



DAAROM GUN JE IEDEREEN EEN HARRIE

ONVERGETELIJKE MOMENTEN, MOOISTE
INZICHTEN EN PRAKTISCHE HANDVATTEN:
10.000+ HARRIES IN 10 JAAR

COLOFON

Dit is een uitgave van CNV Jongeren: de enige onafhankelijke vakbond van, voor en door jong Nederland.

Met veel dank aan alle geïnterviewde Harries, alle andere Harries en iedereen die zich inzet voor een arbeidsmarkt voor iedereen.

Ook veel dank voor de partij die deze uitgave mogelijk gemaakt heeft: Instituut Gak.

Wij zijn er voor de dromers, denkers en doeners. Voor alle jonge mensen die hun best willen doen om zich optimaal te ontwikkelen en hun beste bijdrage willen leveren aan onze maatschappij.

CNV Jongeren is de onafhankelijke vakbond voor jonge werknemers in Nederland. We zijn er voor de bijbaners, stagiairs, vakantiewerkers, studenten, net-afgestudeerden, starters en young-professionals. Samen komen we op voor onze belangen op de arbeidsmarkt, woningmarkt en in het onderwijs. Daarnaast hebben we speciale aandacht voor jonge mensen met een kwetsbare positie.

www.cnvjongeren.nl | www.ikbenharrie.nl

Niets uit deze uitgave mag worden vervaelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van CNV Jongeren. Deze bundel is met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Voor eventuele onjuistheden en/of onvolledigheden in de tekst aanvaardt CNV Jongeren geen aansprakelijkheid.

Illustratie voorkant: Sosan Hanifi

Vormgeving bundel: Ruth Catsburg | Studio Catsburg

Tekst: Laura Schoots

Concept en eindredactie: Inge Heesen

10 JAAR 10.000 HARRIES 10 INTERVIEWS

ONVERGETELIJKE MOMENTEN, MOOIESTE
INZICHTEN EN PRAKTISCHE HANDVATTEN
VAN DE HARRIE HELPT-TRAINING

INHOUD

Voorwoord Erik Rouw	6
Rondetafelgesprek Aan tafel met Bernique Tool, Marieke Mulder, Theo Duijker en Robin de Rooij	8
Robin de Rooij Universiteit Utrecht	15
Manon van der Mullen Rijksmuseum	21
Elieg Akkermans Matz Carwash	27
Dominique van Tetering Plus	33
Koen van Eijck Erasmus Universiteit	37
Sander Wijnhoven Staatsbosbeheer	43
Bibi Amari Gemeente Hilversum	49
Daan, Loek en Bart Herman Vaessen	53
Theo Duijker Enspiratie	59
Aart van der Gaag VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland	63
Nawoord Justine Feitsma	68



ERIK ROUW
DIRECTEUR CNV JONGEREN

VOORWOORD

Wat fijn dat u dit boek in handen heeft. Wat goed dat u dit gaat lezen. Daarmee maakt u al een start – of u bent al gestart – met inclusie echt vorm te geven. Dat is de instelling van 'Harrie': **doen!** Het niet bij beleid en woorden houden, maar inclusie daadwerkelijk 'doen'. De Harrie Helpt-training en het Harrie-gedachtegoed leiden werknemers op tot de ideale collega van werknemers met een extra of andere ondersteuningsbehoefte.

Wij hebben namelijk een droom. Een droom die zo snel mogelijk gerealiseerd moet worden en daar hebben we uw hulp bij nodig. Onze droom is om met 'Harrie' een werkvloer te creëren waar ieders mogelijkheden tot uiting komen. Mensen met een arbeidsbeperking of een ondersteuningsbehoefte, directe collega's en werkgevers moeten samen deze inclusieve werkvloer mogelijk maken. Met als uiteindelijke doel dat iedereen volwaardig, naar eigen vermogen, kan bijdragen aan de arbeidsmarkt. Kortom: de droom is dat iedereen de mogelijkheid tot een baan heeft.

In deze bundel wil CNV Jongeren u meenemen in het ontstaan en de kracht van een Harrie, de vertaalslag naar de werkvloer en wat dit kan betekenen voor de betrokkenen. Maar we willen u vooral meenemen in waartoe u en ik – wij met z'n allen – in staat zijn. We moeten namelijk niet wachten op alleen wetten, richtlijnen, formeel vastgelegde afspraken, maar we moeten de verantwoordelijkheid ook bij onszelf zoeken. Gezamenlijk zijn we verantwoordelijk voor een arbeidsmarkt waar iedereen oprecht een eerlijke kans krijgt. Meedoen, ieder op zijn niveau, want samen zijn en maken we de arbeidsmarkt.

Ik bedank graag alle CNV Jongeren-medewerkers vanuit het verleden, en in het heden, en onze samenwerkingspartners voor hun gepassioneerde support en overtuigende inzet. Mede dankzij jullie hebben we nu al meer dan 10.000 Harries kunnen opleiden en kunnen we onze droom verwezenlijken.

Vriendelijke groet,

Erik Rouw
Directeur CNV Jongeren

RONDETAFELGESPREK

Om een écht goed beeld te krijgen van de Harrie Helpt-training, nemen we je graag mee terug naar het ontstaan en de doorontwikkeling van Harrie. Aan tafel zitten Bernique Tool, Marieke Mulder, Theo Duijker en Robin de Rooij. Stuk voor stuk spelen zij een grote rol in het Harrie-gedachtegoed. Bernique en Marieke waren actief betrokken bij het ontstaan van de training. Onder anderen Theo en Robin hebben de training gebracht waar deze nu is. Tijdens het interview straalt de trots van hun gezichten af. Dat belooft veel goeds!



BERNIQUE TOOL

MEDE-VORMGEVER VAN DE TRAINING

MARIEKE MULDER

MEDE-VORMGEVER VAN DE TRAINING



THEO DUIJKER

DOOR-ONTWIKKELAAR TRAINING

ROBIN DE ROOIJ

DOOR-ONTWIKKELAAR TRAINING



LATEN WE BEGINNEN BIJ HET BEGIN. HOE IS DE HARRIE-TRAINING ONTSTAAN?

BERNIQUE: Het begon allemaal met een onderzoek dat we samen met Vilans (landelijke kennisorganisatie voor langdurende zorg) uitvoerden. We zochten uit wat de succesfactoren zijn voor een duurzame arbeidsparticipatie van mensen met een beperking en een afstand tot de arbeidsmarkt. Het belangrijkste dat uit dit onderzoek kwam, was dat eigenlijk iedereen behoefte heeft aan een maatje op de werkvloer. Gewoon een collega die je af en toe even onder zijn of haar hoede neemt.

MARIEKE: Precies! Om tot deze conclusie te komen hebben we maandenlang *evidence based*-onderzoek gedaan bij 20 verschillende bedrijven. We spraken zowel de werkgever en de werknemer als bijvoorbeeld de aanwezige jobcoach. Alles om erachter te komen wat er nodig was voor een duurzame plaatsing van werknemers. Toen het onderzoek afgelopen was, begon het voor ons eigenlijk pas. Want een onderzoeksrapport van 50 pagina's schuif je niet zomaar de la in om er daarna niets meer mee te doen. Dus zijn we gaan brainstormen. Zo kwamen we tot de geboorte van de ideale collega op de werkvloer: "HARRIE". Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk.

BERNIQUE: Voor de naam 'Harrie' hebben we aardig wat discussies moeten voeren. Haagse Harrie, Handige Harrie... alles kwam voorbij. Niet iedereen zag direct in dat deze knipoog juist van toegevoegde waarde is om het aansprekend te maken. Later gelukkig wel! We hebben uiteindelijk de brochure 'Ik ben Harrie' gemaakt, waarin heel duidelijk werd uitgelegd welke competenties iemand moet bezitten om een Harrie te kunnen zijn.

MARIEKE: Die brochure was gelijk erg populair. Daarom kwam als snel de vraag: 'hoe nu verder?' Door een financiering van Instituut Gak konden we van de brochure een doorvertaling maken. We maakten een vertaalslag van de Harrie op papier naar de Harrie Helpt-training.

WAT WAS HET OORSPRONKELIJKE DOEL VAN DE HARRIE HELPT-TRAINING?

BERNIQUE: Net zoals wanneer je een training of een opleiding volgt als je jobcoach wilt worden, vonden wij het heel belangrijk dat een Harrie ook goed bewapend aan zijn of haar taak kan beginnen. Onder andere door de Harrie wegwijs te maken in het samenspel met bijvoorbeeld het UWV en de jobcoaches binnen een bedrijf. Daarnaast was het hele community-idee een heel belangrijk element. We wilden

"DIT PROJECT WILDEN WE EEN NAAM GEVEN DIE LEKKER BLIJFT HANGEN. ZO'N INGEBURGERDE TERM DIE IEDEREEN KENT EN DIE GELIJK KON DIENEN ALS EEN FUNCTIETITEL. MET VEEL BRAINSTORMEN EN PUZZELN WERD 'HARRIE' GEBOREN. OF NOU JA, BIJNA DAN. WE MOESTEN EERST AARDIG WAT MENSEN OVERTUIGEN DAT WE HET ÉCHT NIET OVER EEN HAAGSE HARRIE HADDEN. GELUKKIG MOCHT HARRIE BLIJVEN EN IS HIJ ER NA 10 JAAR NOG STEEDS!"

ANNELIES VAN DER LEEUW
TOENMALIGE MARKETING- EN COMMUNICATIEADVISEUR

“NOG MOOIER ZOU ZIJN DAT DE TRAINING OVER VIJF JAAR EIGENLIJK NIET MEER NODIG IS, OMDAT IEDEREEN IN NEDERLAND HET HARRIE- GEDACHTEGOED OMARMT.”

dat Harries met elkaar kunnen sparren en hun kennis en ideeën onderling kunnen uitwisselen. Wanneer we in gesprek gingen met werkgevers, kwam het gedachtegoed van een community altijd naar voren. Iedereen kent wel iemand die misschien niet heel gemakkelijk zijn of haar plek vindt binnen een bedrijf. Zo maak je de meerwaarde van een Harrie grijpbaar en tastbaar.

HOE IS DE TRAINING UITEINDELIJK DOORONTWIKKELD?

THEO: Rond 2015 werd officieel erkend dat de Harrie Helpt-training gevolgd mag worden vanuit de subsidie ‘interne jobcoach’ van het UWV. Dat was een unicum!

MARIEKE: Dat hebben we met bloed, zweet en tranen voor elkaar gekregen. We waren er zo trots op! Want nu konden we eindelijk breder communiceren naar bedrijven dat iedereen een Harrie op de werkvloer nodig heeft en dat werkgevers een vergoeding krijgen als zij Harries beschikbaar stellen binnen hun bedrijf. Toen de training officieel erkend werd, namen de inschrijvingen erop een enorme vlucht.

ROBIN: We hadden van Instituut Gak een ‘huiswerkopdracht’ gekregen om de training van één naar twee dagen te brengen. Tijdens de eerste paar weken van mijn stage bij CNV Jongeren ben ik in een kamertje gaan zitten met een aantal flip-overs. De vraag die gelijk bij ons opkwam was: willen werkgevers hun medewerkers twee dagen naar een training sturen? Het antwoord op

deze vraag en allerlei andere invullingen hingen toen op papier door de hele ruimte. Uiteindelijk zijn we ervoor gegaan en gaven we de training verspreid over twee dagen. Dat was natuurlijk spannend, want dat hadden we nog niet eerder gedaan.

THEO: Dit staat mij ook heel erg bij. We hebben praktische kennis vanuit de werkgeverservaring en hulpmiddelen toegevoegd. Zo is het een combinatie geworden van theorie en praktijk. Deelnemers zeiden tegen ons: “Dit was leuk! Wanneer is de tweede dag?”

We merkten direct dat mensen heel veel baat hadden bij die extra tweede dag. Eén van de grootste krachten van de Harrie-training vind ik dat wij praktische invullingen meegeven aan werkgevers en -nemers. Dingen die je gelijk de volgende dag kunt toepassen op de werkvloer. De training is voor alle leeftijden en voor alle denk- en werkniveaus. Dat is heel erg verbindend.

ROBIN: Eén van de mooiste dingen vind ik dat het volgen van de training geen drempel oplevert. Je hoeft niet een bepaalde opleiding gevolgd te hebben of bijvoorbeeld 15 jaar bij een organisatie te werken voordat je de training kan volgen. Zo komt het wel eens voor dat er mensen meedoen die al tientallen jaren geen opleiding meer hebben gedaan. Zij gaan na twee dagen

zó trots de deur uit. Dat is mooi om te zien. Daarnaast is het gaaf dat het Harrie-gedachtegoed vanuit een informeel idee steeds professioneler werd. En het is juist dat informele, het met een knipoog blijven praten en doen, wat Harrie zo speciaal maakt voor mij. Een serieuze thematiek op een niet al te serieuze manier aan de man brengen. Mensen gaan bijna altijd vrolijk naar huis na een training.

