

## Welke begeleiding willen studenten zelf tijdens de BPV

CNV Jongeren / Realisten Academie | Janneke Hiddink en Julia van Dam

Hoe willen jongeren (met extra ondersteuningsbehoefte) zelf begeleid worden tijdens de BPV? Die vraag staat centraal in de workshop van CNV Jongeren.

CNV Jongeren is een vakbond, maar wel een bijzondere. Ze doen geen cao-onderhandelingen, maar komen wel in de breedste zin op voor de belangen van jongeren en dan met name als er sprake is van extra ondersteuningsbehoefte. Ze geven daar vorm aan met twee projecten, de Realisten Academie en Ik ben Harrie.

Bij de Realisten Academie richten ze zich op de persoonlijke versterking van jongeren met een arbeidsbeperking/afstand tot de arbeidsmarkt/extra ondersteuningsbehoefte. De term realistisch doet daarbij meer recht aan wat jongeren kunnen. Het gaat uit van de kracht en niet van de beperking. De trainingen die ze geven zijn daar ook op gericht: wat kun je doen om je positie te versterken en je baankansen te vergroten?

Ik ben Harrie is opgezet om voor betere begeleiding op de werkvloer te zorgen. Harrie staat voor: Hulpvaardig; Alert; Realistisch; Rustig; Instruerend en Eerlijk. Uit onderzoek van CNV Jongeren was gebleken dat de collega die zorgt voor de begeleiding en ondersteuning, die naar je omkijkt, de factor is die het verschil maakt. Toen hebben ze zich de vraag gesteld: hoe zorgen we ervoor dat er meer goede begeleiders komen? Dat was de start van de 'Harrie-trainingen'. Inmiddels zijn er in Nederland al 11.000 getrainde Harries (m/v). Bij stages zien ze hetzelfde als op de werkvloer. Daarom is de training ook geschikt voor BPV-begeleiders.

Uit de zaal komt een vraag over financiering van de training. Er zijn kosten verbonden aan de training van twee dagen. Die zijn afhankelijk van het aantal mensen, incompany of niet enz. Het komt ook voor dat Werkgeversservicepunten de training inkopen en aanbieden aan bedrijven.

Een andere vraag gaat over de doelgroep. Wanneer heb je het over een extra ondersteuningsbehoefte, welke groep heeft daar recht op? Wat CNV Jongeren betreft heeft iedereen baat bij een collega die naar je omkijkt, maar tot op heden is de training hoofdzakelijk gericht op de ondersteuning van mensen met een (vastgestelde) arbeidsbeperking.

Tijd om het gesprek verder te voeren aan de hand van een aantal stellingen. De eerste stelling:

“Als BPV-begeleider moet ik zorgen dat de stage succesvol verloopt”

De meningen zijn verdeeld. Een deelnemer die voornamelijk jongeren op niveau 1 en 2 begeleidt voelt zich zeker verantwoordelijk voor een goed voortraject, bij het zoeken naar een passende plek, de match, bespreken wat ze nodig hebben. Daar kun je veel verschil maken en bijdragen aan een succesvolle stage. “It takes 3 to tango”, vindt een ander. Student, school en bedrijf zijn samen verantwoordelijk voor succesvolle stage. De student moet zich goed voorbereiden, school moet zorgen voor een goede match en het leerbedrijf moet zorgen voor goede begeleiding.

Een ander perspectief: succes is een ruim begrip. Zeker op niveau 1 moet je kleine successen ook vieren. Succes gaat verder dan allerlei wettelijke eisen. Bijvoorbeeld een nieuw inzicht over wat iemand wel of niet wil of kan. Misschien ben je niet verantwoordelijk voor de stage, maar wel voor de student. Een andere medewerker van een entreeopleiding sluit zich daarbij aan: “Wij moeten een lans breken voor onze studenten bij bedrijven, zodat ze daar kunnen leren.” Dus: driehoek student, school, bedrijf ja, maar de verantwoordelijkheid van school voor deze studenten is groot.

De tweede stelling is:

“Een student begeleiden met een zichtbare ondersteuningsbehoefte is gemakkelijker dan het begeleiden van een student met een onzichtbare ondersteuningsbehoefte.”

Zelfinzicht speelt een belangrijke rol vind een deelnemer. Weten wat je wel en niet kan is misschien nog wel belangrijker dan de daadwerkelijke beperking. Dat is waar, maar kun je dat verwachten van jongeren? Als je voor het eerst werkervaring gaat opdoen weet je nog niet precies wat je kan. Je hebt het nog niet meegemaakt. Janneke spreekt, als iemand met een visuele beperking, uit eigen ervaring. Iemand wil misschien heel graag, maar past het binnen het werkveld? Wat is dan het toekomstperspectief dat je iemand kunt bieden. Dat kan voor stagebegeleiders een lastig vraagstuk zijn.

