

Loopbaankansen vergroten van studenten met een functiebeperking;  
handvatten voor de begeleiding in school en praktijk ●

---

J. Klerks & M. Kuijpers

Juli 2022



LOOPBAANKANSEN  
VOOR STAGE & WERK

Loopbaankansen vergroten van studenten met een functiebeperking;  
handvatten voor de begeleiding in school en praktijk

Auteurs:

Judith Klerks & Marinka Kuijpers

Loopbaangroep in opdracht van ZonMW/MDT

ISBN/EAN 978-90-9036253-3

juli 2022

## Met dank aan

---

MDT-Loopbaankansen is een project uitgevoerd door een consortium van de organisaties Inklusie, Expertisecentrum Inclusief Onderwijs, Regioplan en Loopbaangroep. Met onze partners Roos Hoelen, Joyce van der Wegen, Miranda Witvliet resp. Margret Mulders hebben we ons ingezet om jongeren met een beperking te versterken in het vergroten van hun loopbaankansen. De klankbordgroep, bestaande uit Nadeche Hanique, Thijs de Lange, Marissa Burghardt, Tjardo Pompstra, Shoaib Baqhiri, Loes Bloo, Morena Lam en Nina Zwiets, heeft gedurende het project meegedacht en feedback gegeven vanuit het perspectief van studenten met een beperking. Dit zorgde voor een steeds betere afstemming op de doelgroep van het MDTL-project.

Het MDTL-project is gesubsidieerd door ZonMW. We danken Gabriëlle Zwinkels voor haar positieve en constructieve ondersteuning, juist ook op het moment dat de werving van studenten, ondanks de inspanningen, achterbleef.

Ingrid Beukman en Sanne Giessen hebben vanuit het organisatieadviesbureau Berenschot onbezoldigd een bijdrage geleverd door assessments voor studenten te faciliteren en bij te dragen aan de workshop over het schrijven van de eigen handleiding door studenten.

Het project was niet mogelijk zonder de deelnemende studenten en jonge werkenden met een functiebeperking. We danken alle studenten, praktijkbegeleiders, duo-coaches en werkgevers die met ons de uitdaging zijn aangegaan. Wij hadden meer studenten en jonge werkenden met een functiebeperking dit traject gegund.

M. Kuijpers & J. Klerks  
Loopbaangroep, mei 2022

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Loopbaankansen van jongeren met een functiebeperking</b>             | <b>5</b>  |
| Loopbaaneisen en -mogelijkheden   |           |
| Loopbaankansen vergroten, het MDTL-project                              |           |
| <b>Opbrengsten en uitgangspunten voor het inrichten van begeleiding</b> | <b>7</b>  |
| Motieven om wel of niet deel te nemen                                   |           |
| Succesfactoren  |           |
| <b>Intake en matching</b>   | <b>11</b> |
| <b>Vormgeven van training en begeleiding</b>                            | <b>13</b> |
| Training en begeleiding in het project                                  |           |
| Training voor studenten   |           |
| Loopbaanleren   |           |
| Communiceren over je beperking  |           |
| Netwerken voor leren en kansen  |           |
| <b>Begeleiding van studenten met een beperking</b>                      | <b>20</b> |
| Aandacht voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties                  |           |
| Aandacht voor werknemersvaardigheden                                    |           |
| Aandacht voor communicatie over de beperking                            |           |
| <b>Tot slot</b>   | <b>24</b> |

# 1. Loopbaankansen van jongeren met een functiebeperking

Goede begeleiding in het onderwijs en in de praktijk is van essentieel belang om loopbaankansen van jongeren met een beperking te vergroten. En dat is nodig ook. In Nederland hebben 120.000 jongeren tussen de 15 en 25 jaar een arbeidsbeperking door een chronische ziekte, lichamelijke of psychische aandoening of handicap. De werkloosheid onder mensen met een beperking is twee keer zo hoog als onder mensen zonder beperking; minder dan de helft heeft betaald werk!<sup>1</sup> Jongeren met een psychische of lichamelijke handicap of chronische ziekte, hebben een kleinere kans om blijvend, duurzaam mee te doen in onze samenleving.<sup>2</sup>

## Loopbaaneisen en -mogelijkheden

Scholen worden in toenemende mate verantwoordelijk gehouden voor loopbaanontwikkeling van jongeren en niet alleen voor de academische ontwikkeling. Werk, en daarmee ook loopbanen, worden onvoorspelbaarder. Het voorbereiden van jongeren op een arbeidsmarkt waarin duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen gevergd worden, is een nieuwe taak van het onderwijs. Jongeren moeten leren om keuzes te maken in hun ontwikkeling en bij voorkeur in de richting die past bij hun kwaliteiten en motieven: loopbaanontwikkeling.

Voor veel jongeren met een functiebeperking zijn loopbaankeuzes beperkt. Zij hebben veelal moeite met het vinden van een stageplek of baan. Zij hebben vaker een minder groot netwerk en een beperkter CV opgebouwd dan jongeren zonder beperking die meer werkervaring hebben kunnen opdoen. Ook ervaren zij vooroordelen over hun beperking en terughoudendheid bij werkgevers omdat die niet goed kunnen inschatten of en op welke manier jongeren met een beperking een waardevolle aanvulling kunnen zijn binnen het bedrijf. Het is voor onderwijsinstellingen en studenten een uitdaging om werkgevers te vinden die bereid zijn om een stageopdracht en de werkomgeving aan te passen aan de behoeften en mogelijkheden van een student met een functiebeperking.

Begeleiders in het onderwijs en in de praktijk spelen voor, tijdens en na werkervaringen een cruciale rol in de begeleiding van jongeren met een functiebeperking om succeservaringen mogelijk te maken en loopbaankansen van deze jongeren te vergroten.