THEO: Eind 2015 werd de eerste Harrie Helpt *Incompany*-training bedacht en aangeboden. Dat was eigenlijk de geboorte van de verdere doorontwikkeling: van een open inschrijving naar *incompany*. Collega's onder elkaar volgen de training. Soms schuift ook de leidinggevende of zelfs de directeur aan. Dit gaf een hele nieuwe dynamiek aan de training. We hebben in die periode ook veel tijd besteed om de Harries in te zetten vanuit een arbeidsmarktregio. Werkgeversservicepunten (WSP's) betaalden de Harrie-vouchters om aan werkgevers aan te bieden. Zo konden zij dan weer ondersteuning bieden aan hun collega's die oorspronkelijk een afstand tot de arbeidsmarkt hadden. We begonnen hiermee in Midden-Gelderland. Zij deelden hun ervaring met de training met andere regio's. Dat was opnieuw een ontwikkeling waardoor de training een vlucht kreeg.

**WAT ZIJN JULLIE DROMEN
VOOR DE HARRIE HELPT-
TRAINING? DENK GROOTS!**

ROBIN: Voor mij is dat dat iedereen de Harrie-*mindset* heeft en deze al meekrijgt in het onderwijs. Nog mooier zou zijn dat de training over vijf jaar eigenlijk niet meer nodig is, omdat iedereen in Nederland het Harrie-gedachtegoed omarmt.

MARIEKE: Ja, het is ook mijn droom dat Harrie de normaalste zaak wordt en dé tool om inclusie te waarborgen binnen iedere organisatie. Het is mooi om te zien dat de Harrie-training nu al die olievlekwerking heeft. Dat kan omdat er niet zozeer geclaimd wordt dat iedereen de training moet volgen, maar juist omdat het gedachtegoed wordt erkend door werkgevers en werknemers.

THEO: Daar ben ik het helemaal mee eens. De Harrie-principes moeten eigenlijk gewoon 'normaal' zijn. Voor iedereen. Dankzij de 10.000 Harries in Nederland kreeg inclusie een fundament in Nederland. Heel veel mensen werken na jaren nog steeds bij de organisatie waar ze vanuit een ondersteuningsbehoefte binnenkwamen. Dat is dus het effect van de samensmelting tussen de ene collega en de andere collega die misschien iets meer ondersteuning nodig heeft.

BERNIQUE: Eigenlijk gun je iedereen een Harrie in het leven. Niet alleen op de werkvloer. Het is gewoon zó fijn om iemand in de buurt te hebben die zich op een hele normale manier om je bekommert. Bij wie je altijd even terecht kan. Het idee achter Harrie is dat wanneer iemand een beetje afwijkend is of iets meer aandacht nodig heeft, dit eigenlijk heel normaal is. Jongeren zouden met deze *mindset* moeten opgroeien. Het lijkt mij te gek als we inclusie vanzelfsprekend vinden, omdat we diversiteit omarmen.



ROBIN DE ROOIJ

ADVISEUR PARTICIPATIEWET BIJ UNIVERSITEIT UTRECHT

WIE BEN JE, WAT DOE JE EN WAAROM DOE JE WAT JE DOET?

Ik ben Robin de Rooij. Ik ben Adviseur Participatiewet bij Universiteit Utrecht en voormalig Harrie-trainer en -projectleider bij CNV Jongeren. Al jarenlang ben ik vanuit psychologisch perspectief geïnteresseerd in de achterliggende gedachte van bepaald gedrag, maar ook in het aspect waarom iemand niet mee kan komen in de “normale wereld”. Bijvoorbeeld doordat diegene een arbeidsbeperking heeft. Wat maakt nou dat dat zo lastig is? Is dat omdat iemand met een arbeidsbeperking moeite heeft met het meedoen in de maatschappij? Of lukt het ons als maatschappij niet om op een andere manier naar deze groep mensen te kijken? Toen ik toegepaste psychologie ging studeren, hield ik mij vanaf het eerste jaar bezig met jongeren en mensen met een arbeidsbeperking. Via via kwam ik terecht bij CNV Jongeren en dat klikte meteen heel goed. Onze ideeën matchten perfect. Vanaf het begin was ik ervan overtuigd dat de Harrie Helpt-training écht impact kan maken en dat ik hieraan een mooie bijdrage kan leveren.

OP WELK ONDERDEEL VAN DE HARRIE HELPT-TRAINING BEN JIJ HET MEEST TROTS?

Lastige vraag, want ik ben eigenlijk op alles trots! Maar als ik dan toch iets moet kiezen, is het de combinatie van hoe we de training hebben aangepakt. Aan de ene kant staat de training bol van de CNV Jongeren-*mindset*. Aan de andere kant zetten we de praktijktools in die de waarde op de werkvloer hebben bewezen. Ik ben er trots op dat we deze twee met elkaar hebben verbonden en dat we hiermee de vloer op zijn gegaan. Voor mij is de Harrie Helpt-training veel meer dan alleen het geven van een training. Het is juist de *mindset* die ik bij mensen wil triggeren en hen wil aanleren.

DENK JIJ DAT VEEL MENSEN STIEKEM DE HARRIE-MINDSET AL HEBBEN?

Absoluut! Ik ben ervan overtuigd dat iedereen een Harrie kan zijn – en misschien zelfs al wel is. Er is alleen nog niet altijd op de juiste knoppen gedrukt om dat ook daadwerkelijk naar buiten te laten komen. Ik heb de eer om dat inzicht bij mensen helder te maken.

WAT IS JOUW DROOM VOOR DE ULTIEME HARRIE HELPT-TRAINING?

Ik droom ervan dat iedereen in Nederland standaard de Harrie-*mindset* heeft. Dat er veel minder in hokjes wordt gedacht en dat iedereen kan zeggen: “Ik ben wie ik ben met mijn kwaliteiten en eigenaardigheden en dat geldt ook voor jou. Laten we samen kijken hoe we hier op de werkvloer het beste mee om kunnen gaan.” Mensen moeten meer in gesprek gaan met elkaar, want dat leidt in de meeste gevallen tot hele mooie dingen!

AAN WELKE TRAINING DENK JIJ MET EEN WARM GEVOEL TERUG?

Ik kan er eigenlijk niet één in het bijzonder aanwijzen. Dat is meer omdat het best vaak gebeurt dat mensen de training heel anders verlaten dan wanneer ze binnenkomen. Mensen komen naar de training met het idee dat ze leren hoe om te gaan met hun collega met een arbeidsbeperking. Als dan tijdens de training ineens blijkt dat je er eigenlijk ook voor al je andere collega's én voor jezelf zit, is dat een mooi omschakelpunt. Je ziet soms het kwartje vallen: “Ik heb zelf ook weleens hulp nodig... Deze training is er ook voor mij.” Een prachtig moment!

"IK BEN WIE IK BEN MET MIJN KWALITEITEN EN EIGENAARDIGHEDEN EN DAT GELDT OOK VOOR JOU. LATEN WE SAMEN KIJKEN HOE WE HIER OP DE WERKVLOER HET BESTE MEE OM KUNNEN GAAN."

WELK VERHAAL VAN EEN HARRIE BLIJFT JOU ALTIJD BIJ?

Af en toe stapt er iemand de trainingsruimte in van wie ik denk: 'kun jij de ideale Harrie op de werkvloer zijn?' Denk aan brede mannen met stoere verhalen. Als ik dan in gesprek ga met diegene, kom ik erachter dat hij juist een perfecte Harrie is. Zo leerde ik bijvoorbeeld René kennen. Hij begeleidde op zijn werk vier mensen met een arbeidsbeperking. Hij voelde zichzelf een soort stootkussen. Wanneer andere medewerkers van zijn bedrijf vervelend praatten over zijn collega's, moesten ze toch echt eerst langs hem! Hij liet het dus écht niet gebeuren dat er denigrerend over 'zijn mannen' werd gepraat. Als René met zijn collega's de

bedrijfskantine binnenliepen, werd er ook gesproken over *René's Army*. Dat is toch mooi?

WAT IS HET BELANGRIJKSTE DAT EEN HARRIE KAN TOEVOEGEN OP DE WERKVLOER?

Mijn ervaring is dat mensen met een arbeidsbeperking door gebeurtenissen in het verleden, onzeker zijn geworden. Ze worden vooral aangesproken op de dingen die ze niet kunnen in plaats van waar ze goed in zijn. Vanuit deze onzekerheid zijn mensen heel erg goed in het benoemen waar men slecht in is en lijkt men soms te zijn vergeten waar ze goed in zijn. Er heerst dus veel onzekerheid en onwetendheid bij hen. Een Harrie heeft de belangrijke taak om

iemand mee te nemen in het hervinden van zijn of haar zelfvertrouwen. In die rol is het ook belangrijk om te laten zien dat iedereen mag zijn wie hij is, met zijn kwaliteiten, maar ook de dingen waar iemand misschien minder goed in is. Dat doet een Harrie door zichzelf ook kwetsbaar op durven te stellen. Als iemand tegen jou zegt: 'ik ben zelf ook niet overal goed in', vormt dat een bepaalde band. Als die openheid er is, gaan mensen vanzelf meer delen. Bijvoorbeeld waar ze tegenaan zijn gelopen, welke reactie ze daarop kregen en wat het met ze deed. Een Harrie gaat het gesprek aan om de onzekerheid om te buigen en diegene een warm hart toe te dragen. Op deze manier ontstaat er vanzelf een opening tot een oplossing.

MET WELKE DRIE WOORDEN – NAAST DE COMPETENTIES – OMSCHRIJF JE EEN HARRIE?

Op de eerste plaats is dat *openheid*. Je moet openstaan voor de ander én voor je eigen gevoelens en gedachten. Daarnaast is *mindset* een heel belangrijke. Pas als je de Harrie-*mindset* hebt, ben je een échte Harrie. Als derde ga ik voor *benaderbaar*. Een onmisbare eigenschap voor een Harrie. Mag ik er nog één aan toevoegen? Want *warmhartigheid* hoort ook echt in dit rijtje. Het zit van nature in een

Harrie om mensen een warm hart toe te dragen. Een prachtige eigenschap.

MAAR WAT NOU ALS MENSEN ZICH NIET KWETSBAAR OP DURVEN TE STELLEN?

Uit eigen ervaring kan ik zeggen dat op het moment dat jij jezelf kwetsbaar opstelt, er in de meeste gevallen mensen om je heen staan die je willen helpen. Je hoeft daarbij echt niet gelijk het achterste van je tong te laten zien, hoor. Maar zodra jij openheid laat zien, zijn er altijd mensen die jou helpen om de betere versie van jezelf te worden. Probeer eens om wat kleine dingen te vertellen. Je zult zien dat mensen je gaan helpen in plaats van dat ze je raar aankijken. Dit zorgt ervoor dat je je een volgende keer sneller kwetsbaar durft op te stellen en wat grotere dingen durft te vertellen.

WAT MOET IÉ-DE-REEN WETEN OVER DE HARRIE HELPT-TRAINING?

Dat iedereen het in zich heeft om een Harrie te worden! De drempel voor aanmelding is heel laag. Het maakt niet uit of je 20 of 60 bent, of je wel of geen opleiding hebt gedaan. Iedereen is welkom en iedereen kan de training volgen. Als je twijfelt of je je wilt aan-

melden, bedenk dan waarom mensen tegen jou zeggen waarom deze training echt iets voor jou is. Je komt er dan achter dat jij inderdaad graag de tijd neemt voor je collega's en hun welzijn belangrijk vindt. Het kwartje valt vanzelf! Zie de Harrie-rol als iets heel belangrijks en serieus, maar zeker niet té. Vertrouw in jezelf dat je een Harrie voor iemand kan zijn. Dat kan namelijk altijd. Zolang je oprechte interesse toont in je collega's, voelen mensen zich vertrouwd bij jou. Zo kun je ze makkelijker helpen. Als Harrie word je enorm gewaardeerd!



MANON VAN DER MULLEN
PROJECTLEIDER BIJ HET RIJKSMUSEUM

**WIE BEN JE, WAT DOE JE EN
WAAROM DOE JE WAT JE DOET?**

Ik ben Manon van der Mullen en ik ben projectleider bij het Rijksmuseum. Ik leid een groot registratie-, conserverings- en digitaliseringsproject waarbij we onze collectie foto's, tekeningen en prenten digitaal toegankelijk maken. Op deze manier kan iedereen online genieten van honderdduizenden mooie objecten die we in onze collectie hebben. Binnen mijn team begeleid ik twee mensen met een arbeidsbeperking. Ze zijn beiden ongeveer twee jaar in dienst en ze doen het hartstikke goed. Toch merkte ik dat ik behoefte had aan wat meer achtergrondinformatie om hen op de juiste manier te kunnen begeleiden en ondersteunen. Mijn personeelsadviseur raadde de Harrie Helpt-training aan en ik werd gelijk enthousiast.

**“MIJN COLLEGA'S DOEN HUN WERK
ZÓ GOED, DAT JE AF EN TOE
VERGEET DAT ZE NET WAT MEER
AANDACHT OF AF EN TOE EEN
GOED GESPREK NODIG HEBBEN.”**

**HOE HEB JE DE
TRAINING ERVAREN?**

Ik vond het twee heel prettige dagen. Een fijn aspect van de training vond ik de bevestiging die ik kreeg. Eigenlijk deed ik best al veel goed in mijn begeleiding. Soms doe je iets, maar weet je niet precies of dat beter of anders kan. De informatie over de balanskaarten (hoe voel je je en hoe kan ik dat aan je zien) en de ervaring van andere Harries vond ik heel handig. Dan merk je dat je met z'n allen toch aardig wat gemeenschappelijke uitdagingen hebt als het aankomt op de begeleiding van collega's met een arbeidsbeperking. Zo liep bijna iedereen ertegenaan dat je heel bewust tijd en ruimte moet inplannen voor maatwerk. Mijn collega's doen hun werk zó goed, dat je af en toe vergeet dat ze net wat meer aandacht of af en toe een goed gesprek nodig hebben. Dat ontgaat je soms in de waan van de dag, terwijl zij juist behoefte

hebben aan veel structuur. Het kan zijn dat zij tegen kleine dingen aanlopen die ze niet direct met jou delen, maar waarvan het wel helpt als je die zorgen al in een vroeg stadium kunt wegnemen. De training leerde me om die rust in te bouwen en om heel actief te vragen naar hoe dingen gaan en of ze beter of anders kunnen.

