



Aan de slag met VergetenTalent

Op basis van ervaringen in het

'Dementie op jonge leeftijd-netwerk' in Midden-Brabant

Inleiding

Jonge mensen met dementie of beginnende geheugenproblemen, willen een zo normaal mogelijk leven leiden. Talenten en interesses zijn aanwezig, ondanks hun dementie. Door het behoud van een zinvolle daginvulling waarbij talenten en mogelijkheden worden ingezet, kan iemand met dementie nog lang actief deelnemen aan de maatschappij. Talentgericht vrijwilligerswerk is speciaal gericht op mensen met dementie of beginnende geheugenproblemen, waarbij wordt ingezet op specifieke bemiddeling en begeleiding. Er bestaan verschillende regionale initiatieven die gericht zijn op talentgericht vrijwilligerswerk, het initiatief VergetenTalent is er daar één van.

Hoe implementeer je een project rondom talentgericht vrijwilligerswerk in je regio? Hoe pak je het aan en waar moet je allemaal rekening mee houden als je hiermee aan de slag wilt gaan? Deze kennisbundel geeft per fase (voorbereiden, implementatie, borging en evaluatie) handvatten en tips om talentgericht vrijwilligerswerk te implementeren in jouw regio. Deze fasen worden beschreven aan de hand van het initiatief 'VergetenTalent' van het Zorgnetwerk Midden Brabant. Dit initiatief is 'work in progress'. De gehele implementatiecyclus is nog niet doorlopen, maar levert op dit moment al interessante lessen op. Deze lessen delen wij graag.

Over VergetenTalent

VergetenTalent is (vrijwilligers)werk voor jonge mensen met dementie of beginnende geheugenproblemen. Het geheugen gaat achteruit, maar de waarde wat iemand kan betekenen voor anderen blijft. Langer actief blijven vertraagt het dementieproces, mensen voelen zich gewaardeerd en herkend. Dit maakt de thuissituatie ook meer ontspannen. VergetenTalent biedt (vrijwilligers)werk passend bij de (levens)ervaring, kracht en talenten van de deelnemers. Er wordt gekeken naar wat men kan, en men gaat op zoek naar passend (vrijwilligers) werk of naar aanpassingen in het huidige werk. VergetenTalent biedt werk in eigen tempo, op maat en in een veilige omgeving. Lees meer over het initiatief VergetenTalent op de website van Zorgnetwerk Midden Brabant via [VergetenTalent - Samenwerken in de zorg \(zorgnetwerkmb.nl\)](https://www.vergetentalent.nl)

Voor wie is deze kennisbundel?

Deze kennisbundel is bedoeld voor 1) zorgprofessionals vanuit verschillende organisaties en verschillende sectoren (zorg en sociaal domein), 2) beleidsmakers (zorg, welzijn, gemeenten), 3) deelnemers aan netwerken, 4) netwerk coördinatoren. Deze kennisbundel kan deze doelgroepen inspireren op het thema talentgericht vrijwilligerswerk, en handvatten bieden voor regio's om praktisch aan de slag te gaan voor jonge mensen met dementie op het thema talentgericht vrijwilligerswerk.