<sup>1</sup> Stichting Nationale DenkTank. (2017). Iedereen perspectief op werk. <https://nationale-denktank.nl/jaarlijkse-denktank/denktank-2017/#analyse>

<sup>2</sup> Zie onder andere Mallee et al. (2018). Jonggehandicapten duurzaam aan het werk. Amsterdam: Regioplan

## Loopbaankansen vergroten, het MDTL-project

Vanaf december 2020 tot april 2022 is het project Maatschappelijke Diensttijd Loopbaankansen (MDTL) uitgevoerd. De centrale doelstelling van het MDTL-project was om studenten en jonge werkenden met een beperking (psychische/lichamelijke handicap of chronische ziekte) loopbaankansen te bieden, zodat zij duurzaam mee kunnen doen op de arbeidsmarkt.

Gedurende het project voerden mbo4, hbo en wo studenten met een beperking, die afstand tot de arbeidsmarkt ervaren, activiteiten uit op een fysieke of online werkplek. Zij werden veelal begeleid door jonge werknemers met een beperking die de afstand tot de arbeidsmarkt hadden overbrugd. Jonge werkenden gaven studenten het vertrouwen dat werken prima mogelijk is. Jonge werkenden ontwikkelden gedurende het project vaardigheden in het begeleiden en voor hun eigen loopbaanontwikkeling. Matching en begeleiding van studenten en jonge werkenden vond plaats op basis van kwaliteiten, mogelijkheden en motivatie. Studenten en jonge werknemers namen deel aan een online loopbaantraining. Als duo werden ze ondersteund door een hbo/wo-loopbaanbegeleider (de duo-coach), die getraind en begeleid werd door loopbaanexperts.

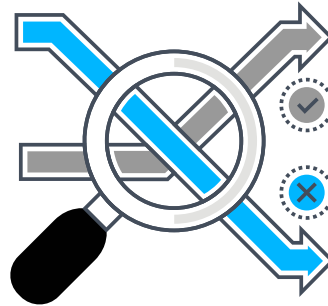


Het project werd uitgevoerd door vertegenwoordigers van Incluvisie, Regioplan, Expertisecentrum Inclusief Onderwijs (ECIO) en Loopbaangroep. Deze werkten samen met de klankbordgroep van jongeren met een beperking. Berenschot was betrokken als externe partner. ECIO en Incluvisie deden de werving, intakes en matching van deelnemers. Loopbaangroep voerde de trainingen en projectleiding uit. Regioplan heeft participatief actieonderzoek gedaan voor het verbeteren en het ophalen van opbrengsten en van het project.

Het MDTL- project heeft kennis opgeleverd over de wijze van begeleiden van jongeren met een beperking bij het vormgeven van hun loopbaan. In deze handreiking delen we onze bevindingen met begeleiders in het onderwijs en de praktijk zodat zij kunnen bijdragen aan de ondersteuning van jongeren met een beperking.

Tijdens het MDTL-project vergrootten studenten en jonge werkenden hun (werkgevers) netwerk, deden werkervaring op en ontwikkelden vaardigheden. Duo-coaches deden kennis op van begeleidingsaspecten die nieuw voor hen waren en vergrootten eveneens hun netwerk. Werkgevers maakten kennis met potentiële werkenden met een beperking en (negatieve) vooroordelen veranderden in (positievere) realistische verwachtingen.

Regioplan heeft 20 interviews gehouden onder studenten, jonge werkenden, duo-coaches en werkgevers om concrete succes- en aandachtspunten op te halen (zie bijlage). Deze bevindingen geven zicht op de werkzame bestanddelen die helpen om uitgangspunten te formuleren voor het inrichten van werkervaringen en begeleiding van jongeren met een functiebeperking. De bevindingen hebben betrekking op de motieven om wel of niet deel te nemen en op het faciliteren van het opdoen van succeservaringen.



### Motieven om wel of niet deel te nemen

tip

Het is aan te bevelen om **aandacht te hebben voor de verschillende motieven van betrokkenen om deel te nemen aan initiatieven voor jongeren met een beperking**. De mate waarin motieven aandacht krijgen, bepaalt het succes van de werkervaring en begeleiding.

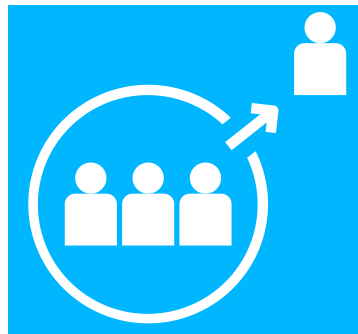
Motieven voor studenten om mee te doen aan dit project bleken in twee groepen in te delen te zijn, namelijk de groep die vooral het 'opdoen van werkervaring' als belangrijkste motief had en de groep die wilde leren 'omgaan met hun beperking op de werkplek'.

Opdoen van werkervaring had vooral betrekking op de inhoud van het vakgebied en werknemersvaardigheden. Maar ook het ontdekken welke richting (master) en werkveld bij studenten past en de stap naar stage of werk kleiner maken, bleken belangrijke motieven. Omgaan met een beperking op de werkplek betrof het leren combineren van de beperking van de student met werk, het opbouwen van een netwerk (andere mensen met beperking leren kennen) en zelfvertrouwen (her)winnen. Evenals voor de groep die werkervaring als motief voor participatie noemde, was het voor de groep die wilde leren omgaan met hun beperking belangrijk om te ontdekken welke richting (master) en werkveld bij hen past en om de stap naar stage/werk kleiner te maken.

