



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Talent benut

*Goede voorbeelden van
zorgorganisaties met banen voor
mensen met een afstand tot de
arbeidsmarkt*



Voorwoord

Beste lezer,

Het kan verkeren. Enkele jaren geleden kampten we nog met hoge werkloosheid, nu staan de kranten vol berichten over personeelstekorten. Die lopen op. In steeds meer sectoren. Soms staat daardoor zelfs het voortbestaan van bedrijven en organisaties op het spel. Zoals in de zorg. Tegelijkertijd staan er nog altijd veel mensen langs de kant. Van de mensen met een arbeidsbeperking is nog niet de helft aan het werk. Velen van hen willen en kunnen werken, zeker met de juiste ondersteuning en begeleiding. Ook statushouders en leerlingen uit het vso, praktijkonderwijs en mbo-entreeopleiding zouden kunnen instromen.

Deze brochure laat zien dat er kansen genoeg liggen. Bijvoorbeeld door *jobcarving* en *functiecreatie*. Als *woonhulp* of *team-assistenten* eenvoudige taken uit handen nemen van zorgverleners, krijgen die meer tijd voor zorg. Die nieuwe collega's blijken in de praktijk vaak een echte aanwinst. 'Als je vertrouwt op iemands kwaliteiten, is er veel meer mogelijk dan je van tevoren had verwacht', citeert de brochure bestuurssecretaris Sandra Harsveldt van zorgorganisatie De Lange Wei. Het zijn woorden naar mijn hart.

Tamara van Ark,

Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid



Beste lezer,

Onze samenleving staat voor een allemachtig grote verandering. Nu nog zijn 1,3 miljoen mensen ouder dan 75, in 2020 zijn dat er 2,1 miljoen. Dat betekent iets voor de manier waarop we onze samenleving inrichten, waarop we omgaan met de verhouding werk en zorg, en ja, het betekent ook iets voor hoeveel mensen we nodig hebben in de zorg. Het is niet alleen belangrijk dat de komende jaren meer mensen kiezen voor een baan in de zorg, we moeten ook de medewerkers die nu al werken in de zorg, behouden voor dit mooie vak. En dat is best een uitdaging, zeker nu de arbeidsmarkt zo aantrokken is. Daarnaast gaat het niet alleen om meer mensen, het gaat ook om meer kwaliteit, bijvoorbeeld in de verpleeghuiszorg.

Dat de verhoging van kwaliteit en het welzijn van de mensen in de zorg – of dat nou cliënten of medewerkers zijn – kan samengaan met het benutten van talenten van mensen die met een afstand tot de arbeidsmarkt staan, laten deze mooie voorbeelden zien. Daarom zet ik mij in om samen met mijn collega staatssecretaris Van Ark de mogelijkheden die er zijn ten volle te benutten.

Hugo de Jonge,

Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport



Inhoud



Interview met de werkgever
Gemiva-SVG Groep
'De woonhulp neemt veel werk uit handen'



Interview met de werkgever
Zorgorganisatie De Lange Wei
'Wij focussen graag op kwaliteit'



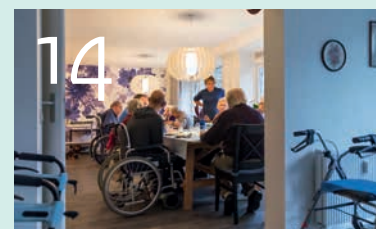
Op de werkvloer
Zorgorganisatie De Lange Wei
Onmisbaar



Interview met de werkgever
De Swinhove Groep
'Zij doen graag iets terug voor Nederland'



Op de werkvloer
De Swinhove Groep
Een nieuw begin



Interview met de werkgever
Philadelphia Zorg
'Onze mensen brengen jou in de ouderenzorg'

Interview met de werkgever

‘De woonhulp neemt veel werk uit handen’

Sinds kort zijn bij Gemiva-SVG Groep – zorg en ondersteuning voor mensen met een beperking – zes mensen in dienst als woonhulp. De nieuwe collega’s waren tot voor kort nog cliënten.

‘Als je graag wil dat onze doelgroep participeert en een kans krijgt op de arbeidsmarkt, dan moet je zelf het goede voorbeeld geven.’ Dat zegt Annemarie Brak. Zij is manager van Job2Go, een team van Gemiva-SVG Groep dat mensen met een arbeidsbeperking begeleidt naar betaald werk. De zorgorganisatie voor mensen met een beperking heeft in Zoeterwoude sinds kort een aantal medewerkers in dienst die tevens zorg ontvangen van Gemiva-SVG Groep. ‘Met name bij onze woon- en activiteitengroepen verrichten ze hand-en-spandiensten’, zegt Annemarie Brak. ‘De andere collega’s hebben daardoor meer tijd om cliënten te begeleiden.’

Gearmd

De nieuwe medewerkers hebben de brancherkende opleiding Woonhulp gevolgd bij de academie voor Zelfstandigheid, in samenwerking met 's Heeren Loo in Leiden. ‘Wij noemen het beroep: woon- en activiteitenhulp’, zegt Annemarie Brak. ‘Dat vinden wij toepasselijker dan alleen woonhulp.’ Cliënten kunnen met het diploma ook uitwaaieren naar andere zorgorgani-

saties, bijvoorbeeld in de ouderenzorg. Annemarie Brak: ‘Een van onze woon- en activiteitenhulpen heeft een autisme spectrum stoornis. Hij maakt bij een cliënt de woning schoon. Laatst zag ik hoe hij dat deed: het dressoir stond vol foto’s, lijstjes en glaswerk. Alles wat hij had afgestoft, werd op de millimeter nauwkeurig weer terug gezet. Een doorsnee schoonmaakdienst heeft geen tijd voor zoveel zorgvuldigheid.’

