



### Goed contact

De vier Oekraïense medewerkers zijn 32 uur werkzaam in de huishouding. “Dat is meer dan alleen kamers schoonmaken. Eerst hebben ze een dagje meegelopen en daarna werkten ze al snel zelfstandig. Het zijn toegewijde en harde werkers.” Lammert de Vries is blij met hun aanwezigheid. Kampt hij net als veel horecagelegenheden met personeelstekort? “We hebben hier op één dag enorme pieken en dalen in de drukte, dat weten we nog net op te vangen. Maar dat kan zomaar veranderen.” Dan zal hij zeker eerst bij het WSP aankloppen. “Dat contact is er al jaren en dat gaat heel goed. Als er bepaalde events zijn, zoals de Banenmarkt op het schip, benaderen ze ons en wij informeren altijd bij het WSP als we personeel zoeken. Het WSP helpt ons ook met eventuele subsidies en andere wet- en regelgeving, daar zijn wij zelf niet erg handig in.”

Het hotel had al regelmatig mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst. Momenteel werken er twee medewerkers met autisme. “Dat gaat hartstikke goed. Ze hebben hun eigen taken en alle collega’s houden er rekening mee. Ze moeten hen geen andere klusjes laten doen. Ik zorg altijd dat de andere medewerkers op de hoogte zijn. Dat laat ik de persoon in kwestie ook weten. En als iemand liever niet vertelt dat hij bijvoorbeeld autistisch is, dan

Lammert de Vries:  
‘Wij zijn dolgelukkig om in deze krappe arbeidsmarkt deze mensen te vinden’

leg ik dat op een andere manier uit. Het zijn van die kleine dingen, waar je even op moet letten.”

### Knop omdraaien

Lammert de Vries ziet de samenwerking met het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland als een win-win situatie. “In deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt zijn wij dolgelukkig om langs deze weg mensen te vinden, maar ook voor de mensen zelf is het fijn om aan het werk te kunnen. Ik kan het iedere werkgever aanraden. Het is mooi om hieraan bij te dragen en zoveel inspanning is het echt niet. In het begin dacht ik ook dat je in de horeca niet met mensen met een arbeidsbeperking kon werken. Dat is niet waar. Soms moet je echt even die knop omdraaien en juist van de mogelijkheden van mensen uitgaan, en niet van de onmogelijkheden in jouw bedrijf. Je hoeft vaak maar een kleine aanpassing te doen om mensen aan het werk te helpen.”

## CNV JONGEREN: ‘MIND THE GAP’

# ‘Realisten’ delen hun ervaringen

De overstap van speciaal onderwijs naar de arbeidsmarkt is voor jongeren lastig, en al helemaal voor jongeren met een beperking. Jongerenbond CNV Jongeren onderzocht met een pilotproject in Arnhem hoe werkgevers, scholen en jongeren zich beter kunnen voorbereiden op de overstap naar regulier onderwijs of een baan. De uitkomst was verrassend.



Marjolein Beishuizen en Noor Wobbes

‘Hoe kunnen we jongeren beter voorbereiden op de overstap naar de arbeidsmarkt? Zodat ze, als ze eenmaal aan het werk gaan, beter weten wat ze nodig hebben. Dat was de insteek van deze pilot. Daarbij hebben we ons vooral gericht op het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en het praktijkonderwijs (PRO),” vertelt Marjolein Beishuizen, die als projectleider vanuit CNV Jongeren betrokken was bij ‘Mind the Gap’. De éénjarige pilot werd in juli 2022 afgerond.

### Ervaringsdeskundigen

Centraal in de pilot stonden de zogeheten Realisten. Jongeren met een arbeidsbeperking die vaak al een baan hebben. Marjolein: “Realisten, omdat deze jongeren een arbeidsbeperking hebben, maar heel goed weten wat ze wel en niet kunnen. Zij zijn opgeleid op onze Realisten Academie. Daar leerden ze pitches en voorlichting te geven aan bedrijven. Zo namen ze vooroordelen weg en werden ze tegelijkertijd zelfverzekerder.”