Citaten van studenten zijn:



***“Ik zie het als een soort stage, een werkervaringsplek waar mensen met een beperking leren om zichzelf een beetje te ontwikkelen, om de stap naar een stage makkelijker te maken. Een soort bijbaan, maar dan iets luxer.”***



***“Een leuke uitdaging om iets nieuws te doen, uit je comfortzone te stappen en verder te groeien”***

tip

Hoewel studenten deelname aan het project als zinvol hebben ervaren, is het onvoldoende gelukt om het beoogde aantal jongeren te werven, ondanks alle inspanningen. [Voor het werven van jongeren met een beperking voor initiatieven die specifiek voor hen zijn opgezet, komen uit dit project een aantal aandachtspunten naar voren:](#)

- Veel jongeren herkennen zich niet in de term ‘student met functiebeperking’. Of jongeren met een beperking willen liever geen uitzonderingspositie, maar nemen liever deel aan reguliere activiteiten die voor alle studenten gelden. Zij zijn daarmee terughoudend met reageren op specifieke trajecten of vacatures gericht op studenten met een functiebeperking;
- Het kost veel jongeren met een beperking te veel energie om extra activiteiten op te pakken naast hun studie of dagelijkse activiteiten. Vaak hebben ze deze extra energie niet. Voorafgaand aan het traject zien sommige jongeren er al tegen op.
- Veel jongeren willen fysiek stagelopen en live gesprekken voeren. Tijdens de Coronapandemie was dat vaak niet mogelijk. Live kunnen participeren speelt een cruciale rol in het slagen van een initiatief voor studenten met een functiebeperking.

Een citaat van een student:

***“Waar ik over twijfelde: valt autisme onder een beperking? Ik twijfelde of ik wel in de doelgroep viel! Niet iedereen ervaart het als een beperking, die drempel kan wat lager gemaakt worden. Zodat het makkelijker wordt om aan te haken, dan vergroot je je doelgroep.”***



Een goede match tussen student, werkplek en begeleider bleek essentieel. Naast een goede match op vakinhoud (een stage passend bij de opleiding/interessegebied van de student) was de match tussen student en begeleider belangrijk voor het opdoen van een succeservaring. Het centraal stellen van de motieven van de student (type 'opdoen werkervaring' en type 'omgaan beperking') is aan te bevelen. De werkervaring en vakinhoudelijk aan competenties kunnen werken blijkt vaker van meerwaarde voor de student als het doel gericht is op het ervaren van werk en de bedrijfscultuur. De eigen keuze voor een werkgever en de invulling van een stageopdracht draagt bij aan succesvolle stage.



Voor studenten die willen leren omgaan met hun beperking is uitgebreidere ondersteuning voor persoonlijke reflectie van belang, en daarmee een praktijkbegeleider die hierop gericht is. Voor beide groepen studenten geldt dat succesfactoren zijn:

- Een coach die vragen stelt gericht op de ontwikkeling van loopbaancompetenties en ruimte biedt voor reflectie. Studenten hebben de neiging zich volledig te richten op de dagelijkse praktijk binnen de stage en wat ze daar allemaal moeten doen. Binnen het project kregen we van verschillende studenten de feedback dat het fijn was dat een coach af en toe vragen stelde over wat ze als persoon van de ervaring leerden.
- Begeleiding van/toegang tot peers op de werkplek. Zien dat iemand die net een stap verder is dan jij aan het werk is op een toffe plek geeft inspiratie en zelfvertrouwen. Zeker als deze jonge werkende zelf ook een beperking heeft. Deze praktijkbegeleider heeft de transitie van studie naar werk, waar studenten voor staan, al gemaakt. Dit geeft zowel inzicht aan de studenten in hoe praktische problemen opgelost kunnen worden, maar ook vertrouwen dat werken met een beperking prima mogelijk is.

Omdat de vragen van de studenten zo uiteenlopend waren, was het voor de coaches belangrijk om professionele, vrije ruimte te hebben om de begeleiding vorm te geven. **De training en begeleiding van deze duo-coaches door experts in het project was daarom volledig op maat** ingericht door keuzemogelijkheden in modules te bieden en begeleiding te geven op basis van vragen van de duo-coaches.

Werkgevers noemden dat het project van toegevoegde waarde voor hen is geweest, omdat het een aantal drempels heeft geslecht. Doordat de stageperiode maar kort was en er vanuit het project passende begeleiding werd geboden en mee werd gedacht, werd voor een aantal werkgevers de drempel weggehaald om een student met een beperking werkervaring op te laten doen. Feedback achteraf was dat het bieden van een ervaringsplaats minder ingewikkeld was dan van tevoren aangenomen.

Voor stage- en studieloopbaanbegeleiders is het dus belangrijk is om aandacht te hebben voor de vragen en mogelijkheden van werkgevers, en hen te wijzen op mogelijke opbrengsten.

Een sterk punt van het project bleek de training en begeleiding voor studenten en jonge werkenden.

Citaten van studenten over de training:

***“Normaal (bij andere stage) krijg je achteraf een cijfer en feedback, nu kan ik tussendoor al verbeteren door alle sessies.”***

***“Die persoonlijke trainingen die hielpen veel met praten over je handicap, en ook dingen laten inzien, ook dieper in te gaan wat je dwarszit, om dan duidelijk te laten zien; wat is het probleem nu? Wat houdt mijn beperking in?”***



### 3. Intake en matching



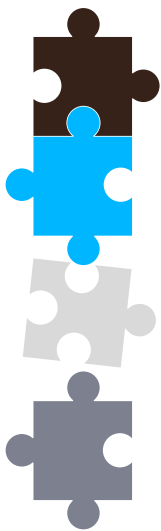
#### ‘Een goed begin is het halve werk’

luit de uitdrukking en dit was zeker van toepassing op het MDTL-project in de begeleiding van studenten met een functiebeperking.

tip

Bij de intake, werd gekeken naar:

- Opleidingsinstituut, studie en fase van de studie, omdat dit impact had op de doelen van de student (gaat het bijvoorbeeld om een snuffelstage als voorbereiding op een stage gedurende de opleiding of om een werkervaringsplek en het ontwikkelen van competenties om de kans op een baan te vergroten?)
- Motivatie (relevante werkervaring opdoen, persoonlijke ontwikkeling of beide)
- Welke belemmeringen en mogelijkheden de student ervoer en wat dit betekende voor de werkervaringsplaats en de begeleiding. Zo was het belangrijk om na te gaan of er aanpassingen of voorzieningen nodig waren, wat belangrijk was in de omgang met de student en waar de ondersteuningsbehoefte lag.