Processtappen

VOORBEREIDING

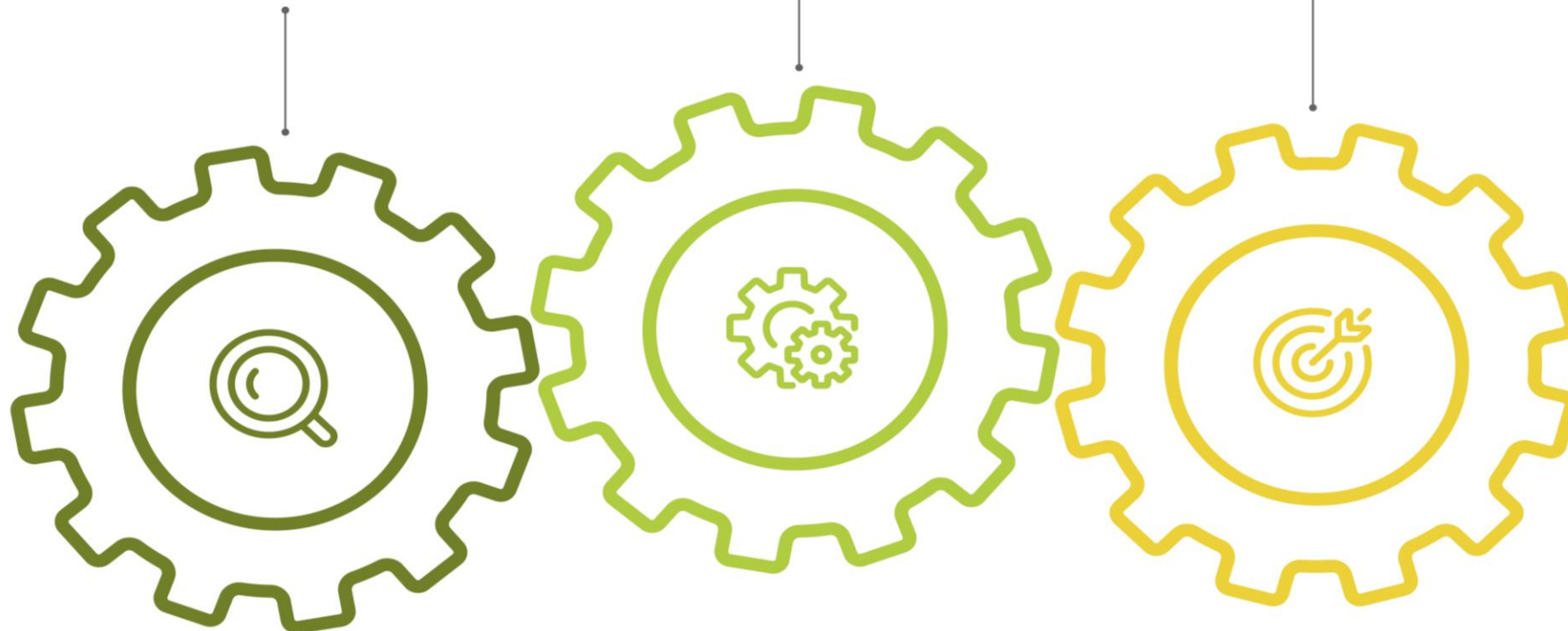
- Thema scherp krijgen
- Samenstellen van de werkgroep: wie gaan met het thema aan de slag?
- Nadenken over taken en rollen die hierbij gaan horen
- Nadenken over doelgroep en aanbod
- Behoeftetepeiling
- Risicoanalyse
- Communicatiemiddelen
- Financiering

IMPLEMENTATIE

- Selectie van locaties waar mensen met dementie kunnen gaan werken
- Op kleine schaal uitproberen
- Begeleiding van persoon met dementie en bedrijf
- Afstemming met persoon met dementie
- Tussentijdse evaluaties

EVALUATIE & BORGING

- Evalueren: Tussentijdse- en eindevaluatie
- Borging



Vorbereiding



Thema scherp krijgen

Als jouw regio heeft besloten aan de slag te willen gaan met talentgericht vrijwilligerswerk, is het belangrijk om met alle betrokkenen overeenstemming te bereiken over dit thema. Wat verstaat iedereen onder het thema, en welk beeld hebben zij? Ga op zoek naar vergelijkbare initiatieven elders in Nederland waarbij je hebt gezien dat het werkt. Door naar goede voorbeelden te kijken, kun je inspiratie op doen en scherper krijgen wat jullie precies willen. Wat willen jullie bereiken in de regio en welke aspecten vanuit deze initiatieven zijn daarbij relevant? Door hierover in gesprek te gaan en door ieders beeld te delen, werk je samen toe naar een gezamenlijke definitie en duidelijke doelgroep. Kies vervolgens een passende naam die bij dit gezamenlijke beeld past. In de notitie van Zorgnetwerk Midden Brabant in [Bijlage 1](#) vind je meer informatie over de inhoudelijke invulling van het thema in deze regio.

Wij richten op ons mensen die net de diagnose dementie hebben gehad en nog weinig functie verlies hebben. Het zou mooi zijn om bij ons initiatief ook mensen te betrekken die nog aan het werk zijn, dan zou je het werk wat ze nog doen kunnen aanpassen.

