Gelijkwaardig gesprek
- Zelfredzaamheidsmatrix
- BSA-vragenlijst (indien van toepassing)
- Dossierinformatie (indien relevant)

---

### Veranderplan

- Doel dagbesteding en andere levensterreinen
- Wat het belangrijkste is om verder te komen
- Wat de jongere zelf doet
- Wat de jongere kan leren
- Wat het sociale netwerk doet
- Wat uit handen genomen moet worden en door wie
- Wat belangrijk is om te onthouden over de jongere
- Hoofdstrategie: faciliteren, leren, overnemen en structureren, co-creëren

## Match en wrap around

In deze fase gaat het om het vinden van een dagbesteding, oplossen van problemen op andere levensterreinen en organiseren van sociale steun. Daarvoor wordt een veranderplan gemaakt. Hoe beter de werkplek, werkervaringsplek, stage of opleidingsplek aansluit, hoe meer een jongere zich "vanzelf" ontwikkelt. Het belangrijkste is dat de plek in sociaal opzicht past en dat het iets is waar de jongere trots op kan zijn. Op twee punten ligt de regie bij de IPTA-coach: (1) voorstellen van de jongere bij een bedrijf en begeleidingsafspraken maken en (2) initiëren en regisseren van de overige professionele ondersteuning in een wrap around overleg. In welke volgorde dit gebeurt bepalen coach en jongere samen.





### Match

Het vinden van een werkplek (alsook het treffen van een regeling met schuldeisers of vinden van woonruimte) vraagt een goed verhaal over de jongere en het perspectief waaraan gewerkt wordt. Samen met de jongere wordt dit verhaal voorbereid: ambitie, mogelijkheden en voorwaarden waaronder het een succes kan worden ("gebruiksaanwijzing"). Een vrijblijvende ontmoeting met een werkgever, waarbij ook oog is voor diens drijfveren en behoeften, en de kans om elkaar beter te leren kennen via een werkervaringsplek of stage, vergroot de kans op een duurzaam resultaat. Een tijdelijke loonkostensubsidie kan effectief zijn. Gesubsidieerd werk in de publieke sector geeft meestal weinig perspectief.

### Plaatsingsafspraken

- Werktijden, werkzaamheden, inkomen, inwerken, leiding en begeleiding, scholing en training, hoe om te gaan met incidenten
- Rol en compensatie werkgever
- Begeleiding op de werkplek door IPTA-coach

### Wrap around

Het door jongere en coach samen voorbereide plan wordt in een (in principe eenmalig) wrap around overleg besproken met professionals en mensen uit het sociale netwerk van de jongere. De IPTA-coach treedt op als gespreksleider en zorgt dat alle punten, ook de lastige, op tafel komen. Andere professionals worden uitgenodigd om niet alleen in hun professionele rol, maar ook als mens aanwezig te zijn ('jezelf meenemen naar je werk'). Het voorbereide plan wordt aan de hand van het overleg bijgesteld en aangevuld.

### Wrap around afspraken

- doelen
- acties die ondernomen worden
- ieders rol en bijdrage
- hoe men elkaar op de hoogte houdt
- wanneer men weer bij elkaar komt
- "ontbindende voorwaarden" en redenen voor nieuw overleg



## Begeleiden

Coaching is erop gericht de jongere te stimuleren en te zorgen dat de jongere in het spoor blijft, problemen onderweg op te lossen, sociale en werknemersbasisvaardigheden te ontwikkelen, de zelfredzaamheid van de jongere te vergroten, deze uit te laten stromen naar een reguliere baan, opleiding of eventueel (deeltijd) ondernemerschap, en de situatie op andere belangrijke levensreinen te stabiliseren.

De belangrijkste uitdaging is het vinden van een balans tussen ondervragen en overvragen en het vinden van een balans tussen aansluiten bij de eigen motivatie van een jongere en bij wat de maatschappij vraagt. Op basis van literatuur kunnen zes werkzame principes onderscheiden worden. Die klinken allemaal logisch, maar werken niet altijd voor iedereen en kunnen met elkaar botsen. Deze principes zijn alleen effectief als een jongere zichzelf erin herkent ("dat is inderdaad wat ik nodig heb, zo ben ik"). Als dat niet zo is, ontstaat meestal weerstand, stagnatie, teleurstelling of uitval. In dat geval is het zinvol om de interventiestrategie en manier van begeleiden te heroverwegen.

---

### Zes werkzame principes

1. Normaliseren: jongeren aanspreken op hun gezonde gedrag en herstellen van een normale situatie
  2. Aandacht geven: jongeren in hun kracht zetten
  3. Kansen creëren en faciliteren: mogelijkheden bieden (baan, opleiding, schuldregeling, huisvesting)
  4. Overnemen en structuur bieden: stress verminderen
  5. Leren van (sociale) vaardigheden: competenties vergroten
  6. Ondernemen met dromen en talenten: interne motivatie benutten
-

### Coachen in vier contexten

De eerste uitdaging is om samen met de jongere een team te vormen: elkaar respecteren, hetzelfde doel hebben, ieder een eigen verantwoordelijkheid, wederzijdse afhankelijkheid, elkaar vertrouwen, aanmoedigen, aanspreken

en zo nodig confronteren. Als coach biedt je zowel steun als openingen (bonding en bridging).

