

Succesvol buiten de lijnen.

Scherven geraapt, wonden gehecht. Rust. Voor hoelang? Escalaties van B. nemen toe in frequentie en intensiteit. Logisch, want hij voelt de vertwijfeling bij An, zijn doorgewinterde begeleider, die er onvoorwaardelijk staat. Een rots in de branding voor B. en het team. Als het bij An al moeizamer lijkt te gaan, hoe groot is dan het probleem?

Het afgelopen jaar kampt het team met structurele personele tekorten. Een ontwikkeling die zich al langere tijd voordoet binnen de gehandicaptenzorg en nu voelbaar wordt op locatie. Ondanks de inspanningen van HR en van actieve werving via allerlei kanalen, wordt er niet gereageerd op vacatures en zijn uitzendkrachten niet beschikbaar. Vanwege de complexe hulpvraag van B. wringt het team zich in allerlei bochten om ervoor te zorgen dat hij door vaste medewerkers begeleid wordt, om het risico op escalaties en de impact ervan zo laag mogelijk te houden. Per slot van rekening heeft het CIZ¹ B. een VG7-indicatie² afgegeven en daar bovenop is meerzorg³ toegewezen door het zorgkantoor. De betekenis hiervan is helder voor het team: expertise in de vorm van minimaal een afgeronde agogische niveau 4 opleiding is een vereiste voor het leveren van deze begeleiding. De begeleiders die hieraan voldoen en beschikbaar zijn, zijn schaars. Het gevolg is dat vaste begeleiders meer werken en er structureel een groter beroep op hen wordt gedaan. De druk op het team neemt daardoor toe en het risico op verzuim loopt op.

Een meningsverschil tijdens een teamvergadering werd An teveel waarna besloten werd dat ze 3 weken verlof nam. Door dit besluit ontstond een acuut probleem: An haar diensten kwamen vrij en er was geen personeel beschikbaar. Er moest een avonddienst komen. Maar wie? Vanuit machteloosheid, kwam tijdens de vergadering een nieuw gesprek op gang, waarin gekeken werd naar waarin zij ondersteund kunnen worden in plaats van waarin zij vervangen moeten worden. Als B. begeleid wordt door het team en een ander neemt algemene activiteiten over zoals koken of wassen, dan geeft dat ruimte. Koken zou iedereen kunnen doen, daar is een agogische niveau 4 opleiding niet noodzakelijk voor, was de conclusie. Het team zag het zitten om samen te werken met mensen zonder een specifieke opleiding, ondanks de verantwoordelijkheid die werd vergroot met de komst van een onbevoegd persoon. Om legitimiteit te vergroten werden deze ontwikkelingen met verwanten besproken en werd vervolgens directie geïnformeerd. Ondanks dat er met dit voorstel afgeweken zou worden van organisatiebeleid, was er vanuit directie geen bezwaar vanwege urgentie en omdat er geen passend alternatief was. Mouwen werden opgestroopt en het team besloot laagdrempelig te werven. Zelf ontworpen flyers hingen ze op bij plaatselijke supermarkten en werden verspreid in hun eigen netwerk. "Ben jij degene die onze fietsband plakt?". Een rietdekker reageerde. Hij had geen ervaring of kennis, maar wel passie vanuit een intrinsieke motivatie. Hij kwam een dienst meedraaien met het team en er werd gekeken naar wat hij kon en wilde bieden en naar wat mogelijk was.

En zo werd er gestart. De rietdekker kookte en vanaf de zijlijn keek hij toe hoe de begeleider z'n werk deed. In de maanden die volgden groeide zijn ervaring en daarmee zijn capaciteit. In

¹ Centrum Indicatiestelling Zorg

² Zorgprofiel VG7 is bedoeld voor mensen met een verstandelijke beperking die behoefte hebben aan zeer intensieve begeleiding, behandeling en verzorging vanwege ernstige psychische en/of gedragsproblemen.

³ Meerzorg is mogelijk als de zorgbehoefte minimaal 25% in uren hoger zijn dan de zorg, die op grond van de indicatie mogelijk is.

samenwerking met HR werd een opleidingstraject gestart waarbij de rietdekker professioneel ondersteund werd en binnen het team een opleiding tot begeleider niveau 4 kon volgen. Directie en HR zagen de succesvolle ontwikkeling en binnen de organisatie kwam het gesprek op gang over de betekenis van bevoegdheid en bekwaamheid in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen, zoals arbeidsmarkttekorten. Om inzet en toegankelijkheid van ongeschoolde medewerkers te vergroten is er onlangs door HR een handleiding ontwikkeld voor het aannemen, inwerken en opleiden van deze groep mensen.

Inmiddels is deze rietdekker gediplomeerd begeleider en een waardevolle medewerker binnen het team. Behalve dat zijn passie aanstekelijk werkt en zorgt voor een fijne sfeer in het team, brengt zijn komst veel positieve ontwikkelingen. Allereerst vervult hij een vacature en is daarmee onderdeel van de oplossing voor het personeelstekort. Daarnaast wordt met zijn komst diversiteit binnen het team vergroot wat nieuwe mogelijkheden brengt. Zijn ervaringen als rietdekker zet hij in door samen met cliënten klussen op locatie te fixen. Cliënten nemen deel aan het gewone leven, terwijl een klussenbedrijf wordt uitgespaard. Daarbij zien we een zij-instromer die een tweede carrière is gestart en voldoening ervaart doordat hij van betekenis kan zijn. Na hem zijn er meer mensen op deze manier binnen dit team komen werken en weet het team vanuit lef op een creatieve manier arbeidsmarktproblematiek (vooralnog) te doorbreken.