**JIJ BENT EEN ECHTE HARRIE,
OMDAT...**

Ik best empathisch ben. Ik houd graag rekening met de gevoelens en omstandigheden van mensen. Daarnaast heb ik een luisterend oor en ben ik bereikbaar en flexibel. Op het moment dat mijn collega's ergens tegenaan lopen of als iets snel geregeld moet worden, probeer ik het snel op te pakken. Zeker in het geval van de collega's binnen mijn team. Het liefst los ik hun problemen binnen een kwartier op, maar als

mij dat niet lukt, laat ik hen dit direct weten. Ik besteed veel tijd en aandacht aan actieve communicatie.

WAT IS HET MOOISTE DAT JIJ VOOR JOUW REALISTEN HEBT KUNNEN BETEKENEN?

Eén van mijn collega's heeft een vorm van autisme en is erg snel overprikkeld. Zij wilde eigenlijk heel graag een keer alleen rondkijken in het Rijksmuseum. Normaal gesproken kan zij namelijk niet gemakkelijk naar een tentoonstelling; dat is veel te intensief voor haar. Toen heb ik geregeld dat zij in haar eentje twee uur lang alles mocht bekijken wat ze wilde. Ze kon helemaal haar eigen gang gaan. Daar kwam zoveel positieve energie en ontroering van terug. Dit maakte voor haar zo'n groot verschil. Ik ben blij dat ik dit mogelijk kon maken voor haar.

HOE BEN JIJ IN JE WERK VERANDERD SINDE JE HARRIE BENT?

Ik merk dat ik heel erg probeer om, in een vroeger stadium dan dat ik voorheen deed, in gesprek te gaan met mijn teamleden. Dat heb ik echt geleerd van de balanskaarten die werden uitgelegd tijdens de training. Zeker de vraag

'Wanneer merk ik dat het niet goed met je gaat en wat moet ik dan doen' vind ik zo'n nuttige vraag. Die heeft mijn dagelijkse praktijk echt veranderd. Bij veel mensen voel ik eerst wat weerstand als ik deze vraag stel, maar uiteindelijk is iedereen er wel echt bij gebaat. Mijn collega's reflecteren zelf op hun gedrag en denken hier over na. Ook in het dagelijks leven ben ik veranderd sinds ik een Harrie ben. Als iemand, bijvoorbeeld in de supermarkt, naar mijn idee niet reëel reageert, wond ik me daarvoorheen aardig over op. Nu beden ik: er kan een hele wereld achter deze reactie zitten. Het is waarschijnlijk een uiting die helemaal niet persoonlijk tegen mij is gericht. Ik kan het makkelijker naast mij neerleggen en denken: "Misschien voelt deze persoon zich helemaal niet thuis in de maatschappij zoals deze nu is." Er zijn zoveel mensen die niet in die paar hokjes passen die de maatschappij graag ziet. Van tevoren stond ik daar helemaal niet zo bij stil. Nu wel.

WAAROM EN HOE KIEST HET RIJKSMUSEUM VOOR MEER INCLUSIE?

Samen met een andere collega ben ik de eerste lichting die de Harrie Helpt-training heeft gevolgd. Dit om inclusie op onze werkvloer te kunnen organiseren

"ER ZIJN ZOVEEL MENSEN DIE NIET IN DIE PAAR HOKJES PASSEN DIE DE MAATSCHAPPIJ GRAAG ZIET. VAN TEVOREN STOND IK DAAR HELEMAAL NIET ZO BIJ STIL."

en stimuleren. Daarnaast hebben we een manager 'duurzame inzetbaarheid' bij wie werknemers terecht kunnen. Dat is geen bedrijfsarts, maar iemand bij ons intern met wie je kan overleggen over aanpassingen als je denkt dat die noodzakelijk zijn voor jezelf of voor een andere collega. We hebben ook een manager 'toegankelijkheid'. Die houdt zich bezig met de vraag hoe we het museum voor alle bezoekers zo prettig mogelijk te maken. We organiseren bijvoorbeeld speciale openstellingen voor mensen die snel overprikkeld zijn. Dan is er gedempt licht en zijn er weinig mensen in het museum. Binnen het museum hebben we een in- en doorstroombeleid opgezet. Hierbij staat centraal dat er naar alle mogelijkheden wordt gekeken om door te kunnen stromen naar een andere functie, ook al voldoe je misschien niet meteen aan de gestelde eisen. Zo stelt het museum

iedereen in staat om een functie uit te oefenen die in eerste instantie misschien niet zo bij je lijkt te passen.

HOE KUNNEN WERKGEVERS DE EERSTE STAP ZETTEN OM MEER INCLUSIEF TE WORDEN?

Ik kan me voorstellen dat veel werkgevers van tevoren misschien een beetje huiverig zijn om werknemers met een arbeidsbeperking aan te nemen. Misschien vragen ze zich af wat er dan allemaal op ze af komt en of ze daar wel de tijd en ruimte voor hebben. Ik denk dat het heel erg helpt als je daarover binnen je team met elkaar praat en ervaringen uitwisselt. Ik ben zelf zó positief verrast. Juist door de beperking die de collega's in mijn team hebben, leveren ze in de praktijk kwalitatief hoogstaand werk. Daar mag echt

wat tegenover staan qua investering in tijd en begeleiding, vind ik. Laat jezelf vooral niet al te snel afschrikken door het label dat mensen soms hebben. Kijk vooral naar de competenties en minder naar ervaring of kennis. Kijk hoe de beperking van mensen een kracht kan worden. Voer heel veel gesprekken met iemand voordat hij of zij aan de nieuwe functie begint. En zorg voor een goede onboarding: leg de personeelspas alvast klaar en ben er zeker van dat het computeraccount gewoon werkt op de eerste dag. Dat geeft gelijk veel meer rust. Voor de collega, maar ook voor jou als werkgever of begeleider. Een andere tip is om eens aan te kloppen bij instellingen en bedrijven die al werknemers met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Vraag hen hoe zij dit hebben aangepakt en welke ervaring zij hebben. Van elkaar leer je toch het allermeest.

**WAT WIL JE ZEGGEN TEGEN
IEDEREEN DIE TWIJFELT OM DE
HARRIE HELPT-TRAINING TE
VOLGEN?**

Gewoon doen! Ik vind het qua tijd zo'n kleine investering. Het zijn maar twee dagen met een heel klein beetje huiswerk. Ik vind het één van de nuttigste trainingen die ik ooit heb gevolgd. Je haalt heel veel uit deze training, zowel voor in je werk, als voor in je privé-leven. Je wordt een fijnere en betere collega door de Harrie Helpt-training. Wat ik er ook heel prettig aan vond, is dat een Realist – jongere met een arbeidsbeperking – aan het woord kwam. Zij deelde haar eigen traject met de deelnemers. Ze liet zien dat zij van haar zogenaamde “zwakte” een kracht heeft gemaakt. Dat is zo inspirerend om te horen!



ELIEG AKKERMANS
HR-MANAGER BIJ MATZ CARWASH

WIE BEN JE, WAT DOE JE EN WAAROM DOE JE WAT JE DOET?

Ik ben Elieg Akkermans en ik werk als HR-manager bij Matz Carwash. Daarnaast ben ik ook een Harrie voor een aantal van onze medewerkers. Voordat ik bij Matz Carwash werkte, was ik HR-manager bij een ander bedrijf. Binnen dit bedrijf werkte ik veel samen met medewerkers die een overbrugbare afstand hadden tot de arbeidsmarkt. Ik merkte dat ik het heel motiverend en stimulerend vond om samen met deze collega's het maximale uit henzelf te halen. Dat deed ik toen een beetje vanuit mijn eigen gevoel. Op een gegeven moment leek het mij toch wel erg handig als ik daar meer kennis en vaardigheden over kon opdoen, zodat ik dit kon toepassen in mijn werk als interne jobcoach. Twee jaar geleden bood de gemeente Zutphen mij de Harrie Helpt-training aan. Daar maakte ik natuurlijk graag gebruik van!

WAT IS JOUW ERVARING MET DE HARRIE HELPT-TRAINING?

Na de training kreeg ik een fijne documentatiemap. Daar kijk ik nog regelmatig in. Zo kan ik iets terughalen wat ik tijdens de training heb geleerd. Ik heb later, vanuit mijn eigen initiatief, nog een opfriscursus gedaan. Ik vind het namelijk heel belangrijk om de tips, adviezen en handvatten die je vanuit de training krijgt op een goede manier te blijven gebruiken. Ik ben heel blij dat ik de Harrie Helpt-training heb gevolgd.

KREEG JE TIJDENS DE TRAINING BEPAALTE INZICHTEN OVER JEZELF?

Zeker! Tijdens de training kreeg ik ook een stukje theoretische onderbouwing als het gaat om verschillende diagnoses bij collega's. Dus hoe kun je de diagnoses onderscheiden, welke gedragingen horen hierbij en hoe ga je hier vervolgens als Harrie mee om? Hier heb ik veel aan gehad. Daarnaast heb ik ook een nieuwe karaktereigenschap ontwikkeld! Ik heb geleerd om geduldig te zijn. Ik kom uit een heel groot gezin: in totaal heb ik 16 broers en zussen. Ik moest eigenlijk altijd knokken voor mijn positie. Daar was geduld geen handige eigenschap voor. In gesprek-

ken met mijn medewerkers leerde ik dat ik soms iets te snel naar een resultaat toe wil. Dat gaf mij het inzicht dat het soms handiger is als ik even een stapje terug doe, om vervolgens twee stappen vooruit te kunnen maken. Het is echt dankzij mijn medewerkers dat ik deze ontwikkeling heb doorgemaakt. Het werk als Harrie vormt ook wel een beetje mijn karakter. In mijn privéleven ben ik ook veel rustiger geworden. Ik merk dat je met geduld verder komt dan wanneer je iets snel wilt afronden. Je hebt dus eigenlijk in je hele leven veel aan de Harrie Helpt-training.

BEN JIJ VAN NATURE EEN ECHTE HARRIE?

Ja, in mijn ogen zit het Harrie-zijn echt in je. Ik noem het nog net geen roeping. Je moet het natuurlijk wel fijn vinden om mensen die wat extra hulp kunnen gebruiken te begeleiden op de werkvloer. Met die extra hulpen aandacht zie je dat collega's zich ontwikkelen binnen de mogelijkheden die ze hebben. Dat vind ik ontzettend gaaf! Ik denk dat het Harrie-zijn al mijn hele leven in mij zit. Mijn moeder werkte haar hele leven in de zorg. Ik denk soms wel eens dat ik deze interesse en karaktereigenschappen van haar heb. Misschien zit Harrie wel een beetje in mijn genen.

WAT IS JOUW MOOISTE HARRIE-MOMENT?

Ik heb heel veel mooie Harrie-momenten gehad. Eén van de mooiste momenten vind ik de band die ik heb opgebouwd met een van mijn collega's. Deze jongen werd ontslagen bij een andere carwash, omdat hij vaak te laat kwam of zelfs helemaal niet kwam opdagen. Toen hij bij ons solliciteerde, heb ik hem toch aangenomen. Ik zag en voelde dat hij het in zich had om een goede werknemer te zijn. Op een gegeven moment zag ik een omslagpunt bij hem ontstaan. Door mijn begeleiding veranderde het gedrag van deze jongen. Hij zag dat ik vertrouwen in hem had. Voorheen meldde hij zich nooit af als hij niet naar zijn werk kon komen. Dat durfde hij niet en hij schaamde zich ervoor. Ik zorgde er samen met hem voor dat hij het wél durfde. Uiteindelijk deed hij dat ook. Dit was de start van zijn verdere ontwikkeling naar wie hij nu is binnen het bedrijf.

HOE GAF JIJ JOUW COLLEGA DIT VERTROUWEN?

Als Harrie voer je regelmatig gesprekken met je medewerkers. In die gesprekken bied je in ieder geval een luisterend oor en je helpt ze om bepaalde barrières samen te overwinnen. Zo ook bij deze collega. Dat kost tijd en energie, maar

als je in de collega blijft geloven – en dit ook uitstraalt – zie je een gedragsverandering. Daar ben ik dan zo trots op!

WAAROM ZOU ELK BEDRIJF MINSTENS ÉÉN HARRIE MOETEN HEBBEN?

Een Harrie heeft heel veel toegevoegde waarde op de werkvloer. Ik merk dat je medewerkers kunt laten groeien door een stuk persoonlijke aandacht en begeleiding te geven die anders misschien niet geboden wordt. Een Harrie biedt dit wel en heeft ook nog eens alle vaardigheden en tools die hiervoor nodig zijn. Wanneer iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt specifieke aandacht en begeleiding op maat krijgt, vorm je daarmee een hele waardevolle collega. Iemand die betrouwbaar en loyaal is, plezier heeft in zijn werk en ook veel toevoegt aan jouw team. De Harrie-training duurt twee dagen en dat is misschien een investering... Maar je krijgt er zó veel voor terug. En daarom zeg ik: voeg op zijn minst één Harrie toe aan je bedrijf. Het liefst meer!