De tweede uitdaging is het versterken van het sociale netwerk van de jongere. Inbedding in een ondersteunend sociaal netwerk is één van de belangrijkste succesfactoren. Daartoe kan het ook effectief en efficiënt zijn om groepsbijeenkomsten te organiseren voor meerdere jongeren in vergelijkbare situaties en met vergelijkbare (leer)doelen. Doelgerichtheid en constructief samenwerken zijn belangrijk, want jongeren kunnen elkaar zowel positief als negatief beïnvloeden. Jongeren die iets al eens succesvol gedaan hebben of iets bereikt hebben (een vast arbeidscontract bijvoorbeeld), kunnen een voorbeeldrol krijgen en uitgenodigd worden om te vertellen hoe ze het gedaan hebben.

De derde uitdaging is om samen met de jongere regie te (blijven) voeren in de samenwerking met andere professionals: contact houden, voortgang, nieuwe informatie en wijzigingen in de situatie delen, delen en vieren van successen.

De vierde uitdaging is het ontwikkelen van basiswerkneemersvaardigheden op de werk-, werkervarings- of stageplek. Het is belangrijk om leerdoelen en ontwikkeling systematisch bij te

houden in voortgangsgesprekken samen met de leidinggevende op de werkplek. Optimaal is als het lukt om te komen tot een certificaat en een aanbevelingsbrief van de werkgever, waarin deze verklaart de basiscompetenties te hebben gezien bij de jongere.

Aandachtspunten in de begeleiding van cognitief minder ontwikkelde jongeren zijn:

- begrijpelijke taal
- taken in kleine stappen onderverdelen
- dingen in verschillende contexten oefenen met het oog op generalisatie
- (positieve) feedback op gedrag
- aandacht voor communicatievaardigheden, sociale oplossingsvaardigheden, beheersen van impulsen en omgaan met emoties.

---

### Basisvaardigheden

- Op tijd komen
  - Willen werken
  - Respect tonen
  - Kunnen samenwerken
  - Eerlijk zijn
  - Ideeën hebben
  - Ondernemend zijn
  - Afspraken nakomen
  - Zelfstandig kunnen werken
  - Doorzetten
-