We komen op het punt privacywetgeving. Wat mag wel en wat mag niet worden gedeeld over een eventuele beperking. Een deelnemer met een achtergrond in HR merkt op dat ze vaak heeft meegemaakt dat een student een beperking niet noemt, wat het lastiger maakt om de praktijkbegeleider voor te bereiden en de student een goede start te geven. Privacy zou een goed welkom en een goede stage-ervaring niet in de weg moeten staan. Iemand vult aan: een band opbouwen met je studenten is het allerbelangrijkst. Als er vertrouwen is kun je ook het

gesprek voeren, met de student, met de ouders, over het belang van het melden van een beperking, want dat belang is er absoluut.

Janneke licht toe dat haar advies altijd is: als je beperking direct gevolgen heeft voor het functioneren, dan moet je het gesprek voeren met de student. Dat hoort bij je verantwoordelijkheid. Maar dat is ook een beetje grijs gebied, want bepaal jij voor iemand wat realistisch is of niet? Daarom is een goed gesprek heel belangrijk.

*Op zoek naar een tool voor zo'n gesprek met de student? Download dan het BPV-handboek*

Niet alleen een goed gesprek met de student is belangrijk, ook relatiebeheer met bedrijven. Daar kun je veel mee bereiken. Ook daar geldt dat als je elkaar kunt vertrouwen er veel meer mogelijk is.

Even wordt open hiring aangestipt. In principe een mooi inclusief idee, maar hoe pakt dat uit als iemand een ondersteuningsbehoefte heeft?

De laatste stelling is:

“Er is draagvlak bij werkgevers om studenten met een ondersteuningsbehoefte een stageplek te bieden.”

Wel als je investeert in de relatie. Maar niet in het algemeen is een beetje de stemming. Het loont ook om bedrijven met elkaar in contact te brengen die er ervaring mee hebben zodat andere bedrijven ook zien dat ze er niet alleen voorstaan.

Wat kun je met elkaar creëren om een volgende stap te kunnen maken? Soms is een grote stap niet mogelijk, maar wel veel kleine.

Een voorbeeld uit de zorg maakt duidelijk dat het ook zo kan zijn dat het draagvlak er wel is, maar dat er door werkdruk in de praktijk geen mogelijkheid is om goede begeleiding te bieden. Krapte kan in je voordeel werken, doordat bedrijven dan wel een stap extra willen zetten, maar als de druk té groot is, is dat niet meer mogelijk.

De realistenacademie is in de eerste plaats bedoeld voor persoonlijke versterking maar we leiden jongeren ook op om hun verhaal te delen en zo ook draagvlak te versterken en te werken aan een gunfactor. Daarom is Julia van Dam er vandaag bij om haar pitch te houden.



Julia heeft Cerebrale Parese, een houding- en bewegingsstoornis die veroorzaakt wordt door een beschadiging van de hersenen. Ze heeft net de basiscursus van de Realistenacademie afgerond. Ze is een harde en doelgerichte werker, loyaal en doorzetten is voor haar een vanzelfsprekendheid. Herkenbaar van jongeren met een beperking: het doorzettingsvermogen krijg je er gratis bij.

Julia volgt de opleiding juridische dienstverlening op niveau 4. Ook was ze betrokken bij de organisatie van een uitgaansavond voor jongeren met een beperking in Dordrecht. Het was voor die jongeren een kans om een keer de norm te zijn en niet de uitzondering.

Ze zit in het laatste jaar van haar opleiding. Ze heeft inmiddels een hele fijne stageplek gevonden, maar dat heeft wel even geduurd. Ze werd meerdere malen afgewezen, ook op haar ondersteuningsbehoefte.

Door de training van de Realistenacademie heeft ze niet alleen geleerd zich beter te presenteren, maar ook om goed te kunnen vertellen wat haar beperking praktisch inhoudt en wat ze nodig heeft. Ze heeft geleerd geen compromissen daarop te doen. Op die manier weet iedereen het beste waar ze aan toe zijn. Ze is verder van mening dat iemand met een beperking een ander perspectief en andere ervaringen meebrengt, wat juist positief is voor een bedrijf.

Een valkuil kan zijn dat je het gevoel hebt dat je iets moet compenseren. Dat je extra je best moet doen, omdat je extra ondersteuning krijgt.

Haar ambitie is om zich in te zetten voor inclusie en diversiteit. We hebben meer mensen nodig die mensen met een ondersteuningsbehoefte stimuleren in plaats van ze te beoordelen op wat ze niet kunnen. Iedereen doet ertoe en verdient een passende stageplek.