



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



4

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



6

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



8

Op de werkvloer
De Lange Wei: Diana en Emma
Onmisbaar



10

Interview met de werkgever
Alkcare
'Wij willen niet meer zonder'



12

Op de werkvloer
Alkcare: Mik
Keerpunt



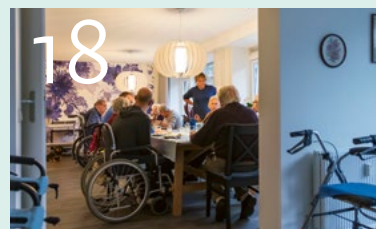
14

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



16

Op de werkvloer
De Swinhovegroep: Lina
Een nieuw begin



18

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



20

Interview met de werkgever
WerkgeversServicepunt
Zuid Holland Centraal
'Wij zoeken mensen met levenservaring'



22

Op de werkvloer
WerkgeversServicepunt
Zuid Holland Centraal: Youri
Carrièreswitch



24

Interview met de werkgever
Libertas Leiden
'Wij willen dat iedereen kan meedoen'



26

Op de werkvloer
Libertas Leiden: Naomi
Nooit gedacht

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 branche-erkende 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

Riekje 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 Riekie 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

Riekie 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’

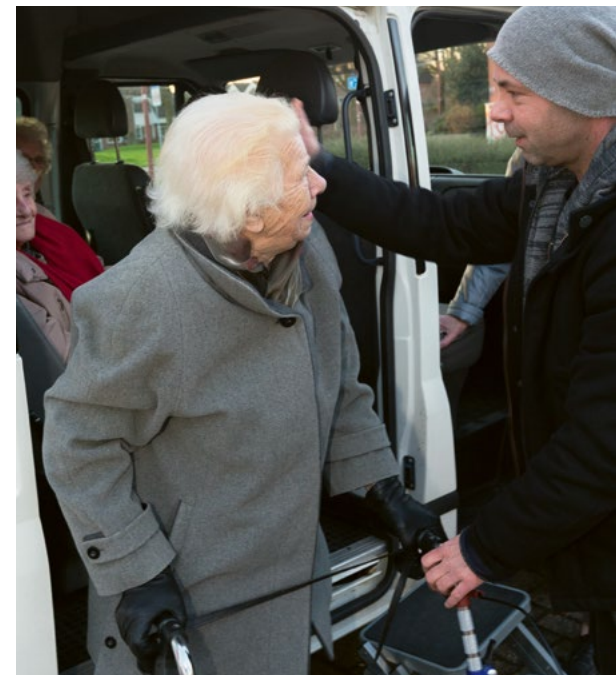
Verrijking

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 kleeerhanger 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

‘Wij willen niet meer zonder’

Ouderenzorgorganisatie Alkcare in Alkmaar heeft de functie welzijns-assistent gecreëerd. De nieuwe medewerkers bieden ondersteuning op de (t)huiskamers voor bewoners met dementie.

Toen de overheid in 2016 middelen voor ouderen-welzijn beschikbaar stelde – het plan *Waardigheid en trots, liefdevolle zorg voor onze ouderen* – heeft ouderenorgaan Alkcare een nieuwe functie gecreëerd: welzijns-assistent. Welzijns-assistenten ondersteunen bij de zorg voor bewoners met dementie. Zij doen samen spelletjes, gaan met ze naar buiten, en doen voorkomende huishoudelijke klussen. De functie wordt ingevuld door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld jongeren uit het praktijkonderwijs, niveau 1, of mensen met een Wajong-uitkering. Ze werken altijd samen met een andere collega op de afdeling; een verzorgende of verpleegkundige. Er is begeleiding van een jobcoach en UWV kan loonkostensubsidie verstrekken.

Verdubbelen

Mark Prinsen is locatiemanager. ‘Alkcare is een kleine zorgaanbieder met twee locaties’, zegt hij. ‘Wij hebben twaalf welzijns-assistenten. Dankzij hun inbreng is er meer rust in de (t)huiskamers en

hebben verzorgenden meer tijd voor hun zorgtaken. Daarom gaan we het aantal verdubbelen. Wij zijn heel blij met hen.’ De welzijns-assistenten worden meestal aangedragen door leer-werkmakelaars en jobcoaches. Ze komen bij Alkcare langs voor een gesprek. ‘Geen sollicitatie, maar een kennismakingsgesprek’, zegt Prinsen. ‘Want wij vertrouwen op het inzicht van de leer-werkmakelaars en jobcoaches.’

