



PLATFORM **WERK** INCLUSIEF BEPERKING

Initiatief Samenwerkingsplatform Het Bruisnest

Werkzame elementen en eerste resultaten

Monique Stavenuiter
Gijs Verwaijen

Utrecht, mei 2025

MEDE MOGELIJK GEMAAKT DOOR

GOLDSCHMEDING
FOUNDATION
MENS • WERK • ECONOMIE

VERWEY
JONKER

Instituut



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
	Doel en hoofdvragen van het onderzoek	3
	Methode	4
	Leeswijzer	5
2	Het initiatief Samenwerkingsplatform het Bruisnest	6
	Achtergrond	6
	Doel	7
	Subdoelen	7
	Doelgroepen	7
	Aanpak	8
3	Vorbereiding en opstartfase	9
	Werving werkgevers	9
	Passende deelnemers vinden	10
	Samenwerking met stakeholders (voor passende 'match')	11
4	Uitvoering	14
	Werk(ervaringsplaatsen) organiseren	14
	Het werk vormgeven en aanpassen	15
	Passende ondersteuning en begeleiding	16
	Ontwikkeling en werkervaring deelnemers	17
5	Eerste resultaten	18
	Output indicatoren eerste projectjaar	18
	Outcome indicatoren eerste projectjaar	20
6	Conclusies	22
	Geleerde lessen	22
	Relationele benadering	23
	Opschaling en groeimogelijkheden	24

1 Inleiding



Op 1 februari 2024 is het initiatief Samenwerkingsplatform Het Bruisnest onderdeel van Kwintes in Gouda (verder kortweg het Bruisnest) van start gegaan als één van de initiatieven van het Platform Werk Inclusief Beperking (WIB). Het initiatief heeft als doel om mensen met psychische kwetsbaarheden te ondersteunen met het zetten van stappen op de arbeidsmarkt. Het Bruisnest heeft daarmee een driedig doel:

1. Mensen met psychische kwetsbaarheden die potentie hebben om naar werk toe te groeien, te ondersteunen en te begeleiden.
2. Werkgevers vinden die mensen met psychische kwetsbaarheden een kans willen geven.
3. Een brugfunctie vervullen tussen de werkgevers en de werkzoekenden.

Het Bruisnest is opgericht in 2014 als plek waar mensen hun kwaliteiten kunnen ontdekken met als doel meedoen en meetellen in de samenleving. Het Bruisnest is een ontmoetingsplek voor mensen met een achtergrond in de geestelijke gezondheidszorg. Anders dan in de ggz worden zij bij het Bruisnest gezien als bezoeker of vrijwilliger en niet als cliënt. Het Bruisnest is ook een plek voor ontwikkeling waar mensen weer kunnen en mogen groeien naar een plek in de maatschappij. Een deel van de groep wil en kan (met ondersteuning) doorgroeien naar betaald werk. Het initiatief Samenwerkingsplatform Het Bruisnest richt zich op die doelstelling.

Als onderzoekers van het Platform Werk Inclusief Beperking volgen we wat het Samenwerkingsplatform het Bruisnest in het afgelopen jaar heeft gedaan met betrekking tot de doorgroei naar werk, wat werkt bij het bereiken van de (sub)doelen en welk leerproces (met mogelijkheden tot bijsturing en eventueel schaalbaarheid) het initiatief heeft doorgemaakt. We kijken daarbij niet alleen naar de beoogde resultaten, maar vooral ook naar wat er (naar alle waarschijnlijkheid) goed werkt, voor wie (deelnemer, werkgever, stakeholder) en in welke context? Ook willen we weten wat het initiatief tijdens het proces heeft geleerd van de stappen die zijn gezet en wat aanknopingspunten zijn voor het tweede projectjaar.

Doel en hoofdvragen van het onderzoek

Het doel van het evaluatieonderzoek is dat we van het initiatief nagaan of de korte termijn doelen zijn gehaald, wat daarbij de veronderstelde werkzame elementen zijn en hoe die (waarschijnlijk) gaan werken. Ook willen we weten welke stappen het initiatief heeft gezet richting de middellange termijn doelen (die buiten de termijn van de looptijd van het initiatief vallen). We kijken in dit verslag dus zowel naar de resultaten als naar de ontwikkelingen en de leerervaringen van het initiatief.

Hoofdvragen van het onderzoek:

1. Wat zijn de doelen (output en outcome) en ontwikkelpunten van het initiatief Samenwerkingsplatform Het Bruisnest?
2. Welke activiteiten worden door betrokken partijen (organisatie, begeleiding, werkgevers, en medewerkers) ondernomen om die doelen en ontwikkelpunten te bereiken?
3. Wat gaat goed en wat zijn eventuele verbeterpunten?

Methode

Voor de monitoring en evaluatie van het initiatief het Bruisnest hebben we de achterliggende stukken (zoals het projectplan, kwartaalrapportages en eindverslag) geanalyseerd. Daarnaast waren we aanwezig bij de startbijeenkomst (29 februari 2024), hebben we op 8 juli 2024 (tussentelling) en op 10 maart 2025 (eindmeting) interviews gehouden met de projectleider van het initiatief en een leidinggevende van Kwintes. Ook hebben we op deze momenten een locatiebezoek gebracht aan het Bruisnest om zo te locatie te zien en (bij de startbijeenkomst) kennis te maken met de verschillende belanghebbenden. In dit eindverslag rapporteren we de bevindingen van het onderzoek, trekken we conclusies en formuleren we aandachtspunten/geleerde lessen. Op die manier ondersteunt het onderzoek het lerende vermogen van het initiatief.

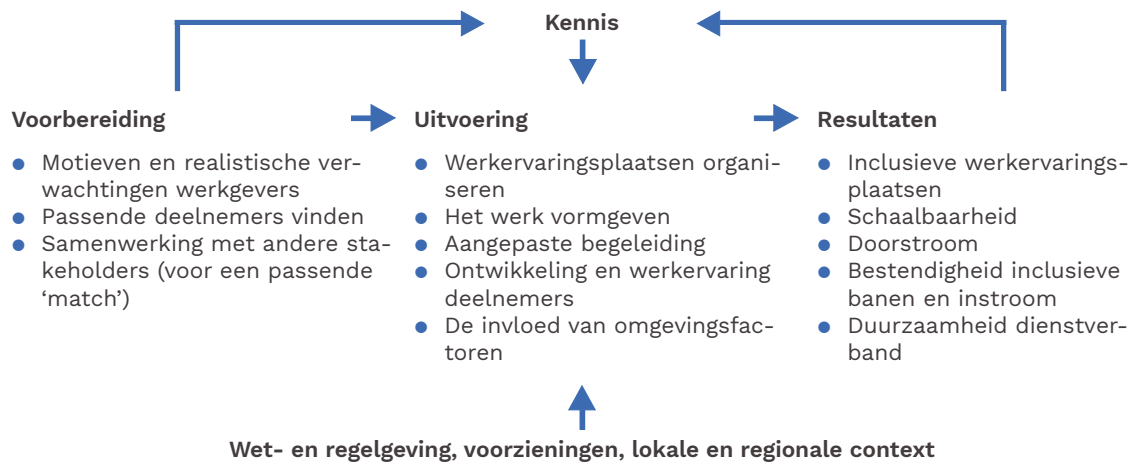
Bij de analyse van de beschikbare data van het Bruisnest hebben we gebruik gemaakt van de uitkomstmaten voor de korte termijn uit de Theory of Change (ToC) van het Platform WIB. Op die manier kunnen we de stapsgewijze ontwikkeling van deelnemers, betrokken werkgevers en de matching helder krijgen.¹ De uitkomstmaten uit de ToC hebben betrekking op zowel de voorbereiding als de uitvoering van het initiatief. Daarnaast willen we in deze rapportage ook ingaan op de eerste resultaten van het initiatief. Om dat te kunnen doen hebben we naast de ToC gebruik gemaakt van een model dat we eerder - in het kader van onderzoek naar baancreatie - hebben ontwikkeld.² We hebben dit model ook toegepast voor de eindrapportages van de andere initiatieven van het Platform, nl. 'Common Grounds met inclusieve werkgevers' van Campus Woudhuis, PraktijklerenPlus in Haarlem en Stadskamer Doetinchem.³ Het model onderscheidt drie stappen, te weten: voorbereiding, uitvoering en resultaten. Daarmee geeft het model zicht op de ontwikkeling van een initiatief én kunnen we met dit analysemodel de werkzame elementen en de resultaten vanuit de verschillende perspectieven (voor de deelnemers, de werkgevers en het initiatief) per fase laten zien.

