**Meet-up *Alle talenten benutten voor de zorg***

**ANDERS KIJKEN NAAR ARBEIDSPOTENTIEEL IN DE REGIO UTRECHT**

**Jaarlijks vindt in Stadion Galgenwaard in Utrecht de banenmarkt *Scoor je talent* plaats. Ook dit jaar ontmoeten honderden werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en veertig werkgevers elkaar hier. Voorafgaand aan dit evenement organiseert Utrechtzorg samen met Werkgeversservicepunt Utrecht, ActiZ en VGN een speciale meet-up: *Alle talenten benutten voor de zorg*.**

De zorg heeft grote behoefte aan talentvolle mensen. Tegelijk staan veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te springen om aan het werk te gaan – schoolverlaters uit praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs, mensen met een Wajong-uitkering, langdurig uitkeringsgerechtigden en statushouders. Met begeleiding op maat kunnen zij prima aan de slag in de zorg. Maar hoe organiseer je dat? Tijdens de meet-up op 26 november kwamen zo’n veertig HRM-medewerkers van zorgorganisaties, accountmanagers van gemeenten en UWV en stage-coördinatoren van VSO/PRO-scholen bij elkaar om ervaringen uit te wisselen.

**Ter inspiratie goede voorbeelden**

Dagvoorzitter Jomark Kool van het UWV opent de bijeenkomst. Hij vertelt hoe hij ooit als UWV-medewerker ene Christel aan een baan hielp. Christel had een beperking, ze had kleine armen en handen. Jomark vond een baan voor haar als gastvrouw bij een kinderziekenhuis. Na aantal weken ging hij langs om te zien hoe het met haar ging. Het ging heel goed. In het ziekenhuis lag op dat moment een meisje met dezelfde beperking als Christel. “Als ik later groot ben, kan ik in een ziekenhuis werken”, had het meisje tegen haar ouders gezegd.

Jomark wil maar zeggen: We kunnen en moeten alle talenten benutten. Maar dat gaat niet vanzelf. Daarom zijn er deze meetups, want oplossingen zoeken begint met een goed gesprek en goede voorbeelden. Voor deze dag zijn daarom drie sprekers uitgenodigd met inspirerende praktijkvoorbeelden. “Anders kijken naar arbeidspotentieel”, zegt Jomark. “Dat is het doel en de ambitie van vandaag.”

**Herontwerp van werkprocessen**

Marieke Thoomes van het UWV trapt af. Zij adviseert werkgevers over inclusie. Een filmpje over Wajongers in het Slotervaartziekenhuis laat zien hoe dat werkt. Daarna vertelt Marieke: “Eerst moet geïnventariseerd worden wat geschikte werkzaamheden zijn voor deze doelgroep en hoe je die kunt organiseren. Wat kan de medewerker? Dat is het uitgangspunt. Verder is begeleiding heel belangrijk, vooral in het begin. Maar dan hebben de nieuwe medewerkers ook een waardevolle inbreng.”

Zo maakten verpleegkundigen vroeger de bedden op. Nu doet een afdelingsassistente dat, net als maaltijden ronddelen. “Het ziekenhuis heeft er baat bij en de doelgroep heeft er baat bij”, aldus Marieke. “En vanuit het UWV kijken wij mee waar kleine eenvoudige taken in de organisatie zitten. Met zo’n verzameling taken kun je bepalen welke functie je maakt, op basis van wat de kandidaat kan. Inclusief herontwerp van werkprocessen, noemen we dat.”

**Ondersteunende handen**

Het tweede praktijkvoorbeeld komt van Christel (een andere) van Dam van Abrona. Zij begint met een brief van één van de woonhulpen die bij de organisatie werkt. Het meisje heeft door haar beperking haar school niet af kunnen maken. Toch kon zij bij Abrona tijdens de dagbesteding de opleiding woonhulp gaan doen. “Fijn dat mensen me helpen om verder te komen. Ik wil graag met ouderen werken: ik kan van hen leren en zij van mij”, las Christel voor.