‘Dankzij hun inbreng is er meer rust in de (t)huiskamers en hebben verzorgenden meer tijd voor zorgtaken’

Eén jobcoach

Alkcare werkt samen met één jobcoach. ‘Dat is voor ons een vereiste’, zegt Prinsen. ‘Het werkt voor ons beter dan samenwerken met meerdere jobcoaches uit verschillende gemeenten.’ Volgens

Prinsen is zo'n vast aanspreekpunt een van de sleutels naar succes. 'Onze jobcoach is steun en toeverlaat van de welzijns-assistenten, maar ook van ons. Zij kent de organisatie, en is op de hoogte van ingewikkelde regelingen voor subsidie bij de verschillende gemeenten. Ze coacht de welzijns-assistenten persoonlijk, maar ook als groep, zodat ze ervaringen kunnen delen: wat vond je moeilijk, hoe heb jij het opgelost?'

'Onze jobcoach is steun en toeverlaat van de welzijns-assistenten, maar ook van ons'



Investering

Ook een belangrijke factor voor het succes vindt Prinsen de no risk polis. 'Het gaat om een kwetsbare doelgroep met veelal een behoorlijke rugzak', zegt hij. 'Als de medewerker ziek wordt, verstrekt UWV een ziektebewaking.' Ook Alkcare investeert in de nieuwe collega's. Prinsen: 'Soms zijn ze zich nog niet bewust van hun verantwoordelijkheid als werknemer. Ze komen te laat, of haken te vroeg af. Wij leren hen waarom collega's én bewoners op hen moeten kunnen rekenen. Dat lukt altijd, op een enkeling na. Onlangs hebben we afscheid moeten nemen van een welzijns-assistent. Er waren te veel motivatieproblemen.'

Scholing

Alkcare organiseert basisscholing over dementie voor de nieuwe collega's. Prinsen: 'Ze moeten beseffen dat de ziekte bewoners soms angstig en achterdochtig maakt. Dat ze zonder het te weten telkens opnieuw hetzelfde vragen. We leren de welzijns-assistenten dat ze gewoon moeten meepraten. Want als ze gaan corrigeren, worden beide partijen ongelukkig. De bewoner omdat hij niet begrepen wordt, de welzijns-assistent omdat hij iets probeert te bereiken wat niet haalbaar is.'

Talent

Net zo goed ziet Prinsen uitschieters naar de positieve kant. 'Een van onze welzijns-assistenten kwam binnen als een jongere zonder diploma's', zegt hij. 'Hij had geen werk en hing thuis op de bank. Wij hebben veel in hem geïnvesteerd en langzaam kwam hij tot bloei. Hij bleek veel meer in zijn mars te hebben dan wat er tot dan toe was uitgekomen. Bewoners lopen met hem weg, ze missen hem als hij vakantie heeft. Inmiddels doet hij de opleiding voor verzorgende: BBL 3. Hij stroomt bij ons door.'

Veelbelovend

Prinsen heeft meer veelbelovende voorbeelden. 'Een meisje dat schuchter bij ons binnenkwam, en nu rondloopt met rechte schouders en opgeheven hoofd. Een vrouw uit de Wajong, die graag een opleiding wil gaan doen. Als je talent hebt voor dit werk, dan ligt er een mooie toekomst.' Tegen collega-organisaties voor ouderenzorg zou hij willen zeggen: 'Informeel bij de organisaties en laat je inspireren. Luister naar hun ervaringen. Wij hadden ook geen idee. Tot er

iemand op ons pad kwam die ons overtuigde. Wij zijn nu twee jaar verder, de eerste welzijns-assistenten hebben inmiddels een vaste aanstelling. Wij willen niet meer zonder.'

Vijf keer win

Onlangs kreeg Prinsen werkbezoek uit Duitsland en IJsland; zij kwamen leren van de ervaringen met welzijns-assistenten. Hij vertelde over de win-win situatie van welzijns-assistenten in de zorg: iemand met weinig kansen op de arbeidsmarkt heeft een baan gevonden, Alkcare heeft extra handen, en bewoners krijgen meer aandacht. Prinsen: 'Terwijl ik daar stond, realiseerde ik mij dat we vaak één groep vergeten: de ouders. Zij maken zich zorgen dat hun zoon of dochter geen werk zal vinden. Het is dus vier keer win. En je bent ook nog eens maatschappelijk verantwoord bezig. Vijf keer win.'



Op de werkvloer

Keerpunt

Mik Slobbe was nog leerplichtig, maar wilde niet meer naar school. Via een jobcoach vond hij een baan als welzijns-assistent bij Alkcare. Tot ieders verrassing kwam hij tot bloei. Inmiddels doet hij de opleiding tot verzorgende.

De meeste vrienden van Mik Slobbe (22) zijn bouwvakker geworden. 'Goed dat ze het doen hoor', zegt hij. 'Maar niks voor mij, ik ben niet gek.' Mik Slobbe werkt liever met mensen dan met steen of beton. We zitten met z'n tweeën in een gemeenschappelijke huiskamer van Alkcare (locatie de Oldeburgh), een organisatie voor ouderenzorg in Alkmaar. Mik is hier zo'n drie jaar geleden begonnen als welzijns-assistent voor mensen met dementie. 'Een baan voor jongeren met weinig kansen', zegt hij. 'Toen de jobcoach van school het voorstelde, dacht ik eerst: het lijkt me niks. Al die ouwe chagrijnige mensen in een rolstoel.' Het liep anders; vanaf dag één was er een klik. 'Al tijdens het kennismakingsgesprek met de manager en de teamleider', zegt hij. 'Ze

wisten van mijn verleden, maar spraken er niet over. Het ging juist over alles wat ik wilde, en waar ik goed in was. Ze hadden vertrouwen en gaven mij een kans.'