## 'De Realisten vroegen zich af of ze niet teveel gepamperd worden'

Deze Realisten werd nu gevraagd masterclasses te geven aan jongeren van VSO/PRO scholen in de regio. Ze deelden hun persoonlijke verhalen en gaven concrete tips. Daarnaast liep, in samenwerking met Enspiratie (zie p. 31), een traject met Harrie-trainingen voor mensen uit het bedrijfsleven, speciaal gericht op het VSO/PRO: "Waar lopen jongeren die net van school komen tegenaan? Wat zijn hun onzekerheden? En ook hier sprak een Realist over de eigen ervaringen."

### Veilige omgeving

Vervolgens deelden de Realisten op een intervisiebijeenkomst hun ervaringen met beleidsbepalers van VSO/PRO scholen, onderwijsspecialisten, Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland en Gemeente Arnhem. Marjolein: "Wat daaruit naar voren kwam was verrassend. De Realisten gaven aan dat het speciaal onderwijs een hele veilige omgeving biedt, maar dat daardoor de overstap naar een regulier MBO of baan juist extra groot wordt. Daar moet je ineens je eigen boontjes doppen. Daar ben je ineens 'anders', maar daarover heb je in het speciaal onderwijs niet leren praten. Eigenlijk zeiden ze: worden we niet te veel gepamperd? Laat ons juist in die veilige omgeving fouten maken en leer ons opstaan. En leer ons over onze beperking te praten. Dan kun je later beter aangeven wat je grenzen en wensen zijn. Verder bleek uit de

pilot dat niet alle jongeren een realistisch beeld hebben van hun eigen talenten en potentie in de nieuwe omgeving."

### Actief meedenken

Met deze kennis wordt een vervolstraject gestart en is een Vijfpuntenplan opgesteld (zie kader Vervolg). De Realisten gaan optreden als adviespool voor het onderwijs. "MBO Rijn IJssel wil bijvoorbeeld dat de Realisten actief gaan meedenken over hoe ze onder meer intakegesprekken kunnen verbeteren. En in het VSO/PRO zullen de Realisten advies gaan geven aan onderwijsprofessionals over hoe je leerlingen het best voorbereidt op een reguliere werkomgeving. Marjolein Beishuizen: "De pilot heeft tot het inzicht geleid dat je jongeren moet betrekken bij het maken van beleid. Dan krijg je het beste beleid, als je de ervaringsdeskundigen laat meedenken."

### Vervolg

Om het 'gat' tussen speciaal onderwijs en vervolgonderwijs of arbeidsmarkt te dichten, ontwikkelde CNV Jongeren het Vijfpuntenplan voor professionals in het VSO/PRO. Meer informatie over het vervolstraject vind je op [www.cnvjongeren.nl](http://www.cnvjongeren.nl) onder Nieuws of neem contact op met Inge Heesen, adviseur Project & Strategie van CNV Jongeren ([i.heesen@cnvjongeren.nl](mailto:i.heesen@cnvjongeren.nl), tel. 06-39839624).

## De Realisten

Het pilotproject 'Mind the Gap' werkte met zes Realisten. Voor het vervolg gaat CNV Jongeren op zoek naar nog vier gedreven mensen die deze groep komen versterken. De Realisten van de pilot delen hier enkele tips met jongeren en werkgevers.

### NOOR WOBBS

Content Creator bij Avabel Nederland BV en Decoratie- en restauratieschilder

#### TIP VOOR JONGEREN

"Maak je beperking begrijpelijk voor anderen. Zorg dat je jouw situatie, in begrijpbare taal kunt uitleggen. Bijvoorbeeld met een vergelijking zoals 'mijn batterij laadt niet meer volledig op, dus ik heb maar 60% energie om over de dag te verdelen. Terwijl jij wellicht voor 100% kunt opladen.' Dit vergroot het bewustzijn en verbetert de communicatie."