- Talentmakelaar

Al in een vroeg stadium hebben we contact gezocht met verschillende vergelijkbare initiatieven. Uiteindelijk kozen we er toch voor om ons initiatief zelfstandig door te ontwikkelen. Op deze manier waren we niet gebonden aan een vast format.

- Programmamanager

Tot onze doelgroep behoren mensen die net de diagnose hebben gehad en nog zelfstandig wonen. We richten ons hierbij op de waarde van werk. Bestuurders zagen dit als emancipatie van de doelgroep. Hoe kunnen deze mensen iets betekenen in de maatschappij?

- Programmamanager

Vorbereiding



Samenstellen van de werkgroep: wie gaan met het thema aan de slag?

Als je een gezamenlijk beeld hebt bij het thema, bekijk je wie je allemaal nodig hebt. Wie kunnen er een waardevolle bijdrage leveren, zijn enthousiast en willen gedurende een langere periode bouwen aan succes? Dit kunnen mensen zijn die al actief zijn op het thema, er betrokkenheid bij (gaan) hebben en graag met het thema aan de slag zouden willen. Zorg dat je verschillende functionarissen uit verschillende organisaties en of doelgroepen betreft en dat alle partijen die nodig zijn vertegenwoordigd zijn.

Voor expertise die je alleen op specifieke momenten nodig hebt, stel je een flexibele schil samen. Deze personen betrek je incidenteel en op een moment dat je hun (vak)kennis nodig hebt. Bekijk welke mensen nog meer met talentgericht vrijwilligerswerk te maken kunnen hebben en waar je contact mee moet leggen. Dit zijn bijvoorbeeld huis- of bedrijfsarts, ervaringsdeskundigen, de gemeenteambtenaar, mantelzorgers, en financiers.

Betrek daarnaast jonge mensen met dementie en hun mantelzorgers in een vroegtijdig stadium. Zij hebben unieke kennis en ervaring die je nodig hebt om VergetenTalent goed te ontwikkelen. Meer informatie over hoe je ervaringskennis kunt benutten vind je in [de kennisbundel/wegwijzer netwerkontwikkeling](#).

Denk goed na wie je vraagt voor de werkgroep. Kijk enerzijds naar de functies en expertise van mensen, anderzijds naar enthousiasme en gedrevenheid. Zijn ze creatief en flexibel, en in staat werkprocessen om te buigen naar het vermogen van de persoon met dementie? Het is belangrijk dat ze denken in mogelijkheden, er zijn namelijk problemen zat te bedenken..

- Programmamanager

Wij hebben eerst een werkgroep samengesteld, en deze later aangevuld met nieuwe relevante personen. Zo kwam er bijvoorbeeld nog iemand bij van de dagbehandeling. In de loop van het proces bleek dat een medewerker van de dagbehandeling voor JMD niet kan ontbreken aan de werkgroep.

- Programmamanager

Vorbereiding



Nadenken over taken en rollen die hierbij gaan horen

Bedenk samen wie in de projectgroep de verschillende taken uit gaat voeren. Het is hierbij aan te raden om een Talentmakelaar aan te stellen. De Talentmakelaar bemiddelt voor mensen met dementie die vanuit hun talent nog bepaalde werkzaamheden willen vervullen. De Talentmakelaar vult een spilfunctie en is de linking pin tussen enerzijds dementieconsulent/casemanager, het bedrijf, en de cliënt. Anderzijds onderhoudt de Talentmakelaar het contact met de werkgroep en andere relevante partijen. Anders dan een dementieconsulent of casemanager, zijn de hoofdtaken van de Talentmakelaar het verder bouwen aan het netwerk van beschikbare vrijwilligers en geïnteresseerde bedrijven. In [Bijlage 2](#) vind je een profielschets van de Talentmakelaar. Toch kan het zo zijn dat er wat overlap ontstaat in de taken van de Talentmakelaar en de casemanager. In [Bijlage 3](#) vind je een voorbeeld van hoe deze twee functies zich onderscheiden.

We hebben onze vacature voor een Talentmakelaar breed uitgezet, ook mensen zonder zorgachtergrond konden reageren. Mensen die niet uit de sector komen kunnen een uniek perspectief bieden. Toch bleek kennis van de doelgroep voor ons essentieel om goed aan te kunnen sluiten en vanuit het talent te kunnen werken.