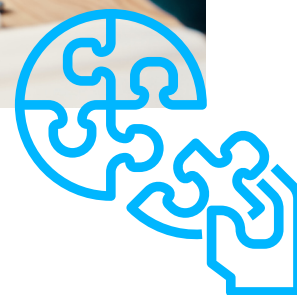


Bij de matching was het essentieel om de [werkervaringsplek en de begeleiding zoveel mogelijk aan te laten sluiten op de punten die tijdens de intake van studenten naar voren kwamen](#). De matching vergde een [groot netwerk van organisaties](#) die bereid waren om studenten met een functiebeperking een werkplek en begeleiding te bieden. Dit betekende [bekendheid genereren via een website, nieuwsbrieven en social media en het benaderen van eigen netwerken om zaken toe te lichten](#). Het organiseren van [online Q&A-sessie](#) werkte goed om werkgevers en begeleiders de mogelijkheid te bieden om in gesprek te gaan over vragen en twijfels die zij hadden. Tijdens de sessie bleek hoeveel kennis over de impact van een beperking op het vinden van werk nog ontbreekt bij onderwijsinstellingen en werkgevers. Door de informatie die werd verstrekt tijdens de Q&A-sessies waren meer onderwijsinstellingen en werkgevers bereid mee te werken. In gesprek gaan met werkgevers, begeleiders en opleidingen [over mogelijkheden en uitdagingen](#) werkte het beste om een goede match te organiseren.

Om te zorgen dat de begeleiding goed op de doelen van de student en de jonge werkende was afgestemd, en om onduidelijkheid en 'overbegeleiding' te voorkomen, werd het **kennismakingsgesprek** tussen de student, jonge werkende en duo-coach gefaciliteerd vanuit de projectorganisatie. Het doel was praktische afspraken te maken over de rolverdeling en het **afstemmen van doelen, tijden, faciliteiten, mogelijkheden en verwachtingen**. Een goede afstemming was nodig om maatwerk te kunnen leveren en om elkaar makkelijk te kunnen vinden in het geval dat de situatie veranderde voor de student, de praktijkbegeleider of de werkplek.

We zagen dat **maatwerk** vooral belangrijk is met betrekking tot:

- de leervraag van de student, maar ook hadden praktijkbegeleiders soms zelf een ontwikkelvraag op het gebied van begeleiden
- begeleidingsbehoeften, zeker als de begeleiding moest worden afgestemd met professionals (zoals een psycholoog) waarmee de student te maken had
- praktische voorzieningen met betrekking tot de functiebeperking van de studenten, zoals dyslexiesoftware
- spreiding van de uren over de tijd, rekening houdend met het energieniveau van de student, de mogelijkheden om tijd te besteden aan het project voor studenten, praktijkbegeleiders en duo-coaches



## 4. Vormgeven van training en begeleiding

In het project was training en begeleiding georganiseerd voor alle groepen deelnemers: studenten, praktijkbegeleiders en duo-coaches. In dit hoofdstuk beschrijven we eerst de opzet van de training en begeleiding in het project. Vervolgens geven we handvatten voor het vormgeven van training en begeleiding van studenten met een functiebeperking op basis van positieve ervaringen in het project.

### Training en begeleiding in het project

Om de studenten te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun loopbaancompetenties, volgden zij een training van vier bijeenkomsten: drie ter voorbereiding en één halverwege hun MDTL-stage. Deze wordt hieronder beschreven bij 'Training voor studenten'

De praktijkbegeleiders werden ondersteund in het traject door middel van twee bijeenkomsten en op maat begeleiding. In de eerste bijeenkomst stond de theorie en praktijk van loopbaanleren centraal, zodat praktijkbegeleiders studenten konden ondersteunen bij de ontwikkeling van hun loopbaancompetenties. Het onderwerp van de tweede bijeenkomst was 'begeleiden op de werkplek', waarin eigen leervragen op dit gebied centraal stonden. De opzet van het project was dat de begeleiding van de studenten vooral uitgevoerd zou worden door jonge werknemers met een functionele beperking, om peer-to-peer begeleiding te kunnen bieden, maar de match was soms lastig te realiseren en sommige studenten kozen juist voor een begeleider zonder functiebeperking.



tip



Binnen het project was er ruimte voor de jonge werkende om ook zijn/haar eigen ontwikkelvraag te formuleren op het gebied van loopbaanleren. Deze vragen gingen over het algemeen over zicht krijgen op hoe het is om iemand te begeleiden, uitzoeken of dat iets is wat bij de jonge werkende paste en hier ervaring in opdoen.

De duo-coach begeleidde het koppel student-jonge werkende. De vragen en situaties van zowel de studenten als de jonge werkenden liepen zo uiteen, dat er voor **alle trio's gekeken moest worden wat een passende rolverdeling was**. Hierbij waren er wel twee hoofdcategorieën te onderscheiden; bij jonge werkenden met een eigen ontwikkelvraag op het gebied van begeleiden, voerde de coach vooral gesprekken met het duo. Hierbij kreeg de jonge werkende ook feedback op zijn/haar begeleidingsvaardigheden. Bij de koppels waarbij de praktijkbegeleider zelf veel ervaring had met het begeleiden van stagiaires en/of geen ontwikkelvraag had, voerde de coach gesprekken met de student om reflectie en verdieping te faciliteren. De duo-coaches konden **deelnemen aan workshops en werden op maat ondersteund door experts op het gebied van loopbaanleren of omgaan met jongeren met een functiebeperking**.