‘Als je graag wil dat onze doelgroep participeert, dan moet je zelf het goede voorbeeld geven’

Diploma

Riekie Weijman is coördinator scholing bij de academie voor Zelfstandigheid. ‘Mensen met een licht-verstandelijke beperking willen zich nuttig maken’, zegt ze. ‘Net als jij en ik.’ Bij de sectie Werken van de academie voor Zelfstandigheid



krijgt iedereen altijd een certificaat voor wat hij heeft geleerd. 'Onze cliënten zijn al zo vaak teleurgesteld,' zegt Weijman. 'Daarom maken we bij deze opleiding kleine stappen. Het certificaat is de kroon op het werk. Daar zijn cliënten heel blij mee.'

Maar óók voor wie hogerop wil zijn er mogelijkheden. De opleiding Woonhulp bijvoorbeeld. 'Voor dat beroep moet je echt een diploma hebben,' zegt Weijman. 'Alleen heel gemotiveerde leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs stromen door. Woonhulp is een vak apart.'

Drempels

Woonhulpen zijn opgeleid voor taken, zoals stofzuigen, bedden opmaken of een lunch klaarzetten. Volgens Riekje Weijman vinden veel werkgevers het nog lastig om in taken te denken, en niet in functies. Ze vragen zich af hoe ze zo'n taak krijgen weggezet in het functiehuis. Weijman: 'De drempel om het te onderzoeken is hoog.'

Annemarie Brak begrijpt deze organisaties wel. 'Daarom adviseren wij om een jobcoach bij de hand te nemen,' zegt ze. 'Die kent de wettelijke regelingen, weet hoe je loonkostensubsidie aanvraagt bij gemeenten en UWV, en hoe je de nieuwe functie inbedt in het functiehuis.'

Antwoord op tekorten

Riekje Weijman denkt dat organisaties snel de omslag in denken zullen maken. 'Dagbesteding vindt steeds vaker plaats bij een manege,

'Een jobcoach weet hoe je loonkostensubsidie aanvraagt, en hoe je de nieuwe functie inbedt in het functiehuis'

printshop, groenvoorziening of restaurant', zegt ze. 'Waarom zou je mensen niet betalen voor het werk dat ze doen?' Volgens Weijman zijn woonhulpen het ultieme antwoord op de te verwachten tekorten in de zorg. 'Om mensen zelfstandig te wassen of zieke mensen te helpen bij eten, moet je een gediplomeerde verzorgende zijn op ten minste niveau 2. Maar onder supervisie bedden afhalen of een lunch klaarzetten, dat kan de woonhulp uitstekend. Als je het goed coördineert, nemen ze veel werk uit handen.'

Iedereen is welkom

Gemiva-SVG Groep is zo enthousiast over de nieuwe functie, dat ze besloten hebben om de opleiding Woonhulp zelf in te kopen. 'Wij gaan dat doen in Gouda', zegt Annemarie Brak. 'De opleiding is van Calibris Advies. Daar kopen we ook de licenties in. Wij kennen de doelgroep, dus onze docenten kunnen de lesstof goed afstemmen op het juiste begripsniveau. Wij hebben contact met locatiemanagers die mogelijk werkplekken hebben, óók buiten onze eigen organisatie. Voor cliënten van Gemiva-SVG Groep en voor andere geïnteresseerden, wel of niet uit het doelgroepregister. Iedereen is welkom.'

Duurzaam werk

Annemarie Brak hoopt dat woonhulpen ook werkelijk een duurzame werkplek krijgen. 'Niet alleen zolang ze een zakje subsidie meenemen uit het doelgroepenregister,' zegt ze. 'Het zijn normale werknemers, als iedereen.' Ze verwacht dat medewerkers de woonhulp snel zullen waarderen als een volwaardige collega.

'Medewerkers schieten nu nog wel eens in de begeleidersrol', zegt ze. 'Ze spreken de woon- en activiteitenhulp aan alsof het een cliënt is, in plaats van een collega. Begrijpelijk, maar het heeft ook een remmend effect. De woonhulp moet juist zo zelfstandig mogelijk leren werken. Dat is voor iedereen even omschakelen.'





Interview met de werkgever

‘Wij focussen graag op kwaliteit’

Teams voor verpleeghuiszorg zijn meestal samengesteld uit uitsluitend verzorgenden en verpleegkundigen. Zorgorganisatie De Lange Wei introduceerde een nieuwe functie voor mensen uit de participatiedoelgroep: de team-assistent.

De Lange Wei is een aanbieder van zorg en diensten in de gemeenten Hardinxveld-Giessendam (Drechtsteden) en Giessenlanden. Iedereen is er welkom, ongeacht geloof, afkomst of geaardheid. De mensen met een psychogeriatrische aandoening wonen naast mensen met somatische problematiek of mensen in een aanleunwoning. Dat maakt De Lange Wei tot een bijzondere zorgaanbieder. ‘Wij vormen een afspiegeling van de maatschappij’, zegt bestuurssecretaris Sandra Harsveldt. ‘Oók qua samenstel-

maar soms ook onder begeleiding in de directe zorg. Dat is al zo sinds jaar en dag en het bevalt ons uitstekend.’