- Programmamanager

We willen dat Vergeten Talent een middel is dat laagdrempelig ingezet kan worden. Het gaat namelijk ook om veel mensen die nog volop deelnemen aan de samenleving en nog geen zorg ontvangen. Omdat we een regionale focus leggen op de doelgroep jonge mensen met dementie, kozen we er bewust voor de Talentmakelaar in dienst te laten zijn van het Zorgnetwerk Midden Brabant.

- Programmamanager

Vorbereiding



Nadenken over doelgroep en aanbod

Als de projectgroep is samengesteld, kun je samen nadenken wie je type klant is en welk aanbod er bij dit type klant zou passen. Wie is de persoon met dementie en in welke fase van het ziekteproces zit diegene? Wat kan diegene nog wel en wat niet meer? En welk type werkzaamheden zouden hier bij passen? Het is belangrijk om hier goed over na te denken, omdat het aanbod per fase zal moeten verschillen. Oriënteer je op het thema 'talentgericht vrijwilligerswerk' en wat er in de regio aan aanbod beschikbaar is. Ga daarnaast ook in gesprek met de organisaties en bedrijven. Wat verwachten zij, en wat moet iemand daar voor kunnen? In het document in [bijlage 4](#) vind je een opzet voor typen vrijwilligerswerk per fase in het dementieproces.

Het overzicht van fasen en type vrijwilligers werk schiep inzicht in wat er werd gevraagd en wie we dan nodig zouden hebben. Het werd toen ook duidelijk dat er een Talentmakelaar nodig was die inzicht had in het hele traject en een link met alle relevante partijen kan maken.

- Programmamanager

We erkennen richting een bedrijf dat het proces van zelfstandig werken naar begeleid werken zal gaan, en dat mensen in een latere fase mogelijk meer begeleiding nodig hebben. Een bedrijf moet daarom ook kunnen afhaken als iemand te veel begeleiding nodig heeft. Als de rol van het bedrijf anders wordt, dan moet je kunnen stoppen.

- Talentmakelaar

Vorbereiding



Behoeftepeiling

Naast verdieping op de doelgroep, is het ook belangrijk de behoeften te peilen bij de mensen met dementie zelf. Je kunt bijvoorbeeld alle casemanagers in de regio vragen hun caseload te bekijken en te bepalen hoeveel jonge mensen er in aanmerking zouden komen voor je initiatief. Zij kunnen hun verschillende klanten indelen in de categorieën in het fasemodel in [bijlage 4](#). Bevraag daarnaast ook de doelgroep en de mantelzorger zelf. Zouden zijzelf behoefte hebben om deel te nemen aan dit initiatief? Een folder met informatie over VergetenTalent voor mensen met dementie vind je in [bijlage 5](#). Breng daarnaast potentieel geïnteresseerde bedrijven in kaart. Zo kun je ook aan deze kant bepalen of er voldoende (vrijwilligers)werk is voor dit initiatief.

Vrijwilligerswerk kun je alleen maar doen uit ideële overwegingen, ook mensen met dementie moeten die overtuiging hebben. Je doet het omdat het je verrijkt en omdat je het leuk vindt. Die overtuiging is ook bij deze groep belangrijk.

- Talentmakelaar

Naast het direct benaderen van bedrijven, hebben we ook Dementievriendelijke gemeenten aangesloten. Wij hebben ook naar ons regionale zorgnetwerk, waar ook de gemeente deel van uitmaakt, benaderd. Daar hebben we de vraag gesteld wat er al wordt gedaan in de verschillende gemeenten, en of men al organisaties of bedrijven kende die al ervaring hadden, of geïnteresseerd zou kunnen zijn.

- Talentmakelaar

Vorbereiding



Risicoanalyse

Maak tegelijkertijd met de behoeftepeiling ook een risicoanalyse, waarbij je in kaart brengt wat mogelijke interne en externe risico's zijn voor de pilot. Er zijn meerdere manieren om een risicoanalyse te maken. De vuistregel die je hierbij hanteert luidt: $\text{Risico} = \text{Kans} \times \text{Effect}$. Bekijk dus hoe groot de kans is dat zich een risicovolle gebeurtenis voordoet, en hoe groot de impact/het effect hiervan zal zijn. Je kunt de risico's inperken door beheersmaatregelen toe te passen.