## Training voor studenten

---

Belangrijke thema's in de training voor studenten hadden betrekking op loopbaanleren, communiceren over je beperking, zakelijk communiceren en netwerken.

### Loopbaanleren

Jongeren moeten leren keuzes te maken in hun ontwikkeling en bij voorkeur in de richting die past bij hun kwaliteiten en motieven: loopbaanontwikkeling. De ontwikkeling van loopbaancompetenties heeft als doel om passende keuzes te kunnen maken als die zich voordoen en in staat te zijn om kansen te creëren om passend werk te verkrijgen of te behouden.

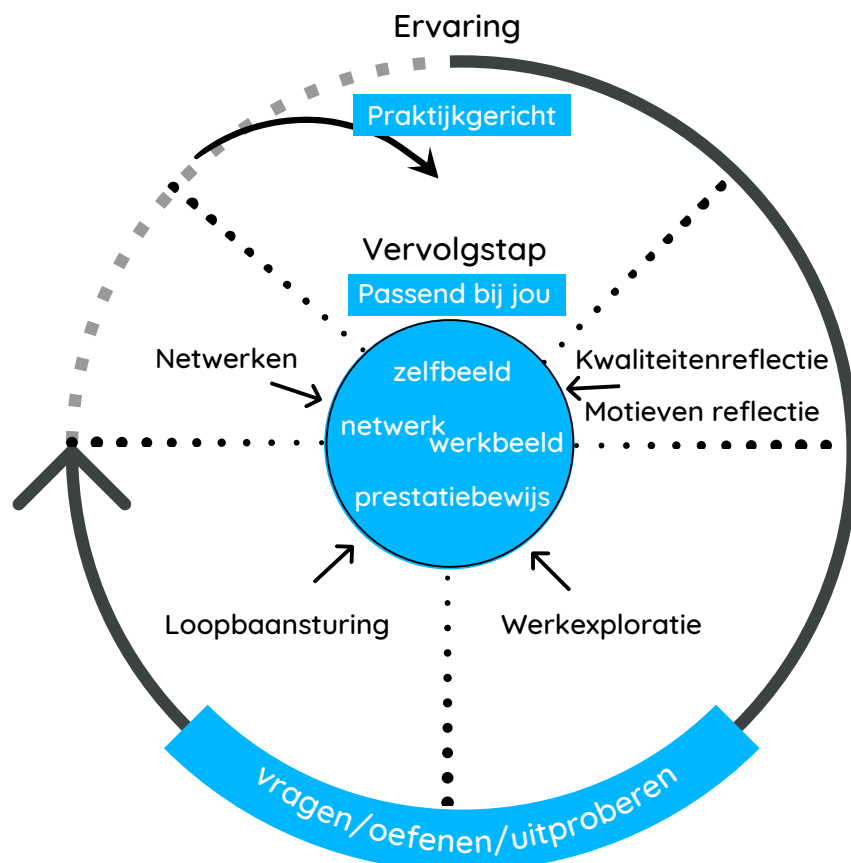
Loopbaancompetenties zijn gericht op het verbinden van persoonlijke zingeving aan het leveren van een bijdrage aan de samenleving. Het uitgangspunt is dat dit een doorlopend proces is van motieven en kwaliteiten ontdekken, ontwikkelen en benutten gerelateerd aan werk dat er is of komt in interactie met anderen. De afwisseling en balans van gevoelens, gedachten en gedrag zijn hierin belangrijk.



## De loopbaancompetenties kunnen als volgt worden omschreven:

- **Motievenreflectie:** nadenken/praten over ervaringen die emotie oproepen om wensen en waarden te achterhalen;
- **Kwaliteitenreflectie:** nadenken/praten over (te ontwikkelen) sterke kanten op basis van ervaringen;
- **Werkexploratie:** onderzoeken van eisen, waarden, mogelijkheden en ontwikkelingen in werk en opleidingen en eisen die passen bij de kwaliteiten en motieven;
- **Loopbaansturing:** pro-actief stappen nemen in het ontwikkelen en profileren van kwaliteiten op basis van motieven voor nieuwe mogelijkheden in de toekomst;
- **Netwerken:** opbouwen, gebruiken en onderhouden van contacten die van belang zijn voor de ontwikkeling van de loopbaan.

In de training werd begonnen met de uitleg van loopbaanleren en het perspectief om **invloed uit te oefenen op de eigen loopbaan**. Hierbij stond de student als persoon centraal, en niet de beperking.



Studenten leerden hoe loopbaanleren werkt, wat de loopbaancompetenties zijn en hoe deze te ontwikkelen zijn. Studenten reflecteerden op ervaringen en bijzondere gebeurtenissen die er voor hen toe doen. Zij leerden hoe ze deze ervaringen kunnen gebruiken om eigen motieven en kwaliteiten te achterhalen. Zij keken terug op motieven en kwaliteiten die de studenten tot nu toe hadden ontwikkeld, tijdens hun studie en daarbuiten. Studenten werkten dit verder uit met behulp van verschillende huiswerkopdrachten.

tip

Het is aan te raden om vanaf het begin van de stage aandacht te hebben voor de loopbaancompetentie **netwerken**. Voor studenten met een beperking was een grote toegevoegde waarde van het project dat ze anderen ontmoetten die gelijksoortige vragen hadden en herkenbare situaties meemaakten. Creëer daarom tijdens stageperiode de mogelijkheid voor onderling contact, bijvoorbeeld door intervisiesessies te faciliteren voor studenten met een beperking die gelijktijdig stagelopen.