1 Zie: [320320_Model-Theory-of-change.pdf \(verwey-jonker.nl\)](#).

2 Zie: [318003_Werk_voor_iedereen_WEB-2.pdf \(verwey-jonker.nl\)](#), p. 14 en [Functiecreatie \(overheid.nl\)](#), p. 9.

3 Zie: [Platform Werk Inclusief beperking: meer mensen met een beperking aan het werk - Verwey-Jonker Instituut](#).

Analysemodel Werk Inclusief Beperking



We kijken in de voorbereidingsfase en de uitvoeringsfase zowel naar de activiteiten gericht op de werkgevers en de werkzoekende deelnemers. Ook bespreken we daarbij wat de werkzame elementen van de aanpak zijn. Deze werkzame elementen zijn gericht op wat op dit moment werkt - de positieve punten - en op wat nog verbeterpunten zijn om de werking van de aanpak te versterken. Centraal staat steeds de ervaring vanuit de drie perspectieven: de werkzoekenden, de werkgevers en het Bruisnest als verbinder en begeleider. Wanneer relevant wordt ook een vierde perspectief van overige stakeholders meegenomen. Het derde onderdeel uit het analysemodel - de resultaten - passen we toe op het Bruisnest aan hand van de indicatoren voor het eerste projectjaar die we op basis van ons ToC bij de startmeting hebben geformuleerd. We maken daarbij onderscheid naar output en outcome indicatoren.

Leeswijzer

- In hoofdstuk 2 geven we een korte beschrijving van het initiatief het Samenwerkingsplatform het Bruisnest.
- In hoofdstuk 3 beschrijven we de voorbereidings- en startfase aan de hand van de onderwerpen uit het onderzoekmodel en bijbehorende werkzame elementen.
- In hoofdstuk 4 besteden we aandacht aan de uitvoeringsfase en de daarbij horende werkzame elementen.
- In hoofdstuk 5 kijken we naar de resultaten van het initiatief aan de hand van output en outcome indicatoren voor het eerste projectjaar.
- In hoofdstuk 6 trekken we conclusies en kijken we naar geleerde lessen (ook richting de toekomst en het tweede projectjaar).

2 Het initiatief Samenwerkingsplatform het Bruisnest

Achtergrond

Het Bruisnest is onderdeel van zorgorganisatie Kwintes. Kwintes is een organisatie die zich inzet voor mensen met psychosociale problemen en psychiatrische kwetsbaarheden door hen stapsgewijs te begeleiden in hun herstel en ontwikkeling. De organisatie streeft ernaar om deze doelgroep in staat te stellen een zinvol leven op te bouwen en regie te voeren over hun eigen welzijn. Afhankelijk van de behoefte van de mensen, biedt Kwintes opvang, begeleiding, dagbesteding, activiteiten en/of huisvesting.⁴

Als onderdeel van Kwintes is Het Bruisnest een plek van ontwikkeling, gebaseerd op het Amerikaanse clubhouse-model. De bezoekers en vrijwilligers krijgen de kans om hun eigen kwaliteiten (op tien verschillende werkgebieden) te gebruiken, zelfvertrouwen op te doen en sociale banden te smeden, zodat zij voorbereid zijn op maatschappelijk participatie. Bezoekers en vrijwilligers kunnen trainingen volgen die erop gericht zijn om hun faalangst te verminderen en weerbaarheid te vergroten. Het doel van Het Bruisnest is ook om vrijwilligers te begeleiden naar betaald werk, met aandacht voor dagritme, structuur, omgang met kwetsbaarheid, sociaal netwerken en constructief reageren op feedback. Momenteel zijn er ongeveer 75 vrijwilligers/bezoekers actief bij Het Bruisnest. Wekelijks ontvangt het Bruisnest nieuwe aanmeldingen van mensen die (meer) willen participeren in de samenleving. Sommigen willen, na het opdoen van ervaring en structuur, de stap maken naar betaald werk.

Op het moment dat de vrijwilligers klaar zijn om de stap naar betaald werk te zetten, probeert het Bruisnest via haar contacten met de gemeente en verschillende werkgevers dit mogelijk te maken. De ervaring leert dat de overgang naar betaald werk een uitdaging is. Vrijwilligers ondervinden moeilijkheden omdat ze vaak geen passende begeleiding naar werk krijgen. Wanneer vrijwilligers gebruik maken van een jobcoach, wisselt deze vaak gedurende het traject, terwijl de vrijwilligers meer baat zouden hebben bij één jobcoach die het gehele traject met hen doorloopt vanuit vertrouwen en een gezamenlijk doel. Ook weten werkgevers nog onvoldoende de kwaliteiten van mensen met een kwetsbaarheid te benutten.

4 Zie: [Kwintes](#).



Om de stap naar betaald werk beter te faciliteren, heeft het Bruisnest een samenwerkingsnetwerk opgezet in de regio Gouda en Waddinxveen om werkgevers beter te matchen met werkzoekende, kwetsbare vrijwilligers. Ook is het doel om werkgevers beter te matchen met vrijwilligers via een vacaturebank. Daarnaast worden de werkzoekenden intensief begeleid door jobcoaches/IPS'ers.⁵ Tot slot, streeft het Bruisnest ernaar om duurzame plaatsingen en betaald werk te realiseren voor de vrijwilligers door het bevorderen van kennisuitwisseling tussen UWV, gemeente, werkgevers en ervaringsdeskundige jobmaatjes.

Doel

Het Bruisnest wil mensen die psychisch kwetsbaar zijn, mee laten doen in de maatschappij en hen aan betaald werk helpen. Het Bruisnest is de afgelopen jaren zeer succesvol gebleken in het verhogen van de vaardigheden en self-efficacy van de doelgroep, maar de aansluiting met de arbeidsmarkt ontbrak voorheen nog. Het Samenwerkingsplatform wil daar verandering in brengen. Het doel van het Samenwerkingsplatform is daarom de stap naar betaald werk beter te faciliteren voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Subdoelen

- Duurzaam betaald werk bij vijftien deelnemers in het eerste jaar.
- Toegenomen kansen voor werkzoekenden, door toegenomen bewustzijn en ontvankelijkheid bij werkgevers en overige stakeholders.
- Het arbeidsproces beter inrichten op de inclusiviteit van mensen.
- Het initiatief breder uitzetten binnen Kwintes en aansturen op brede landelijke opschaling.

