

# Aan de slag met stage of werk

*Handboek voor:*

- *stagiaires en afgestudeerden met een functiebeperking of chronische aandoening*
- *stagebegeleiders*
- *werkgevers*



# Inhoudsopgave

## Inleiding

### *Deel I: Studenten*

- Hoofdstuk 1: Wie ben ik en wat kan ik?
- Hoofdstuk 2: Wat wil ik?
- Hoofdstuk 3: Waar ga ik zoeken?
- Hoofdstuk 4: Solliciteren
- Hoofdstuk 5: Begeleiding (opleiding en bedrijf)
- Hoofdstuk 6: Voorbereidingen
- Hoofdstuk 7: Tijdens de stage
- Hoofdstuk 8: Stage in het buitenland
- Hoofdstuk 9: Ervaringsverhalen van ex-stagiaires

### *Deel II: Stagebegeleiders op de opleiding*

- Hoofdstuk 1: Waar lopen studenten met een handicap tegenaan?
- Hoofdstuk 2: Wat kan ik concreet doen?
- Hoofdstuk 3: Begeleiding
- Hoofdstuk 4: Ervaringsverhaal stagebegeleider

### *Deel III: Stagebegeleiders op de werkplek/bedrijven*

- Hoofdstuk 1: Een stagiaire/sollicitant met een beperking
- Hoofdstuk 2: Sollicitatie en aanpassingen
- Hoofdstuk 3: Begeleiding
- Hoofdstuk 4: Beoordeling

### *Deel IV: Wet- en regelgeving*

- Hoofdstuk 1: Wet Gelijke Behandeling (WGB-H/CZ)
- Hoofdstuk 2: Voorzieningen aanvragen
- Hoofdstuk 3: Wajong en werken of stagelopen
- Hoofdstuk 4: Onderwijs en Examenreglement (OER)

## Colofon



# Inleiding

Voor je ligt het handboek *Aan de slag met stage of werk*.

Dit is een praktisch handboek vol informatie, tips, oefeningen en handige verwijzingen over de overgang van studie naar stage en werk. Het is gericht op studenten met een functiebeperking, hun stagecoördinatoren en loopbaanbegeleiders en de begeleiders op de stage- of werkplek. Het handboek richt zich op de mogelijkheden, niet op de beperkingen.

Het handboek is ontwikkeld door handicap + studie, het landelijk expertisecentrum voor onderwijs en handicap dat zich bezighoudt met stimuleren dat jongeren met een functiebeperking succesvol kunnen studeren in het hoger onderwijs. Onderzoek van Drs. E. Plemper, in opdracht van het Verwey-Jonker Instituut (2005), laat zien dat tussen de 11 en 15% van de studenten aan het hoger onderwijs in Nederland een functiebeperking heeft. Dat zijn ongeveer 75.000 studenten. Onder functiebeperking wordt verstaan: mensen met een lichamelijke, zintuiglijke of psychische beperking, chronische ziekte, dyslexie en/of concentratieproblemen. Van deze groep ondervindt ongeveer de helft belemmeringen bij het studeren als gevolg van hun functiebeperking(en). Belemmeringen doen zich bijvoorbeeld voor bij het bestuderen van schriftelijk materiaal, het voorbereiden en het maken van tentamens, het volgen van (hoor)colleges en lessen en het maken van werkstukken, papers en scripties. Het zoeken van een stage en deze doorlopen is voor velen ook een flinke hobbel om te nemen.

## *Stage en werk*

Aan het eind van de studie komt het werkende leven in zicht. Een eerste kennismaking met het werkveld vindt meestal nog tijdens de studie plaats in de vorm van het een stage. In veel HBO- en universitaire studies is dit een verplicht onderdeel en in het HBO gaat het zelfs vaak om meerdere stages, die oplopen in duur of moeilijkheid.

Stage lopen is nuttig om verschillende redenen. Het is een eerste kennismaking met het werkveld. Studenten ontdekken er waar hun talenten liggen, wat ze leuk vinden en welke functies bij hen passen. Ze doen er nuttige werkervaring mee op en hebben sneller kans op een baan, soms zelfs binnen het stagebedrijf. Voor studenten met een chronische aandoening of functiebeperking is een stage bovendien dé manier om de eigen belastbaarheid als werkende te leren kennen. Een stage kan sterk bijdragen aan een positief toekomstbeeld op de arbeidsmarkt en het eigen kunnen.