Breng onder de aandacht dat het volgen van de stage een kans is om collega's en peers te ontmoeten, en mogelijk nuttige netwerkcontacten op te doen.



## Communiceren over je beperking

Voor de meeste studenten lagen op dit gebied veel vragen. Wat zeg je op je werk over je beperking, wat niet? Wanneer zeg je wat en tegen wie? 'Als ik tijdens een sollicitatie over m'n beperking vertel, krijg ik dan nog wel een baan?' 'Ik wil eigenlijk liever niets zeggen, maar wat als mensen er later toch achter komen?' Dit soort vragen waren voor vrijwel alle studenten actueel.

Het schetsen van het perspectief van de werkgever hielp studenten om een beeld te krijgen wat belangrijk en nodig is op de werkplek. Op basis van het perspectief van de werkgever en vanuit eigen motieven en kwaliteiten schreven studenten een handleiding van zichzelf.



Om tot de handleiding te komen, brachten de studenten voor zichzelf **de volgende aspecten** in kaart:

- **Praktisch: Wat is mijn ondersteuningsbehoefte?** Wat heb ik nodig om effectief te kunnen werken? Zijn er zaken rondom voorzieningen of toegankelijkheid die geregeld moeten worden? Hoe kun je daar je werkgever mee helpen (bijvoorbeeld door aan te geven hoe de werkgever dat moet doen).  
**Bijvoorbeeld:** ik heb een braille leesregel nodig en die kan je bij [x] aanvragen. Hier is het adres van de website en mijn gegevens.
- **Energie: Van welke werkzaamheden/situaties krijg ik energie, en welke kosten energie?** Wat heb ik nodig om dit in balans te houden?  
**Bijvoorbeeld:** teamvergaderingen kosten me veel energie, vooral als ze langer dan een uur duren. Af en toe thuiswerken helpt om productief te zijn en het scheelt ook dat ik dan niet hoeft te reizen.
- **De kracht van je beperking: welke zaken kan ik juist goed doordat ik een beperking heb?** Wat heeft het me tot nu toe opgeleverd? Wat heeft een werkgever daaraan?  
**Bijvoorbeeld:** doordat ik slecht zie heb ik een erg goed geheugen, of doordat ik een aan autisme verwante stoornis heb, ben ik zeer nauwkeurig.
- **Valkuilen: waar moet ik voor oppassen?** Wanneer krijg ik het moeilijk? Wat doe ik zelf in dat soort situaties? Is er iets dat mijn collega's of werkgever moeten weten over wat ik dan nodig heb?  
**Bijvoorbeeld:** ik vind het lastig als projecten of opdrachten ineens veranderen. Daar krijg ik stress van. Wat ik nodig heb ik een rustige plek en wat tijd, zodat ik even kan schakelen. Je hoeft me op zich niet te helpen, en ik kom later op de dag zelf wel naar je toe als ik weer mee kan denken.

tip

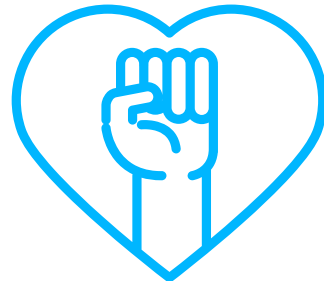
Vrijwel zonder uitzondering vonden de studenten die meededen aan het project het zeer waardevol dat ze de mogelijkheid kregen om **een ervaringsdeskundige te bevragen op hun ervaringen en inzichten**. Het was voor veel studenten geruststellend om te horen dat het mogelijk is om met een beperking te werken en een zinvolle bijdrage te leveren. En dat er werkgevers zijn die bereid zijn dit mogelijk te maken en blij zijn met de kwaliteit en diversiteit die dit brengt.



Citaat:

***“Het was fijn om te horen hoe zij [ervaringsdeskundige] afspraken heeft gemaakt met haar werkgever over ziekenhuisbezoeken. Ik moet zelf ook best vaak naar het ziekenhuis en dat kan ik vaak niet zelf plannen. Ik wist niet dat je daarover afspraken kon maken, en dat je tegen je werkgever kan zeggen dat je je vrije dag juist nodig hebt om bij te komen dus dat je ook soms op je werkdag naar het ziekenhuis kan.”***

***“Ik dacht eigenlijk dat werken voor mij niet zou gaan lukken omdat ik met zoveel verschillende dingen rekening moet houden. Maar na de workshop heb ik hier veel meer vertrouwen in. Ik dacht niet dat er een werkgever was die met mij zou willen werken, maar ik hoor nu dat er mensen zijn die best veel begrip krijgen van hun werkgever. Bij zo’n werkgever kan ik zeker wel in deeltijd kan werken, denk ik.”***



De studenten namen de handleiding die ze over zichzelf schreven als uitgangspunt voor een pitch, waarin ze kort vertelden over hun beperking en wat dit met zich meebrengt in positieve zin, en qua ondersteuningsbehoefte.

Hiervoor kregen studenten de volgende richtlijn:



Vertel iets over:

- **Sterke kanten** – wat heb je aan mij? Wat heb ik te bieden?
- **Het effect van mijn beperking voor het werk** – leg het effect uit aan de ander, niet de oorzaak (‘Ik ben vaak snel moe’ ipv ‘in mijn stofwisseling wordt aminozuur x niet goed verwerkt’)
- **Wat nodig is om het werk goed te kunnen doen.**

Als vervolg zetten studenten hun loopbaancompetenties in:

- **Ga op onderzoek:** welke informatie heb je nog nodig over de inhoud of het maken van een pitch (werkexploratie)
- **Probeer uit:** oefen je pitch (loopbaansturing)
- **Vraag feedback** op je pitch (zet je netwerk in)

We raden begeleiders aan om **studenten een pitch te laten maken, te oefenen en hierop feedback te geven**. Daarbij moet het duidelijk zijn dat het, net als in het project, niet verplicht is om die pitch ook daadwerkelijk te geven op de stage/werkplek, maar dat als je voorbereid hebt wat je wil zeggen over je beperking (en wat niet), het makkelijker is hierover zelf de regie te houden als iemand er onverwacht naar vraagt of er iets over zegt.