Het kan handig zijn zowel de kans als het effect te kwantificeren. De getallen bij alle risico's geven dan informatie over de mate waarin het noodzakelijk is om op het risico in te spelen. Je kunt de risico's ook kwalitatief aanduiden (met hoog/midden/laag, en ernstig/matig/weinig). Een voorbeeld van een kwalitatieve risicoanalyse, zoals toegepast bij VergetenTalent, vind je in [Bijlage 6](#). Met behulp van de informatie uit de behoeftepeiling en de risicoanalyse kun je op het go/no go-moment bepalen of het initiatief van meerwaarde zal zijn.

Vorbereiding



Communicatiemiddelen

In het proces van de voorbereiding wil je op verschillende momenten en met verschillende partijen communiceren over de voortgang. Je wilt communicatielijnen opzetten binnen het netwerk (bijvoorbeeld over wat men verstaat onder talentgericht vrijwilligerswerk), en buiten het netwerk (tussen de deelnemers van het netwerk en hun eigen organisatie, met cliënten en mantelzorgers, bedrijven die men gaat benaderen, en de financiers zoals de gemeente en het zorgkantoor). Kies hiervoor steeds het geschikte communicatiemiddel, dat past bij de doelgroep die je wilt bereiken.

Zo kun je een folder over het project verspreiden onder bedrijven en mensen met dementie die in aanmerking komen voor het project. Je vindt een voorbeeldfolder van het VergetenTalent-project voor organisaties in [Bijlage 8](#). Voor brede en snelle verspreiding kun je daarnaast kiezen voor filmpjes over het initiatief. Een link naar een voorbeeld filmpje van het VergetenTalent-project vind je [hier](#). In de video is te zien welk positief effect het traject heeft wanneer jonge mensen met dementie onder de 65 jaar participeren in de maatschappij door middel van vrijwilligerswerk. Een beknopte versie van de video vind je [hier](#).

Om zicht te houden op de partijen waarnaar gecommuniceerd moet worden, het te gebruiken communicatiemiddel, en op welke momenten, kun je een communicatieplan maken. Denk daarbij bijvoorbeeld aan: welk communicatiemiddel is behulpzaam, en op welke momenten communiceren we? De communicatiemiddelen en momenten kun je verwerken in het plan van aanpak in [bijlage 9](#).

*Er was eerst één folder met informatie over VergetenTalent. Deze folder bevatte echter veel tekst en het was niet duidelijk wie de lezer ervan zou moeten zijn. Daarom besloten we twee folders te maken: één voor de organisatie waarin we een appèl deden op maatschappelijk inzet en of iemand plek zou hebben, en één voor de kandidaat, waarin we de vraag stelden of VergetenTalent iets voor diegene zou zijn. - **Talentmakelaar***

Voorbeelden van communicatiemiddelen en doelgroepen

- We vergaderen met de werkgroep en sturen de notulen rond
- In ons regionale zorgnetwerk hebben we successen gedeeld
- Vanuit het zorgnetwerk worden nieuwsbrieven met info over VT verstuurd
- Op de website van het zorgnetwerk heeft het thema 'Jonge mensen met dementie' een plek. VergetenTalent wordt hierop genoemd.
- Er bestaan regionale Facebook & linkedin pagina's voor de kennisgroep Jonge mensen met dementie.
- In de regio overleggen komt VergetenTalent steeds terug op de agenda. Allerlei betrokkenen vanuit de regio worden dan meegenomen in het verslag
- Er is [een filmpje](#) ter promotie van VergetenTalent

Vorbereiding



Financiering

Bekijk al in de voorbereiding hoe je structurele financiering voor VergetenTalent zou kunnen organiseren. Vaste financiering draagt bij aan de borging van VergetenTalent. Zijn de partijen die nu verantwoordelijk zijn voor de financiering bereid om dit ook in de toekomst te blijven doen?

We hebben vanaf het begin af aan al aandacht besteed aan het organiseren van structurele financiering. Om dit te kunnen bereiken, monitoren we onze stappen. Hoe gaat het, wat levert VergetenTalent op, hoeveel mensen hebben we nu geplaatst? Zo kunnen we onze impact vaststellen en cijfers aanleveren bij eventuele financiers.