Doelgroepen

De primaire doelgroep bestaat uit psychische kwetsbare mensen die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt, maar wel kunnen en willen werken. Deze mensen komen vaak uit sociaal isolement en het ontbreekt hen aan de contacten en een passende begeleiding om een geschikte functie te vinden en deze duurzaam te bekleden. De secundaire doelgroep bestaat uit de werkgevers. Werkgevers beschikken vaak niet over de kennis en organisatie om gepaste ondersteuning te bieden aan werkzoekenden uit de primaire doelgroep om deze te succesvol te laten integreren op de werkvloer. De tertiaire doelgroep bestaat uit andere stakeholders, zoals het UWV, de gemeente Gouda en het Werkgeversservicepunt (WSP), die zich ook inzetten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen op de arbeidsmarkt. Door gezamenlijk op te trekken en optimaal gebruik te maken van elkaars expertise en middelen, kunnen de betrokken partijen hun gedeelde missie effectiever verwezenlijken.

5 IPS, Individual Placement and Support, is een aanpak voor arbeidsrehabilitatie bij mensen met ernstige psychische aandoeningen. Het plaatst individuen in reguliere werksettings op basis van hun voorkeuren en biedt intensieve, op maat gemaakte ondersteuning op de werkplek. Het uiteindelijke doel is het bevorderen van economische zelfstandigheid en sociale inclusie door middel van zinvol werk.

Aanpak

Het Bruisnest, onderdeel van Kwintes, ontwikkelt zich tot samenwerkingsplatform zodat het beter in staat is om werkzoekende vrijwilligers te begeleiden naar betaald werk. Op dit moment is het Bruisnest al succesvol om bezoekers en vrijwilligers die zich aanmelden te ondersteunen in het opdoen van self-efficacy en werkervaring, zodat zij beter voorbereid zijn om de stap naar betaald werk te zetten. Vrijwilligers die zich ontwikkeld hebben en de stap naar betaald willen zetten, missen in de praktijk nog voldoende de aansluiting met de arbeidsmarkt.

Het samenwerkingsplatform bouwt hierop verder, door de stap naar betaald werk beter te faciliteren. Door werkgevers te werven die willen meedoen aan het initiatief, een vacaturebank voor de primaire doelgroep op te zetten, de werkgevers te onderwijzen in duurzame plaatsing voor de doelgroep, en in te zetten op jobmaatjes en vaste jobcoaches/IPS'ers om de stap naar werk in goede banen te leiden, wordt de aansluiting op de arbeidsmarkt voor de primaire doelgroep bevorderd.



3 Voorbereiding en opstartfase

Het initiatief van Bruisnest betreft het opzetten van een samenwerkingsplatform waarbij de match tussen werkgever en werkzoekende centraal staat. Omdat we hierbij te maken hebben met een kwetsbare doelgroep is het belangrijk dat deze match goed uitgedacht wordt in wat belangrijk is om de werkgever te vertellen over de kwetsbaarheid en wat er nodig is om de match te doen slagen. Dit is anders dan bij matchingplatforms voor mensen die niet te maken hebben met psychische kwetsbaarheden. De match voor de doelgroep van het Bruisnest vraagt meer uitleg aan en meer begrip bij de werkgever. Voor de werkzoekende staat ontmoeting, samen uitzoeken wat passend en mogelijk is centraal. Ook de samenwerking met andere stakeholders (waaronder UWV en gemeente) is een belangrijke voorwaarde voor duurzaam werk. In de voorbereidings- en opstartfase besteedt het Bruisnest daarom veel aandacht aan de volgende onderwerpen:

- Werving werkgevers (motieven en realistische verwachtingen werkgevers).
- Passende deelnemers vinden (aandacht voor intake).
- Samenwerking met andere stakeholders (voor een passende 'match').

Werving werkgevers

Voor het slagen van het initiatief is het cruciaal dat werkgevers de weg weten te vinden naar het Bruisnest wanneer zich binnen hun organisatie mogelijkheden voordoen. Het werven en vinden van werkgevers gebeurt op verschillende manieren:

- Voor de werving van werkgevers is het belangrijk dat het voor hen duidelijk is wat zij van het Bruisnest kunnen verwachten. Daarom is het belangrijk uit te leggen dat IPS'ers worden ingezet voor het plaatsen van de doelgroep bij werkgevers en hoe dat gebeurt.
- Het actief benaderen van werkgevers met wie al contact is over het plaatsen van mensen met psychische kwetsbaarheden: *"Je moet een paar werkgevers hebben die anderen over de streep kunnen trekken, zodat ze zien dat ze niet bang hoeven te zijn."*
- Het informeren van nieuwe werkgevers over de mogelijkheden van inclusieve bedrijfsvoering en de invulling van vacatures met mensen uit de doelgroep. En informeren over de ondersteuning door een trajectbegeleider/IPS'er.
- Werkgevers die betrokken zijn bij de doelgroep van het Bruisnest zijn in het eerste projectjaar uitgenodigd voor werkgeversbijeenkomsten. Deze hebben op 28 september 2024 (werkgeversontbijt) en 5 maart 2025 (werkgeversdiner) plaatsgevonden. Centraal stonden de kansen en uitdagingen in het werken en inzetten van de ggz doelgroep. En er werd onder meer gekeken naar wat werkgevers nodig hebben in het werken met de doelgroep.
- Binnen het Bruisnest wordt een ervaringsplek gezien als opstap naar betaald werk. Dit is gebaseerd op het Amerikaanse Clubhouse-model. Hierover is een presentatie gemaakt die bij het werkgeversontbijt is gepresenteerd.
- Het maken van een handreiking van werkgevers met informatie over regelgeving en de aanpak van het Bruisnest. De handreiking kan worden verspreid via het WSP en UWV.

Wat werkt?

- Werkgevers laten aansluiten bij werkgeversbijeenkomsten. Dit is een goede manier gebleken om kansen en belemmeringen bij het aannemen van mensen met een ggz achtergrond met hen te bespreken.
- Zorgen dat de betrokken werkgevers het als hun verantwoordelijkheid zien om mensen met een ggz achtergrond een kans te geven op het werk.
- Praktische informatie bieden aan werkgevers (zoals regelingen en ervaringsverhalen), bijvoorbeeld in de vorm van een handreiking.
- Vanuit het initiatief: werkgevers de toegevoegde waarde laten zien van de methode van het Bruisnest en de ondersteuning van een trajectbegeleider/IPS'er.
- Vanuit het initiatief: meer werkgevers bereiken, onder andere via bestaande netwerken.
- Vanuit het initiatief: investeren in de relatie door het gesprek aan te gaan met werkgever om vertrouwen te wekken en twijfels bij werkgevers weg te nemen; ervaringsdeskundigen vervullen daarin een belangrijke rol. Zij hebben bijvoorbeeld een toegevoegde waarde bij de werkgeversbijeenkomsten.