Tegenstrijdig

Zo’n twee jaar geleden verviel de financiering van de verzorgingshuisfunctie binnen de ouderenzorg. In heel Nederland moesten medewerkers met lagere functieniveaus noodgedwongen de ouderenzorg verlaten. ‘Terwijl tegelijkertijd de term participatie modewoord werd’, zegt Sandra Harsveldt. ‘Dat vonden wij tegenstrijdig.’

‘Noem alle varianten maar op, bij ons zijn ze welkom als collega’

ling van het medewerkersbestand. Hier is plek voor medewerkers die langdurig werkloos zijn, de taal moeten leren of uit het praktijkonderwijs komen. Noem alle varianten maar op, bij ons zijn ze welkom als collega. Ze werken vooral facilitair,

De Lange Wei zocht naar een manier om het binnen het kwaliteitskader over een andere boeg te gooien. Sandra Harsveldt: ‘Want binnen onze organisatie worden ook medewerkers op niveau 0, 1 of 2 hoog gewaardeerd. Ze werken nauw samen met de verzorgenden en verpleegkundigen, altijd begeleid en in een beschermde omgeving. Zowel de cliënttevredenheid als de medewerkerstevredenheid is hoog.’

Functiecreatie

Geheel tegen de trend in – maar met een vooruitziende blik – besloot De Lange Wei de laaggekwalificeerde functies juist nog steviger te verankeren binnen de directe zorg, uiteraard binnen het kwaliteitskader. Sandra Harsveldt: Dat zijn we gaan doen door middel van ‘functiecreatie’. Bij functiecreatie knip je taken uit een bestaande functie, bijvoorbeeld brood smeren of prullenbakken legen. Voor deze taken hebben we een nieuwe betaalde functie gecreëerd: de team-assistent, passend bij FWG5 conform cao VVT. De functie is bedoeld voor wat men noemt: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een nare term, omdat er uitsluiting in besloten ligt. Niemand heeft gekozen voor beperkingen. Daarom focussen wij graag op kwaliteiten.’

Pilot

In samenwerking met een praktijkschool en een jobcoach-organisatie in de buurt, is De Lange Wei een pilot gestart. Sandra Harsveldt: ‘Daaraan hebben twee jongeren deelgenomen. Eén van hen volgde het praktijkonderwijs, de ander behoorde tot de participatiedoelgroep en zat in een begeleidingstraject van UWV. De eerste kreeg een stageplek, de tweede een leerwerkplek. Het was een groot succes. Een van hen is uitgestroomd om alsnog een opleiding op niveau 2 te doen, de ander hebben we in dienst genomen. Zij heeft een participatiebaan van 25,5 uur als team-assistent. Naar volle tevredenheid van iedereen.’

Passie volgen

De Lange Wei heeft inmiddels zeven plekken voor team-assistenten gecreëerd, in elk intramuraal team één. Maja Roubos is leidinggevende Facilitair. ‘Ook de praktijkscholen in de omgeving zijn daar blij mee’, zegt ze. ‘Veel jongeren in het praktijkonderwijs willen graag in zorg en welzijn werken. Maar binnen het zorgdomein is er voor hen weinig uitzicht op een betaalde baan. Daarom kiezen deze jongeren noodgedwongen voor iets anders. Nu krijgen ze de kans om wél hun passie te volgen.’ Roubos hoopt dat meer zorgorganisaties de functie team-assistent introduceren. ‘Zo ontstaan er meer uitstroommogelijkheden.’

‘Je hoeft geen toeters en bellen uit de kast te trekken om het cliënten naar de zin te maken’

Verrijking

De introductie van de nieuwe betaalde functie heeft ook gevolgen voor de medewerkers van De Lange Wei. Roubos: ‘Hun nieuwe collega’s hebben permanent begeleiding nodig en doen er wat langer over om te begrijpen wat je bedoelt. Soms zijn ze weer vergeten wat je ze daags ervoor hebt geleerd. Hoe haal je toch het beste uit deze medewerkers? De jobcoaches van de praktijkscholen ondersteunen hierbij.’ Volgens Maja Roubos beschouwen de zorgteams hun nieuwe collega’s als een verrijking. Roubos: ‘Het motto van De

Lange Wei luidt: *Waar het gewone juist bijzonder is.* Je hoeft geen toeters en bellen uit de kast te trekken om het cliënten naar de zin te maken. Gewoon aansluiten en oog hebben voor hun wensen. Daar kan een team-assistent goed bij ondersteunen.’

Financieel aantrekkelijk

De praktijkschool, de sociale dienst en UWV hebben De Lange Wei geholpen om gebruik te maken van regelingen, zoals loondispensatie voor mensen met verminderde loonwaarde. Sandra Harsveldt: ‘Ik heb uitgerekend hoeveel dat bij ons scheelt bij mensen met een participatiebaan van 25,5 uur. Het komt qua kosten overeen met iemand in een helpende functie voor 8 uur in de week. Mensen in een participatiebaan wonen meestal nog thuis. Een aantal van hen zal doorgroeien, een aantal niet. De laatste groep zal mogelijk nooit in het eigen levensonderhoud kunnen voorzien, maar heeft nu wel betaald werk. Dat is een grote stap op weg naar maximale zelfstandigheid. Als je vertrouwt op iemands kwaliteiten, dan is er veel meer mogelijk dan je van te voren had verwacht.’