- Programmamanager

Geleerde lessen voorbereiding

► Proces

- Een goed begin is het halve werk! De voorbereiding bepaalt een groot deel van het succes van een project. Besteed daarom voldoende tijd aan de voorbereiding, voordat je start met de implementatie.
- Denk goed na over wie je in de werkgroep betrekt. Enerzijds over de juiste functies en expertise. Verzamel anderzijds personen in je werkgroep die enthousiast en gedreven zijn om met het thema aan de slag te gaan.

► Inhoud

- Je hebt betrokkenen nodig die de persoon met dementie centraal stellen, en met creatieve en flexibele vaardigheden maatwerk kunnen bieden: ze zijn in staat het werk om te buigen zodat het passend is voor de persoon met dementie.
- Zoek via verschillende kanalen naar potentieel geïnteresseerde bedrijven: benader bedrijven los, haal informatie op uit je eigen netwerk, bevroeg werkgroepleden, en zorg voor een sneeuwbaaleffect bij de bedrijven met positieve ervaringen.

Je moet ook geduld hebben bij het benaderen van bedrijven. Het daarom aan te raden om een netwerk op te bouwen. Begin vast mensen warm te laten lopen voor het project. Helemaal koud bij iemand binnen komen maakt de weg veel langer.

- Talentmakelaar



Implementatie



Selectie van locaties waar mensen met dementie kunnen gaan werken

Zoals eerder benoemd, bepaalt de fase waarin iemand met dementie zich bevindt de plek waar hij zou passen. Dit betekent dat er een aanbod is van verschillende typen vrijwilligerswerk. Maar hoe vind je geschikte locaties waar mensen terecht kunnen? Zorg dat je een goed overzicht bijhoudt van de verschillende fasen en passend vrijwilligerswerk. Een voorbeeld vind je in [bijlage 4](#).

Hoewel het uitgangspunt is om het talent van mensen als startpunt te nemen, is het raadzaam om al wel een netwerk van potentieel geïnteresseerde bedrijven op te bouwen. Het benaderen van en kennismaken met bedrijven neemt namelijk tijd in beslag.

Bied organisaties en bedrijven informatie op het moment dat je ze benadert. Het meesturen van een folder (zie [bijlage 7](#)) is een voorbeeld daarvan.

Als je een bedrijf hebt die de doelgroep niet kent, dan is het niet vanzelfsprekend dat er een kandidaat geplaatst kan worden. Ook bedrijven hebben sturing, begeleiding en een introductie nodig: Wat is nu dementie op jonge leeftijd? Wat wordt er van jou verwacht? Wat kun je van de kandidaten verwachten? Zo zien bedrijven meteen wat het inhoudt en wat er van hen wordt verwacht.

- Talentmakelaar

Voor de talentmakelaars zou het helpend zijn om een vacature mapje klaar te hebben. Dat we alvast beginnen met wat informatie bij bedrijven op te halen. Zo kan ik bij een kandidaat redelijk snel bemiddelen.

- Talentmakelaar

Ik benader nu vooral mensen uit mijn eigen netwerk, maar benut ook de werkgroep leden. Iedereen heeft wel een relevant contact in zijn omgeving.

- Talentmakelaar

Implementatie



► Op kleine schaal uitproberen

Als alle stappen in de voorbereiding zijn doorlopen, start je met de implementatie. Zorg er hierbij voor dat je op kleine schaal start en eerst eens gaat uitproberen. Bij succes kun je steeds verder uitbreiden. Hoe gaat dit uitproberen precies in zijn werk? In [Bijlage 9](#) is het proces uitgewerkt waarin van aanvraag tot afronding beschreven wordt welke personen bij ieder onderdeel betrokken zijn en van welke materialen gebruik gemaakt kan worden.

► Begeleiding van persoon met dementie en bedrijf

Voordat iemand klaar is om te starten bij een bedrijf, moet zowel het bedrijf als de persoon met dementie voorbereid worden. De persoon met dementie heeft behoefte aan een duidelijk beeld van wat er precies van hem of haar wordt verwacht. Met de kandidaat kun je die overwegingen niet altijd gemakkelijk maken. Het is daarom noodzakelijk om dit allereerst met het bedrijf af te stemmen. Wat willen zij precies, en wat is er allemaal mogelijk?