WELKE TIPS HEB JIJ VOOR WERKGEVERS DIE MEER INCLUSIEF WILLEN WORDEN?

Om te beginnen moet je ervoor openstaan om een inclusief bedrijf te zijn.

“HET IS ECHT DANKZIJ MIJN MEDEWERKERS DAT IK DEZE ONTWIKKELING HEB DOORGEMAAKT.”

Wat ook heel belangrijk is, is dat je niet inclusief moet willen worden, omdat je denkt dat je dan goedkopere werknemers hebt. Dat is iets wat ik altijd zeg tegen werkgevers die ik spreek. Je moet een intrinsieke motivatie hebben om inclusie en diversiteit te omarmen binnen jouw bedrijf. Een andere tip is dat je als werkgever moet investeren in de medewerkers die hun collega's met een arbeidsbeperking gaan begeleiden. Uiteindelijk levert dit voor beide partijen, werkgever én werknemer, heel veel op.

WAT IS DE EERSTE STAP DIE WERKGEVERS KUNNEN ZETTEN VOOR MEER INCLUSIE BINNEN HUN BEDRIJF?

Ga eens praten met collega-ondernemers die de stap al hebben gezet. Vraag naar ervaringen en naar hoe een werkgever dit heeft aangepakt. Vraag je af welke hulp ze nodig hadden én welke hulp ze hebben gekregen om deze eerste stap te kunnen zetten.

Maak daarbij vooral in je omgeving kenbaar dat je een inclusief bedrijf wilt zijn. Je zult zien dat het absoluut de moeite loont om óók deze stap te zetten.

WAT WIL JE ZEGGEN TEGEN IEDEREEN DIE HARRIE WIL WORDEN?

Ik heb veel geleerd van de Harrie Helpt-training. Het mooie is dat er een interactie ontstaat met mijn collega's, doordat ik hen net dat stukje extra ondersteuning kan geven als Harrie. Hierdoor zijn mijn collega's nu ook een spiegel voor mezelf. Ik leer van hen. Bijvoorbeeld hoe ik mijn werk als Harrie nóg beter kan doen. Dit helpt mij bij mijn eigen ontwikkeling, maar uiteindelijk ook bij de ontwikkeling van mijn medewerkers. Overweeg je om de training te gaan volgen? Doe het! Stap over die twijfel heen. Je krijgt zo ongelooflijk veel terug voor de kleine investering die je ervoor moet doen.

**WIE BEN JE, WAT DOE JE EN
WAAROM DOE JE WAT JE DOET?**

Ik ben Dominique van Tetering en ik heb samen met mijn man een supermarkt in Eerbeek. We hebben meerdere werknemers met een arbeidsbeperking bij ons in dienst. Ik ben zelf verantwoordelijk voor de brood-, vleeswaren- en kaasafdeling en daar heb ik één meisje onder mijn hoede. Vanaf de dag dat ze bij ons kwam werken, heb ik haar begeleid. Ik had destijds nog geen enkele opleiding gevolgd die mij leerde hoe ik om kon gaan met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ik ondersteunde haar een beetje vanuit mijn eigen gevoel. Dat ging best goed, al merkte ik steeds vaker dat ik bepaalde handvatten mistte. Zeker toen we het steeds drukker kregen in de supermarkt, merkte ik dat het er af en toe bij inschoot om haar op een juiste manier te begeleiden. Gelukkig hoorde ik toen van het bestaan van de Harrie Helpt-training. Ik heb de training met beide handen aangegrepen, omdat ik wist dat het me alleen maar zou kunnen helpen.

DOMINIQUE VAN TETERING
SUPERMARKT-EIGENAAR

**EN? HELPT DE TRAINING JE IN
DE DAGELIJKSE PRAKTIJK?**

Ja, met name de bewustwording die ik heb gekregen. Je wordt tijdens de training echt even met je neus op de feiten gedrukt dat niet iedereen op dezelfde manier denkt als jij. Zeker in een stressvolle situatie raakte ik voorheen weleens geïrriteerd en vond ik het lastig dat mijn collega bijvoorbeeld niet altijd met mij meedacht. Dat is eigenlijk

helemaal niet eerlijk naar haar toe. Nu heb ik dat volledig naast mij neergelegd. Laat mijn collega maar gewoon lekker de dingen doen die ze goed kan en die ze heel goed doet. Ik heb tijdens de training veel soortgelijke verhalen van andere deelnemers gehoord. De conclusie is dat je het moet loslaten en moet focussen op wat wél lukt. Wat ook fijn was aan de training, was de bevestiging dat ik heel veel dingen al best goed deed.

ZIT HET HARRIE-ZIJN VAN NATURE IN JOU?

Er zit denk ik een bepaalde grens aan wie ik wel en niet goed genoeg kan ondersteunen. Nou ging de begeleiding van mijn collega vanaf het begin al erg goed, maar dat kan ook een beetje het gevaar zijn. Aan mijn collega merk je niet zo snel dat er iets met haar aan de hand is. Je hebt het gevoel dat het altijd goed met haar gaat, maar dan... barst ineens de bom. Nu zie ik dat wel iets meer aankomen. Ik neem echt de tijd voor haar. Als je zelf ondernemer bent, is het soms lastig om die tijd te nemen, maar het geeft je zoveel profijt. Even snel iets tussen neus en lippen door mededelen, zit er niet in. Dus drink even samen die kop koffie en vraag hoe het gaat. Zorg ervoor dat je collega zich gehoord voelt. Ik nam altijd al wel de tijd voor mijn collega, maar dat deed ik pas nadat de laatste druppel de emmer deed overlopen. Nu doe ik dat eerder en vang ik bepaalde signalen beter op.

AAN WELK MOMENT MET DE COLLEGA DIE JE ONDERSTEUNT, DENK JE MET EEN GROTE GLIMLACH TERUG?

Toen mijn collega even niet lekker in haar vel zat, hebben we dit samen stapje voor stapje opgelost. Ik nam haar apart om naar haar te luisteren.

Gewoon even samen zitten en laten zien dat je er voor iemand bent, kan al zoveel betekenen. Het feit dat ze me zoveel vertelde over haar situatie, liet zien hoeveel vertrouwen ze in mij heeft. Omdat we al zo lang samenwerken, vertrouwt ze me volledig en deelt ze bijna alles met me. Toen ik dat door kreeg, merkte ik pas hoe bijzonder de band met haar eigenlijk is. Dat groeit natuurlijk met de jaren en het voelt als 'normaal', maar dat is het natuurlijk niet per se. Dat had ik pas later door. De relatie die we met elkaar hebben, hebben we echt samen bereikt. Het is fijn om te weten dat ik voor iemand speciaal kan zijn.

WAT VIND JIJ DE MEERWAARDE VAN EEN HARRIE OP DE WERKVLOER?

Ik denk dat het heel belangrijk is dat je erbij stilstaat dat sommige collega's net wat meer aandacht – en soms een andere vorm van aandacht – nodig hebben. Het kan een valkuil zijn om altijd maar te denken dat het wel goed gaat met iemand. Het betekent niet dat wanneer je geen negatieve signaleren oppikt, dat er dan ook echt niets aan de hand is. De Harrie Helpt-training maakt je daar heel bewust van. Dat bewustzijn heeft een Harrie en die kan daardoor de tijd, rust en ruimte voor de andere collega nemen. Bijvoorbeeld

**“AAN MIJN COLLEGA MERK
JE NIET ZO SNEL DAT ER IETS
MET HAAR AAN DE HAND IS.
JE HEBT HET GEVOEL DAT
HET ALTIJD GOED MET HAAR
GAAT, MAAR DAN... BARST
INEENS DE BOM.”**

door afspraken te maken over hoe je met elkaar om wilt gaan. Dat is eigenlijk iets heel fijns voor álle collega's. Niet alleen voor de collega's met een arbeidsbeperking op de werkvloer.

WE DRAAIEN DE VRAAG EVEN OM: WAT IS DE MEERWAARDE VAN EEN COLLEGA MET EEN (ANDERE) ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE OP DE WERKVLOER?

Ik vind het sowieso heel dankbaar werk om een collega met een (andere) ondersteuningsbehoefte binnen het team te hebben. Daarnaast vind ik het als ondernemer ook een stukje uitdaging om allerlei verschillende werknemers binnen ons team te hebben. Als je alleen maar “reguliere” werknemers

hebt, wordt het misschien al gauw saai. Ik vind dat het bij het ondernemen hoort. Daarbij doet mijn collega haar werk echt fantastisch. Ik hoef haar nooit te controleren. Wat ik wel heb geleerd, is dat ik niet aan haar moet vragen of ze er nog 'even wat andere dingen bij wil doen'. Dat werkt niet. Maar als ik bijvoorbeeld maximaal drie duidelijke opdrachten aan haar geef, voert bijna niemand anders dat zó goed uit.

OP WELKE MANIER ZIJN JULLIE EEN MEER INCLUSIEVE WERKGEVER GEWORDEN?

Het begon eigenlijk vanuit de stages die wij aanboden. Mijn collega is vanuit haar opleiding stage komen lopen bij

ons. Daarna is ze blijven 'plakken' en heeft ze werk en school gecombineerd. Toen ze klaar was met haar opleiding, gaf ze aan dat ze graag als vaste werknemer bij ons wilde komen werken. We hadden toen al zoveel met elkaar opgebouwd dat het eigenlijk geen vraag was of ze wel of niet kon blijven. Natuurlijk kon dat! Je moet daar als werkgever overigens soms wel een goede balans in vinden. Wanneer je te veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebt, kun je je tijd misschien niet altijd even goed verdelen. Andere collega's kunnen er last van krijgen als je zoveel bezig bent met een relatief klein groepje collega's. Je voelt zelf vaak wel aan wat kan en wat niet kan.

WAT ZIJN JOUW TIPS VOOR WERKGEVERS DIE MEER INCLUSIEF WILLEN ZIJN?

Het is, denk ik, een kwestie van 'gewoon proberen'. Neem eens wél iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aan. Maak binnen je team heel duidelijke afspraken wie de nieuwe collega gaat begeleiden en plan daar tijd voor in. Wees je ervan bewust dat je iemand in dienst neemt die bijzondere aandacht

nodig heeft. Natuurlijk heb je geen garantie dat het allemaal goed gaat. Dat hebben wij zelf ook wel eens mee gemaakt. Je moet realistisch blijven en bedenken of je met elkaar door kunt en wilt gaan. Ik raad wel aan om altijd een Harrie aan de collega te verbinden. Als je dat niet doet, laat je al gauw iemand spartelen. Het laatste dat je wilt is een ongelukkige collega. Maar... er zijn gelukkig eigenlijk altijd collega's die graag dat stukje extra ondersteuning willen bieden.

WAT WIL JE ZEGGEN TEGEN IEDEREEN DIE TWIJFELT OM DE HARRIE HELPT-TRAINING TE VOLGEN?

Ik zie zelf altijd best wel tegen trainingen op, maar de Harrie Helpt-training is anders dan andere trainingen. Je deelt ervaringen. Dat vind ik zo'n groot voordeel van de cursus. Het is fijn om te horen dat andere werkgevers en werknemers óók tegen dingen aanlopen en dat je dus niet de enige bent. Je leert zo veel van de training en hebt er eigenlijk alleen maar profijt van!



KOEN VAN EIJCK

HOOGLERAAR AFDELING KUNST- EN CULTUURWETENSCHAPPEN
AAN DE ERASMUS UNIVERSITEIT IN ROTTERDAM

WIE BEN JE, WAT DOE JE EN WAAROM DOE JE WAT JE DOET?

Ik ben Koen van Eijck en ik ben hoogleraar bij de afdeling Kunst- en Cultuurwetenschappen aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. In die functie begeleid ik mensen die een proefschrift schrijven. Onder anderen een blinde vrouw die in eerste instantie een student van ons was. Nadat zij was afgestudeerd werd er gekeken op welke manier wij haar in dienst konden nemen. In eerste instantie werden er allemaal administratieve klussen bedacht die zij misschien zou kunnen doen. Toen liet zij zelf weten dat ze graag iets met onderzoek wilde doen en wilde promoveren. Op grond van hoe zij zich als student had ontwikkeld, zagen wij al snel dat een promotietraject goed bij haar past. Ik heb toen samen met haar andere begeleider, Amanda Brandellero, de Harrie Helpt-training gevolgd. Wij wilden weten wat erbij komt kijken wanneer je iemand met een arbeidsbeperking begeleidt. Bijvoorbeeld waar je tegenaan kunt lopen of bij wie je terecht kunt wanneer je vragen hebt.

GAF DE TRAINING JE DE HANDVATTEN DIE JE NODIG HEBT?

Zeker. Eén van de dingen die ik echt heel nuttig vond, waren de kaarten waarop je invult hoe iemand kan zien hoe het met je gaat. Dat is natuurlijk bij iedereen anders. Zo blijkt het bij mijn promovenda dat, zodra ze onzeker wordt, ze stil wordt en eigenlijk een beetje achteruit de coulissen in schuift. Dan wil ze onzichtbaar zijn en stelt ze juist geen vragen en zoekt ze geen contact met ons.