Goede mix

Het proces van functiecreatie moet zorgvuldig gebeuren. Alle functies moeten aantrekkelijk blijven. Ook moet er een goede mix zijn. Maja Roubos: ‘Als je te veel mensen aanneemt die niet zelfstandig kunnen werken, wordt het een belasting voor de medewerkers. Dan schiet je je doel voorbij.’



links Diana, rechts Emma

Op de werkvloer

Onmisbaar

De Lange Wei werkt al sinds jaar en dag met mensen uit het VSO of PRO. Tegenwoordig heten deze medewerkers team-assistent. Ze zijn onmisbaar op de werkvloer. Twee portretten: Diana en Emma.

Geen kreukels meer

‘Mevrouw Krapels’, zegt Diana Timmer (24) lachend, als ze een zwart-wit gestreepte jurk met goudkleurige knoopjes op een klerhanger hangt. Ze weet bijna altijd welke jurk of broek bij welke bewoner hoort. Diana werkt in de linnenkamer van De Lange Wei, vijf jaar nu, ze kwam destijds rechtstreeks van het VSO (voortgezet speciaal onderwijs). Wat ze leuk vindt aan het werk? ‘Het geeft rust’, antwoordt ze. Ze hangt een paar panty’s op de verwarming en somt wat taken op. ‘Kleren strijken, opvouwen, wassen, sorteren. Alles lekker schoon. En rondbrengen.’

Op de tafel liggen stapels schone badhanddoeken washandjes, nachtkleding en ondergoed. Diana

neemt een stapel tussen twee handen en loopt ermee naar het metalen rek met genummerde vakjes. Ze verdeelt de was snel en trefzeker, drie hemdjes voor mevrouw Groeneveld, een pyjama voor meneer van Beilen. Namen en nummers staan in de naden gestreken, ze hoeft er maar vluchtig naar te kijken, het gaat zelden fout. Overal in de ruimte de geur van schoon en gladgestreken wasgoed. Het is 11.00 uur, de volgende wastrommel draait alweer.

‘Diana was kwetsbaar, ze praatte bijna niet. Daarom waren we extra lief voor haar’

Vijf jaar geleden was Diana nog heel gesloten. Dat vertelt Mastura Siawash, haar leidinggevende. ‘Ze vond het niet fijn om steeds nieuwe dingen te doen. Ze was kwetsbaar, ze praatte bijna niet. Daarom waren wij extra lief voor haar. We gaven haar de ruimte. Heel langzaam kreeg ze vertrouwen.’ Mastura kijkt naar Diana, Diana sorteert onverstoord door. ‘En moet je haar nu zien’, zegt Mastura. ‘Altijd vrolijk en ze maakt grapjes. Ze brengt de was rond bij de bewoners en werkt heel zelfstandig, ook zonder mij.’

Diana is toe aan de volgende klus; een lading vuile was moet in de wasmachine. Voordat ze begint, trekt ze rubberen wegwerphandschoenen aan. ‘Voor de bacteriën’, zegt ze. ‘Belangrijk.’ Ze vult de trommel en drukt op een paar knoppen. De was draait alweer, de handschoenen kunnen weer uit. Diana laat ook graag nog even zien hoe

de strijpers werkt. De pers staat om de hoek, Diana neemt plaats alsof het een kerkorgel is. Ze wijst op haar voet, belangrijk is dat die goed op het pedaal staat. Ze trekt behendig een keukenschort door de rollers. 'Kijk', zegt ze. 'Geen kreukels meer.'

Knolletjes of witlof?

Emma Schild (17) is bij De Lange Wei team-assistent op de Zonneweide, een afdeling voor mensen met dementie. Het is etenstijd, de bewoners zitten al aan de gedekte tafel, straks wordt het eten geserveerd. De woonkamer is huiselijk; eikenhouten meubilair, een antieke staklok en aan de muur het portret van koningin Beatrix. 'Mevrouw Van Beek, ik kom u een servet omdoen', zegt Emma. Mevrouw Van Beek kijkt naar buiten, alsof Emma niet bestaat. Emma buigt naar haar toe en strijkt over haar rug. 'Zal ik u een servet omdoen? We gaan een lekker prakkie eten.'

Hoe lang Emma hier al werkt? 'Ach jee, daar vraag je me wat', antwoordt ze. 'Ik ben hier gekomen vorig jaar na de zomer. Of was het nou februari?' Haar moeder werkt ook in de ouderenzorg. Emma ging eens met haar mee en dacht meteen: dat wil ik ook. Ze werkt nu vijf dagen per week: ontbijtjes klaarzetten, pedaalemmers leggen, rolstoelen en wc's schoonmaken, en rondgaan met de theekar. Sommige dingen vindt ze moeilijk. 'Dan wordt er iets gevraagd en dan vergeet ik het weer', zegt ze. 'Bijvoorbeeld iemand voor het eten van de kamer halen. Dan kijk ik op de lijst en denk ik: Huh? Die zit er nog.'