Passende deelnemers vinden

De doelgroep van het Bruisnest bestaat uit mensen met psychische kwetsbaarheden, en met mede daarmee verweven problemen op andere levensterreinen. Ze worden begeleid om hun leven weer op orde te krijgen. De stap naar werk kan daar onderdeel van uitmaken. Het informeren van de deelnemers (en hun trajectbegeleiders) bij het Bruisnest over mogelijkheden naar werk is daarom een belangrijke eerste stap. De deelnemers en de trajectbegeleiders weten dan dat het Bruisnest een IPS'er heeft en wat de rol van een IPS'er is bij het zetten van stappen naar werk. De deelnemers zijn vorig jaar juni tijdens een teambuildingsdag geïnformeerd over de mogelijke inzet van de IPS'er. Ook wordt de informatie over de rol en taken van de IPS'ers verder verspreid onder de deelnemers door middel van een folder en via de Bruisjournaals.

De volgende stap is om in gesprek te gaan met mogelijke deelnemers die in aanmerking zouden komen voor een IPS-traject. In evaluatiegesprekken met deelnemers geven zij aan dat zij stappen naar werk willen zetten. Soms doen deelnemers dit uit noodzaak om geld te verdienen, omdat ze geen uitkering hebben. Het Bruisnest wil graag de intrinsieke motivatie van mensen voor werk naar boven halen, omdat intrinsiek gemotiveerd zijn beter bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van mensen. De IPS'er legt uit dat de meeste deelnemers bij het Bruisnest niet meteen aan werk denken: *"Sommige mensen willen op de lange termijn betaald werk, maar meer in de verre toekomst, niet voor nu. Pas als het goed gaat, denken ze daarover na. Sommigen komen zelf met het idee en anderen moet je stimuleren."* Toch wordt bij de eerste intake bij het Bruisnest meestal direct de mogelijkheden voor stappen naar werk besproken met de deelnemer:

"Dat eerste gesprek is eigenlijk al een soort intake. Iedereen die hier komt, vult een intakeformulier in. De meeste mensen starten met vrijwilligerswerk. Sommigen weten meteen dat ze later betaald werk willen, maar willen eerst hier ervaring opdoen."

► **Projectleider**



Met de collega trajectbegeleiders van Kwintes wordt steeds overlegd om deelnemers te verdelen die stappen naar werk willen zetten en welk traject dan het beste aansluit. In 2024 zijn vijftien deelnemers van het Bruisnest aan een IPS-traject begonnen, waarvan één deelnemer het traject heeft afgerond. De animo bij deelnemers om een IPS-traject te volgen is voldoende groot om de doelstelling van vijftientig mensen te behalen. De projectleider geeft aan dat mensen elkaar ook stimuleren: "Daarnaast zien mensen dat anderen stappen zetten [naar werk] en willen ze dat zelf ook. Dat heeft verrassend goed uitgepakt."

Wat werkt?

- Het informeren over mogelijkheden naar werk is een belangrijke eerste stap voor potentiële deelnemers.
- Openstaan voor deelnemers/vrijwilligers vanuit de vraag waar ze enthousiast van worden (intrinsieke motivatie) en denken vanuit hun mogelijkheden en capaciteiten.
- IPS gaat uit van het principe 'first place, than train'. Competenties en vaardigheden kunnen op het werk of de leer-werkplek worden ontwikkeld.
- De deelnemers/vrijwilligers zijn meestal al bekend bij het Bruisnest. Bij de intake wordt al gelet op mogelijkheden voor werk. Dit kan ook anderen stimuleren.
- Vrijwilligers die deelnemers stappen naar werk zien maken, raken gemotiveerd om dat ook te doen.

Samenwerking met stakeholders (voor passende 'match')

Het Samenwerkingsplatform van het Bruisnest wil een netwerk zijn gericht op het zetten van stappen naar werk door mensen met psychische kwetsbaarheden. De netwerkgedachte maakt dat van meet af aan meerdere belanghebbenden zijn betrokken. Bij de startbijeenkomst in februari 2024 waren daarom naast werkgevers en de vrijwilligers van het Bruisnest ook medewerkers van Kwintes, samenwerkingspartners, en medewerkers van UWV, WSP en de gemeente Gouda aanwezig.

Het Bruisnest maakt deel uit van de zorgorganisatie Kwintes. Daarmee is Kwintes meteen ook een van de belangrijkste belanghebbenden voor de uitvoering van het initiatief. Belangrijk is daarom dat trajectbegeleiders van Kwintes in Gouda ook enthousiast zijn om deel te nemen aan het initiatief. Om dit goed te organiseren is er in 2024 een startbijeenkomst geweest voor medewerkers van Kwintes waarmee de samenwerking is besproken. Twee trajectbegeleiders/IPS'ers van Kwintes maken inmiddels deel uit van de projectgroep van het Bruisnest. De trajectbegeleiders/IPS'ers komen wekelijks bij elkaar om de casuïstiek te bespreken en elkaar te adviseren over werkplekken.

Daarnaast is het project vorig jaar gepresenteerd bij Hoofdzaak Werk⁶ waar de landelijke projectleiders van Kwintes en verschillende samenwerkingspartners, waaronder de Ggz Rivierduinen en Promen (leerwerkbedrijf) aanwezig waren. Deze samenwerking zal het komende jaar verder worden vormgegeven. Om meer partijen op de hoogte te brengen wordt de komende tijd een brief opgesteld die naar alle belanghebbenden gaat.

Andere belangrijke stakeholders zijn UWV en het WSP. UWV is geïnteresseerd in het inzetten van modulaire trajecten om op die manier mensen voor te bereiden op stappen richting werk. In een modulair traject van UWV kan het Bruisnest samen met de deelnemer ontdekken of een deelnemer klaar is voor werk al dan niet met ondersteuning vanuit een IPS-traject. Het plan is om dit in 2025 verder met UWV uit te werken.

"We hebben goed contact met UWV, we kijken of daar al iets gedaan is. Hier in Gouda zijn ze erg betrokken. Ze kennen de mensen hier, dan kun je op het juiste moment duwen of juist op een laag pitje houden. Soms een duwtje, maar niet te veel druk, op het goede moment."

► *Projectleider*

Met het WSP is het Bruisnest nog bezig om te kijken waar de mogelijkheden liggen voor verdere samenwerking. Het WSP staat open voor gesprekken over werk voor de ggz doelgroep en wat daarvoor nodig is, maar ze zijn nog wel voorzichtig. De projectleider:

"WSP voelt een sterke verantwoordelijkheid naar werkgevers en wil alle mogelijke risico's vooraf kennen. Voor mij is het interessant om te ontdekken hoe we die samenwerking beter kunnen laten verlopen."

Een andere belangrijke stakeholder, tot slot, is de gemeente Gouda. Met Gouda verliepen de contacten aanvankelijk moeizaam, omdat zij sommige mensen niet tot een IPS-traject toelieten. Inmiddels is dit goed opgelost en worden Goudse inwoners die via de gemeente binnenkomen bij het Bruisnest ook tot IPS-trajecten toegelaten.

Wat werkt?

- Een goede inbedding binnen de zorgorganisatie Kwintes: binnen Kwintes zijn twee trajectbegeleiders/IPS'ers beschikbaar om mensen met een ggz achtergrond naar werk te begeleiden.
- Investeren in het bredere netwerk van belanghebbenden (Hoofdzaak Werk, Ggz Rivierduinen en Promen).
- Draagvlak creëren: bij UWV in Gouda en bij de gemeente Gouda is inmiddels veel draagvlak om mensen met een ggz achtergrond naar werk te begeleiden middels IPS-trajecten. Met het WSP gaat het Bruisnest nog verder in gesprek.