We hebben hier veel gesprekken met haar over gevoerd. Daaruit bleek dat ze erg onzeker is en zichzelf vragen stelt als: “Kan ik dit wel?”, “Ben ik niet aangenomen vanwege de subsidies die daarbij komen kijken?” en “Is het schrijven van een promotieonderzoek wel echt een van mijn kwaliteiten?”

Die gesprekken zorgen ervoor dat we hele duidelijke afspraken met haar maken en dat ze weet dat we eerlijk zijn in onze kritiek. Toen ze haar eerste stukken tekst bij ons inleverde, was ze bang dat we haar met zijden handschoentjes zouden behandelen. Puur omdat een aantal dingen nou eenmaal moeizamer bij haar gaat. Dat doen we absoluut niet. Ze is gelijk aan al onze promovendi. Toch moeten we zoeken naar een balans. We willen haar niet al te veel in bescherming nemen, maar we willen haar ook zeker niet tekort doen.

WAT IS HET MOOISTE INZICHT DAT JE IN JEZELF KREEG TIJDENS OF NA DE TRAINING?

Ik ben van nature wel een zorgzaam persoon. Die zorgzaamheid kan ik af en toe nog wel eens overdrijven. Je moet dan echt gaan zoeken naar een goed evenwicht tussen autonomie en hulp bieden. Ik merkte bijvoorbeeld dat ik mijn promovenda vaak bij haar arm pakte als ik haar ergens naartoe wilde begeleiden. Ze gaf aan dat ze veel liever mijn arm vastpakt, zodat zij degene is die het contact bepaalt. Ik heb geleerd om niet té betuttelend te zijn. Door de training weet ik nu ook dat je eigenlijk heel nuchter moet omgaan met iemand met een bepaalde beperking. Kijk naar wat nodig is qua ondersteuning, maar kijk ook naar wat juist niet nodig is. Bedenk dan ook hoe je hulp kunt bieden op zo'n manier dat iemand zich niet hulpbehoevend gaat voelen. De training leerde me dat je realistisch moet zijn in het bekijken van wat iemand wel en niet kan. Zorg ervoor dat je iemand op een hele natuurlijke manier laat weten hoe je hem of haar kunt helpen, maar ga het zeker niet opdringen.

“IK VOND HET HEEL MOOI DAT WE TOEN KONDEN ZEGGEN: “JA, DAT IS NORMAAL EN JE KRIJGT NIET MEER OF MINDER KRITIEK DAN ANDERE PROMOVENDI”. TEGELIJKERTIJD WISTEN WE, TOEN WE DAT ZEIDEN, DAT ZIJ DIE EERLIJKHEID HEEL ERG WAARDEERT.”

WAAROM BEN JIJ EEN ÉCHTE HARRIE?

Ik denk omdat ik oprecht wil proberen om het project van mijn promovenda tot een succes te maken. Daarin wil ik vrij ver gaan. Samen met de andere begeleider probeer ik er alles aan te doen dat het project van onze promovenda goed verloopt en dat zij daarbij zo weinig mogelijk hinder ondervindt van haar beperking. Ik denk dat de Harrie-rol goed bij mij past. Als ze een scriptie moeten schrijven, laten vaak de wat meer onzekere studenten weten dat ze mij als hun begeleider willen. Ze voelen zich veilig bij mij. Niet omdat ik geen hoge eisen stel, maar omdat ik begrip voor ze heb en ze af en

toe dat ene zetje in de rug wil geven. Daarin ben ik uiteraard lang niet de enige, maar je merkt dat juist degenen voor wie studeren wat meer moeite kost daar echt op letten.

WAT IS JOUW MOOISTE HARRIE-MOMENT TOT NU TOE?

We zijn nog maar kort bezig met het promotietraject, maar naar aanleiding van de Harrie-training hebben we al zulke goede gesprekken met elkaar gehad. Het mooiste tot nu toe vind ik dat we hebben afgesproken om altijd eerlijk tegen elkaar te zijn. Zeker omdat mijn promovenda aangaf dat ze niets enger vindt dan het idee te hebben dat

ze ontzien wordt. Nadat ze haar eerste teksten had ingestuurd en wij hier commentaar op hadden gegeven, schrok ze een beetje. Ze vroeg zich af of het wel normaal was dat er zoveel commentaar kwam op een eerste poging tot het schrijven van een inleiding. Ik vond het heel mooi dat we toen konden zeggen: “Ja, dat is normaal en je krijgt niet meer of minder kritiek dan andere promovendi.” Tegelijkertijd wisten we, toen we dat zeiden, dat zij die eerlijkheid heel erg waardeert. Daardoor wordt het makkelijker om kritiek te leveren.

HOE ZORGT DE ERASMUS UNIVERSITEIT VOOR MEER INCLUSIE EN DIVERSITEIT?

Binnen de universiteit zijn we op verschillende vlakken bezig met inclusie en diversiteit. Zowel binnen de studentenpopulatie als de docentenpopulatie vinden we het belangrijk om diversiteit te omarmen. Onderwijsinstellingen hebben hier een grote rol in. Als je mensen toestaat om onderwijs te volgen en je bent daarbij open voor iedereen, is dat heel belangrijk voor de kansen die mensen krijgen. Ook bij het niet-wetenschappelijk personeel is er sprake van inclusie. Zo deed iemand van onze postafdeling ook mee aan de Harrie-training. Hij gaf aan dat hij drie mensen met een

arbeidsbeperking in dienst had. Eén van die mannen is een grote, sterke vent. Hij mag alle zware klussen en het sjouwwerk doen. Een ander heeft autisme. Hij controleert alle lijsten als de beste. Op deze manier maak je dus eigenlijk heel goed gebruik van iemands specifieke kenmerken die soms echt een voordeel kunnen bieden, ook al is het formeel een “beperking”.

WAT IS JOUW ADVIES VOOR WERKGEVERS OM HUN WERKVLOER WAT MEER DIVERS EN INCLUSIEF TE MAKEN?

Ik denk dat anoniem solliciteren helpt. Mensen hebben vaak veel vooroordelen waar zij zich vaak niet eens bewust van zijn. We hebben automatisch een voorkeur voor mensen die een beetje op onszelf lijken. Daar moet je op letten. Sollicitaties meer objectief beoordelen kan een uitkomst zijn. Kijk naar iemands vaardigheden en niet naar zijn of haar beperkingen.

WAAROM ZOU ELK BEDRIJF TEN MINSTE ÉÉN HARRIE MOETEN HEBBEN?

Ik denk dat het heel belangrijk is voor iemand met een arbeidsbeperking dat diegene een duidelijke vertrouwenspersoon heeft. Iemand die er altijd

“IK DENK ECHT DAT SOMS DINGEN MISGAAN OMDAT ANDEREN NIET GOED BEGRIJPEN WAT DE REDEN VAN BEPAALD GEDRAG IS. JE KUNT VEEL IRRITATIE OF WRIJVING VOORKOMEN DOOR UITLEG TE GEVEN OVER DE NIEUWE COLLEGA. DAT IS DE ROL VAN EEN HARRIE.”

is en die ook begrijpt waar bepaalde problemen vandaan komen omdat hij of zij de achtergrond van de collega kent. Tijdens de Harrie Helpt-training hoorde ik dat mensen soms in eerste instantie irritant worden gevonden, totdat men weet dat diegene in het autismespectrum zit of bijvoorbeeld ADHD heeft. Dat verklaart veel en leidt tot begrip. Een Harrie is iemand die goed kan reageren op problemen waar de werknemer met een beperking tegenaan loopt, maar het is ook iemand die voor draagvlak kan zorgen in de groep. Mochten collega's vragen of irri-

taties hebben, kun je als Harrie uitlegen wat de oorzaak hiervan is. Ik denk echt dat soms dingen misgaan omdat anderen niet goed begrijpen wat de reden van bepaald gedrag is. Je kunt veel irritatie of wrijving voorkomen door uitleg te geven over de nieuwe collega. Dat is de rol van een Harrie. Het rijtje met vaardigheden waar een Harrie voor staat (Hulpvaardig, Actief, Realistisch, Rustig, Instruerend en Actief) is een hele mooie. Eigenlijk zou iedereen deze eigenschappen moeten hebben. Dan zou de wereld er een stukje leuker uitzien.



SANDER WIJNHOFEN

OPERATIONEEL MANAGER BIJ STAATSBOSBEHEER

WIE BEN JE, WAT DOE JE EN WAAROM DOE JE WAT JE DOET?

Ik ben Sander Wijnhoven en werk als Operationeel Manager bij Staatsbosbeheer. Ik begeleid daar nu anderhalf jaar een groep van 9 mannen in de leeftijd van 25 tot 57 jaar. Een lekker divers team dus! We hebben een heel gezellige groep en iedereen komt met veel plezier naar zijn werk. Het mooie is dat de mannen elkaar allemaal wat willen leren. Dat iedereen zo op zijn plek zit, is heel fijn om te zien. Van jobcoaches hoor ik af en toe dat sommige collega's met een arbeidsbeperking bij hun vorige werk chagrijnig waren of moeilijk gedrag vertoonden. Ik stond met mijn oren te klapperen toen ik dat voor de eerste keer hoorde, want zo ken ik ze helemaal niet! Dan vind ik het dus extra mooi om te zien dat als je je ergens op je plek voelt, je gedrag ook écht verandert. Ikzelf heb dat ook, hoor. Mijn vriendin en ouders zeggen nu dat ik veel gezelliger en vrolijker ben dan ruim anderhalf jaar geleden. Een mooi compliment.

HOE MAAKTE JIJ KENNIS MET DE HARRIE HELPT-TRAINING?

Toen we anderhalf jaar geleden begonnen met deze groep mensen, deelde een jobcoach iets over de Harrie Helpt-training. Ik was gelijk enthousiast. Dat kwam onder meer doordat ik tijdens mijn stages veel met jongeren met een beperking heb gewerkt. Daarnaast werken mijn broertje en moeder allebei in de zorg. Als ik vroeger mijn moeder ophaalde van haar werk, ging ik altijd even naar binnen. De omgang met haar cliënten vond ik hartstikke leuk. Ik kan dus wel zeggen dat ik affiniteit heb met de doelgroep. Tijdens mijn vorige banen heb ik af en toe mensen begeleid. Dat vond ik mooi en dankbaar werk. Toen de Harrie Helpt-training me werd aangeboden, zag ik daar de meerwaarde absoluut van in. Ik heb ook echt veel van de training geleerd. Praktische tips die ik nog steeds gebruik. Bijvoorbeeld het voeren van een sollicitatiegesprek. Want hoe zorg je er nou voor dat je het ijs gelijk breekt en er een persoonlijk gesprek ontstaat? Dankzij de Harrie Helpt-training is dat nu een stuk gemakkelijker voor mij.

WELK ONDERDEEL VAN DE TRAINING IS JE HET MEEST BIJGEBLEVEN?

Het leren werken met de kleurenkaartjes vond ik gelijk heel handig. De groene, oranje of rode kaartjes vul je samen met je collega's in, zodat je hun gemoedstoestand kan leren kennen. Een groen kaartje staat voor dat het goed met je gaat. Op het kaartje schrijf je de kenmerken waaraan iemand kan zien dat jij je goed voelt. Bij een oranje kaartje ben je wat geprikkeld en het gaat slecht met je als je de rode kaart laat zien. Als een collega bepaald gedrag vertoont, kan ik aan de hand van de ingevulde kaarten zien dat het wel of niet goed met hem gaat. Je leert elkaar zo goed kennen en weet waar je aan toe bent.

Welke inzichten over jezelf heb je gekregen door de training en het zijn van een Harrie?

Ik heb best wel een grote eyeopener gehad tijdens de training. Ik ben van mezelf iemand die niet snel opgeeft en dat soms ook van anderen verwacht. Ik zeg al best snel 'kom op, schouders eronder en ga ervoor'. Maar af en toe is het helemaal niet goed aan iemand te zien wanneer iets écht niet lukt. Iets is voor diegene dan veel moeilijker dan het van de buitenkant lijkt. Het was

voor mij echt een wijze les dat ik hier vaker rekening mee moet houden en anders naar mensen moet kijken. Door het uitvoeren van mijn Harrie-rol ben ik er ook achter gekomen dat mensen mij snel vertrouwen. Ik krijg van jobcoaches te horen dat mijn collega's weten wat ze aan mij hebben en dat ze zich fijn bij mij voelen. Dat ik dat voor iemand kan betekenen, vind ik heel waardevol.

WAAROM BEN JIJ EEN ECHTE HARRIE?

Het verschil in niveau is binnen mijn groep collega's best wel groot. Ik vind het belangrijk dat als iemand iets goeds doet, 'een stap maakt', iedereen er evenveel mee te complimenteren. Of het nou een stapje is van een centimeter of eentje van een meter: ik waardeer het allebei even erg en maak dat dan ook duidelijk aan mijn team. Daarnaast ben ik denk ik een echte Harrie, omdat ik zie wat een goede vervolgstap is voor mijn collega's. Ik help ze daarbij om dit te behalen. Zo heb ik bijvoorbeeld een hele afwachterende collega die niet weet of hij een bepaalde opleiding wil gaan doen. Maar... ik wéét dat die opleiding hem helpt in zijn ontwikkeling. Daarom heb ik een leraar van die school laten komen om mijn collega uitleg te geven over de studie. We gaan binnenkort samen naar de school toe zodat ik hem een rondleiding kan geven

(het is toevallig dezelfde opleiding als die ik zelf heb gedaan). Zo probeer ik die, in zijn ogen, enorme drempel zo klein mogelijk te maken. Ik doe er alles aan om hem een zo fijn mogelijk gevoel te geven. Dat probeer ik voor iedereen in de groep.