De laatste voorbereidende opdracht voor aanvang van de stage was het **opmaken van de balans en het stellen van haalbare, loopbaangerichte doelen voor tijdens de stage**. Het ontdekken van de rode draad, als het ware.

## Rode Draad

Terugkijken:

- Welke **kwaliteiten** heb je beschreven/ontdekt?
- Welke **motieven** heb je beschreven/ontdekt?
- Wat weet je over de **werkomgeving** waar jij je best tot je recht komt? (omgeving en omstandigheden hoe en waar je het liefst/best werkt?)
- Vragen?



OMGEVING

- Waar?

werkomstandigheden

- Hoe?

Het bleek belangrijk om studenten te stimuleren en zo nodig te **ondersteunen bij het formuleren van concrete, haalbare stappen met betrekking tot:**

- **werkexploratie**: wat ze willen onderzoeken.
- **loopbaansturing**: wat ze willen oefenen, ontwikkelen of uitproberen.
- **netwerken**; met wat voor mensen ze willen kennismaken en hoe ze dit aan kunnen pakken.

## Netwerken voor leren en kansen

tip

Netwerken is de belangrijkste loopbaan competentie voor succes in de loopbaan. Het opbouwen van een netwerk in de beroepspraktijk verdient aandacht. **Het is van belang dat studenten zich bewust zijn van hun kansen om contacten te leggen voor hun toekomst nu ze zo direct toegang hebben tot het werkveld**. Door stil te staan bij de vragen over wie interessant zou kunnen zijn om te benaderen binnen de organisatie en hoe dit aan te pakken, kunnen studenten leren netwerken. Studenten kunnen een netwerkgesprek dat ze willen voeren, voorbereiden.

Opdracht:

- Wie in jouw bedrijf hebben een interessante baan?  
Wat vind je interessant? Waar ben je nieuwsgierig naar?  
Waarover wil je meer weten?
- Wat zou je diegenen willen vragen?
- Hoe introduceer je jezelf?



## 5. Begeleiding van studenten met een beperking

Inzichten uit dit project met betrekking tot de begeleiding van studenten met een beperking die stage lopen tijdens hun opleiding hebben betrekking op loopbaanleren, werknemersvaardigheden en communicatie over de beperking.

### Aandacht voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties

Veel studenten hebben nog weinig werkervaring. Ze hebben weinig tot geen beeld over hun functioneren in een arbeidsorganisatie, welke kwaliteiten ze daar kunnen inzetten of welke waarde ze toevoegen aan een organisatie. Sommige studenten hebben specifieke vragen over de invloed van hun beperking op hun werk, bijvoorbeeld hoe het monitoren van diabetes te combineren is met deelname aan een teamvergadering, wat de reacties van collega's kunnen zijn op hun beperking of in wat voor soort werkomgeving een werkgever hen werk wil/kan bieden.

Het ontdekken van kwaliteiten en motieven geeft studenten zelfvertrouwen. Het ontwikkelde zelfbeeld geeft richting aan de zoektocht naar mogelijkheden in werk. **Kwaliteiten en motieven kunnen studenten ontdekken door te reflecteren op ervaringen die emotie oproepen.** Tijdens de opleiding, stage en begeleiding doen studenten ervaringen op die ze interessant, leuk, lastig of frustrerend vinden. De reflectie helpt hen om te ontdekken wat ze belangrijk vinden, waar ze nieuwsgierig naar zijn, wat ze goed kunnen of waar ze goed in willen worden.

De begeleiding voor, tijdens en na de stage is gericht op het herkennen van bijzondere ervaringen door studenten en het leren betekenis geven aan deze ervaringen zodat een zelfbeeld ontwikkeld kan worden. **De begeleiding kan starten met loopbaanreflectie door eerder keuzes of bijzondere ervaringen van studenten te bespreken en hieruit motieven te achterhalen.** Dit geeft vooral de studenten met weinig werkervaring en zelfvertrouwen handvatten die zij kunnen gebruiken tijdens de stage. Voor studenten die moeite hebben met generaliseren is dit vaak lastig.



***"ik heb nog nooit gewerkt dus geen idee welke kwaliteiten ik heb die daar nuttig zijn"***

Studenten kunnen spanning ervaren als ze moeten bedenken hoe ze aan hun loopbaancompetenties willen werken in een situatie waar ze geen beeld bij hebben. Het helpt als studenten eerst kunnen ervaren (rondkijken) voordat ze keuzes maken in hun leren. **De begeleiding kan de student leren om reflectiemomenten te herkennen.** De begeleiding moet hier dus wel aandacht voor hebben, anders is deze alleen gericht op de inhoud van het werk, terwijl juist het ontwikkelen van loopbaancompetenties de loopbaankansen van jongeren vergroot.

Om aan de slag te gaan met loopbaancompetenties op een relevant en gewenst moment, is het wel belangrijk dat de studenten hun **loopbaancompetenties in kaart brengen.**

Om invloed te hebben op de eigen loopbaan, is het van belang **dat studenten bepalen wat ze in het werk willen onderzoeken.** Begeleiding is erop gericht om **onderzoeksvragen te helpen formuleren met betrekking tot werkeisen, -cultuur, -ontwikkelingen en werkzaamheden** bijvoorbeeld.

Studenten vergroten hun loopbaankansen als ze hun **cv opbouwen** en bewijzen verzamelen van hun prestaties. Begeleiding is essentieel om loopbaanstappen te formuleren met betrekking tot wat studenten willen leren, oefenen, uitproberen of laten zien in hun stage.



