

Inleiding

Dit is de 20^e Talentvol: de digitale nieuwsbrief voor de medewerkers van Altrecht Talent. Achtmaal per jaar informeren we medewerkers, cliënten en onze relaties over het wel en wee van Altrecht Talent. Als ambassadeur van Altrecht Talent dagen we alle medewerkers uit en roepen op tot aanleveren van materiaal voor deze nieuwsbrief. Opzet is om niet te werken met een redactie, maar per keer het ingeleverde materiaal te beoordelen op Talentvolle nieuwswaarde.

De column van René

Wat een prachtig bedrijf, Altrecht Talent!

Leuk om, tussen alle drukte door, een eerste column te schrijven voor 'De Talentvol'!

Ruim twee maanden werk ik nu bij Altrecht Talent. De eerste maanden heb ik veel rondgekeken, gepraat en meegedraaid met medewerkers. Iedere keer opnieuw werd ik getroffen door de enorme inzet en betrokkenheid van mijn nieuwe team.

Dat kwam ook nog eens naar voren in *Het Talent Moment* van 29 september jongstleden. Daar werden drie van onze initiatieven gepresenteerd aan een grote groep genodigden: onze samenwerking met Specialisterren (ook het blad *Psy* besteedt hier binnenkort aandacht aan!), cliëntgestuurd werken op de Stadsbrug en het onorthodoxe leerwerkbedrijf van de Werfkelder/Utrecht. Ook toen werd ik weer overspoeld door de intrinsieke motivatie en de oprechtheid van ons team én onze klanten; het spatte allemaal van het podium af.

Dat voelt meer dan goed en ik ben verheugd daar deel van uit te mogen maken. Om samen met jullie te werken aan het herstel van onze klanten. Altrecht Talent is een prachtig bedrijf!

Ook het grote aanbod van activiteiten heeft me verrast. Wat bieden we veel verschillende producten aan in de drie bedrijven Basisactivering, Leerwerkbedrijven en Re-integratie & Jobcoaching. Van Mode met een Missie tot websites ontwikkelen, van kunstuitleen tot fietsen maken, van computerrijbewijs tot (binnenkort nieuw in Nieuwegein) visagie. Te veel om op te noemen eigenlijk. Van de ene kant iets om trots op te zijn, van de andere kant ook iets dat aanzet tot nadenken.

Want is het niet té veel? Waaieren we niet zoveel uit dat we te veel hooi op onze vork nemen, waardoor we ook weer een risico nemen. Namelijk aan veel dingen beginnen, maar deze niet allemaal tot een goed einde kunnen brengen. Simpelweg omdat het allemaal te veel is.

Mijn voorlopige indruk is dat we wel wat meer focus kunnen gebruiken.

'Beter 3 of 4 dingen héél erg goed doen, dan 10 dingen half of een beetje', zeg ik altijd. Maar ik ben er nog niet helemaal uit. Na 100 dagen bij Altrecht Talent zal ik mijn gedachten hierover – en over een heleboel andere zaken - op papier zetten en deze vervolgens delen met mijn team. Eerst met het Managementteam en daarna met jou en alle andere medewerkers van Altrecht Talent. Dit zal gebeuren tijdens de jaarlijkse Talentendag, die dit jaar waarschijnlijk begin december zal plaatsvinden.

Maar dat duurt nog zo lang. Ik heb nu al zin om langs te komen op jouw vestiging en met jou in gesprek te gaan. Omdat er nogal wat gaande is op dit moment: een nieuw budget, de zorginkoop die voor iedereen helemaal nieuw is (voor ons en voor de Divisies), AWBZ-gelden die overgaan naar de WMO, de overheid die minder geld wil uittrekken voor re-integratie. En nog veel meer.

Daarom lijkt het me een goed plan om heel binnenkort bij je langs te komen op jouw vestiging. Om door te praten over wat mij als nieuwe directeur op dit moment allemaal bezighoudt. En om jouw ideeën daarover te horen. Tot snel!!