AAN WELKE SITUATIE MET JOUW COLLEGA'S DIE JE HELPT DENK JE MET WARME GEVOELENS TERUG?

Lastig. Er zijn zó veel mooie momenten. De eerste die mij te binnen schiet is dat één van mijn oudste collega's naar mij toe kwam toen hij een maand bij ons werkte. Hij gaf mij een chocoladereep. Ik vroeg hem waaraan ik die had verdiend.

Hij zei toen dat hij het op zijn nieuwe werkplek zo fijn vond en dat hij het gevoel had dat hij eindelijk zichzelf kon zijn. In het verleden voelde hij zich bij andere banen niet geaccepteerd. Maar nu, bij ons in het team, dus wel. Dat vind ik dan echt een heel mooi iets. Een ander voorbeeld is dat er in onze groep een rustige jongen werkt die zich vaak op de achtergrond houdt. In het begin keek hij de kat uit de boom, maar ik merk nu dat hij zich helemaal vertrouwd voelt in de groep. Hij maakt grappies en er is geen spoortje verlegenheid meer te bekennen bij hem. Deze jongen weet

**“ZO PROBEER IK DIE, IN ZIJN
OGEN, ENORME DREMPEL ZO
KLEIN MOGELIJK TE MAKEN.
IK DOE ER ALLES AAN OM HEM
EEN ZO FIJN MOGELIJK GEVOEL
TE GEVEN. DAT PROBEER IK VOOR
IEDEREEN IN DE GROEP.”**

heel veel van vogels; hij is een echte vogelaar. Ik gaf hem een eigen project waarbij hij nestvlotjes opknapt en aanlegt voor de zwarte stern, een heel zeldzame vogel in Nederland. Je ziet aan hem dat hij ervan groeit. Het leuke is dat hij binnenkort meegaat met de boswachter als vogelspotter bij excursies van Staatsbosbeheer. Dan vertelt hij aan een voor hem vreemde groep mensen alles over de vogels die ze zien. Dat is toch een supermooie ontwikkeling?!

HOE REAGEREN MENSEN IN JE OMGEVING ALS JE ZEGT DAT JE EEN HARRIE BENT?

Mensen beginnen vaak eerst te lachen. Want ja, 'Harrie' klinkt ook gewoon best wel grappig. Als ik dan uitleg wat het inhoudt, is eigenlijk iedereen direct enthousiast. Ik probeer mensen te

inspireren en enthousiasmeren om de training te volgen. Zo ook mijn andere collega's van Staatsbosbeheer. Stel dat ik een dag ziek ben, is er niet gelijk een goede vervanging voor mijn groep. Als mijn collega's de Harrie Helpt-training volgen, hebben zij meer handvatten om mijn groep over te nemen. Hopelijk komen er nog veel meer Harries bij!

WAT WIL JE ZEGGEN TEGEN MENSEN DIE TWIJFELEN OM HARRIE TE WORDEN?

Daar kan ik kort over zijn: gewoon doen! Ik vond de training zelf echt heel leuk. Er is veel interactie en je krijgt handige tips. Je hoort veel verschillende verhalen van allerlei mensen op de werkvloer. Je steekt er dus ook nog eens veel van op. Volg de training, want het is het waard!

**WIE BEN JE, WAT DOE JE EN
WAAROM DOE JE WAT JE DOET?**

Mijn naam is Bibi Amari en ik werk bij de gemeente Hilversum op de afdeling Belastingen. Ik sta daar bekend als een pittige tante, want ik ben lekker recht voor zijn raap. Dat is ook gelijk de reden waarom ik een Harrie ben geworden. Toen mijn werkgever wist dat er iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt bij mij op de afdeling zou komen werken, werd mij gevraagd om hem te begeleiden. De nieuwe collega vond het lastig om signalen op te vangen of van gezichten af te lezen. Zo lukt het hem bijvoorbeeld niet om te zien of je boos, blij of misschien juist sarcastisch bent. Mijn directe karakter kwam daarbij dus goed van pas. En dat blijkt, want we zijn nu al een hele tijd verder en mijn collega is nog steeds in dienst. Hij ondersteunt mij bij administratieve werkzaamheden en dat doet hij heel erg goed!

**“IK BEN EEN LIEVE,
PITTIGE HARRIE DIE MET
VEEL PLEZIER DAT EXTRA
STUKJE BEGELEIDING EN
ONDERSTEUNING BIEDT.”**

BIBI AMARI

MEDEWERKER AFDELING 'BELASTINGEN' BIJ GEMEENTE HILVERSUM

**HOE OMSCHRIJF JIJ JEZELF ALS
HARRIE?**

Ik ben een lieve, pittige Harrie die met veel plezier dat extra stukje begeleiding en ondersteuning biedt. Ik vind dat wanneer je een Harrie wilt zijn, je er ook wel een beetje *feeling* mee moet hebben. Het moet uit je hart komen om iemand écht te willen helpen. Je moet ervoor openstaan en je ervan bewust zijn dat je iemand begeleidt die moeite kan hebben met ogenschijnlijk makkelijke dingen.

**HEB JIJ NIEUWE
KARAKTEREIGENSCHAPPEN
ONTDEKT OF ONTWIKKELD
SINDS JE EEN HARRIE BENT?**

Ja, ik probeer nu eerder uit te zoeken waar iemands gedrag vandaan komt. Dus niet zelf een reden invullen of een oordeel hebben, maar doorvragen en verder kijken. Dit heb ik echt moeten leren bij mijn collega. Toen hij net bij ons in dienst kwam, heb ik hem twee weken helemaal zijn eigen gang laten gaan. Ik wilde zien hoe hij écht

is en wat zijn karaktereigenschappen zijn. Waar is hij goed in en welk gedrag kunnen andere collega's misschien als irritant ervaren? Daarna ben ik samen met hem gaan kijken hoe we zijn kwaliteiten kunnen inzetten, zodat hij al zijn werkzaamheden op een voor hem fijne manier kan doen. Hiervoor had ik een langere adem nodig dan bij andere collega's, maar alleen zo kon ik hem de kans geven die hij verdient. Voordat ik de Harrie-training volgde, deed ik dit een stuk minder. Daar komt dan toch die pittige tante om de hoek kijken. Als ik ergens binnenkwam, had ik al snel mijn oordeel geveld. Ik ben een procesdenker en denk heel erg in 'dit is logisch en dit juist helemaal niet'. Door mijn collega heb ik geleerd dat niet altijd alles logisch hoeft te zijn.

WAT VOEG JIJ ALS HARRIE TOE OP DE WERKVLOER?

Ik ben heel erg oplossingsgericht. Als mijn collega bepaalde ontwikkelingspunten heeft, werk ik daar samen met hem op een opbouwende manier aan. Zo wilde ik in het begin van zijn dienstverband een werkproces voor hem schrijven. Eigenlijk nog voordat ik hem echt kende. Toen bedacht ik dat ik helemaal niet weet wat zijn manier van denken is. Daarom heb ik samen met hem een werkbeschrijving gemaakt,

waarbij we focusten op de dingen die belangrijk voor hem zijn. Daarnaast probeer ik het beste in hem naar boven te halen. We kijken naar dingen waar hij onzeker over is en zoeken dan samen een manier om hieraan te werken. Uiteindelijk krijgt hij dan het inzicht dat hij die dingen wél kan. Dat maakt me trots!

WAT IS JOUW FIJNSTE HARRIE-MOMENT TOT NU TOE?

Mijn allermooiste moment is dat mijn collega in de gaten kreeg dat ik hem begreep. Op een gegeven moment keek hij mij aan en zei: "Eigenlijk kan bijna niemand mij lezen, maar jij kan dat wel." Dat vond ik zo mooi om te horen. Daarbij was het ook heel fijn om te zien dat hij, ondanks dat hij heel onzeker is, zijn kwetsbaarheid aan mij toonde.

HOE HELP JIJ HEM OM MINDER ONZEKER TE ZIJN?

Door samen met hem te kijken waarin hij zich kan ontwikkelen en hem daarbij te ondersteunen. Je moet als Harrie echt iemand willen helpen in zijn of haar groeiproces. Samen met mijn collega heb ik dus gekeken naar waar hij goed in is, waar hij moeite mee heeft en welke feedback hij kreeg van

**"MIJN ALLERMOOISTE
MOMENT IS DAT MIJN
COLLEGA IN DE GATEN KREEG
DAT IK HEM BEGREEP. OP EEN
GEGEVEN MOMENT KEEK HIJ MIJ
AAN EN ZEI: "EIGENLIJK KAN
BIJNA NIEMAND MIJ LEZEN,
MAAR JIJ KAN DAT WEL."**

andere werkgevers. We hebben aan de hand van die antwoorden een schema gemaakt en zijn gaan werken aan zijn ontwikkelpunten. Het is mooi om te zien dat zijn zelfvertrouwen hierdoor enorm is opgekrikt. Hij was in het begin heel afwachtend en niet assertief. Maar nu pakt hij alles zelf op en als er iets is, durft hij ook andere collega's om hulp te vragen. Op een gegeven moment heb ik hem gekoppeld aan een andere collega. Puur om te kijken hoe hij daarop zou reageren. Dat ging heel erg goed. Misschien heb ik hem daarmee destijds een beetje in het diepe gegooid, maar het heeft zijn zelfvertrouwen groter

gemaakt. Dat hij nu samenwerkt met andere collega's, is voor hem een hele grote stap vooruit!

WAT RAAD JIJ ANDERE WERKGEVERS AAN DIE EEN MEER INCLUSIEVE WERKVLOER WILLEN CREËREN?

De beste tip die ik kan geven is: sta ervoor open! Ik denk dat eigenlijk iedereen wel een bepaalde arbeidsbeperking heeft. Zo komt de ene collega altijd te laat en neemt de ander te veel pauzes. Werknemers met een

**“WANNEER IK HEM GERUSTSTEL
EN ZEG DAT HET OKÉ IS OM NIET
ALLES IN ÉÉN KEER GOED TE
DOEN, ZEG IK DAT STIEKEM OOK
EEN BEETJE TEGEN MEZELF.”**

beperking zijn zó loyaal en ze werken dubbel zo hard, omdat ze willen bewijzen dat ze er ook gewoon bij horen. Hoe meer diversiteit op de werkvloer, hoe beter. Ik heb heel veel van mijn collega geleerd. Het is een heel puur en krachtig persoon. Hij wil altijd alles goed doen; hij is een echte control-freak, durft geen fouten te maken. Ik herken dat bij mezelf. Wanneer ik hem geruststel en zeg dat het oké is om niet alles in één keer goed te doen, zeg ik dat stiekem ook een beetje tegen mezelf. Een eerste stap die werkgevers kunnen zetten is door iemand eens te laten ‘snuffelen’ bij het bedrijf. Kijk waar iemand tot zijn of haar recht komt en wat diegene echt leuk vindt om te doen. Op die manier creëer je een win-winsituatie: jij haalt een hele goede nieuwe collega in huis én je geeft iemand een kans om zichzelf op jouw werkvloer te ontwikkelen.

**VOOR ALLE TWIJFELENDE
WERKGEVERS: WAT IS DE
MEERWAARDE VAN DE
HARRIE HELPT-TRAINING?**

Stop met twijfelen! De training biedt veel structuur en leert je om begrip te hebben voor mensen met een arbeidsbeperking. Zo leer je verschillende gesprekstechnieken en krijg je hulpmiddelen in de vorm van bijvoorbeeld schema's. Wij denken heel vaak iemand te kunnen lezen, maar negen van de tien keer is dat helemaal niet zo. Je leert in de training hoe je met bepaalde onzekerheden om kunt gaan. Bij je collega's, maar ook bij jezelf. We zouden deze technieken niet alleen bij werknemers met een beperking moeten toepassen, maar bij iedere collega. Als iemands hart openstaat voor het helpen van mensen, is deze training echt een aanrader.

**“ZE HEEFT MIJN LEVEN
VERRIJKT, OMDAT IK
DOOR HAAR HEB
GELEERD HOE JE SAMEN
MET MENSEN IETS KAN
BEREIKEN.”**

THEO DUIJKER
OPRICHTER ENSPIRATIE

WIE BEN JE, WAT DOE JE EN WAAROM DOE JE WAT JE DOET?

Ik ben Theo Duijker, oprichter van Enspiratie: een sociale én inclusieve onderneming. Eigenlijk ben ik mijn hele werkende leven al werkgever, maar daarnaast ben ik ook een vader van een meervoudig gehandicapte dochter. Zij, met al haar kwaliteiten en beperkingen, is het meest waardevolle dat mij in mijn leven is overkomen. Ze heeft mijn leven verrijkt, omdat ik door haar heb geleerd hoe je samen met mensen iets kan bereiken. Net als op de werkvloer. Ik zag dat hele kleine ontwikkelingen voor grote veranderingen kunnen zorgen. Het is de moeite waard om mensen stapjes te laten zetten die ze uit zichzelf niet zullen maken. Dat geef ik altijd aan de Harries mee: probeer mensen te verleiden om in jouw nabijheid stapjes te zetten, waardoor ze zich steeds meer gaan ontwikkelen en zelfstandig worden.