VergetenTalent in Midden Brabant heeft er daarom voor gekozen om te starten met bedrijven waarvan één van de betrokkenen ervaring heeft met dementie op jonge leeftijd. Zo werkte de partner van de eigenaar van één van de betrokken partijen met jonge mensen met dementie, en kenden de eigenaren van een ander bedrijf iemand in de familie met dementie op jonge leeftijd.

"Ik ga nu eerst zonder kandidaat naar een bedrijf toe, zodat ik een duidelijk beeld kan schetsen aan een bedrijf inclusief alle mitsen en maren. Dan pas ga ik langs met de kandidaat."

- Talentmakelaar

Wat is iemands kantelpunt, wanneer heeft iemand toch meer begeleiding nodig? Het moet een continue evenwicht zijn. Je kunt daar een format voor maken, maar het is per individu een ander verhaal, je bepaalt dat samen.

- Talentmakelaar

Het werkplezier staat voorop. Je zoekt daarin steeds het evenwicht tussen de behoefte van de persoon en de behoefte van een bedrijf. Als een bedrijf iemand wil uitdagen, maar de persoon vindt dat hij of zij hard moet werken, dan groeit het scheef. 's Avonds moet iemand zeggen 'ik ben moe maar voldaan', en niet 'ik ben moe, het was te veel'.

- Talentmakelaar

Implementatie



► Afstemming met de persoon met dementie

Het maken van afspraken met de persoon met dementie verloopt anders dan bij regulier vrijwilligerswerk, en vergt in veel gevallen meer afstemming. Zo heeft de kandidaat vaak hulp nodig bij het organiseren en plannen van het vrijwilligerswerk. Hoe past het werk in het programma van de kandidaat, moeten er dingen worden omgezet? Soms is er ook begeleiding nodig bij het vervoer van en naar de locatie, of zijn verschillende personen nodig bij het concretiseren van afspraken. Ook bij het veranderen van deze afspraken moet afstemming met al deze betrokkenen in gang worden gezet.

Waar het contact tussen makelaar en vrijwilliger 1 op 1 is, gaat het nu over veel schijven en kost het veel tijd. Het is alles of niks, want al deze betrokkenen zijn belangrijk om een afspraak te realiseren. Voor een gemaakte afspraak neem ik soms wel 8 personen mee in de cc van een mail.

- Talentmakelaar

Implementatie



► Tussentijdse evaluaties

Tijdens de implementatie is het belangrijk om tussentijdse evaluaties te doen. Dit doe je bij begeleiders, bedrijven, en kandidaten en hun mantelzorgers. Zo kun je gemakkelijk ieders ervaringen ophalen, en tijdig inspelen op actiepunten die naar boven komen. Bevraag kandidaten bijvoorbeeld op wat ze ervaren wanneer ze aan de slag zijn met vrijwilligerswerk, of ze gelijkwaardigheid ervaren met hun collega vrijwilligers en/of de Talentmakelaar, en of de bemiddeling iets heeft opgeleverd.

Kandidaat 1

"Ik vind mijn werk leuk en nuttig, en ik krijg er ook nog eens energie van. Daarnaast leer ik veel, dat is mooi meegenomen.

Ondanks dat er een verschil is in functie en ervaring, ervaar ik een gevoel van gelijkwaardigheid. Ik moet zeker nog veel leren, maar ik krijg hier dan ook de kans voor. Dat geeft me een goed gevoel.

Daarom ben ik blij dat ik met behulp van de Talentmakelaar op deze plek terecht gekomen ben!"

Kandidaat 2

"Met name de omgang met andere mensen en het leren kennen van nieuwe mensen vind ik leuk. Daarnaast vind ik het fijn om anderen te helpen, het geeft me een voldaan gevoel. Binnen het team waarin ik werk is iedereen erg aardig en voel ik me vrij om dingen te vragen. Daarom ervaar ik een sterk gevoel van gelijkwaardigheid met mijn collega's.

Ik ben heel blij met de hulp van de Talentmakelaar. Op het gebied van dementie is namelijk nog veel onwetendheid bij bedrijven. We hebben veel gesproken over hoe het proces zou kunnen lopen, en dat we op een bepaald moment misschien op zoek moeten naar ander geschikt werk. Ik vind het heel fijn dat de Talentmakelaar dit voor mij gedaan heeft".

