

Hieronder lees je een interview met een medewerker met een arbeidsbeperking die binnen het Radboudumc aan het werk is. Samen met zijn directe leidinggevende/collega doet hij zijn verhaal. Een mooi voorbeeld van hoe de Participatiewet kan werken en mensen naar vermogen aan het werk gaan. En hun talenten in te zetten om een bijdrage te leveren aan de missie van het Radboudumc.

‘Gewoon Tom’



Medewerker Services IM Tom doet zijn werk bij het Radboudumc drie dagen per week met grote precisie en concentratie. Soms vergat hij daarbij tot voor kort zelfs te lunchen. ‘Even pauzeren, dat heb ik echt moeten leren.’

Dat Tom in het hardware-magazijn zijn werk doet, dat hij aan computers sleutelt en dat hij alle producten inboekt, is heel gewoon, maar niet vanzelfsprekend. Vijf jaar geleden zei hij na een periode zonder werk tegen zijn jobcoach: “Ik wil weer aan de slag”. Tom: ‘Ooit deed ik MTS technische computerkunde maar kon het niet afmaken. Ik had allerlei baantjes, maar meestal maar kort. Ik had een algemene spoed koeriersdienst opgezet, voor onder mee apothekers. Omdat ik tegen problemen aanliep bij het bijhouden van mijn administratie, ben ik daar uiteindelijk mee gestopt. Ik belandde in de Wajong

en kreeg daar de tijd en de mogelijkheid aan mijzelf te werken met hulp van psycho-educatie en Trainingen op Maat. Toen kwam de vacature voorbij bij het Radboudumc. Mijn jobcoach heeft mij geholpen met mijn cv en ik ging ervoor.’

Eerlijk

Eén probleem: Tom ziet dat de datum om te reageren verstreken is. Toch reageert hij. Teamleider servicedesk Ivo krijgt de brief onder ogen en besluit hem toch uit te nodigen. Tom verschijnt met zijn jobcoach. Ivo: ‘Als je zijn cv ziet, zie je geen jongen met autisme maar iemand die wil werken, die initiatief neemt. Het sollicitatiegesprek was prettig. Ik vraag altijd eerst naar iemand zijn leven naast het werk. Bij Tom hoorde ik direct dat hij hier goed zou passen: een echte “vak-hobbyist”. En hij was ontzettend eerlijk. Geen gladde praatjes, maar ‘what you see is what you get’. Hij zag bijvoorbeeld een grote kantoorruimte toen we over de afdeling liepen en gaf direct dat hij daar niet wilde werken.’ Tom: ‘Ik werk liever in een kleinere omgeving, met een muur achter mij. Ik heb geleerd ook te durven zeggen wat ik niet wil en kan.’ Ivo: ‘Ik heb Tom gekoppeld aan een collega en dat klikt goed. In het begin moesten we hem haast dwingen pauze te nemen, hij gaat maar door.’ Tom: ‘Klopt, dat heb ik echt moeten leren. Nu heb ik een mooie weekplanning waarin ik ook een dag heb om aan mijn sociale leven te werken.’ Tom heeft inmiddels een contract voor een half jaar. Ivo: ‘Hij heeft ons snel overtuigd dat hij bij het team hoort.’

Tips van Ivo

- Je moet als leidinggevende echt de wil hebben iemand met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Neem de tijd om iemand te leren kennen.
- Vraag HR om ondersteuning en advies bij de regelgeving, organisatie en aanstelling.
- Bereid de sollicitatiegesprekken goed voor, sollicitanten zijn vaak erg nerveus.
- Start het gesprek met een onderwerp uit hun privé-leven, dan komt je er snel achter wat hen drijft.

Tip van Tom

- Wees eerlijk over alles. Durf aan te geven waar je moeite mee hebt en wat je nodig hebt om goed te functioneren.