Gedragsproblemen

Leerproblemen heeft hij nooit gehad, toen hij twaalf was ging hij zelfs naar het gymnasium. Het waren gedragsproblemen die hem in de weg zaten. Hij belandde op speciaal onderwijs, elke dag met de bus naar Den Helder. Ook zat hij een poos op een internaat, alles even stom en verschrikkelijk. Vooral in contact met leeftijdgenoten ging het fout. 'Ze irriteerden me', zegt hij. 'Ik weet niet waarom.' Onder invloed van drank en drugs onttaarden kleine irritaties in grote vechtpartijen. Hij verloor dan de controle over zichzelf, vaak kwam de politie eraan te pas. Op een dag werd hij opgepakt en veroordeeld. Mik vertelt zijn levensverhaal met open vizier en met blijk van zelfinzicht. Hij neemt verantwoordelijkheid. 'Het lag aan mij', zegt hij. 'Ik had mijzelf niet in de hand.'

'Ze zien me meer als hun kleinzoon'

Blij

Ondertussen werpt de herfstzon strakke lichtbundels op het jarenvijftig meubilair van de gemeenschappelijke huiskamer. Twee fauteuils, een potkachel, een tapijt op tafel, en aan de muur sierbordjes en borduursels. 'Dit is ook leuk', zegt

Mik, hij staat op van tafel en pakt een namaakkat uit een poezenmand. 'Als je hem aanzet, begint hij te snorren. Hoort u het?' Hij is blij dat hij de tijd van drank, drugs en vechten achter zich heeft kunnen laten. Hij herinnert zich het keerpunt. Mik: 'Het was op de kermis in Schagen, ik werd na een ruzie weer opgepakt. Ineens dacht ik: nu stop ik ermee.' Hij ging een poos bij zijn vader wonen. 'Hij is heel netjes en aardig', zegt Mik. 'Normaal en ook slim.' Zijn vader hielp hem zijn leven te beteren. Nu woont hij weer bij zijn moeder. 'Ik ben blij dat het over is', zegt hij. 'Dat ik zoiets niet nog eens krijg als ik dertig ben.'

Als een kleinzoon

Inmiddels is Mik geen welzijns-assistent meer, maar doet hij de BBL-opleiding voor verzorgende. Eerst niveau twee, straks niveau drie. Hij is bij Alkcare één van de paradepaardjes, collega's zijn heel blij met hem. De leerstof vindt hij gemakkelijk, als er al problemen zijn dan is het vanwege zijn onzekerheid. 'Ik vind het verschrikkelijk als een ervaren collega meekijkt hoe ik werk', zegt hij. 'Dan vraag ik steeds of ik het wel goed doe.' Bewoners lopen met hem weg. 'Ze zien me meer als hun kleinzoon', zegt Mik. 'Ik ken ook veel spreekwoorden en gezegdes. De jeugd van tegenwoordig gebruikt die niet meer.' We lopen de gang op voor een rondje door het huis. Het is twaalf uur, in de open keuken zitten bewoners aan de middagmaaltijd, ze eten hachee met sperziebonen. Mik loopt even langs de tafels om te vragen of het smaakt. Hier en daar legt hij een hand op iemands schouder. 'Alles goed met u, mevrouw Bredeveld? Ik heb u een tijd niet gezien. Fijn dat u er weer bent.'

'Ik ken ook veel spreekwoorden en gezegdes. De jeugd van tegenwoordig gebruikt die niet meer'

Dankbaar

Terug het huis door. Mik groet de bewoners in de wandelgangen en vraagt of hij ze nog ergens mee van dienst kan zijn. 'Meneer Knoops, zal ik uw prullenbakje straks even komen verfrissen?' Hij vindt het fijn dat veel bewoners hun waardering laten blijken. 'Ze zijn dankbaar', zegt hij. 'En ik weet precies met wie ik welke grapjes kan maken.' We gaan naar beneden en wachten op de lift. De deuren gaan open, een mevrouw met een rollator stapt uit. 'Goedemiddag, mevrouw Kamphuis. Lukt het allemaal?' Hij kijkt haar na totdat de liftdeuren weer sluiten. 'Ik denk dat mevrouw Kamphuis een ongelukje heeft gehad', fluistert hij. Hij heeft een neus voor dat soort zaken. Toch zal hij in zulke situaties niet zomaar meteen zijn hulp aanbieden. 'Ik ben bang dat ik hen in verlegenheid breng', zegt hij. 'Maar ze weten dat ze het me kunnen vragen. En dat doen ze ook. Maar alleen als het echt nodig is.'