René Leermakers



Deskundigheidsbevordering medewerkers Altrecht Talent

Na de zomervakantie is het een goed moment om de stand van zaken rond deskundigheidsbevordering eens de revue te laten passeren. Wat is er tot nu toe gebeurd? Nog even terughalen: begin januari is een plan uitgewerkt om een aantal onderwerpen te behandelen. Dit plan is door het MT omarmd en met de uitvoering ervan is gestart. Een groot aantal onderwerpen komt aan bod en wordt in een tijdslijn uitgezet. De stand van zaken is als volgt:

Beroepscode Altrecht Talent: deze is uitgewerkt, goedgekeurd door het MT, en binnen het Altrecht Talent team Woerden besproken. Het team reageerde positief. Met het uitrollen ervan wordt gewacht omdat er momenteel zo veel onderwerpen zijn die aandacht vragen.

Psychopathologie: verdeeld over twee dagdelen hebben zo'n 30 collega's aan deze korte cursus meegedaan. De cursus gaf een overzicht van de meest voorkomende psychiatrische ziektebeelden, daarbij werd steeds een relatie gelegd naar de betekenis ervan voor de cliënten van Altrecht Talent. Ook werd stilgestaan bij verslaving. De cursus werd verzorgd door twee SPV-ers van de afdeling Psychiatrie en Verslaving van Altrecht. Gezien de reacties van de collega's lijkt het wenselijk de training volgend jaar nogmaals aan te bieden

Financiering en Registratie: alle belangrijke informatie rond dit onderwerp is uitgewerkt. In het derde of vierde kwartaal komt dit onderwerp aan bod.

Competenties: bijna alle teams hebben de startbijeenkomst 'werken met competenties' gevolgd. Steeds was daarbij een werkbegeleider aanwezig. De twee competentieboekjes van Altrecht Talent zijn aan bod gekomen waarna gestart kon worden met het opdoen van ervaring: motiveer cliënten om een van de boekjes in te vullen, bespreek de scores samen en kom tot afspraken om te werken aan het verbeteren van een competentie. In de werkbegeleiding krijg je de kans om knelpunten in te brengen en je vaardigheid hierin te vergroten. Binnenkort zullen we inventariseren hoe het er voor staat waarna we een tweede ronde zullen voorbereiden.

Talentedplan wordt Participatieplan: het beleid van Altrecht Talent is er steeds meer op gericht om cliënten die gebruik maken van ons aanbod een plan aan te bieden waarin uitgewerkt staat met welk doel iemand gebruik maakt van onze activiteiten. De bestaande Persoonlijk Rehabilitatieplannen (PRP) blijken in de praktijk nauwelijks gebruikt te worden. Daarom is een ander 'format' ontwikkeld: een plan wat zich eenvoudiger en in minder tijd laat schrijven.

We starten met per team twee activiteitenbegeleiders en/of leerwerkmeesters wegwijst te maken met dit Talentedplan. Er is ook een nieuwe naam voor het plan bedacht: *het Participatieplan*. Het MT heeft zicht ten doel gesteld om voor eind december voor ALLE cliënten een dergelijk plan te hebben. Dat betekent dat we de komende maanden een inhaalslag moeten maken.

Herstel- en ervaringsdeskundigheid: met Lideke van Oosterum gaan we bekijken hoe we 'herstel en ervaringsdeskundigheid' in cursusvorm kunnen aanbieden.

Vakgroepen: een van de doelstellingen van de vakgroepen is om tot kennisuitwisseling en dus deskundigheidsbevordering te komen. Per vakgroep zal dit verschillend uitgewerkt worden. De vakgroep Klussen bezocht bijvoorbeeld ter inspiratie een bekend leerwerkbedrijf in Zeist.

We zijn dus op vele terreinen aan de slag met deskundigheidsbevordering! Mocht je nog vragen hebben, vraag het je teammanager of neem contact op mij.

Ton Wagenvoort



Nieuw leerwerkbedrijf bij de Altrecht Talent locatie Nieuwegein

De locatie van Altrecht Talent in Nieuwegein is in navolging van locatie De Boog in Utrecht gestart met een Horeca leerwerkbedrijf. Zo kunnen ook onze Nieuwegeinse cliënten met ambities in de Horeca bediend worden.