HOE KWAM JIJ IN AANRAKING MET DE HARRIE HELPT-TRAINING?

Ongeveer 9 jaar geleden kreeg ik wat meer vrije tijd. Ik wilde mij inzetten voor mensen die (soms noodgedwongen) thuiszitten en weer aan het werk willen. In eerste instantie dacht ik eraan om vrijwilligerswerk te gaan doen, maar dat liep een beetje uit de hand. Op een goede manier, gelukkig. Ik raakte – samen met een zorginstelling – betrokken bij de oprichting van 'DROOM!' in Elst: een vergaderlocatie waar mensen vanuit zorginstellingen, cliënten, kwamen werken. De focus lag op de klant en niet zozeer op de cliënten. Dat was best een omslag voor hen. Maar wat gebeurde er? Cliënten ontwikkelden zich enorm. We namen hen serieus en dat wierp zijn vruchten af. Een cliënte met het syndroom van Down praatte 's avonds honderduit over haar dag. Haar ouders stonden versteld; dit deed ze eerder nooit! Prachtig, toch? Zo heb ik een aantal jaren praktijkervaring opgedaan.

Op een gegeven moment meldde Instituut Gak zich bij mij. Ze vroegen mij of ik wat meer wou delen en opschrijven over wat ik deed, zodat ze die tips en tools weer met anderen konden delen. Instituut Gak heeft mij toen aan CNV Jongeren gekoppeld. CNV Jongeren was toen net bezig met het ontwikkelen van de Harrie-*mindset*. Met mijn prak-

tijkervaring heb ik een grote bijdrage kunnen leveren aan de vormgeving van de uiteindelijke Harrie Helpt-training. In eerste instantie deden we maar tien trainingen per jaar, maar inmiddels doen we er met gemak zeven per week!

WAAROM BEN JIJ TROTS OP DE HARRIE HELPT-TRAINING EN ALLE HARRIES VAN NEDERLAND?

Dat steeds meer werkvloeren in Nederland inclusief worden via de Harries, is iets waar ik heel trots op ben. In de ontmoeting met potentiële Harries hoor ik altijd dat men het zo waardevol vindt om iets voor een ander te betekenen. Dankzij de handvatten van de training voelen ze zich nog meer gesterkt om dat ook daadwerkelijk te doen. "Deze collega gaat niet meer weg!" is een veelgehoorde uitspraak van Harries. Er wordt niet meer gesproken over een kwetsbare collega, maar over 'gewoon een collega'. Het Harrie-gedachtegoed is fundamenteel in organisaties geborgd. Daar ben ik supertrots op!

AAN WELK HARRIE-VERHAAL DENK JIJ MET EEN WARM GEVOEL TERUG?

Ik zal Sjef nooit vergeten. Een beer van een vent, tatoeages en bakkenbaarden. Beeld het je maar eens in.

Hij werkte al 20 jaar bij Hoogovens. Sinds kort had hij een nieuwe collega met een arbeidsbeperking. Toen hij over hem vertelde, kreeg hij ineens tranen in zijn ogen. Sjeff zei: "Ik heb mijn nieuwe opvolger ontmoet." Als ik hieraan terugdenk, doet het nog steeds wat met me. Sjeff deelde met ons hoe sterk de band met zijn collega was. Hij had zich nog nooit gerealiseerd dat hij zoveel voor een ander kan betekenen. Zijn nieuwe collega kwam door hem tot bloei, maar ook Sjeff zelf groeide enorm. Hij werd zich bewust van zijn eigen kwaliteiten. Dit soort dingen gebeuren dus tijdens een Harrie Helpt-training. Mensen krijgen inzichten waardoor ze zich realiseren hoe waardevol ze voor iemand kunnen zijn.

WANNEER IS DE ARBEIDSMARKT VOLGENS JOU ÉCHT INCLUSIEF?

Als het niet meer benoemd hoeft te worden, omdat het zelfsprekend is. Ik kom uit een generatie waarin het eigenlijk heel normaal was dat er ook mensen met een arbeidsbeperking bij een bedrijf werkten. Met de jaren zijn we anders naar deze groep mensen gaan kijken. Eigenlijk vanuit de goede bedoeling dat als het je zelf niet lukt om aan het werk te gaan, de staat het wel voor je regelt. Maar juist door die denk-

wijze en de bijbehorende labels zijn mensen als 'anders' of 'niet normaal' bestempeld. We moeten terug naar de overtuiging dat iedereen bepaalde beperkingen heeft. En daarbij wil ik geen enkele stoornis bagatelliseren, hoor. Maar inclusie zou weer meer als fundamentele gedachtegang moeten gelden. Ik denk zeker dat we weer de goede kant op gaan en dat het maatschappelijk gezien een goede tijd is om veranderingen aan te brengen. Hier heb je goede handvatten voor nodig, zoals de Harrie Helpt-training.

HOE KUNNEN WE MET ELKAAR ZORGEN VOOR MEER HARRIES OP DE WERKVLOER?

Het Harrie-gedachtegoed is iets heel moois om al aan kinderen op de basisschool mee te geven. Want op het moment dat je op die leeftijd leert wat inclusie en diversiteit is, neem je dit voor de rest van je leven mee – en dus ook in je maatschappelijke carrière. Mijn droom is dat je de Harrie-mindset meegeeft in de ontwikkeling van kinderen, zodat ze deze als basis kunnen gebruiken in alle samenwerkingen die ze ooit hebben. Of dat nou met collega's is of met vrienden en familie. Net als het veterstrik- en typediploma moet er eigenlijk ook een Harrie-diploma zijn.

"HET HARRIE-GEDACHTEGOED IS IETS HEEL MOOIS OM AL AAN KINDEREN OP DE BASISCHOOL MEE TE GEVEN. WANT OP HET MOMENT DAT JE OP DIE LEEFTIJD LEERT WAT INCLUSIE EN DIVERSITEIT IS, NEEM JE DIT VOOR DE REST VAN JE LEVEN MEE – EN DUS OOK IN JE MAATSCHAPPELIJKE CARRIÈRE."

WAT IS VOOR POTENTIËLE HARRIES EN WERKGEVERS DE BESTE TIP ALS ZE EEN EERSTE STAP WILLEN ZETTEN OM INCLUSIEVER TE WORDEN?

Ga praten met een ervaringsdeskundige! Breng bijvoorbeeld een collega met een arbeidsbeperking in contact met de directeur van een bedrijf. Laat de collega met een arbeidsbeperking zijn of haar persoonlijke verhaal vertellen. Dat komt binnen in het hart van mensen. Als ik aan een andere werk-

gever vertel dat ik vader ben van een meervoudig gehandicapte dochter, krijg ik 9 van de 10 keer te horen dat diegene óók ervaring heeft met mensen met een arbeidsbeperking. Zo open je het gesprek. Door de praktijk met elkaar te delen, slaat dat eerste vonkje vaak al over. De rest volgt dan vanzelf. Harrie zijn is geen functie: het is echt iets wat in mensen zit. En... het is nooit te laat! Je kunt áltijd een Harrie worden.

**WIE BEN JE, WAT DOE JE EN
WAAROM DOE JE WAT JE DOET?**

DAAN: Ik ben Daan Smolders en ik ben projectleider bij Herman Vaessen Tuin | Boom | Groen. Ik ben betrokken geweest bij alle Harrie Helpt-trainingen die mijn collega's hebben gevolgd. Naast mij zitten twee mannen die hovenierswerk doen met de collega's met een arbeidsbeperking: Loek en Bart.

LOEK: Mijn naam is Loek en ik ben voorman van een onderhoudsploeg. Ik werk al zo'n 17 jaar bij dit bedrijf. Sinds 2008 begeleid en ondersteun ik collega's met een arbeidsbeperking. In de loop van de jaren heb ik heel veel verschillende mensen onder mijn hoede gehad. Ik heb dus aardig wat ervaring opgebouwd. Op dit moment begeleid ik één iemand met een beperking.

BART: Ik ben Bart en ik houd me vooral bezig met onderhoudsprojecten. Meestal begeleid ik twee medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voordat ik de Harrie Helpt-training volgde, nam ik al vaker jongens die een beetje meer aandacht nodig hadden op sleeptouw. Het sociale aspect van dit werk vind ik heel erg mooi.



**HOE ZIJN JULLIE BIJ DE
HARRIE HELPT-TRAINING
TERECHTGEKOMEN?**

DAAN: We waren eigenlijk al heel lang op zoek naar een goede cursus om onze medewerkers meer te leren over hoe je kunt omgaan met iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt. In het begin leerden we vooral veel van jobcoaches, maar zij gaven natuurlijk geen trainingen. We wilden een cursus waarbij je praktische handvatten krijgt over hoe je met deze doelgroep kunt omgaan. Via

Groencollectief Nederland kwamen we in aanraking met de Harrie Helpt-training. Zij waren zo enthousiast dat het voor ons gelijk duidelijk was dat we deze training ook wilden volgen. De eerste lichter Harries bestaat uit acht mannen en op dit moment hebben we in totaal 15 Harries binnen ons bedrijf. Ieder jaar doen we een herhaling van de training. Dat vinden we heel belangrijk. Op die dag kunnen onze medewerkers bij de trainers aangeven waar ze tegenaan lopen en zoeken we samen naar oplossingen. Je leert heel veel van elkaar tijdens zo'n terugkomdag.

WAT IS HET FIJNSTE DAT JULLIE VAN DE TRAINING HEBBEN GELEERD?

LOEK: Ik vond de handvatten die je toegereikt krijgt heel prettig. We hadden de eerste cursus eigenlijk gelijk in 2008 moeten hebben. Helaas bestond de tweedaagse training toen nog niet. In het begin zijn we een beetje voor de leeuwen gegooid. We moesten zelf uitzoeken hoe we op de juiste manier met de collega's om konden gaan. Bart en ik hebben van onszelf een vrij rustig karakter en dat vormt wel een goede basis voor een Harrie. Je moet geduld hebben en de rust nemen om te kijken hoe je het beste met iemand om kunt gaan. Bij de Harrie Helpt-training werd duidelijk uitgelegd hoe je dat op een goede manier kan doen. Daarbij kregen we waardevolle tips die we in de praktijk kunnen toepassen.

DAAN: In eerste instantie lijkt het alsof er hele simpele dingen worden besproken tijdens de training, maar het zijn juist die dingen waar je als leidinggevende helemaal niet snel bij stilstaat. Tijdens de allereerste incompany-trainingsdag werden er dingen besproken die normaal gesproken een beetje uit de schijnwerpers worden gehouden. Het is goed dat zo'n dag teweegbrengt dat je veel eerlijker naar elkaar toe kunt zijn.

WELK MOMENT ALS HARRIE-ZIJNDE BLIJFT JOU ALTIJD BIJ?

BART: Ik vind het zelf heel waardevol om te merken dat ik mijn collega's het gevoel kan geven dat ze een veilige en vertrouwde werkplek hebben. Alle medewerkers dragen de bedrijfskleding. Waar ze voorheen bij andere werkgevers misschien een apart oranje hesje aan moesten, zijn ze bij ons gewoon een onderdeel van de groep. Ze horen erbij. Dat voelen ze zelf ook en je ziet ze daar bijna letterlijk van groeien. Ze krijgen er een hoop zelfvertrouwen van terug.

DAAN: Er kwam hier ooit een jongen werken van wie de jobcoach zei dat hij niks kon toevoegen aan ons bedrijf. Hij werkt hier nog steeds en doet het echt heel goed. Dat vind ik fantastisch. Als bedrijf willen wij bijdragen aan dat sociale stukje. Ik denk dat iedereen wel iemand met een beperking kent in zijn of haar omgeving. Je wilt natuurlijk dat diegene een eerlijke kans krijgt op de arbeidsmarkt. Als je daar als bedrijf iets aan bij kunt dragen, is dat echt heel gaaf.

LOEK: Je bouwt echt een band op met je collega's. Zo gaf één collega aan dat hij ging verhuizen, maar dat hij eigenlijk geen hulp had bij de verhuizing. Ik

**“JE WILT NATUURLIJK DAT
DIEGENE EEN EERLIJKE KANS
KRIJGT OP DE ARBEIDSMARKT.
ALS JE DAAR ALS BEDRIJF IETS
AAN BIJ KUNT DRAGEN, IS DAT
ECHT HEEL GAAF.”**

heb hem toen samen met een andere collega geholpen. Het zijn van een Harrie is meer dan je rol uitoefenen op de werkvloer. En dat vind ik juist zo mooi.

HOE ZIET EEN INCLUSIEVE WERKVLOER ER VOLGENS JULLIE UIT?

DAAN: Als ik de huidige situatie bij ons vergelijk met de situatie van meer dan 10 jaar geleden, zie ik een groot verschil in hoe mijn collega's aankijken tegen inclusie en diversiteit. Destijds was het voor velen nog onbekend om met collega's met een beperking te werken. Ze zagen het vaak niet zitten

om met iemand samen te werken die een arbeidsbeperking heeft. Nu is het al veel meer bekend en staat iedereen er totaal anders in. Dat komt omdat iedereen ziet wat een goede aanvulling de collega's zijn binnen ons bedrijf. Ik denk dus dat je een inclusieve werkvloer hebt wanneer niemand opmerkt dat sommige collega's 'anders dan anders' zijn.