Het eten kan worden opgeschept. Emma gaat de tafels rond. Ze vraagt: 'Lust u knolletjes of witlof, een gehaktbal of een burger?' Een mevrouw moppert: 'Jullie moesten ons eens niet zo laten wachten.' Emma trekt het zich niet aan. 'Dat hoort erbij', lacht ze. 'De mensen menen het niet zo kwaad.' Hier en daar slaapt een mevrouw boven het bord, een ander zit opgewekt te zingen. 'Lust u aardappeltjes of puree', vraagt Emma? De mevrouw zingt vrolijk voort: 'Puree, puree, puree!'

Soms gaat Emma tussen de middag met de warm-eten-kar rond. 'Voor bewoners die op de kamer blijven', zegt ze. Ook leuk werk vindt ze dat. 'Dan zeggen ze bij het ophalen: 'Het was weer lekker hoor! Geef dat maar door aan de kok.' En dan is er nog de mevrouw in de rolstoel die graag eet in het restaurant. Emma brengt haar altijd stipt om 12.30 uur naar beneden en pikt haar om 13.10 uur weer op. Op de terugweg rijden ze ook altijd even langs haar brievenbus. 'Kijken of er post is', zegt Emma. 'Maar meestal is die brievenbus dan leeg. Want op de heenweg rijden we er ook altijd even langs.'

Om redenen van privacy zijn de namen van bewoners gefingeerd





Interview met de werkgever

‘Zij doen graag iets terug voor Nederland’

In de gemeente Drechtsteden worden statushouders opgeleid voor een baan in de zorg. Binnen dit project werken zeven organisaties voor gehandicaptenzorg en ouderenzorg samen, waaronder de Swinhove Groep.

‘Wij staan voor de kwetsbare ouderen aan wie wij zorg verlenen,’ zegt Joke Fröberg, HR manager bij de Swinhove Groep in Zwijndrecht. ‘Wij laten ons hart spreken, gebruiken ons hoofd en steken met liefde onze handen uit de mouwen. Wij kijken verder dan vandaag en staan open voor vernieuwing.’ Sinds kort worden bij de zorgorganisatie statushouders opgeleid tot zorgondersteuner of zorgmedewerker op niveau 2 of 3. ‘Deze mensen hebben moed, durf en ondernemingszin getoond door huis en haard te verlaten voor een ongewisse

de ouderenzorg het hoofd te bieden. Wij hebben deze mensen nodig.’

Handen ineen geslagen

De Swinhove Groep is één van de zeven zorgorganisaties in de gemeente Drechtsteden die statushouders een leerwerkplek aanbieden. De zorgorganisaties zijn onderdeel van Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn ZHZ: de initiator van het project. Calibris Advies is gevraagd het projectmanagement op zich te nemen; zij hebben de mensen geworven en hen het hele traject begeleid. Anne Marie Bas is er senior adviseur. ‘Ze beginnen met een lange snuffelstage’, zegt ze, ‘Met behoud van uitkering; de Sociale Dienst Drechtsteden heeft daarvoor toestemming gegeven. Pas daarna maakt de zorginstelling een keuze: is deze kandidaat ook werkelijk geschikt om te werken in de ouderenzorg en past hij of zij in het team? Vanaf dat moment gaan ze ook financieel mee-investeren.’

‘Hun komst is een uitgelezen kans om knelpunten in de ouderenzorg het hoofd te bieden’

toekomst’, zegt Fröberg. ‘Dat zijn eigenschappen die wij graag zien bij onze medewerkers. Hun komst is een uitgelezen kans om knelpunten in

Intuïtief

De eerste ervaringen bij de Swinhove Groep zijn positief. Fröberg: 'Onze medewerkers vinden het leuk om kennis over te dragen. Omgekeerd leren ze ook van de nieuwe Nederlanders. Die vinden onze proces-gestuurde en efficiëntie-gedreven zorg soms wat klinisch en afstandelijk en uiten onbevangen en zonder oordeel hun verbazing: 'Gut, mevrouw had vanochtend om 9.00 uur helemaal geen zin om te douchen, maar ze moest.' Statushouders reageren vaak meer vanuit hun intuïtie. Ze laten zien dat je daarmee de leefwereld van ouderen misschien wel beter centraal stelt. Niet star vasthouden aan je werkschema, maar meebewegen met de wensen van dat moment.'

Investeren

Joke Fröberg benadrukt dat de organisatie volop moet inzetten op de introductie van statushouders in de zorg. 'Je kunt dit niet half doen', zegt ze. 'Onze teams werken hard en hebben volle roosters. Het is niet fair om dan te zeggen: Ga jullie toekomstige collega's maar even inwerken. De nieuwe medewerkers spreken de taal niet goed, en zolang ze nog in opleiding zijn, moeten ze begeleid worden op de werkvloer. Daar moet je tijd voor vrijmaken. Het kan niet tussen de bedrijven door.' Oorspronkelijke medewerkers stellen zich kwetsbaar op; hun werkprocessen worden soms ter discussie gesteld. Fröberg: 'Als je een beetje onzeker bent, kan dat bedreigend zijn. Dat willen wij niet. Onze medewerkers worden daarom óók opgeleid. Zij leren van een praktijkopleider hoe je samen de zorg verbetert.'