Met de komst van chef-kok/horecabegeleider Ronald de Haas hebben we iemand in huis gehaald die zowel voortreffelijk & creatief kan koken als óók cliënten kan begeleiden. Ronald (34 jaar) heeft eerder gewerkt in restaurants in Londen en in de keuken van Marriot Marquis hotels in de Verenigde Staten. Zijn ervaring met het begeleiden van leerling-koks daar wilde hij na terugkomst in Nederlands graag inzetten om mensen uit kwetsbare doelgroepen enthousiast te maken voor het vak.

Met deze juiste instelling vond Ronald zijn plek bij Altrecht Talent Nieuwegein, waar hij nu sinds maart 2010 het Horeca leerwerkbedrijf op poten zet. Inmiddels heeft hij een groep enthousiaste cliënten om zich heen verzameld, met wie hij lunches en diners bereidt voor onze gasten.



Foto: rechts Loekie, midden Peter en links: Ronald de Haas

Ronald: “Het is de kunst om met weinig middelen iets te maken wat zowel goed van smaak is als leerzaam voor de leerlingen om te bereiden. Van het maken van een kadetje met kaas leer je niets, maak dan een verse soep van bijvoorbeeld gegrilde paprika’s met daarbij een goed belegd broodje gezond” De leerlingen zijn gedreven en een aantal van hen willen via Altrecht Talent een horeca opleiding gaan volgen tot kok (mbo, niveau 2). Zij kunnen dan de praktische en theoretische opleiding bij Altrecht Talent volgen en het examen bij het ROC afleggen.

Naast koken voor eigen club wil Ronald graag externe catering opdrachten doen. Voor bijvoorbeeld recepties van andere afdelingen van Altrecht in de regio of andere relaties. Dit geeft de leerlingen de kans zich te bewijzen en zich te ontwikkelen in professioneel horeca werk.

Ben je geïnteresseerd om cliënten door te verwijzen of wil je een opdracht plaatsen: neem dan contact op met Ronald (r.de.haas@altrecht.nl).

Nieuwtjes:

- De vacature ICT Keizerstraat is per 20 september a.s. vervuld. Vanaf die datum gaat Ernst Bechthum voor 24 uur per week aan de slag. Ernst is aanwezig op dinsdag, woensdag en donderdag. Gestart wordt met een inwerkperiode bij de ICT- locatie Den Dolder. Vanaf 1 oktober start Ernst dan in Utrecht. De redactie heet hem van harte welkom en wenst hem succes.
- Recent zijn bij de Altrecht Talent locatie Nieuwegein twee nieuwe medewerkers gestart: Jenneke Godschalk als leerwerkmeester ICT/Administratie en Annika Krans als trekker van het nieuwe Visagieproject. Ook voor hen: hartelijk welkom en veel succes.

- Gemeente Ronde Venen is op werkbezoek geweest bij de locatie Woerden. De wethouder van Wonen, welzijn, zorg, WMO en Sociale Zaken en een viertal beleidsambtenaren op deze terreinen kregen een korte introductie en werden rondgeleid. Vervolgens ging men in gesprek met een 6-tal cliënten uit de gemeente Ronde Venen. Hieruit kwam naar voren dat de gemeente geen goede opvang en begeleiding kan bieden. Cliënten zijn dus aangewezen op de Altrecht Talent locatie Woerden, hetgeen vervoersproblemen oplevert. De gemeente begrijpt dat Altrecht Talent niet overal een locatie kan openen, de gemeente begrijpt ook dat er binnen de gemeente aandacht moet komen voor de doelgroep en dat dit moet worden meegenomen in de WMO-plannen van de gemeente. Afsproken is dan ook dat de gemeente, voordat de WMO-plannen van de gemeente definitief worden, Altrecht Talent zal uitnodigen voor verder overleg.
- De vakgroep Klussen heeft onder leiding van Ton Holweg een nieuwe start gemaakt. De vakgroep wil allereerst de organisatie van de boekhouding van de diverse werkprojecten beter regelen. Er is een nieuw programma (Snelstart geheten) geïntroduceerd. Samenwerking met het leerwerkproject Administratie wordt echter ook nadrukkelijk nagestreefd. Dit, zodat de leerwerkmeesters zich met name kunnen richten op de begeleiding van de cliënten.
- Het team Re-integratie & Jobcoaching heeft de afgelopen tijd veel tijd besteed aan overleg met het UWV. Het wordt steeds lastiger om voor re-integratietrajecten financiering te vinden. Cliënten met een WW-uitkering kunnen al geen beroep meer doen op re-integratiegelden. De toekomst van het UWV is onzeker; er zijn verhalen in de pers dat het UWV wordt opgeheven. Re-integratietrajecten onderbrengen bij de gemeente lijkt een volgende stap. Gemeenten geven zelf aan hier vooralsnog niet toe uitgerust te zijn.