OP WELKE MANIER KUNNEN WERKGEVERS INCLUSIE OMARMEN BINNEN HUN BEDRIJF?

DAAN: Zoek de samenwerking met een jobcoach. Ga de stap naar meer

"NATUURLIJK KOST HET TIJD EN GEDULD. MISSCHIEN MEER DAN BIJ EEN 'GEWONE' COLLEGA, MAAR STA DAARVOOR OPEN EN WEES JE ER BEWUST VAN."

inclusie op de werkvloer samen aan. Je hoeft een werknemer met een arbeidsbeperking niet gelijk aan te nemen voor vijf dagen in de week. Begin eens met twee dagen en bouw het daarna op. Natuurlijk kost het tijd en geduld. Misschien meer dan bij een 'gewone' collega, maar sta daarvoor open en wees je er bewust van. De samenwerking kan best floppen, maar dat heb je met "reguliere" werknemers ook. Dus je moet er tijd en moeite insteken om zelf op een goede manier te ervaren hoe het is om met allerlei collega's samen te werken. Het is echt niet altijd gemakkelijk, maar het brengt zoveel moois met zich mee.

LOEK: Werknemers met een arbeidsbeperking zijn vaak harde werkers! Een mooie toevoeging voor ieder bedrijf, denk ik.

WAT WILLEN JULLIE ZEGGEN TEGEN IEDEREEN DIE EEN HARRIE WIL WORDEN?

BART: Het zijn van een Harrie is een hele mooie aanvulling van jou als werknemer, maar ook als persoon. Ik vind het echt een verrijking. Je leert heel veel over het omgaan met verschillende soorten mensen. Daar kun je alleen maar van groeien. Daarbij is het ook heel dankbaar werk.

DAAN: De Harrie Helpt-training is eigenlijk voor iedereen goed om te volgen. We hebben het de hele tijd over mensen met een arbeidsbeperking, maar dat is helemaal niet per se waarvoor de training bedoeld is. Het is een stukje bewustwording van hoe je met mensen omgaat.



AART VAN DER GAAG
COMMISSARIS 100.000 BANEN

WIE BEN JE, WAT DOE JE EN WAAROM DOE JE WAT JE DOET?

Ik ben Aart van der Gaag en ik zit nu in mijn zevende jaar als commissaris 100.000 banen vanuit het VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland (de drie grote werkgeverskoepels). Sinds twee jaar ben ik ook actief als inspirator voor overheidswerkgevers. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat het bedrijfsleven de komende jaren voor 100.000 extra banen zorgt en overheidswerkgevers voor 25.000 banen. Al snel merkte ik dat een boegbeeld in zijn eentje niet zoveel voorstelt. Je kan op een zeepkist gaan staan en roepen “doet u het vooral!”, maar dat werkt niet zo goed. Om die reden ben ik op zoek gegaan naar financiën om het project te ondersteunen. Stichting Gak financiert het project en hierdoor heb ik een team op kunnen bouwen. Samen overtuigen wij bedrijven om hun deuren te openen voor mensen met een arbeidsbeperking – en in dit geval dus scherp gericht op mensen uit de banenafpraak. Die kwam er in plaats van de verplichte quotumwet. De weg omhoog naar de 125.000 banen gaat eigenlijk heel goed! Zelfs toen er een wereldwijde pandemie uitbrak, bleef de teller gelijk en daalde deze niet. Dit laat zien dat organisaties echt het inclusieve pad zijn ingeslagen. Bedrijven investeren veel in hun medewerkers, ze geloven in ze. Dat betekent dus dat mensen met een arbeidsbeperking niet als eerste worden ontslagen!

HOE KIJK JIJ NAAR DE ONTWIKKELING VAN DE QUOTUMWET?

Met mijn 45 jaar ervaring durf ik te beweren dat arbeidsprojecten eigenlijk bijna altijd mislukken. Maar deze niet! De banenafpraak is tot op dit moment voor elkaar en daardoor wordt Nederland een stuk inclusiever. Bedrijven die ontdekt hebben hoe fijn het is om werknemers met een (arbeids)beperking in dienst te hebben, nemen ook echt wel eens mensen aan die buiten de banenafpraak vallen. Ze hebben ontdekt dat het een toegevoegde waarde heeft. Ik verwijs altijd naar een Amerikaans onderzoek van Accenture: Getting to equal. Zij vergeleken 200 inclusieve organisaties met 5000 vergelijkbare organisaties die niet inclusief waren. Op alle fronten scoorden de inclusieve organisaties beter. Niet alleen op arbeidstevredenheid, maar ook op dingen als winstgevendheid en markt bereik. Dat is toch fantastisch? En de Harrie Helpt-training draagt hieraan bij!

WELKE RELATIE HEB JIJ MET DE HARRIE HELPT-TRAINING?

Toen ik zeven jaar geleden begon aan deze rol, kwamen Robin en Lianne (een van de Realisten: jongeren met een arbeidsbeperking) kennismaken met

me. Zij introduceerden ‘Harrie’ bij me. Als een van de weinige vakbonden deed CNV Jongeren er echt iets aan om de banenafpraak tot een succes te maken. Het mooie aan de Harrie Helpt-training is dat Realisten een vaste rol hebben in de training. Dat is nodig, want vaak praten we over ze, zonder dat we ze echt horen binnen het gesprek. Ik vind zelf altijd al de interne jobcoach veel interessanter dan de externe. Want een interne jobcoach, of een Harrie, staat náást de collega en weet niet alleen wat er in het werk nodig is, maar snapt ook hoe hij of zij met een collega met een arbeidsbeperking om moet gaan. Daar levert CNV Jongeren een hele mooie bijdrage aan. Het feit dat de Harrie Helpt-training na 10 jaar nog steeds bestaat, laat ook wel zien dat het een niet te missen hulpmiddel is voor een inclusievere arbeidsmarkt. Ikzelf ben trouwens nog geen Harrie, maar ik ga de training volgen. Dan word ik wel de oudste Harrie van Nederland, maar die moet er ook zijn. Toch?

OP WELKE MANIER DRAAGT DE HARRIE HELPT-TRAINING VOLGENS JOU BIJ AAN EEN MEER INCLUSIEVE EN DIVERSE ARBEIDSMARKT?

Eigenlijk worden alle Harries op de werkvloer een soort ambassadeur voor meer inclusie. Ik geloof heel erg in

"HET IS SOWIESO VOOR IEDEREEN DIE EEN NIEUWE BAAN HEEFT FIJN OM EEN BUDDY TE HEBBEN OP DE WERKVLOER. MENSEN KUNNEN NOU EENMAAL VASTLOPEN IN DE EERSTE DAGEN OF WEKEN BINNEN EEN NIEUW BEDRIJF."

de olievlekwerking. Als een Harrie op bijvoorbeeld een verjaardag heel informeel vertelt over zijn of haar rol, zie je de interesse met de minuut groter worden. Mond-tot-mondreclame is veel betere reclame dan bijvoorbeeld een poster of een flyer. Hoe meer Harries er zijn, hoe meer monden erover praten, des te meer Harries er komen en hoe inclusiever de arbeidsmarkt wordt.

WELKE IMPACT KAN EEN HARRIE VOLGENS JOU MAKEN OP IEMAND MET EEN ARBEIDSBEPERKING?

Het grote verschil met een jobcoach is dat een Harrie op de werkvloer naast de collega staat. Dus als er problemen zijn, hoef je niet eerst te bellen om

voor volgende week een afspraak te maken. Nee, je tikt je Harrie op zijn of haar schouder en je lost het probleem samen op. Ik denk altijd: je wordt niet voor niets een Harrie. Je bent gemotiveerd om anderen te begeleiden en te ondersteunen. Collega's met een arbeidsbeperking voelen zich hierdoor vertrouwd en zijn daardoor uiteindelijk duurzamer inzetbaar. Een mooie ontwikkeling, waarin een relatief korte training als de Harrie Helpt-training een grote rol in speelt.

WAAROM ZOU ELK BEDRIJF MINIMAAL ÉÉN HARRIE MOETEN HEBBEN?

Eigenlijk zou je niet moeten willen werken zonder dat er een buddy op

de werkvloer is die jouw steun kan zijn. En dan heb ik het over een buddy voor collega's met een arbeidsbeperking, maar ook voor "reguliere" werknemers. Het is heel handig dat een Harrie meer achtergrondinformatie en praktische handvatten heeft om op een goede manier om te gaan met iemand met een arbeidsbeperking. Natuurlijk kan de samenwerking met een collega met een arbeidsbeperking misgaan, maar dat kan met een 'gewone' werknemer ook. Een Harrie kan bepaalde fouten voorkomen, waardoor collega's met een arbeidsbeperking langer met plezier naar hun werk blijven gaan. Een win-winsituatie, dus.

WAT WIL JIJ TEGEN ALLE ORGANISATIES ZEGGEN DIE TWIJFELEN OM DE HARRIE HELPT-TRAINING AAN HUN MEDEWERKERS TE GEVEN?

Ga eens bij collega-ondernemers op bezoek die wel Harries in dienst hebben. Vraag waarom hij hiervoor heeft gekozen en wat het hem heeft opgeleverd. Dat is de beste overtuigingskracht die er is. Je kan je website volschrijven, video's maken of het van de daken schreeuwen... Het beste is om ervoor te zorgen dat een werkgever ter plekke ziet dat het werkt en er kennis mee kan maken. En ga dan niet alleen met de directeur praten. Nee, juist niet.

Loop een rondje mee met de Harries op de werkvloer en neem een paar van je eigen medewerkers mee die Harrie willen worden.

WAT WIL JE ECHT NOG EVEN KWIJT?

Het traject voor de 125.000 banen loopt tot 2026 (voor de overheid tot 2024). Het is natuurlijk fantastisch als we dat doel halen, maar tegelijkertijd zeg ik: het moet maar eens afgelopen zijn dat we überhaupt een project moeten hebben voor deze zaak. We moeten op weg naar een inclusief Nederland.

Dat betekent ook dat we de doelgroep moeten verbreden. Soms kan ik zelf niet eens uitleggen waarom de één wel in de banenafpraak past en de ander niet. Bij het verbreden van die doelgroep betekent het ook dat de markt voor Harries nog veel groter wordt. Een statushouder benader je natuurlijk anders dan iemand met autisme. Het is sowieso voor iedereen die een nieuwe baan heeft fijn om een buddy te hebben op de werkvloer. Mensen kunnen nou eenmaal vastlopen in de eerste dagen of weken binnen een nieuw bedrijf. Dat zijn echt niet alleen de collega's met een arbeidsbeperking. Zorg ervoor dat iedereen een Harrie heeft, dat maakt je werkende leven een stuk leuker.



JUSTINE FEITSMA

VOORZITTER CNV JONGEREN

NAWOORD

Wij zijn zo ongelooflijk trots op alles wat de Harrie-training is geworden en wat het ons allemaal heeft gebracht. Het is wat mij betreft het perfecte voorbeeld van hoe de vakbond werknemers en werkgevers helpt om samen de werkvloer inclusief te maken. Niet voor niets is iedereen er razend enthousiast over, van Tweede Kamerleden tot kleine werkgevers. Iedereen gebruikt 'Harrie' als een voorbeeld van hoe het wél kan. De vraag naar Harrie Helpt-trainingen is exponentieel gegroeid, en CNV Jongeren wordt nu ook gevraagd om mee te denken met organisaties over hoe zij inclusie in de hele organisatie kunnen realiseren.

Er is vaak veel kritiek op de banenafpraak en er gaat ook nog veel mis. Voor het succesvol realiseren van de banenafpraak is, wat ons betreft, het **duurzaam** plaatsen cruciaal. Als je een beperking hebt, wil je niet de ervaring van meerdere tijdelijke contracten bij steeds andere werkgevers. En als werkgever wil je investeren in iemand met wie het lukt om een duurzame werkrelatie op te bouwen. De Harrie-collega, met de praktische tips en handvatten, is een ideale manier om dit te bereiken. Deze Harrie, gecombineerd met het inbedden van het Harrie-gedachtegoed in de hele organisatie, heeft als resultaat dat bedrijven echt inclusief worden. Dan zou steeds opnieuw plaatsen en aannemen tot het verleden kunnen behoren.

De Harrie-opzet is bottom-up gecreëerd: de eigen verhalen van jongeren met een beperking staan centraal en er worden casussen uit de praktijk gebruikt. Daarnaast kijken organisaties zelf met onze hulp hoe zij inclusie kunnen realiseren binnen hun bedrijf. Wat ons betreft is dit absoluut noodzakelijk om een cultuurverandering te realiseren. Dit staat in sterk contrast met beleid dat vaak top-down wordt bepaald, zonder de uitwerking in de praktijk te zien.

De waarheid is dat we nog een wereld te winnen hebben als het gaat om inclusie op de werkvloer, want het gaat lang niet zo snel en goed als we eigenlijk zouden willen. Maar de jongeren met een arbeidsbeperking die actief zijn bij ons roepen altijd dat verandering bij jezelf moet beginnen. Dat is ook het motto van CNV Jongeren en wij zijn gemotiveerder dan ooit om hieraan bij te dragen!

Justine Feitsma
Voorzitter CNV Jongeren

www.cnvjongeren.nl | www.ikbenharrie.nl