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.'

Samenwerken

Anne Marie Bas adviseert organisaties die óók overwegen om voor statushouders te kiezen om vooral samen te werken. 'Je hoeft het niet

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

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 hilde', 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 déze 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 aaibaarheidsfactor.' 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.'





Interview met de werkgever

‘Wij zoeken mensen met levenservaring’

Bij WerkgeversServicepunt Zuid Holland Centraal werken gemeenten, UWV en werkgevers nauw samen. Voor een nieuwe functie bij ouderenzorgorganisatie WelThuis gingen ze op zoek naar kandidaten met levenservaring.

WerkgeversServicepunt Zuid Holland Centraal (WSP ZHC) is een samenwerkingsverband van centrumgemeente Zoetermeer, een aantal naburige gemeenten, en UWV. Het werkgeversservicepunt is zeer actief. De accountmanagers bemiddelen tussen werkgevers en werkzoekenden, en denken constructief mee over oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt. Elles van Osnabrugge is accountmanager bij WerkgeversServicepunt ZHC. ‘Wij bemiddelen al jarenlang succesvol tussen werkgevers en werkzoekenden’, zegt ze. ‘Ook in de ouderenzorg.’

personeel met het juiste opleidingsniveau, maar naar mensen met levenservaring. Medewerkers met geduld en empathie, die misschien wel mantelzorger zijn geweest voor een vader of moeder met dementie, of voor een buurvrouw of een tante.’ Er was veel belangstelling. Van Osnabrugge: ‘Uiteindelijk zijn er tien mensen aangenomen met een gemiddelde leeftijd van rond de veertig. Ze hebben geen relevante opleiding of diploma, maar wel een groot zorghart. Na een inwerkperiode kunnen zij zelfstandig werken. Zij hebben oog voor wat de bewoners nodig hebben.’

Veel belangstelling

In 2018 is WerkgeversServicepunt ZHC samen met ouderenzorgorganisatie WelThuis uit Zoetermeer een wervingscampagne gestart voor een nieuwe functie: welzijns-assistent op diverse huiskamers voor dementerende bewoners. De functie is gecreëerd voor mensen met een lange of korte afstand tot de arbeidsmarkt. Van Osnabrugge: ‘We zijn niet zozeer op zoek gegaan naar

‘We zijn niet zozeer op zoek gegaan naar personeel met het juiste opleidingsniveau, maar naar mensen met levenservaring’

Eén bron

Bij het WerkgeversServicepunt ZHC kunnen werkgevers uit één bron putten voor een uitgebreid arsenaal aan potentiële kandidaten. Van Osnabrugge: 'Mensen met een werkloosheidsuitkering hebben meestal meer recente werkervaring en zijn gemiddeld hoger geschoold dan mensen met een bijstandsuitkering. Het kan een voordeel zijn om beide groepen aan je te binden.' Ook onder de groep welzijns-assistenten bij WelThuis zijn beide categorieën werkzoekenden vertegenwoordigd. Van Osnabrugge: 'Een aantal welzijns-assistenten kijkt terug op een lange carrière, vaak in een compleet andere sector. Ze zijn toe aan een nieuwe start, bijvoorbeeld omdat ze overwerkt zijn geraakt in een stressvolle baan in het bedrijfsleven. Of omdat ze jarenlang met veel tegenzin administratief werk hebben gedaan. In hun beleving zijn ze nu pas echt zinvol bezig.'

'Ze zijn toe aan een nieuwe start. In hun beleving zijn ze nu pas echt zinvol bezig'

Met behoud van uitkering

Welijns-assistenten zonder enige ervaring in een zorgberoep krijgen bij WelThuis een werkervaringsplaats aangeboden. Ze werken nog niet in een functie, maar worden met behoud van uitkering als extra menskracht toegevoegd op een afdeling. Ze worden getraind op de werkvloer. Zo

kunnen ze ontdekken of de zorg ook inderdaad bij hen past. Welzijns-assistenten met wél relevante ervaring in het verleden, worden bij geschiktheid direct aangenomen of worden aangenomen voor een proefplaatsing. Dan werken zij eerst een beperkte periode met behoud van uitkering in de functie van welzijns-assistent. Mocht de samenwerking wederzijds bevallen, dan krijgen ze een arbeidscontract.