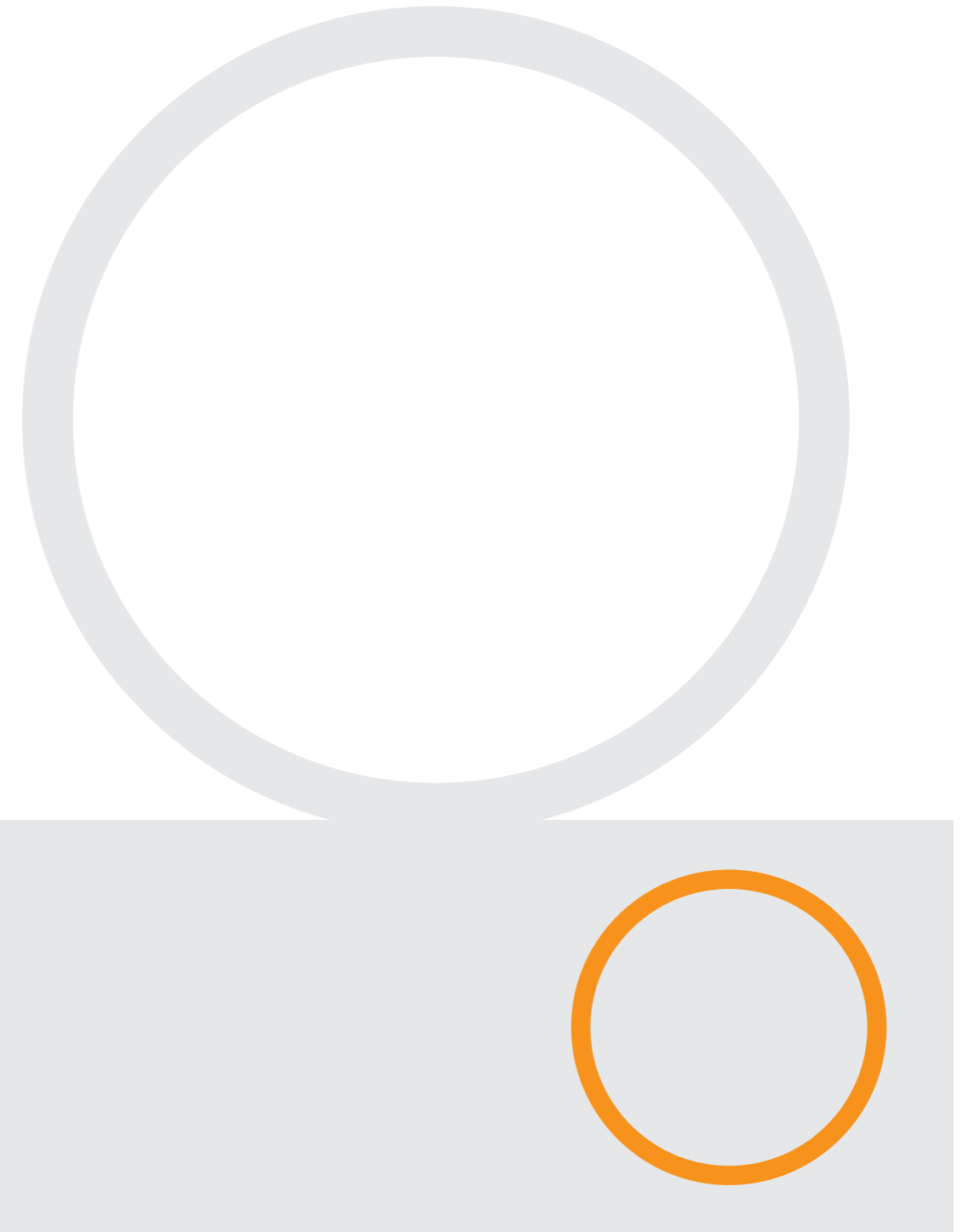
## Organisatie van de IPTA-aanpak

De IPTA-coach kan integraal domeinoverstijgend werken van begin tot eind. Dat impliceert een aparte functie. De caseload waarmee de coach intensief bezig is, ligt naar schatting tussen 10-20 jongeren inclusief hun sociale omgeving. Daarnaast is de coach beschikbaar voor jongeren van wie hun leven eenmaal gestabiliseerd is en die minder intensieve begeleiding nodig hebben.

De IPTA-coach moet de mogelijkheid en mandaat hebben om snel hulp te krijgen van gespecialiseerde collega's op het terrein van werk, inkomen en schulden, (geestelijke) gezondheid, verslaving, wonen, vrijetijd en sociale omgeving. Er moet een mogelijkheid voor verdiepende diagnostiek en advies (werk-assessment, ggz- en lvb-problematiek) aanwezig zijn. Over de inzet van andere professionals moeten afspraken gemaakt worden waarop de IPTA coach zich kan beroepen.

De integrale aanpak vraagt om het delen van informatie. Daarbij moet rekening gehouden worden met regelgeving rond privacy. Uitgangspunt in de IPTA-werkwijze is dat de jongere en diens coach samen de regie hebben en dat delen van informatie in principe steeds op hun initiatief gebeurt. Daarnaast is er ook een plicht tot het delen van informatie die kan bijdragen aan het voorkomen van incidenten.

Er komt een gemeentelijk IPTA-overleg waar casuïstiek ingebracht kan worden die om doorbraak vraagt en waar knelpunten in gemeentelijk beleid besproken kunnen worden. Daarnaast komt er een landelijk IPTA-overleg waar casuïstiek ingebracht kan worden waarin aangelopen wordt tegen knelpunten in wet- en regelgeving.



## Meer informatie

IPTA is een initiatief van het ministerie van JenV in samenwerking met de ministeries SZW, OCW en VWS. Deelnemende gemeenten in de IPTA-pilot zijn Amsterdam, Den Haag, Dordrecht, Zoetermeer, Capelle aan den IJssel en Schiedam samen met Maassluis. Er is een uitgebreide modelbeschrijving van de IPTA-werkwijze beschikbaar (auteur: Henk Spies), alsmede achterliggende stukken:

- literatuuroverzicht re-integratie en kwetsbare jongeren (Henk Spies)
- rapport over coachen van jongeren (Jan Dirk de Jong)
- notitie over licht verstandelijke beperkingen (Evert Scholte)
- notitie over wrap around en criminaliteitspreventie van kwetsbare jongeren (Jo Hermanns)
- notitie over scannen van jongeren (Wim Bloemers)
- notitie over werkgevers en lvb-ers (Richard Duppen)
- notitie over scouten van jongeren (Henk Spies)
- notitie over coachen van jongeren (Jan Dirk de Jong)

### Contactpersonen

Jur Verbeek ([jjw.verbeek@minvenj.nl](mailto:jjw.verbeek@minvenj.nl))

Jeanette van der Kloet-van Leeuwen ([j.f.van.der.kloet@minvenj.nl](mailto:j.f.van.der.kloet@minvenj.nl))





**INCLUSIVATE**

+31 6 54325365

[contact@inclusivate.nl](mailto:contact@inclusivate.nl)

Lange Havendijk 2

4101 AT Culemborg

[www.inclusivate.nl](http://www.inclusivate.nl)