550 jaar Altrecht

Altrecht bestaat volgend jaar 550 jaar en dat wordt een jaar lang gevierd met elke maand een ander thema. Alle divisies/afdelingen verzorgen een 'maand van': de kunst, verhaal, wetenschap, geluk, ontmoeting, etc. Overkoepelend motto is: geen drempel, geen stempel.

De maand februari is toebedeeld aan Altrecht Talent en staat dus in het teken van talent.

Een Altrecht Talent werkgroep, waarin Annemieke Dijk, Roald van Stijn, Huub van Amersfoort en Corrie Drok zitting hebben, is met de opdracht aan de slag gegaan. Beoogd wordt een Facebook achtige website op te zetten: daarin komen 550 portretten + korte interviews volgens een format (wat zijn jouw talenten).

Er worden foto's gemaakt van cliënten, medewerkers, ketenpartners, familie, vrienden, bureaus, zorgkantoor, ministeries, gemeenten etc.

Een tweede voornemen is om als blijvend kunstwerk van de 550 portretten een grote fotowall te maken. Via een bepaald systeem worden door middel van lichtjes de talenten die bij de portretten horen, zichtbaar. Of dit realiseerbaar is hangt echter af van de begroting.

Om dit alles te realiseren zal er binnenkort een fotografie workshop portretten worden georganiseerd. Dit onder leiding van een professionele fotograaf.

Angelique van den Broek, leerwerkmeester Administratie locatie De Boog, heeft haar hulp toegezegd wat betreft het vullen van de website. De door de werkgroep ingediende begroting is door de grote stuurgroep onder leiding van Wouter Langeveld, van bureau Marketing en Communicatie van Altrecht, goedgekeurd.

We gaan dus aan de slag en hopen binnenkort met meer nieuws te komen.



Altrecht Talent verzorgt tijdige aanlevering gegevens t.b.v. inning eigen bijdrage

Per 21 juni 2010 moeten cliënten die een AWBZ indicatie voor begeleiding hebben een Eigen Bijdrage betalen over het afgenomen aantal uren. De hoogte van deze eigen bijdrage wordt door het CAK (Centraal Administratief Kantoor) vastgesteld door een berekening te maken van een aantal gegevens. Altrecht is verplicht een deel van deze gegevens aan te leveren: cliëntgegevens (NAW), BSN en de afgenomen uren binnen de betreffende indicatie. Aangezien het een Eigen Bijdrage betreft die grotendeels voor de cliënten van Altrecht Talent geldt, heeft Altrecht Talent deze taak opgepakt en uitgevoerd.

In overleg met de contactpersoon van het CAK heeft Altrecht Talent een planning gekregen met deadlines, zodat rekeningen tijdig verstuurd kunnen worden. Altrecht Talent geeft aan dit niet nog vervelender voor deze cliënten te willen maken door niet tijdig de productiecijfers aan te leveren. De eerste deadline stond op 13 augustus 2010, Altrecht Talent heeft zo goed als alle gegevens aangeleverd aan het CAK, resterende cijfers werden binnen 2 dagen aangeleverd. Vierwekelijks staat een dergelijke deadline vast.



De redactie van deze Talentvol bestond uit: René Leermakers, Ton Holweg, Thomas Rietkerk, Ton Wagenvoort, Manon Tieke en Corrie Drok (algehele redactie).