6 Hoofdzaak Werk is onderdeel van 'Sterk door Werk' 2024-2026, een samenwerkingsverband tussen de Nederlandse ggz, UWV, Cedris, Divosa, MIND, Valente, de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten, werkgeversvereniging AWWN, het Verbond van Verzekeraars en Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA).

4 Uitvoering

Het Bruisnest heeft het afgelopen jaar veel geïnvesteerd in de voorbereiding en de opstart van het project. Het projectplan was ambities en daarom was het belangrijk om alles goed voor te bereiden. Het afgelopen jaar is duidelijk geworden dat de inzet van IPS goed werkt voor de deelnemers, tegelijkertijd is duidelijk geworden dat de stap naar werk voor de deelnemers tijd kost.

Het tweede projectjaar (vanaf 1 maart 2025) zal daarom vooral in het teken staan van de verdere praktische uitvoering van het project. In dit hoofdstuk gaan we in op de activiteiten en werkzame elementen in de uitvoeringsfase van het initiatief tijdens het eerste projectjaar. We doen dit aan de hand van de onderdelen uit het onderzoeksmodel voor zover deze in gang zijn gezet.

- Werk(ervaringsplaatsen) organiseren
- Het werk vormgeven en aanpassen
- Aangepaste begeleiding
- Ontwikkeling en werkervaring deelnemers

Werk(ervaringsplaatsen) organiseren

De deelnemers die nu in een IPS-traject zitten, zijn mensen die al een tijdje bij het Bruisnest komen en klaar zijn voor werk. Ze werken bij heel verschillende werkgevers, zoals in de pleegzorg, ICT, kwekerijen, een warenhuis, in de horeca of in de hospitality (als receptionist of conciërge). Soms beginnen mensen met een werkervaringsplaats (van meestal een half jaar) om te ontdekken welk werk ze willen gaan doen. De meesten gaan echter meteen aan de slag in een reguliere baan.

In het afgelopen jaar is uit gesprekken met werkgevers gebleken dat werkgevers open staan voor mensen met psychische kwetsbaarheid die weer een plek willen op de arbeidsmarkt. Ook het inzetten op werkervaringsplaatsen kan helpen om werkgevers verder over de streep te trekken. Voor het nieuwe projectjaar zijn in elk geval de volgende acties van belang:

- Uit de gesprekken met werkgevers is gebleken dat goed moet worden meegedacht met de nieuwe werknemer. Zowel ten aanzien van kansen als van belemmeringen. Het doorbreken van stigma is daarbij een belangrijk aandachtspunt. Het doorbreken van stigma kan door goede informatievoorziening en door bijvoorbeeld de inzet van ervaringsdeskundigen.
- Werkgevers willen veel weten over de achtergrond van de doelgroep en hoe zij met de doelgroep om kunnen gaan. De werkgeversbijeenkomsten (werkgeversontbijt en -diner) kunnen daaraan bijdragen, (door het bespreken van de kansen, belemmeringen en wat werkgevers nodig hebben) zonder diep in te gaan op individuele gevallen.
- Werkgevers zijn makkelijker over de streep te trekken als ze weten dat ze gebruik kunnen maken van bestaande tools/subsidies. Het Bruisnest heeft daarom een beknopte folder over wet- en regelgeving gemaakt die daaraan een belangrijke bijdrage kan leveren.
- De verdere vormgeving van het werkgeversplatform in de vorm van een website. Daarop komt een vacaturebank met vacatures voor werkervaringsplekken én betaald werken.

Wat werkt?

- Blijven werken aan het doorbreken stigma.
- Bespreken van dilemma's: wel of niet benoemen van kwetsbaarheden.
- Inzetten op netwerkgesprekken met werkgevers via werkgeversbijeenkomsten (werkgeversontbijt of -diner).
- Kennis over wet- en regelgeving verspreiden onder werkgevers via een handreiking.

Het werk vormgeven en aanpassen

Werkgevers moeten vaak nog een slag maken in het leren kennen van de ggz doelgroep. Een dilemma voor de trajectbegeleider is in hoeverre je richting de werkgever de psychische kwetsbaarheid benoemt en in welke mate. Ook mensen zelf willen niet altijd dat de precieze aard van hun kwetsbaarheid wordt benoemd. Iemand die aan de slag wilde als conciërge had vanwege psychische kwetsbaarheden een gat in zijn CV. En dat viel de werkgever op. De deelnemer wilde zelf de kwetsbaarheden niet benoemen, maar moest toch wel met een verklaring komen. De projectleider geeft het voorbeeld van een deelnemer met autisme die bij een winkel wilde werken. In dat geval was het raadzaam de kwetsbaarheid wel direct met de werkgever te bespreken, omdat de deelnemer anders misschien niet zou worden aangenomen: *"haar autisme valt meteen op en wordt dan ook meteen aangekaart. Ze kon bijvoorbeeld de werkgever niet aankijken bij de sollicitatie, dus ze moet ergens doorheen."*

In sommige gevallen moet het werk worden aangepast om het goed te laten aansluiten bij de mogelijkheden van de doelgroep. De trajectbegeleider/IPS'ers kan bijvoorbeeld voor de doelgroep op zoek gaan naar werk waarvoor bepaalde afspraken moeten worden gemaakt, zoals geen nachtdiensten draaien of niet zwaar tillen. In de praktijk wordt daar helaas nog lang niet altijd aan voldaan en dat is voor de trajectbegeleider een dilemma, want hoe lang kunnen de mensen het werk volhouden als het werk niet wordt aangepast.

Met een aantal werkzoekenden heeft het Bruisnest contact gehad via het WSP. Medewerkers van het WSP brengen in beeld wat de werkzoekende wil, wat iemands achtergrond is en welke opleiding is behaald. Een leerpunt is dat het WSP de ggz doelgroep niet altijd even goed kent. De projectleider geeft een voorbeeld: *"Het WSP zegt dat iemand de telefoon niet opneemt en dus niet gemotiveerd is, maar wij weten dat iemand gewoon bang is om de telefoon op te nemen."*

Wat werkt?

- Bespreek met de mogelijke werkgevers het dilemma van het al dan niet precies benoemen van de psychische kwetsbaarheden.
- Bespreek de kwetsbaarheid als dat de kans op werk te zeer belemmerd, maar doe dat in overleg met de deelnemer.
- Maak als trajectbegeleider heldere afspraken met de werkgever over het aanpassen van de werkzaamheden.

Passende ondersteuning en begeleiding

De IPS'er van het Bruisnest en twee trajectbegeleiders van Kwintes begeleiden de groep mensen die in een IPS-traject zitten. De begeleiding is afhankelijk van wat iemand nodig heeft, maar kan in principe twee tot drie jaar duren. Als de deelnemer net aan het werk is, is er meestal intensief contact tussen de begeleider en de deelnemer omdat er dan veel op de deelnemer afkomt. Later in het traject wordt dat meestal minder. De IPS'er vertelt:

"In het begin is er intensiever contact omdat het spannend is, en als het goed gaat is dat minder nodig. Ik zie een deelnemer nog wekelijks, maar als het goed gaat, is dat ook niet meer nodig. Bij een andere deelnemer is intensief contact niet meer nodig, soms is er wel appcontact en een beetje ondersteuning."