Opstap naar volwaardige baan

Volgens Van Osnabrugge is het voor veel mensen een unieke kans om zonder relevante vooropleiding hun werkzame leven een wending te geven. 'Het geeft voldoening om te zien dat je met een spelletje of een wandeling hét verschil kunt maken voor bewoners met dementie', zegt ze. Maar er zijn ook welzijns-assistenten die willen doorgroeien. De zorg bevalt hen zo goed, dat ze



de opleiding tot verzorgende gaan doen op niveau twee of drie. Van Osnabrugge: 'Zij laten bij ons leerwerkloket testen of ze zo'n opleiding aankunnen. Bij een positief resultaat, starten ze de opleiding. Voor hen is de functie van welzijns-assistent een opstap naar een volwaardige baan in de zorg. Het is één antwoord op het personeelstekort in de ouderenzorg. Nu en in de toekomst.'

Verweven instanties

Bij WerkgeversServicepunt Zuid Holland Centraal (WSP ZHC) zijn gemeenten en UWV zeer nauw met elkaar verweven. Zelfs zo nauw dat het er voor werkgevers niet meer toe doet van wie hun accountmanager afkomstig is. Van Osnabrugge: 'Organisaties zijn er niet bij gebaat om steeds van de een naar de ander te gaan, of te moeten uitzoeken wie welke regelingen heeft. De accountmanagers van ons werkgeversservicepunt zijn altijd goed op de hoogte van alle regelgeving. Of ze in dienst zijn van een gemeente of van UWV is voor onze klanten van ondergeschikt belang.'



Op de werkvloer

Carrièreswitch

Vijftien jaar lang werkte Youri van der Zwan in de offshore, ver van de kust op baggerschuiten en sleepboten. Hij wilde iets anders, maar kwam in de bijstand. Inmiddels werkt hij als leerling-verzorgende bij WelThuis in Zoetermeer.

Dat Youri van der Zwan (38) een zorgzame kant heeft, bleek al op de middelbare school; hij deed VMBO tl Zorg en Welzijn. Maar bloed kruipt waar het niet gaan kan en hij komt uit een schippersfamilie. Zijn opa was stuurman-kapitein, zijn vader schipper-machinist. Ook Youri koos voor een carrière op zee. Zo'n vijftien jaar lang reisde hij op vrachtschepen en sleepboten de wereldzeeën rond. In Engeland ondersteunde hij bij de aanleg van windmolenparken, in Zuid-Korea bij de tunnelbouw. In Egyptische havens baggerde hij het slib van de zeebodem, zodat schepen weer de ruimte kregen om in en uit te varen. 'Ik heb het altijd naar mijn zin gehad,' zegt hij. 'Maar het was

genoeg. Ook de werkgever zag het aan mij. De koek was op.'

Werkervaringsplek

Ruim een jaar ontving hij een WW-uitkering, daarna een jaar bijstand. Tussendoor werkte hij een paar maanden in de asbestsanering. Hij ging nadenken: Wat wil ik nu echt? Zijn gevoel zei dat hij zich moest omscholen. Niet over een paar jaar, maar nu, zodat hij niet op zijn veertigste nog drie jaar naar school moest. Via het WerkgeversServicepunt in Zoetermeer kwam hij terecht bij ouderenzorgorganisatie WelThuis voor een werkervaringsplek. Hij liep drie maanden mee in de zorg om te ontdekken of hij voor honderd procent achter zijn keuze kon staan. 'Het is anders', concludeert Youri nuchter. 'Maar het bevalt goed. Leuke collega's en goede begeleiding; als ik iets niet weet kan ik overal terecht.'

'Het gaat heel vanzelf omdat ik er ook echt zin in had'

Zin in

Inmiddels is hij leerling Verzorgende: BBL 3. Hij volgt de opleiding bij WelThuis: vier dagen werken, een dag naar school. Youri: 'Bij die opleiding is de jongste 18, de oudste 59. Dus van alles wat. Ik zit er precies tussenin.' De leerstof is prima te doen, en ook op de werkvloer voelt hij zich thuis. Youri: 'Tja, hoe zal ik het zeggen. Het

gaat soepel. Je kunt iets doen voor ouderen. Je verzorgt ze, en helpt ze met wassen en met aan- en uitkleden. Je helpt ze naar het toilet, en de rolstoel in en uit. Het zijn eigenlijk allemaal leuke dingen die je hier doet. Honderdtachtig graden anders dan wat ik gewend was. Maar het gaat heel vanzelf omdat ik er ook echt zin in had.'

Wensen respecteren

De wens van bewoners respecteren is een belangrijke factor in zijn vak. Bijvoorbeeld bij steunkousen aantrekken. Youri: 'Het kan gebeuren dat iemand een dag de kousen niet aan wil. Dan laat je het nut ervan inzien om het wel te doen. Blijft iemand nee zeggen, dan moet je zo'n wens respecteren. Dat rapporteer je en geef je door aan de verzorgende. Het hoort bij je vak om te kunnen omgaan met dit soort dilemma's. Je kent de achtergrond van bewoners, die neem je in je aanpak mee. Daar houd je altijd rekening mee.'