Dé oplossing

De Swinhove Groep ziet de introductie van statushouders als één van de oplossingen van de toekomst. Daarom is de zorgorganisatie van plan om het opleidingsbudget voor hen én voor de bestaande medewerkers te verdubbelen. 'Als we nu investeren, zijn we over vijf jaar uit de brand,' zegt Joke Fröberg. 'Andere investeringen schuiven we even op de lange baan. Je moet keuzes maken.' De nieuwe medewerkers komen uit bijvoorbeeld Eritrea, Syrië of Afghanistan. Annemarie Bas: 'Ze zijn onder de indruk van de wijze waarop de zorg in Nederland is ingericht. Heel anders dan in hun land van herkomst. Ze houden van aanpakken. Op piekmomenten moet je ze zelfs afremmen. Ze gaan heel graag aan de slag.'

Dertig leerwerkplekken

Het enthousiasme bij de zeven zorgorganisaties is groot. Anne Marie Bas: 'Voor de gemeente Drechtsteden hebben wij dertig statushouders weten te werven. Ze hebben allemaal een leerwerkplek gekregen: een Beroeps Begeleidende Leerplek.' Het vereist volgens Bas enige ervaring om de statushouders te vinden. 'We hebben het geprobeerd via een brief van de sociale dienst. Maar de doelgroep leest nog onvoldoende goed om de strekking van zo'n brief te begrijpen. Wij vonden hen uiteindelijk in bijvoorbeeld kerken, bij taalscholen en via Vluchtelingenwerk.'

Iets terug doen

De nieuwe medewerkers zijn erg gemotiveerd. 'Zij willen graag iets terug doen voor Nederland', zegt Anne Marie Bas. 'Die dankbaarheid is ontroerend

om te zien.' Het adviesbureau blijft zo'n anderhalf jaar hun aanspreekpunt. Bas: 'Als ze problemen hebben, lossen wij die voor hen op, niet de zorgorganisatie. Die problemen gaan bijvoorbeeld over kinderopvang, over abonnementen die ze opgedrongen hebben gekregen. Of over belastingschuld. Meestal klein leed dat moet worden weggepoetst. Maar voor hen kunnen dat enorme hoofdbrekens zijn. Wij zijn een ingewikkelde samenleving voor nieuwkomers.'

'Je werkt veel efficiënter als je het met een aantal partijen samen doet'

Samenwerken

Anne Marie Bas adviseert organisaties die óók overwegen om voor statushouders te kiezen om vooral samen te werken. 'Je hoeft het niet allemaal alleen te doen', zegt ze. 'De zoektocht naar geschikte kandidaten, de voorselectie, de begeleiding. Je werkt veel efficiënter als je dat met een aantal partijen samen doet. Leg alle afspraken vast in een samenwerkingsconvenant en vraag de medewerking van een adviesbureau. Zij hebben de ervaring, óók als het gaat om subsidies bij gemeente, UWV en andere instanties.'



Lina Sweid

Op de werkvloer

Een nieuw begin

Lina Sweid (42) vluchtte in september 2015 voor de oorlog in Syrië. Nu woont ze in Nederland en loopt ze stage in Swinhove, organisatie voor ouderenzorg. Lina: 'Relaties opbouwen, dat is het belangrijkste. Met bewoners en collega's.'

'Als bewoners mij niet begrijpen, zoek ik een andere manier om het te zeggen', zegt Lina Sweid. 'En ik hoor veel nieuwe woorden. Soms schrijven zij die voor mij op.' Ze loopt stage bij Swinhove, een organisatie voor ouderenzorg in Zwijndrecht. Het is een voorbereidingsstage, speciaal bedoeld voor statushouders, en binnenkort zal ze in opleiding gaan: BBL voor helpende op niveau 2 of verzorgende op niveau 3. Nu nog observeert ze vooral de handelingen van verzorgenden en verpleegkundigen op de somatische afdeling. Ze maakt bedden op, gaat met de koffiekar rond en

helpt op spitsuren in de huiskamer. Tegelijkertijd oefent ze de taal en bekwaamt ze zich in de terminologie van de zorg. 'Ik moet de woorden elke dag gebruiken', zegt ze. 'Dan onthoud ik ze beter.'

Een schijfje kiwi

Wilt u koffie of thee, vraagt ze. In de kamer zitten twee bewoners naast elkaar bij het raam, de één in een fauteuil, de ander in een rolstoel. Lina zet twee koppen thee op de salontafel. De mevrouw in de fauteuil heeft een kruiswoordpuzzel op haar schoot, ze zoekt een ander woord voor 'oogstmaand'. 'Augustus', antwoordt haar vriendin in de rolstoel. De mevrouw telt het aantal letters. 'Oogstmaand', vraagt Lina? De mevrouw articuleert: Oogstmaand. 'We helpen haar vaak, hoor', zegt de mevrouw. 'Gisteren vroeg ze of ik een stukje kiwi in de vla wilde. Maar het waren schijfjes. 'Een schijfje kiwi', herhaalt Lina.

Luisteren

Ze woonde met haar gezin in Damascus en was docent Engelse taal. In Nederland kon ze vanwege de taalbarrière het onderwijs niet in. 'De zorg is nu mijn passie', zegt ze. 'Het is een menselijk beroep.' Ze vertelt over een mevrouw die nieuw kwam wonen in het verpleeghuis. 'Ze huilde', zegt ze. 'Ik ben bij haar gaan zitten en heb geluisterd naar het verhaal van haar leven. Na twee dagen was het goed.'