Er is niet alleen begeleiding vanuit de IPS'er. Belangrijk is dat er ook op de werkvloer goede begeleiding is. Dit kan in de vorm van een collega op de werkvloer of door een bedrijfsleider die groepjes mensen begeleidt. Niet altijd is een begeleider op de werkvloer de beste beslissing, vertelt de IPS'er:

"Bij een deelnemer hebben we juist niemand erbij gezet, maar laten haar in het diepe springen zodat ze niet te afhankelijk worden. Dat werkte goed. Ik ben er wanneer het nodig is."

Daarnaast zijn er jobmaatjes betrokken bij het initiatief. Aanvankelijk zouden zij de rol vervullen van het ondersteunen van IPS'ers op de werkvloer. Inmiddels is gebleken dat zij beter een brugfunctie kunnen vervullen richting de werkgever. Ze worden daarom betrokken bij de werkgeversbijeenkomsten. We komen hierop terug in hoofdstuk 5.

Wat werkt?

- Begeleiding door het Bruisnest: maatwerk leveren (standaardbegeleiding werkt niet voor de doelgroep).
- Aangepaste begeleiding door IPS'er/jobcoach afgestemd op de behoeften en doelen van de deelnemer, zoals hulp bij het zoeken naar werk, sollicitatietraining en ondersteuning op de werkplek.
- Op de werkvloer: collega of teamleiders die meekijkt.
- IPS: duur van twee à drie jaar begeleiding is nodig bij mensen met psychische kwetsbaarheden; de begeleiding loopt door als de persoon werk gevonden heeft.
- Jobmaatjes vormen een schakel naar de werkgevers; dat werkt beter dan begeleiding van de deelnemers op de werkvloer.

Ontwikkeling en werkervaring deelnemers

Zowel UWV als de gemeente Gouda kopen bij het Bruisnest trajecten in voor deelnemers die de stap naar werk aankunnen. Werkzoekenden werken aan hun werknemersvaardigheden binnen het Bruisnest voordat zij de stap naar werk zetten. Bij het Bruisnest worden zij getraind om te voldoen aan bepaalde werknemersvaardigheden. Wanneer een werkgever in beeld is, worden ook de specifiekere vaardigheden die nodig zijn voor het werk bij de betreffende werkgever besproken.

Niet alle deelnemers zijn meteen toe aan werk. Er zijn daarom ook activiteiten te doen bij het Bruisnest zelf. Het Bruisnest heeft bijvoorbeeld een klussendienst waar mensen die iets willen doen, maar nog geen betaald werk willen aan de slag kunnen:

"Het is belangrijk dat iemand het huis uit komt en gaat klussen, dat is genoeg voor nu. We hebben een goed klussenteam met veel ervaring."

► *Projectleider*

Andere activiteiten bij het Bruisnest zijn bijvoorbeeld koken, PC-hulpdienst en het maken van een radioprogramma.

Daarnaast wordt er ook nauw samengewerkt met Promen. Promen is een leerwerkbedrijf voor mensen vanuit de Participatiewet met een WSW-indicatie, en biedt werk voor statushouders, schoolverlaters van VSO/PRO en voor mensen met een indicatie voor Beschut Werk, een garantiebaan of re-integratie. In de praktijk blijkt dat het werk bij Promen niet voor alle mensen die bij het Bruisnest komen geschikt is. De IPS'er legt uit:

"We hebben iemand in een IPS-traject waar het met banen niet lukte, maar daar is het wel gelukt. Als het niet goed gaat, is er meer begrip, maar het is niet voor iedereen geschikt. Sommige mensen rennen daar weg. Eén iemand voelde zich een beetje misleid door de taak die die kreeg: het inpakken van chocolaatjes. Niet dat de gemeente daar mensen loost, maar het dient wel een doelgroep. Voor mensen die het zelf willen, is het goed."

Wat werkt?

- Deelnemers werken aan groter zelfvertrouwen en vertrouwen (terug) krijgen in eigen mogelijkheden en bekwaamheden.
- Deelnemers doen ervaring op in een concrete werksetting.
- Deelnemers leren competenties en vaardigheden gericht op werk.
- Deelnemers werken stapsgewijs: niet meteen naar betaald werk als dat niet passend is.
- Voor een deel van de doelgroep kan werk bij een sociale werkplaats passend zijn, maar alleen als mensen er zelf achter staan.

5 Eerste resultaten

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de behaalde resultaten van het initiatief. We kijken hiervoor naar de output en outcome indicatoren (uitkomstmaten) voor de korte termijn, dat wil zeggen voor het eerste projectjaar.

Output indicatoren eerste projectjaar

Uitkomstmaat

Vijfentwintig deelnemers van Bruisnest zetten stappen naar werk; hiervan zijn vijftien mensen betaald aan het werk.

Met stappen naar werk bedoelt het Bruisnest dat mensen gestart zijn in een IPS-traject. Dit houdt in dat mensen werken in proefplaatsing, een leer-werkplek of een betaalde baan met begeleiding van de IPS-coach. Dit kan de IPS-coach zijn van het Bruisnest of één van de twee trajectbegeleiders van Kwintes. Vanuit het Bruisnest zitten vijftien deelnemers tijdens het eerste projectjaar in een IPS-traject. De trajectbegeleiders die voor Kwintes werken, hebben ook meerdere deelnemers waarmee het voorgenomen resultaat van vijfentwintig deelnemers ruim gehaald is in de regio.

Het was de doelstelling dat na het eerste jaar vijftien van deze vijfentwintig deelnemers betaald aan het werk zouden zijn. Alleen bij het Bruisnest ging het in het eerste projectjaar al om vijftien mensen die werken. Iedereen die via het Bruisnest in een IPS-traject zit, heeft namelijk een baan (alleen een enkeling heeft een werkervaringsplek). Bij IPS geldt immers het principe 'first place, then train' (eerst passend werk vinden en daarna trainen op de werkvloer).⁷ Er wordt binnen IPS direct gestart met werk vinden dat past bij de kwaliteiten en voorkeuren van de deelnemer. Als het nodig is, volgt daarna training op de werkvloer.

Uitkomstmaat

Vijf à tien jobmaatjes ondersteunen werkzoekende deelnemers van Bruisnest.

Het Bruisnest beschikt nu over drie jobmaatjes die als brugfunctie fungeren richting de werkgevers. Dit is anders gelopen dan het Bruisnest oorspronkelijk had verwacht. De deelnemers krijgen al veel begeleiding van de IPS'ers en op de werkvloer meestal ook van een collega of van een teamleider/bedrijfsleider. Hierdoor is er minder behoefte aan ook een jobmaatje op de werkvloer. Bovendien was dit in de praktijk ook lastig te organiseren, omdat de jobmaatjes zelf ook werken en daarom niet onder werktijd naar de deelnemer kunnen.

7 Zie: [Erna: 'First place, then train.' – Kwintes.](#)

Wel heeft de ervaring met de jobmaatjes geleerd dat zij heel goed een brugfunctie kunnen vervullen richting de werkgevers. De jobmaatjes waren bijvoorbeeld aanwezig bij de bijeenkomsten met werkgevers (werkgeversontbijt en -diner). Daar bleek dat zij veel koudwatervrees en mogelijk stigma weg kunnen nemen bij de werkgevers. De ervaringen met en van de jobmaatjes zijn daarvoor zeer bruikbaar gebleken. De projectleider:

"Werkgevers denken soms dat het veel extra werk met zich meebrengt om iemand met een kwetsbaarheid in dienst te nemen, terwijl dat niet per se zo hoeft te zijn. Juist door jobmaatjes actief te betrekken bij bijeenkomsten met werkgevers kunnen we die beeldvorming bijstellen."