Ervaringen van begeleiders

Een tussentijdse evaluatie onder begeleiders over hun ervaringen wijst uit dat het belangrijk is dat de begeleider interesse heeft in de doelgroep en de persoon, en dat de motivatie van begeleiders voornamelijk voortkomt uit sociale betrokkenheid. Het is belangrijk dat een begeleider weet wat dementie betekent, hoe het zich uit en hoe je moet handelen. Het vereist tijd om iemand te begeleiden, en deze rol moet daarom wel in het werkritme van de begeleider in te passen zijn. Kandidaten weten zelf vaak goed wat zij nodig hebben, ondersteuning vanuit anderen blijkt daarom vaak niet nodig. Geduld, empathie en zorgvuldigheid zijn wel belangrijk richting de kandidaat.

Evaluëren en borgen



Evaluëren: Tussentijdse- en eindevaluatie

Wat is een goed moment voor een evaluatie? En op welke punten baseer je de evaluatie?

De pilot wordt afgesloten met een eindevaluatie, waarin je de impact van het project wilt bepalen. De kwalitatieve en kwantitatieve informatie voor de eindevaluatie verzamel je al tijdens het proces door de tussentijdse stappen te monitoren, ook wel klein cyclisch evalueren.

Haal enerzijds cijfermatige informatie op over bijvoorbeeld het aantal kandidaten en de kosten (tellen). Ga anderzijds ook in gesprek met verschillende mensen (vertellen). Dit kun je doen door mantelzorgers, familie en mensen van bedrijven te bevragen op wat goed gaat en wat beter kan. Je kunt bijvoorbeeld na een X aantal maanden in gesprek gaan met de kandidaat en de naasten van de kandidaat. Hierbij kun je bijvoorbeeld ook gesprekken voeren met de casemanager.

Door blijvend informatie en ervaringen op te halen, kun je tijdig bijsturen als blijkt dat aanpassingen noodzakelijk zijn. Verzamel alle informatie die je ophaalt tijdens tussentijdse evaluatie momenten voor de eindevaluatie. De verzameling aan evaluatiemomenten geeft je informatie over de impact van VergetenTalent.

Ik sprak een zus van één van de kandidaten. Zij gaf aan dat haar broer echt op zijn plek zit. Dat is voor mij een signaal dat we goed bezig zijn bij deze kandidaat.

- Talentmakelaar

Evaluëren en borgen



Borging

Vaak starten pilots in een projectstructuur. Maar hoe zorg je ervoor dat er, ook na het opheffen van het project, aandacht blijft bestaan voor talentgericht vrijwilligerswerk?

- ▶ Het aanstellen van een Talentmakelaar maakt het mogelijk om veel verschillende rollen en bijbehorende taken rondom dit thema bij te beleggen.
- ▶ Daarnaast hoeft het beëindigen van de pilot niet te betekenen dat de werkgroep ophoudt te bestaan. Voordat de Talentmakelaar startte, voerde de werkgroep alle activiteiten uit. Met het aanstellen van de Talentmakelaar pakt de Talentmakelaar de meer praktische zaken op, en krijgt de werkgroep een klankbord functie. De werkgroep is zeer breed en blijft thema's en vraagstukken aandragen. Ook kunnen alle werkgroepleden de Talentmakelaar van informatie voorzien. Doordat de werkgroep zo divers is, brengt iedereen een uniek perspectief in.
- ▶ Het organiseren van structurele financiering draagt bij aan de borging van VergetenTalent, ook na de pilotfase.

Meer informatie



www.kcdementieopjongeleeftijd.nl

Volg het Kenniscentrum via Linked





Colofon

Netwerk Jonge mensen met dementie Midden Brabant

Annelein van der Sluijs, a.v.sluijs@dewever.nl
Elly Robben, zorgnetwerk Midden Brabant
Elize van Wijk, Vilans
Sandra Dahmen, Vilans



December 2021

Dit kennisproduct is gemaakt vanuit het UNICITY project



Dit project is mogelijk gemaakt door ZonMw





Kenniscentrum
Dementie op Jonge Leeftijd