We lopen de kamer binnen van een meneer met rugpijn. Hij brengt de dag in bed door. 'Hoe gaat het met u', vraagt Lina. Ze kijkt aandachtig naar

de man, hij heeft onder de deken. 'Wilt u niet eventjes aan tafel eten?'

Kaas of worst?

'Het oortje staat verkeerd', zegt een mevrouw aan tafel in de huiskamer. Ze draait haar koffiekop een kwartslag. Ze heeft roze gelakte nagels, dezelfde kleur als alle andere bewoonsters. Het werk van Lina, ze is zondagmiddag bij iedereen langs geweest. 'Een schat', vinden de bewoners, niemand uitgezonderd. 'Wilt u wit- of bruinbrood', vraagt Lina? 'Kaas of worst? Een plakje koek?' Ze kijkt rond en smeert of snijdt op verzoek het brood. Ook de verzorgende en de stagiaires van het ROC lunchen aan tafel. 'Ik heb een rommelende maag', zegt een van hen. 'Een rommelende maag', herhaalt Lina. De lunch eindigt met een dankgebed. 'Amen', zegt ook zij. 'Een goed bekomst.'

Hetzelfde concept

In een andere vleugel werkt Lucie Galimaka (40) afkomstig uit Uganda en eveneens sinds 2015 in Nederland. Ook zij zal in februari de BBL opleiding gaan doen. 'Niveau 3', zegt ze stellig. 'Ik wil verpleegkundige worden.' Lucie vindt haar stage te lang duren. 'Omdat we zo weinig mogen', zegt ze. Ze wil aan de slag in Nederland. 'In deze cultuur', zegt ze. 'Ik wil verder. Niet achterom kijken.' Lucie en Lina werken en wonen naast elkaar. Ze denken hetzelfde over veel zaken. Lina ervaart cultuur en cultuurbeleving als 'een concept'. 'Ik heb hetzelfde concept als mensen in Nederland', zegt ze. 'Mijn man ook. Het is

gemakkelijk om hier te leven. De lucht is schoon en de kinderen hebben kansen.'

Prettige sfeer

Lucie veegt de tafel schoon en schenkt koffie in voor een bewoonster. 'Een stroopwafel erbij?' Ze heeft met haar werkbegeleidster gesproken; ze zal volgende week *samusa* meebrengen. 'Driehoekjes gevuld met vlees of met groenten', zegt ze. 'Twee verschillende snackjes.' Het is 14.30 uur. We lopen terug naar de afdeling van Lina. 'De prettige sfeer geeft mij de motivatie om door te gaan', vertelt ze. Een meneer in de gang heeft een beker koffie laten vallen, Lina veegt het op. 'Gaat het', vraagt ze aan de man. 'Zal ik nieuwe koffie voor u halen?'

'Als ik blij ben, zijn ook de bewoners blij'

Goede relaties

'Dit beroep is een nieuw begin', zegt ze. 'Ik ben blij. Als ik blij ben, zijn ook de bewoners blij.' Volgens Lina draait alles om de relatie. 'Een goede relatie met klanten, bewoners, patiënten, collega's. Luisteren naar elkaar en elkaar respecteren. Daar gaat het om, bij alles wat je doet. Overal ter wereld, het land is niet belangrijk.' Lina loopt nog even langs bij de meneer die de dag in bed verblijft. 'Hij slaapt', fluistert ze. Ze sluit de deur. We gaan naar beneden, we wachten op de lift. 'Passen en meten', zegt een meneer, hij parkeert zijn scootmobiel naast een rolstoel in de lift. 'Passen en meten,' herhaalt Lina.



Links Lucie Galimaka, rechts Lina Sweid

Interview met de werkgever

‘Onze mensen brengen jou in de ouderenzorg’

Talentontwikkeling is een speerpunt binnen Philadelphia Zorg, een landelijke organisatie voor gehandicaptenzorg. Mensen met een beperking maken stap voor stap hun ambitie waar. Als het even kan, groeien ze door naar werk dat past bij hun talenten.

‘Jarenlang hebben we als samenleving een grote groep mensen met een beperking de kans ontnomen om zich te ontwikkelen’, zegt Henk Stoel, beleidsmedewerker bij Philadelphia Zorg. ‘Zij hebben ambities, maar kregen te horen dat een baan voor hen niet binnen de mogelijkheden lag. Dat hebben we echt verkeerd gedaan met z’n allen.’ Inmiddels zet Philadelphia Zorg in op talentontwikkeling. Mensen met een verstandelijke beperking worden geprikkeld om na te denken: Wat wil ik en wat kan ik? Samen met hun begeleiding wordt er een traject ingezet om ervaring op te doen. Henk Stoel: ‘Onze locaties liggen midden in de wijk. We speuren altijd naar kansen bij bedrijven in de buurt. Daar zijn we heel succesvol in.’