Vanwege de veranderde rol is het voorlopig ook voldoende voor het Bruisnest om met drie à vier jobmaatjes te werken. In het nieuwe projectjaar hoeven de ervaringsdeskundige jobmaatjes ook niet meer per se vanuit het Bruisnest zelf te komen. Het Bruisnest gaat meer de samenwerking aan met stichting KernKracht, een belangenorganisatie in Midden Holland ter bevordering van psychische, sociale en maatschappelijke gezondheid, die onder andere met ervaringsdeskundigen werkt. Deze ervaringsdeskundigen kunnen met werkgevers delen hoe hun eigen traject naar werk eruitzag, welke obstakels ze daarbij tegenkwamen en wat hen uiteindelijk heeft geholpen. De projectleider:

"Door dit soort verhalen te delen, krijgen werkgevers een beter beeld van wat mogelijk is en welke ondersteuning iemand nodig kan hebben. Het helpt om een concreet plan te hebben en te laten zien dat werk voor veel mensen haalbaar is."

Uitkomstmaat

Twee of drie jobcoaches/IPS'ers begeleiden werkzoekende deelnemers van het Bruisnest naar werk en één werknemer van het Bruisnest doet een opleiding om IPS'er te worden.

Het Bruisnest heeft zelf één IPS'er in dienst. Deze IPS'er heeft vorig jaar de opleiding voor IPS-trajectbegeleider behaald. Deze IPS'ers begeleidt vanuit het Bruisnest vijftien deelnemers die in een IPS-traject zitten. Daarnaast werkt het Bruisnest samen met twee IPS'ers die in dienst zijn bij Kwintessence die ook deelnemers in een IPS-traject begeleiden.

Uitkomstmaat

Minimaal tien werkgevers zijn verbonden aan het Samenwerkingsplatform.

Het netwerk van het Bruisnest is heel groot en de deelnemers werken bij veel verschillende werkgevers. Wel maakt het Bruisnest onderscheid tussen werkgever die heel actief betrokken zijn bij het Bruisnest en degenen die meer op afstand staan. De eerste groep bestaat op dit moment ongeveer uit vijf werkgevers. Het is de bedoeling deze groep gaandeweg uit te breiden. Dit gebeurt onder andere door de bijeenkomsten die het Bruisnest regelmatig voor werkgevers organiseert. Het Samenwerkingsplatform zal in het tweede projectjaar verder vorm krijgen en ook de website ten behoeve van de matching zal dan verder worden ontwikkeld.

Outcome indicatoren eerste projectjaar



Uitkomstmaat

Vrijwilligers hebben meer zelfvertrouwen opgedaan.

De bestaande werkwijze van Het Bruisnest is gericht op activering van vrijwilligers door het vergroten van hun zelfvertrouwen. Het Bruisnest doet dit door te werken aan weerbaarheid, dagritme, structuur aanbrengen, omgaan met kwetsbaarheid, het vergroten van iemands sociale netwerk, en omgaan met feedback. De IPS-trajecten gericht op werk, sluiten hier nauw op aan.

Het proces werkt ook andersom. Werkzoekenden in een IPS-traject zijn enthousiast, waardoor de motivatie naar werk verder toeneemt. Door het zetten van eerste stappen in betaald werk, groeit vervolgens het zelfvertrouwen van de mensen.

Uitkomstmaat

De werknemersvaardigheden zijn vergroot door vrijwilligerswerk, meeloopdagen, vrijwilligerswerk, leer-werkplekken of betaald werk.

Binnen het IPS-traject wordt met de werkzoekenden gewerkt aan basale werknemersvaardigheden voordat zij de stap naar werk zetten. Wanneer de werkgever in beeld komt, wordt met de werkgevers ook de specifieke vaardigheden besproken die van toepassing zijn bij de betreffende werkgever.

Uitkomstmaat

Werkgevers doen ervaring op met en zetten de eerste stappen om hun visie te veranderen ten aanzien van inclusiviteit.

Met de deelnemers die een baan of werkervaringsplek hebben is er geregeld contact met de werkgever om de vorderingen te bespreken en te kijken wat de werkgever of werknemer nodig heeft in het werk.

Uitkomstmaat

Er worden voorwaarden geschapen voor het vormgeven van een inclusief werkproces of inclusieve werkplek en de concrete in richting daarvan.

In het afgelopen jaar is gebleken dat werkgevers open staan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er wordt door werkgevers meegedacht wat goed is voor de nieuwe werknemer. Er zijn werkgevers die door het bestaande stigma heen durven prikken en de kwaliteiten zien van de werknemer. Wel valt op dat werkgevers graag meer willen weten over de achtergrond, of de diagnose van een deelnemer, en vervolgens hoe zij daarmee om kunnen gaan. Daarnaast maken de werkgevers graag gebruik van de voordelen zoals bestaande tools of subsidie. Dit kan wel lastig zijn voor de betrokken werknemer als die geen uitzonderingspositie wil.

Uitkomstmaat

Onder relevante stakeholders is er sprake van meer samenwerkingen en een meer integrale werkwijze.

Het Bruisnest werkt hard aan het Samenwerkingsplatform met werkgevers. Er zijn drie bijeenkomsten met werkgevers geweest: de startbijeenkomst in februari 2024, een werkgeversontbijt in september 2024 en een werkgeversdiner begin maart 2025. Deze bijeenkomsten vormen de basis voor meer samenwerking en levert input voor de op te zetten matchingswebsite.

Verder is er veel betrokkenheid van andere stakeholders, zoals de gemeente Gouda en UWV. De werkcoaches van de gemeente en van UWV zijn goed op de hoogte van het initiatief van Het Bruisnest. Het is de bedoeling om in het nieuwe projectjaar een bijeenkomst te plannen gericht op alle werkcoaches. Tijdens deze bijeenkomst krijgen de werkcoaches informatie over het Bruisnest, de mogelijkheden van de inzet van IPS en de opzet en verder uitwerking van het werkgeversplatform.



6 Conclusies

Het Samenwerkingsplatform het Bruisnest is in 2024 voortvarend van start gegaan. De inzet van IPS voor mensen met een psychische kwetsbaarheid heeft goed gewerkt: ruim vijftien mensen zijn in een traject zijn gestart met een werkervaringsplek of hebben betaald werk. Werkzoekenden in een IPS-traject zijn enthousiast, de motivatie voor werk neemt toe en door het krijgen van ervaring in betaald werk, groeit het zelfvertrouwen van de mensen. Bovendien motiveert het andere vrijwilligers bij het Bruisnest om ook stappen naar werk te zetten. De werkgevers die betrokken zijn bij het project zijn ook zeer enthousiast.

In het tweede projectjaar zal het Bruisnest zich richten op het versterken en uitbreiden van het werkgeversnetwerk en de contacten met relevante stakeholders. De zorgorganisatie Kwintess, waar het Bruisnest onder valt, is blij met de resultaten van het eerste projectjaar en wil de Bruisnestmethode graag voortzetten. Ook bij UWV en de gemeente Gouda is het besef doorgedrongen dat voor de deelnemers van het Bruisnest meer nodig is dan in de bestaande re-integratietrajecten geboden wordt. In dit conclusiehoofdstuk gaan we verder in op geleerde lessen, de meerwaarde van de relationele benadering en geven we een (beknopt) doorkijkje naar het tweede projectjaar.