Meer drinken

We lopen een ronde door het huis. Bij de lift krijgt een meneer zijn rolstoel niet in beweging. 'Waar moet u heen?' vraagt Youri. Hij helpt meneer op weg. Verderop in de gang klopt hij aan bij mevrouw Stoffels. 'Goedemiddag, hoe gaat het met u? Ik kom uw katheter legen.' Youri trekt handschoenen aan, plaatst een opvangbeker bij haar voet en draait op enkelhoogte een slangetje los. Mevrouw Stoffels kijkt ondertussen naar de televisie, de handen ontspannen gevouwen op haar buik. Er stroomt weinig vloeistof in de opvangbeker. 'U moet meer drinken, mevrouw Stoffels,' zegt Youri.

Leerzaam

Youri plaatst de schone opvangbeker weer in het badkamerkastje. 'Mevrouw Stoffels is vroeger zelf verpleegkundige geweest,' vertelt hij. 'Maar ze is heel gemakkelijk. Ze vindt alles prima. Hè, mevrouw Stoffels?' Mevrouw Stoffels knikt. 'Oh ja hoor,' zegt ze, een half oog blijft op het beeldscherm gericht. Youri vertelt over een andere bewoonster die zelf óók verpleegkundige is geweest. 'Die mevrouw is vaak wat kritischer', zegt hij. 'Ze geeft instructies hoe het beter kan. Ik zie dat positief en doe daar mijn voordeel mee. Het kan heel leerzaam zijn.'

'Ik hoor vaak aan de klank van hun stem dat het even niet zo goed gaat'

Luisterend oor

We lopen terug door de gang. 'Mevrouw Stoffels heeft nooit een dip', vertelt Youri. 'Andere bewoners soms wel. Je biedt dan een luisterend oor en maakt een praatje. Zo help je de mensen er weer bovenop.' Sommige bewoners zijn gesloten. Youri: 'Dan hoor ik aan de klank van hun stem dat het even niet zo goed gaat. Ik probeer te achterhalen wat er aan de hand is. Wil iemand het niet vertellen, dan moet ik dat respecteren. In zo'n geval ga ik later op de middag altijd een keer extra kijken hoe het gaat.'

Mevrouw Stoffels is niet de werkelijke naam.



Interview met de werkgever

‘Wij willen dat iedereen kan meedoen’

Libertas Leiden wil functies gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Ze hebben UWV een *bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie* laten uitbrengen over de haalbaarheid van dit plan.

Libertas Leiden biedt onder andere intramurale verpleeghuiszorg. De zorg- en welzijnsorganisatie heeft goede ervaringen met medewerkers die vanuit een uitkering in een bestaande functie komen werken. Zoals Naomi Knol (pagina 26). Desondanks kampen ze, net als veel van hun collega-zorgorganisaties, met een hardnekkig tekort aan zorgprofessionals. ‘Voor nieuwe collega’s vissen we met z’n allen in een lege vijver’, zegt HR-manager Barbara Konstapel. ‘Tegelijkertijd negeren we de grote groepen mensen die aan de kant staan. Ze willen graag werken in de zorg, maar hebben niet het juiste diploma. Ik zie het als onze verantwoordelijkheid om dat potentieel aan te gaan boren. Ook in het kader van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Iedereen heeft het recht om mee te doen.’

Elementaire taken

Barbara Konstapel wilde weten of Libertas Leiden wellicht een nieuwe functie zou kunnen creëren, speciaal voor deze mensen met een afstand tot de

arbeidsmarkt. Ze vroeg UWV om een *bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie* uit te voeren op de afdeling somatiek. Viviënne Lazet is bij UWV analist bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie. ‘Op de afdeling somatiek werken 10 fte’s aan zorgpersoneel’, zegt ze. ‘Uit interviews blijkt dat zij zo’n drieënzestig uur per week besteden aan elementaire taken: taken waar je geen diploma in de zorg voor nodig hebt. Als je die taken uit het functiepakket haalt, krijgen zij meer tijd voor het werk waarvoor ze zijn opgeleid. Door herontwerp van werkprocessen kunnen mooie nieuwe banen gecreëerd worden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.’

Vraaggerichte aanpak

UWV voert op verzoek regelmatig analyses uit bij werkgevers met vraagstukken op gebied van HRM (Human Resource Management). Bijvoorbeeld bij problemen met instroom, doorstroom of uitstroom van personeel of bij een vraagstuk over jobcarving en functiecreatie, zoals bij Libertas



Leiden. 'Voorheen gaven wij uitsluitend het resultaat van de analyse terug', zegt Viviënne Lazet. 'Dat doen we nu uitgebreider. We geven een bedrijfsadvies met een aantal mogelijke scenario's die een oplossing kunnen zijn voor de vraag van de werkgever én met een business-case.'