‘We speuren altijd naar kansen bij bedrijven in de buurt. Daar zijn we heel succesvol in’

Klusjes bij de ouderenzorg

Philadelphia heeft zo’n twintig samenwerkingsverbanden met ouderenzorgorganisaties. Wilma Aalderink is beleidsmedewerker participatie. ‘Onze mensen doen daar voorkomende werkzaamheden’, zegt ze. ‘Learning by doing, zodat ze ontdekken waar ze goed in zijn. Bijvoorbeeld soep koken, tuinonderhoud of parkeerbeheer.’ Ook de begeleiders van Philadelphia zijn daar aanwezig. Aalderink: ‘Deelnemers die goed getraind zijn, kunnen soms werken zonder toezicht. Ze stofzuigen bijvoorbeeld zelfstandig de gang. Ze krijgen een training sociale vaardigheden, zodat ze zijn opgewassen tegen eventuele bewoners die mopperen over herrie of over een snoer op de grond. En voor nood is er altijd een begeleider in de buurt.’

Win-win

De samenwerking voltrekt zich met gesloten beurzen. ‘Het verpleeghuis stelt ons een ruimte ter beschikking’, zegt Wilma Aalderink. ‘In feite



een ruimte voor een vorm van dagbesteding. In ruil daarvoor maken we werkafspraken. Bijvoorbeeld: de mensen van Philadelphia Zorg schenken elke ochtend om 10.30 uur de koffie en helpen tijdens een wandeling met het duwen van rolstoelen. De verzorgenden in het verpleeghuis houden ook een oogje in het zeil. Als zij zien dat een van onze mensen nog niet op de juiste plek aan het werk is, brengen ze ons op de hoogte.' Sommige mensen met een verstandelijke beperking blijken onvermoede talenten te hebben. Zij stromen door in het leerwerktraject van Philadelphia voor een praktijkcertificaat of zelfs een branche-erkend certificaat. Daarmee vergroten ze de kansen op de arbeidsmarkt.

'Ze doen spelletjes met ouderen, ze brengen reuring. Rond de kerst versieren zij de kerstboom'

De jeu

Philadelphia brengt met de ambitieuze deelnemers de jeu in het verpleeghuis. Er waait een frisse wind. Aalderink: 'Onze mensen zeggen tot twaalf uur altijd 'Goedemorgen' tegen iedereen op de gang. Ze doen spelletjes met ouderen, ze brengen reuring. Rond de kerst versieren zij de kerstboom. Ze nemen hun werk heel serieus. Als ze zien dat iemand papier bij het restafval doet, gaan zij erop af. Want dat was niet de afspraak. Papier hoort bij papier. Van onze mensen accepteert iedereen zo'n correctie.' De begeleiders van Philadelphia zien

hun deelnemers groeien. Aalderink: 'Ze kunnen op een feestje zeggen dat ze in de ouderenzorg werken. Dat is belangrijk voor hun eigenwaarde. Ze doen ertoe.'

Twijfels

Philadelphia Zorg gaat niet koste wat kost met alle organisaties in zee. Wilma Aalderink: 'Soms hebben bedrijven een te commercieel belang. Met name in de horeca zie je dat wel eens. Ze kiezen alleen voor medewerkers met een hoge aaiibaarheidsfactor.' Ook is Philadelphia Zorg voorzichtig met organisaties voor ouderenzorg die te nadrukkelijk twijfelen. Aalderink: 'Dan zeggen wij: 'Prima, wij kijken even verder.' Want geduld is heus een dingetje. Je moet de voordelen zien en bewust kiezen voor een samenwerking. Als je dat doet, valt elk nadeel in het niet.'

Jobcoach

Soms hebben ouders van een deelnemer twijfel. Aalderink: 'Als mensen doorgroeien naar betaald werk, heeft dat gevolgen voor hun uitkering. Daarentegen is de begeleiding van een jobcoach gesubsidieerd. Die wordt betaald door UWV of de gemeente. De jobcoach begeleidt bij het hele traject, tijdens de kennismaking, het inwerken op de werkplek, en nog lang daarna bij twijfels of obstakels. Mede dankzij zo'n jobcoach komt een deelnemer tot bloei.'

No labels

Henk Stoel is blij met de stroming van 'no labels'. 'Vroeger dachten we dat je iemand hielp met een rugnummer dat toegang gaf tot recht op voorzieningen. Maar de gevolgen zijn voor veel

mensen heel ingrijpend geweest. Ze zijn beknot in hun mogelijkheden, heel wrang. Niemand zette zich ervoor in om hen aan het werk te helpen. Ze moesten teleurstelling na teleurstelling verwerken. Totaal onterecht. Als onze mensen op hun plek zitten, werken ze voor 200%. Ze zijn bijna nooit ziek. Onmisbaar voor de samenleving.'

Prokkelstage

Niet alle cliënten zijn bij uitstek geschikt voor de zorg. Philadelphia Zorg biedt mensen dan ook graag mogelijkheden voor *prokkelstage*. Prokkel staat voor: prikkelende ontmoetingen tussen mensen met en zonder beperking. Henk Stoel: 'Ze maken kennis met de brandweer, een radiostation, de bibliotheek of met de bakker op de hoek. En de bedrijven maken kennis met het talent van Philadelphia. Daar zijn al mooie samenwerkingsverbanden uit ontstaan.'



Deze brochure is een uitgave van:



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801 | 2509 LV Den Haag
T 070 - 333 4444

Productie en advies:
Tekstbureau Riëtte Duynstee

Fotografie:
© Hollandse Hoogte | © RD (portretfoto's)

November 2018 | Publicatie-nr. 115290