Geleerde lessen

Terugblikkend op het eerste projectjaar van het Bruisnest kunnen we vaststellen dat er veel is bereikt richting de deelnemers, werkgevers en stakeholders. Niet alle doelen konden worden behaald, maar dat heeft er ook mee te maken dat een aantal zaken een langere aanlooptijd nodig hebben gehad dan vooraf bedacht. Bovendien bestond het projectplan voor het eerste jaar uit veel verschillende onderdelen en was het ambitieus om alle onderdelen in één jaar uit te willen voeren. Voor het Bruisnest zijn hieruit belangrijke lessen uitgetrokken:

- De projectleider heeft een groot netwerk van werkgevers en is een belangrijke verbindende factor naar alle belanghebbenden. Dat is de kracht van het Bruisnest, maar dit kan ook kwetsbaar zijn als de netwerkfunctie te veel bij één persoon komt te liggen. Het is daarom het doel het netwerk in het nieuwe projectjaar uit te breiden (naar o.a. een nieuwe locatie binnen Kwintess) en op te schalen middels een website en vacaturebank (zie verder onder opschaling en groeimogelijkheden).
- De verwachtingen ten aanzien van de ervaringsdeskundige jobmaatjes zijn anders verlopen dan gedacht. De deelnemers krijgen al veel steun op de werkvloer van de IPS'er, een naaste collega of een teamleider. De ervaringsdeskundige jobmaatjes hebben op de werkvloer daarom niet voldoende toegevoegde waarde gehad. De inzet en waarde van jobmaatjes of andere ervaringsdeskundigen is wel van groot belang gebleken om vertrouwen te winnen bij de werkgevers. De jobmaatjes hebben daarmee een belangrijke rol als brugfunctie naar (potentiële) werkgevers.
- Het investeren in de relaties met stakeholders kostte tijd. Het Bruisnest heeft bijvoorbeeld veel tijd gestoken in de relatie met de gemeente Gouda voor het inzetten van IPS. Ook met het WSP zijn nog gesprekken gaande. We hebben gezien dat investeren in deze relaties met stakeholders loont en daarom zeer de moeite waard is.

Relationele benadering

Het Platform WIB staat een relationele benadering voor. Bij het Bruisnest zien we dat heel duidelijk terug in hun aanpak, zowel naar de betrokken werkgevers, door de inzet van ervaringsdeskundigen als in de relatie met andere stakeholders.

- Het samenwerkingsplatform het Bruisnest is in de kern een netwerkorganisatie die de match tussen werkzoekenden en werkgevers vergroot. In de aanpak staat centraal dat actief wordt gezocht naar werkgevers die met mensen met een psychische kwetsbaarheid in zee willen gaan. De begeleiding van de werkgevers is daarom in het begin intensief en een een-op-een relatie tussen IPS'er en werkgever. De IPS'er kijkt samen met de werkgever wat mogelijk is, wat eventuele belemmeringen zijn en wat er nodig is om een werkrelatie tussen werkgever en deelnemer vorm te geven.
- De relationele benadering zien we ook terug in de bredere netwerkaanpak richting werkgevers. In 2024 zijn enkele werkgeversbijeenkomsten (werkgeversontbijt en -diner) gehouden. Deze waren gericht op het elkaar leren kennen en bekend raken van werkgevers met de doelgroep van mensen met psychische kwetsbaarheden. In de bijeenkomsten komen kansen en belemmeringen aan bod, maar bijvoorbeeld ook regelingen voor subsidie en het wegnemen van stigma bij werkgevers.
- De ervaringsdeskundigen spelen hierbij een belangrijke rol. Zij waren bij de werkgeversbijeenkomsten aanwezig en kunnen met hun ervaringsverhalen laten zien wat werkt bij het aannemen van mensen uit de doelgroep en daarmee koudwatervrees bij betrokken werkgevers wegnemen.
- Ook richting de stakeholders werkt een relationele aanpak. UWV in Gouda was vanaf het begin nauw betrokken en positief over de werkwijze van het Bruisnest. Bij de gemeente liep het aanvankelijk moeizamer, maar door veel te investeren in de relatie verloopt de samenwerking met de gemeente nu soepel. Met het WSP worden gesprekken gevoerd over de toegevoegde waarde van de methode van het Bruisnest in aanvulling op bestaande re-integratie trajecten. Ook in 2025 zullen de gesprekken met het WSP hierover worden voortgezet.



Opschaling en groeimogelijkheden



In het tweede projectjaar zullen de successen van het eerste jaar worden voortgezet en een aantal nieuwe activiteiten worden opgestart. Ook zal de komende tijd meer worden ingezet op externe communicatie over de rol van het Bruisnest en de mogelijkheden van IPS-trajecten.

- Voor de deelnemers is het belangrijk dat de trajecten en de begeleiding naar werk worden voortgezet. In het eerste jaar zijn vijftien mensen naar werk begeleid. Voor het nieuwe jaar is de doelstelling om vijftientwintig deelnemers met behulp van IPS naar werk te begeleiden.
- In het tweede projectjaar is het de bedoeling om het Samenwerkingsplatform met werkgevers verder uit te breiden. Hiertoe worden wederom een aantal werkgeversbijeenkomsten georganiseerd. Daarbij ligt de nadruk op ontmoeting.
- Daarnaast zal een website worden gebouwd met een vacaturebank gericht op de doelgroep. De website is bedoeld voor het realiseren van een goede match tussen werkzoekende en werkgevers.
- Ook wordt in het tweede projectjaar veel geïnvesteerd in communicatie richting werkgevers. In het eerste jaar was al een handreiking met regelingen voor werkgevers gemaakt. In het tweede jaar wordt ook een film gemaakt met ervaringsverhalen van zowel werkenden als werkgevers. Er zal een folder worden verspreid en social media zal actief worden ingezet.
- De communicatie en het uitbreiden van het netwerk richt zich niet alleen op werkgevers, maar ook op andere belanghebbenden. Zo zullen de contacten met het WSP verder worden opgebouwd en ingezet gaan worden op samenwerking.
- Binnen Kwintes is de methode van het Bruisnest inmiddels bekend en er is intern al veel over gecommuniceerd. Ook dit zal worden voortgezet in het tweede projectjaar. Daarnaast zal worden onderzocht of in een andere regio een tweede locatie van het Bruisnest kan worden opgezet. Vooralsnog wordt daarbij gedacht aan de locatie Utrecht.
- In het eerste projectjaar is de waarde gebleken van ervaringsdeskundigen in het project, met name als schakel naar werkgevers. Het is de bedoeling ook dit in het nieuwe projectjaar voort te zetten en uit te breiden. Daarom is contact gezocht met de Stichting Kernkracht, een belangenorganisatie ter bevordering van psychische, sociale en Projectplan om met hen verder in gesprek te gaan over de inzet ervaringsdeskundigen in het project.

Colofon

Initiatief Samenwerkingsplatform Het Bruisnest: werkzame elementen en eerste resultaten.

Het onderzoek is uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut in het kader van het Platform Werk Inclusief Beperking

Financier: Goldschmeding Foundation

Auteurs: Monique Stavenuiter en Gijs Verwaijen

Foto: Yvonne Visser

ISBN 978-94-6409-358-2

De publicatie kan gedownload worden via onze website: <http://www.verwey-jonker.nl>

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, mei 2025.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.