Werkdruk verlagen

Het *bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie* is bij Libertas Leiden gebaseerd op interviews met medewerkers op de werkvloer: teamleiders, verzorgenden en verpleegkundigen. Tijdens die gesprekken werd steeds opnieuw benadrukt dat het uiteindelijke doel is om de werkdruk te verlagen. Barbara Konstapel: 'De analyse van UWV zou tot onzekerheid kunnen leiden. Onze collega's vragen zich misschien af: Gaan goedkope arbeidskrachten onze functie overnemen? Gaan we weer reorganiseren? Libertas Leiden heeft een aantal jaren geleden gereorganiseerd. We zijn nu weer een stabiele organisatie waar mensen met plezier werken. Dat willen wij zo houden.'

Verantwoordelijkheid

Even verantwoordelijk voelt Barbara Konstapel zich voor de nieuwe groep potentiële arbeidskrachten. 'In het verleden heb ik bij een aantal zorgorganisaties gezien hoe de introductie van Melkert- en ID-banen mislukte', vertelt ze. 'Mensen die langdurig werkloos waren, kwamen in aanmerking voor zo'n gesubsidieerde baan. Maar de organisaties troffen te weinig voorbereidingen en regelden onvoldoende begeleiding. Arbeidskrachten uit de kwetsbare groep werden de dupe. Daarom willen wij dit nieuwe initiatief goed introduceren.'

'Wij willen dit nieuwe initiatief goed introduceren'

Draagvlak

Met het *bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie* verwacht Libertas Leiden binnenkort de daad bij het woord te voegen. Konstapel: 'We noemen de toekomstige collega's waarschijnlijk team-assistent. Nee, we hebben de knoop nog niet definitief doorgehakt. Misschien zijn we te voorzichtig. Maar we willen zeker weten dat er 100% draagvlak is voor het initiatief. Zorgverleners doen soms ook graag eenvoudige klusjes. Ze zien het bijvoorbeeld als een rustmoment om cliënten in een rolstoel naar de eetzaal te brengen. Hun functie moet aantrekkelijk blijven, ook als je bepaalde taken wegschraapt uit hun takenpakket. Bovendien vragen we hen om hun nieuwe collega's straks goed te begeleiden. Wij moeten ze toerusten voor die taak. Dat vraagt om zorgvuldige voorbereiding.'

Eén loket

Libertas Leiden en UWV werken veel samen. Barbara Konstapel: 'Daardoor zijn wij goed op de hoogte van de mogelijkheden. Bijvoorbeeld van subsidieregelingen en de rol van een job-coach.' Ook is er regelmatig kruisbestuiving. Konstapel: 'Laatst fietsten Viviënne en ik na een bijeenkomst samen naar huis. Ik vertelde hoe lastig het is dat je voor arbeidsvragen aan UWV of de gemeente steeds bij een ander loket moet zijn. Statushouders, mensen met een beperking, langdurig werklozen, voor al die doelgroepen is er

een ander loket. Viviënne pikte het meteen op en ging aan de slag. Nu is er voor alle vragen nog maar één loket. Dat is voor ons veel gemakkelijker.'

Maatwerk

De functie die zorgorganisaties creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt heet overal anders: woonhulp, huiskamer-assistent, zorgondersteuner, welzijns-assistent. 'Het is en blijft maatwerk', zegt Viviënne Lazet. 'Wellicht verandert dat in de toekomst en wordt het officieel één beroep.'

Taalstage

Libertas Leiden heeft al stageplekken voor statushouders die een taalstage doen. Konstapel: 'Die mensen ontvangen wij graag. Terwijl zij de taal leren, maken ze bij ons kennis met de zorg. Wellicht lopen ze warm voor het vak.'





Op de werkvloer

Nooit gedacht

Naomi Knol (26) is als kind meermalen geopereerd en bestraald vanwege een hersentumor. In 2017 werd ze zorg-assistent bij Libertas Leiden, inmiddels werkt ze als leerling verpleegkundige. Ze heeft haar Wajong-uitkering kunnen stopzetten.

‘Dag mevrouw Nieuwpoort’, zegt Naomi Knol. ‘Het is tijd om te lunchen.’ Mevrouw Nieuwpoort woont bij ouderenzorgorganisatie Libertas Leiden. Ze zit in een fauteuil, hagelwitte vitrage is royaal voor het raam gedrapeerd. Er liggen lange lijnen en snoeren op de vloer, mevrouw Nieuwpoort draagt een zuurstofneusbril, het gas wordt in de gangkast elektrisch geproduceerd. ‘Ik heb COPD’, verklaart ze. Ze vertelt over het gezin met veertien kinderen, zij is de jongste. ‘Mijn zus woont hier tegenover’, zegt ze. ‘Zij is 91, maar nog toppie joppie. Ook gerookt, maar er beter aan toe dan ik.’ ‘Ach ja’, zegt Naomi, ze smeert aan het aanrecht een kadetje voor mevrouw. ‘Je hebt het

in het leven niet voor het zeggen, hè.’ Ze plaatst de lunch op een bijzettafeltje dicht bij mevrouw. ‘Dank je wel, kind’, zegt mevrouw Nieuwpoort.