## **Doel**

Het doel van dit handboek is het informeren van alle partijen die een stage of loopbaan succesvol kunnen laten verlopen. Het handboek is praktisch van aard en bevat dan ook de nodige oefeningen en handvatten om te gebruiken in de praktijk. Ook verwijzen we door naar nuttige instanties of websites waar je zelf meer informatie kunt vinden. Ervaringsverhalen uit de praktijk dienen ter inspiratie, herkenning en motivatie.

## **Doelgroep handboek**

De doelgroep van dit handboek is driedelig. Allereerst is het handboek geschreven voor studenten met een functiebeperking die zoeken naar een stage, stage lopen of de stap van hoger onderwijs naar werk (gaan) zetten. Het handboek is daarnaast ook geschreven voor begeleiders of stagecoördinatoren binnen de opleidingen. Het derde deel is geschreven voor begeleiders op de stage- of werkplek. Voor velen van hen geldt dat zij weinig tot geen ervaring hebben met stagiaires of werknemers met een beperking.

Er is bewust gekozen een handboek te maken voor deze drie groepen samen, maar wel allemaal apart genomen. Op deze manier is de informatie overzichtelijk geordend. Bovendien is het belangrijk dat de verschillende partijen elkaar leren kennen: alle drie dragen immers bij aan een goed stageverloop of een eerste baan.

## **Opzet handboek**

Het eerste deel van dit handboek is geschreven voor studenten. Van vertel- en sollicitatietips tot het leren bepalen van de belastbaarheid: er komt veel aan bod waar studenten met een functiebeperking tegenaan lopen. Oefeningen kunnen helpen de informatie te ordenen en laten de student ontdekken waar zijn sterktes en zwaktes liggen. Hoewel we vooral praten over stages, is dit deel ook van toepassing op degenen die hun eerste baan zoeken.

Het tweede deel richt zich specifiek op de begeleiders en stagecoördinatoren binnen de opleidingen. Studenten geven regelmatig aan dat zij vaak van het kastje naar de muur worden gestuurd en dat er onvoldoende kennis is over studeren en stage lopen met een beperking. Om stagebegeleiders van de instellingen meer bekend te maken met deze zaken, is er in dit handboek veel aandacht voor concrete hulp en ondersteuning die te bieden is. Ook hier zijn de nodige verwijzingen naar sites en brochures, bijvoorbeeld over gevolgen voor werk per aandoening/beperking.

Het derde deel is geschreven voor begeleiders binnen bedrijven. Ook is er aandacht voor werkgevers die een sollicitant met een functiebeperking op gesprek krijgen. De praktische zaken en begeleidingstips komen uitgebreid aan bod.

Het laatste deel van dit handboek bevat informatie over relevante wet- en regelgeving. Dit deel is in eerste instantie geschreven voor de stagiaire of werkzoekende, omdat zij vaak niet weten waar ze aan toe zijn. Bij elk hoofdstuk is echter een kader toegevoegd met tips voor de andere doelgroepen van dit handboek.

Utrecht, oktober 2009

# Deel I Studenten

## Hoofdstuk 1

### Wie ben ik en wat kan ik?

Het is zover: de eerste grote stage staat voor de deur. Of, nog een stap verder: je bent net afgestudeerd en duikt de arbeidsmarkt in. Voor beide situaties geldt dat je natuurlijk het liefst die ene droomvacature wilt vinden. Die uitdagende werkplek waar jij past, je goed kunt ontwikkelen en mensen rekening houden met je functiebeperking.

Bij het zoeken naar die perfecte stageplaats of geweldige baan is het prettig als je weet wat je precies wilt. En wie je bent, wat je in huis hebt en waar je nog niet zoveel verstand van hebt. Heb je van dit alles een duidelijk beeld, dan is de kans het grootst dat een werkgever of stagebedrijf je ziet zitten. Voorgekauwde, verstandige antwoorden geven in een sollicitatiegesprek of op zoveel mogelijk uiteenlopende vacatures solliciteren om je kansen te spreiden: dat is ook een manier. Maar in de praktijk blijkt dat werkgevers liever een **zelfbewuste, unieke kandidaat** tegenover zich hebben zitten **die weet wat hij wil**.

Er zijn verschillende manieren om te ontdekken hoe je in elkaar steekt en wat je te bieden hebt. Waarschijnlijk ken je jezelf al aardig, maar toch kan het geen kwaad om tijdens de banenjacht een goede zelfanalyse te maken.