Voor veel studenten geldt – overigens geldt dit zeker niet exclusief voor deze groep – dat het moeilijk is om concrete en haalbare loopbaanstappen te formuleren. In de begeleiding is aandacht nodig om de **loopbaanstappen relevant en concreet te maken en mogelijke obstakels te bespreken** zodat er zo nodig een strategie bedacht kan worden hoe hier mee om te gaan. Een manier om de haalbaarheid van een loopbaanstap in kaart te brengen is het gebruik van een zelfvertrouwen-schaal: ‘op een schaal van 0 tot 10, met 0 is ‘dat gaat me nooit lukken’ en 10 ‘geen probleem, dat doe ik even’, hoeveel vertrouwen heb je erin dat jij deze stap kunt zetten?’. Dit geeft aanleiding om stappen te bespreken die de student kunnen helpen hun zelfvertrouwen te vergroten. Soms is de enige manier hiervoor de loopbaanstap kleiner te maken – het belangrijkste is dat de student in beweging komt/blijft.



Voor studenten met weinig werkervaring of een klein netwerk, is een stage een belangrijke kans om hun netwerk, en daarmee hun loopbaankansen, te vergroten. Studenten die vooral aandacht hebben voor hun stageopdracht kunnen de kans om hun netwerk uit te breiden missen. Veel studenten vinden het sowieso al spannend om in een nieuwe kring directe collega's te werken. We raden begeleiders dan ook aan ruimte te maken in de gesprekken met de student voor [het leren netwerken](#).

## Aandacht voor werknemersvaardigheden

---

Studenten met weinig werkervaring hebben vaak ook weinig zicht in de mores van een werkplek. Jongeren die bijbaantjes hebben gehad – een krantenwijk, vakkenvullen, bedienen in de horeca – zijn vaak al eerder geconfronteerd met de gevolgen van te laat komen, je afspraken niet nakomen of niets van je laten horen. Studenten zonder deze ervaringen – of ze nu een beperking hebben of niet – kennen alleen de onderwijsomgeving, waar begeleiding en herkansingen de norm zijn. Omdat studenten met een beperking al minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt, is het belangrijk te zorgen dat ze [feedback krijgen op 'beginnersfouten'](#) en de kans krijgen dit gedrag aan te passen. Vaak is de student zich van zijn/haar gedrag niet bewust, maar kan het gedrag door de werkgever worden begrepen als gebrek aan motivatie of geschiktheid. De begeleider kan een werkgever:

- [op de hoogte brengen van de mogelijkheid dat dit kan voorkomen](#)
- [stimuleren om direct feedback te geven over hoe de student overkomt als hij/zij gedrag laat zien dat niet passend is](#)
- [en wat er in plaats daarvan verwacht wordt](#)

Een voorbeeld uit het project: Een student was verschillende keren niet aanwezig bij de dagelijkse online meeting zonder iets van zich te laten horen en de werkgever vroeg zich af hoe betrouwbaar en betrokken de student eigenlijk was. De verklaring van de student was: ‘

***"Oh ik dacht dat de dagelijkse online meeting net zoiets was als een hoorcollege, ik wist niet dat ik daar persé bij moest zijn"***

## Aandacht voor communicatie over de beperking

Studenten hebben veel vragen en zorgen over de communicatie over hun beperking. Als studenten zich voorafgaand aan de stage of netwerkcontact niet goed hebben voorbereid op de wijze waarop ze kunnen communiceren over hun beperking, kan de aanpak tegengesteld werken en de kansen juist niet vergroten, waardoor hun angsten werkelijkheid worden. Voorbeelden uit het project zijn:

- een student die niets vertelde over zijn autisme met het idee dat anderen niets aan hem zouden merken
- de studente met ADD die haar vorige stage niet had gehaald omdat ze vol enthousiasme aan de slag was gegaan en vastliep omdat ze begeleiding nodig had maar dat niet had aangegeven
- een dove student die zelf zo gewend was aan zijn beperking dat hij geen aandacht had voor de vragen van zijn horende collega's over hoe ze het beste met hem konden samenwerken
- de studente met een chronische ziekte die nogal onzeker en verontschuldigend aan de werkgever vertelde wat zij allemaal nodig had aan aanpassingen, maar daar niet bij vertelde dat ze de meeste dingen zelf al had geregeld, en hoeveel kennis en kwaliteiten ze daarnaast aan het team kwam toevoegen

tip

De student is niet verplicht altijd over zijn/haar beperking te vertellen. Het is belangrijk dat de **student zelf zoveel mogelijk de regie neemt in de boodschap die hij/zij wel of niet overbrengt.**



Onze missie is het versterken van mensen in hun ontwikkeling richting werkgeluk. In dit project hebben we hieraan mogen bijdragen. Wij gunnen meer jongeren goede begeleiding in hun loopbaan. Loopbaanbegeleiding helpt jongeren met een functiebeperking hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Wij hopen dat deze handreiking voor begeleiders in het onderwijs en in de beroepspraktijk een handvat biedt om meer jongeren te ondersteunen in het realiseren van werkgeluk.

### Verdere informatie

---

Voor informatie over werving, matching en intake kan contact op worden genomen met:

Incluvisie: [info@incluvisie.nl](mailto:info@incluvisie.nl)

ECIO: [algemeen@ecio.nl](mailto:algemeen@ecio.nl)

Voor informatie over (training over) omgaan met je beperking kan contact op worden genomen met:

Berenschot: <https://www.berenschot.nl/contact>

Incluvisie: [info@incluvisie.nl](mailto:info@incluvisie.nl)

Voor informatie over training en begeleiding met betrekking tot loopbaanontwikkeling kan contact op worden genomen met:

Loopbaangroep: [info@loopbaangroep.nl](mailto:info@loopbaangroep.nl)