Juiste balans

Naomi Knol uit Leiderdorp is sinds oktober 2018 in dienst als leerling-verpleegkundige bij Libertas Leiden. Dat is niet zo vanzelfsprekend als het in eerste instantie lijkt. Toen ze vier jaar was, werd er bij haar een hersentumor rond de hypofyse ontdekt. In de jaren erna volgden drie operaties en een reeks bestralingen. Het hormoonproducerend orgaan is daarbij verloren gegaan. Daarom slikt ze nu zo’n achttien hormoonpillen per dag. Naomi: ‘Het was in de puberteit moeilijk om de juiste balans te vinden. Maar het is gelukt, de hormoonspiegels zijn stabiel. Wel moet ik een aantal keren per dag even rust nemen tussendoor. Ik heb minder conditie dan veel anderen. Ik heb geleerd om daarmee om te gaan.’

‘Ik moet een aantal keren per dag even rust nemen tussendoor’

Wajong

Toen ze negentien was, vroeg haar moeder: Waarom vraag je geen Wajong-uitkering aan? ‘Omdat mensen me dan zielig vinden’, antwoordde Naomi. Haar moeder haalde haar over om het toch te doen. Samen met UWV stelde ze een participatieplan op dat rekening hield met haar ziektegeschiedenis. Daarin stond bijvoor-

beeld dat ze nooit voor negen uur hoeft te beginnen en dat ze uitsluitend parttime werkt. Ze koppelden haar aan een re-integratiecoach. Naomi: 'Zo'n re-integratiecoach zoekt ook banen voor je en gaat mee naar een sollicitatiegesprek. Dat wilde ik niet. Ik wilde het net als ieder ander zelf doen. Zij begreep dat. Wel liet ik haar mijn sollicitatiebrieven nakijken op spelfouten. Het was een goede samenwerking.'

Parttime

Naomi hangt haar medisch verleden niet graag aan de grote klok. 'Omdat ik altijd bang ben dat ik er op afgerekend word', zegt ze. 'Dat klinkt negatief, maar zo is het wel. Ook bij sollicitaties. Ze hebben misschien toch liever iemand die helemaal gezond is.' Ze is er altijd in geslaagd om een parttimebaantje te vinden, de opbrengst werd met de uitkering verrekend. Ze was receptioniste bij een autodealer en verkoopster bij een kledingzaak. Soms wist de werkgever niet eens van haar Wajong-uitkering. Ook heeft ze een aantal jaren bij Libertas Leiden gewerkt. 'Daar deed ik administratieve klussen en projecten', zegt ze. 'Het was mijn leukste baan. Ik heb altijd gedacht: als daar ooit nog eens iets vrijkomt, dan wil ik daar weer heen.'

Kans gekregen

In 2017 had Libertas Leiden een vacature voor zorg-assistent. Een parttime baan voor achttien uur. Naomi werd aangenomen. Naomi: 'Ik richtte een aantal appartementen in voor eerstelijnszorg: mensen die komen revalideren. Ook was ik huishoudelijke hulp, bracht ik eten rond en deed ik de administratie.' Werken in een wooncentrum

voor ouderen beviel zo goed, dat ze besloot om bij de LOI een studie HBOV te gaan doen. Libertas Leiden bood haar aan om de opleiding te betalen. Nu is ze in dienst als leerling-verpleegkundige. Naomi: 'Ze hebben vertrouwen in mij en houden rekening met mijn beperkingen. Zelfs op directieniveau. Ik heb laatst nog de directeur bedankt.'

'Ik had nooit kunnen denken dat ik ooit zo ver zou komen'

Een mijlpaal

'Zal ik uw oog nog even druppelen?' vraagt Naomi aan mevrouw Nieuwpoort. 'Of thee voor u zetten?' Mevrouw Nieuwpoort wil niets meer. Ze gaat na de lunch naar bed, ze begrijpt zelf niet waarom ze zo moe is. 'U hebt de vorige week veel uitstapjes gemaakt', zegt Naomi. We lopen de gang weer op, terug naar het kantoortje. Daar zal Naomi zich even terugtrekken voor een rustmomentje. Tegen andere zorgorganisaties zou ze willen zeggen: Geef mensen met een chronische ziekte of met een beperking een kans. 'Laat ze het desnoods proberen in een eenvoudig baantje', zegt ze. 'Ik ben ook opgekrabbeld. En nu, na jaren, heb ik mijn Wajong-uitkering stop kunnen zetten. Ik heb een salaris waarvan ik kan rondkomen. Heerlijk is dat, een mijlpaal voor mij. Ik had nooit kunnen denken dat ik ooit zo ver zou komen.'

Mevrouw Nieuwpoort is op 77-jarige leeftijd overleden op 7 januari 2019.



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)

Januari 2019 | Publicatie-nr. 115290