#### *Sterke en zwakke punten*

Het is niet alleen prettig om zelf te weten waar je goed en minder goed in bent, ook tijdens een sollicitatiegesprek zal werkgever of stagebedrijf ernaar vragen. Je kunt voor jezelf een overzicht maken met jouw sterke en zwakke punten. Zo krijg je inzicht in welke eigenschappen je kunnen helpen in een nieuwe baan of stage, maar ook welke juist lastig zullen zijn. Als het moeilijk blijkt om jezelf een kritische spiegel voor te houden, vraag dan aan bekenden of zij jou kunnen omschrijven. Onderstaande schema's zijn een hulpmiddel om je sterke en zwakke punten overzichtelijk te ordenen.

Je personeigenschappen: hoe steek je in elkaar?	
<b>Wat ben ik?</b>	<b>Wat ben ik niet?</b>
- Zelfstandig	- Introvert
- ...	- ...
- ...	- ...

*Figuur 1: Het maken van een overzicht van je personeigenschappen.*

Heb je eenmaal helder welke eigenschappen bij je horen, dan kun je een analyse maken van je sterke en zwakke punten op werkgebied. Uiteraard hangt dit soms ook samen met je **functiebeperking**. Misschien ben je een uitstekende planner, maar gooit je aandoening simpelweg soms roet in het eten. Dat maakt je sterke eigenschap niet minder sterk, maar er kan een aanpassing nodig zijn om er optimaal gebruik van te kunnen maken. Sommige beperkingen maken communiceren moeilijk: het is goed om te bedenken op welke manier dat toch mogelijk is in je toekomstige werk of stage.

In onderstaand schema kun je een beeld schetsen van je **eigenschappen op werkgebied**, met daarbij de eventuele praktische aanpassingen die nodig zijn om goed te kunnen functioneren. Verderop in dit hoofdstuk vind je meer informatie en tips over knelpunten.

Algemene vaardigheden	Sterk punt	Minder sterk punt	Aanpassing nodig
Punctualiteit			
Communicatie			
Verantwoordelijkheid			
Computervaardigheden			
Leiderschapskwaliteit			
Tijdmanagement			

*Figuur 2, eigenschappen op werkgebied*

Het is voor veel mensen lastig om een oordeel te geven over de eigen vaardigheden en kwaliteiten. Zeker als je voor het eerst op stage gaat of een baan zoekt in jouw vakgebied –waar je nog amper praktijkervaring mee hebt–, kan de onzekerheid flink toeslaan. Hoe weet ik nu of ik wel echt bij de functie pas? Heb ik genoeg sociale vaardigheden? Of schort het soms aan mijn computerkennis? Om inzicht te krijgen in wat je kunt, is het raadzaam om te kijken naar wat je **in het verleden** allemaal al hebt gedaan. Dat hoeft niet perse in jouw vakgebied te zijn. Misschien had je een bijbaan waarin je graag initiatieven nam, of nam je de leiding op je bij de sportvereniging. Dat zijn vaardigheden die kennelijk in je zitten en die je kunt noemen tijdens je sollicitatiegesprek of in je brief. Ook behaalde successen in cursussen of vakken tijdens de studie zeggen iets over jouw kunnen. Misschien blijkt uit werkgroepoverleggen dat vergaderen niet je sterkste punt is. Of dat bij lange colleges je aandacht snel verslapt. Er zijn activiteiten en bronnen genoeg waaruit je kunt putten om je zelfkennis te vergroten.

#### *Belastbaarheid bepalen*

Voordat je ergens begint, is het vaak lastig om in te schatten welke stage of functie haalbaar is met jouw beperking. Bij deze fase in je zoektocht is het helpend om je belastbaarheid te bepalen. Je belastbaarheid is dat wat je psychisch en fysiek kunt dragen. Heb je weinig energie of veel pijn, dan is je belastbaarheid lager dan die van iemand die daar geen last van heeft.

Door je belastbaarheid te bepalen, kun je vóór je sollicitatie al zien of de baan bij je past. Immers: hoe meer inzicht je hebt in je belastbaarheid, hoe beter je daarmee om kunt gaan.

Met de zogenaamde **Pijn en Energie-meter (PEP-meter)** kun je je belastbaarheid uitgebreid in kaart te brengen. Hij is allereerst ontwikkeld voor studenten die te maken hebben met energieproblemen en/of pijn als gevolg van een (voornamelijk) lichamelijke aandoening, maar kan ook bij andere 'onzichtbare' klachten worden gebruikt.