#### TIP VOOR WERKGEVERS

"Maak inzichtelijk waar de nieuwe medewerker tegenaan kan lopen en waar diegene goed in is. Benoem de beperking, maar maak er geen groot negatief iets van. Kijk liever naar wat de medewerker juist hartstikke goed kan. En laat de medewerker zelf bekijken wat realistisch voor hem of haar is. Ga het niet invullen."



v.l.n.r. Renske te Riet, Noor Wobbes, Esmee Anne de Meulmeester, Bram Goring, Miranda van de Burgt, Esther Vos

### ESTHER VOS

Secretaresse bij Corpoforte & Active 4 Health in Nieuwerkerk aan den IJssel

#### TIP VOOR JONGEREN

"Zoek een baan die haalbaar is en die je in ieder geval fysiek en/of mentaal aankunt. Daarnaast: doe iets wat je leuk vindt en waar je goed in bent. Dat maakt de kans op een passende baan het grootst en je voorkomt teleurstellingen. En wees eerlijk en duidelijk over je beperking."

#### TIP VOOR WERKGEVERS

"Kijk naar iemands mogelijkheden en kwaliteiten. Vaak is een beperking geen belemmering voor het leveren van kwaliteit en de gevraagde verwachtingen. Zet vooroordelen over bijvoorbeeld ziekteverzuim opzij. Mensen met een arbeidsbeperking zijn meestal extra gemotiveerd en werken hard!"

### MIRANDA VAN DE BURG

Projectleider Ruimtelijk Domein van de gemeente in Oss (tot april 2022)

#### TIP VOOR JONGEREN

"Durf je kwetsbaar op te stellen. Je kunt wel een masker opzetten en denken: dan red ik het wel in de 'normale' wereld. Maar de realiteit is dat je dan toch tegen je beperking aanloopt. Dat was ook voor mij een beetje een zoektocht."

#### TIP VOOR WERKGEVERS / DOCENTEN

"Neem de randvoorwaarden die iemand stelt serieus en ga het gesprek daarover aan. Zo heb ik er zelf bijvoorbeeld heel veel aan, als ik een rustig plekje heb waar ik één keer per uur even mijn yogamatje neer kan leggen."

### RENSKE TE RIET

Secretariele medewerker op afdeling Facilitair Beheer bij De Onderwijs-specialisten

#### TIP VOOR JONGEREN

"Voor iedereen die als Realist mee wil doen aan een project zoals Mind the Gap: doe het! Je krijgt een beter inzicht in jezelf en je geeft door jouw verhaal te delen andere jongeren een beter inzicht in zichzelf."

#### TIP VOOR WERKGEVERS

"Probeer niet de nadruk op de beperking te leggen, maar laat de medewerker zoveel mogelijk meedraaien binnen zijn of haar mogelijkheden. Mij heeft dit enorm veel zelfvertrouwen gegeven."

### BRAM GÖRING

Regisseur werk & inkomen bij de gemeente Arnhem

#### TIP VOOR JONGEREN

"Leer je beperking als kracht in te zetten. Vertel de werkgever waarom hij juist jou moet hebben. Waar in maak jij het verschil? Bespreek wat de werkgever kan regelen om jou de beste versie van jezelf te laten zijn. Een aanpassing, een jobcoach of een collega om te sparren. Durf aan te geven als iets niet lukt, dan word je niet overvraagd."

#### TIP VOOR WERKGEVERS

"Leg de nadruk op de persoon. Bespreek wat de medewerker nodig heeft en zoek samen naar creatieve oplossingen. Wees realistisch: niet alles kan, maar meestal meer dan je denkt. Is iemand al langer in dienst? Blijf ondersteuning bieden en schaaft bij. Zorg voor perspectief. We hebben elkaar hard nodig, nu en in de toekomst. ➔