Vervolgens licht Christel toe hoezeer de woonhulpen hun plek hebben gekregen binnen Abrona. Ze werken op de dagbesteding binnen een het verpleeghuis. “De ondersteunende handen worden niet alleen gewaardeerd door de andere medewerkers, maar ook door de bewoners. Hun glimlach is aanstekelijk. De praktijkopleiding sluit aan het ontwikkeltempo en talenten van de leerlingen. Een reguliere MBO is vaak te hoog voor mensen met een beperking. Wij passen het leerproces aan op wat iemand nodig heeft. Het lesmateriaal kopen we in en dan werken we de onderwerpen af. We zien de leerlingen groeien. Het is een mooie kans voor hen én voor de zorg. Samenwerken met het praktijkonderwijs is daarbij wel belangrijk. Hoe kunnen we de opleiding samen aanbieden, zodat begeleiding niet alleen op ons neerkomt?”

“Hoe krijg je de teamleiders mee?”, is de vraag die Christel krijgt. “Klein beginnen”, zegt ze. “Bij ons was dat op de integrale dagbesteding, daar zitten ouderen en jongeren met een laag niveau bij elkaar. Langzaam hebben een aantal jongeren daar taken gekregen en zijn ze gaan oefenen voor woonhulp. Gaandeweg zijn we erachter gekomen wat de taken zijn die ze kunnen doen, juist door rond te lopen op de locaties. Het bestuur gelooft heel erg in deze manier van samenwerken. Als de match tussen afdeling en medewerker goed is, ontlast het echt.”

# **Zelfstandig in de wijk**

# Vervolgens komt Wilhelmien Looymans, directeur van Zorgwacht aan het woord. Zij is in 2007 gestart in de wijk Overvecht met de vakschool Helpende Zorg en Welzijn niveau 2, voor mensen van alle leeftijden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Na een jaar leren en werken kan de helpende praktische hulp bieden aan cliënten. “We hebben inmiddels 480 mensen opgeleid. En we leiden nu ook Wajongers op. Hun droom is een diploma te halen. Als onderwijs- en zorgaanbieder willen we de doelstelling met deze meiden halen. De Wajongers willen wel, het vuur en enthousiasme springt ze uit de ogen. Zelfstandig in de wijk werken kunnen ze niet, zei iemand tegen ons. Wij zeiden: Jawel, dat gaat ons lukken. De leerlingen gaan rustig met vaste werkbegeleider de wijk in en vervolgens laten we ze langzaam los. Zorgaanbieders kunnen vervolgens kansen bieden aan deze groepen.”

Na de presentaties gaan de aanwezigen met elkaar om drie tafels zitten. Wilhelmien Looymans geeft aan haar tafel een aantal adviezen: “Ga naar het ROC, zij hebben hard stageplekken nodig. Neem de stagiairs op in je organisatie.” Een medewerker van het UWV merkt op: “Er zijn mensen die niet verder komen dan niveau 1, wat doen we daarmee? Wilhelmien: “Kom maar op, ik heb 282 cliënten die op de wachtlijst staan voor huishoudelijk hulp. En ik heb werkbegeleiders klaar staan. Het moet in het DNA van de organisatie zitten om dit te willen. Hoe gaan we het aanpakken, daar moeten het in de teams over gaan.”

**Praktische en financiële ondersteuning**

Bij de tafel van Christel van Dam gaat het over de ondersteuning die organisaties kunnen krijgen. “Je moet niet alleen zorgen dat je school en werk bij elkaar brengt, maar ook gemeenten en het UWV uitnodigen bij wat je doet. Financiering van opleiding en begeleiding kan lopen via het UWV. En neem vooral contact op met de mensen van het Werkgeversservicepunt van de gemeente. Zij weten vaak weer de lijntjes naar de specialisten, ze weten waar je iets kan brengen en kan halen. Als werkgevers kun je praktisch en financieel worden ondersteund.”

Bij Marieke Thoomes’ tafel wordt besproken dat je als werkgever verder moet kijken dan je normaal doet. Voorbij het functiehuis bijvoorbeeld. “Kijk naar de mogelijkheden van de persoon. Wat past het best bij hem of haar? Zo kom je verder met elkaar.”

**Prijs voor actieve werkgever**

Na de meet-up worden de aanwezigen uitgenodigd de banenmarkt *Scoor je talent* te bezoeken om te zien hoe andere werkgevers de doelgroepen benaderen. Gastheer FC Utrecht ontvangt de mensen hartelijk. Verder is wethouder Linda Voortman aanwezig om de *Scoor je Talent Bokaal* uit te reiken aan de werkgever die het meest actief is om de doelgroepen een plek te bieden in de organisatie. De prijs – een wisselbeker – gaat dit jaar naar Albert Heijn, omdat de organisatie mensen plaatst in winkels, magazijnen en op kantoor. Alle talenten benutten op de arbeidsmarkt – het kan.