De PEP-meter is een hulpmiddel om die **onzichtbare klachten** voor jezelf en anderen zichtbaar(der) te maken. Je krijgt inzicht in je eigen belasting en belastbaarheid. Ook kun je de PEP-meter gebruiken om een betere balans te vinden tussen wat je doet en wat je aankunt. Dit doe je bijvoorbeeld door slimmer te plannen en je activiteiten te doseren. Met de PEP-meter krijg je dus meer inzicht in je eigen klachten(patronen) en grenzen, maar ook handreikingen om aan eventueel benodigde stage- of werkvoorzieningen te komen. Je kunt denken aan aanwezigheidsversoepeling, flexibeler werktijden of langere pauzes. De PEP-meter is handig om **uitleg te geven aan je omgeving**. Zo kun je concreet laten zien wat je klachten precies inhouden. Ook kun je uitleggen welke voorzieningen je nodig hebt en waarom. De studieadviseur, studentendecaan of het stagebureau kan je dan waarschijnlijk beter helpen bij het zoeken naar een passende stage.

#### *PEP-meter invullen*

Het is bedoeling dat je in elk geval om de twee uur invult welke activiteit je onderneemt. Het is slim om een aantal maanden of weken vóór je stage of eerste werkdag te beginnen, zodat je tijd genoeg hebt om inzicht te krijgen. Je kunt zelf kleurcodes bedenken, die **de intensiteit van de activiteit** aangeven. Zo kan zwart bijvoorbeeld staan voor zeer inspannend, blauw voor rust, wit voor bewuste ontspanning en oranje voor redelijk inspannend.

Bij de energie- en pijnscore geef je in getallen van 1 tot 10 aan hoeveel last je had van vermoeidheid of pijn. Ook als je vooral last hebt van pijn, is het nuttig de energiescorelijst bij te houden. Onbewust kan pijn doorwerken op je energieniveau, zeker als je drukke (werk)weken hebt.

Je kunt de lijsten en handleidingen zelf downloaden op [www.handicap-studie.nl](http://www.handicap-studie.nl) onder het kopje Studeren. Daar is ook de uitgebreide brochure PEP-meter aan te vragen.

## Hoofdstuk 2

### Wat wil ik?

#### *Drijfveren*

Nu je weet wat je kunt en hoe je bent, is het belangrijk om te ontdekken wat je nu precies zoekt in een stageplaats of een baan. Wat wil je eigenlijk? Aan welke voorwaarden moet jouw stage of baan voldoen?

Om mensen te helpen begrijpen wat hen drijft, heeft de Amerikaanse organisatiepsycholoog en socioloog Edgar H. Schein negen drijfveren ontwikkeld. Hij noemt deze beweegredenen carrière-ankers. Wie kennismaakt met deze ankers, krijgt meer inzicht in wat hij nu precies wil en waarom. Volgens Schein zijn dit de negen drijfveren die mensen hebben op carrièregebied:

- rijkdom
- normen en waarden
- creativiteit
- onafhankelijkheid
- zekerheid
- macht
- ergens goed in zijn
- sociale contacten
- status

Bedenk eens voor jezelf wat voor jou nu eigenlijk de belangrijkste redenen zijn om te werken. Wat jou motiveert om je werk goed te doen. Dit kan helpen in het helder krijgen van je (leer)doelen en verwoorden van je motivatie. Ook in de zoektocht naar wat bij je past is het handig om je drijfveren eens te onderzoeken. Wil je er meer over weten? Er zijn diverse websites die gratis tests hebben ontwikkeld op basis van deze drijfveren van Schein. Een voorbeeld hiervan is [www.123test.nl](http://www.123test.nl).

#### *Bedrijfscultuur*

Misschien heb je er nog nooit zo concreet over nagedacht, maar het is belangrijk om te weten in welk type bedrijf je graag zou willen werken. Spreekt een commercieel bedrijf jou aan, of juist een non-profit-instelling? Zou je het liefst werken in een groot bedrijf, of in een kleinschalige setting? Wil je graag doorgroeien, veel opleidingsmogelijkheden of extra begeleiding? Allemaal vragen die je jezelf kunt stellen om erachter te komen in welk type bedrijf jij je thuis zou voelen.

### **Knelpunten en oplossingen**

Voor iedere student is het zoeken naar een geschikte stageplaats of eerste baan een moeilijke klus. Studenten met een functiebeperking ervaren deze zoektocht vaak als extra lastig. Uit onderzoek<sup>1</sup> blijkt dat bijna de helft van de studenten met een beperking belemmeringen ondervindt bij het zoeken naar en het doorlopen van een stage. Vooral studenten met chronische vermoeidheidsklachten, pijnklachten en een bewegingsbeperking blijken

---

<sup>1</sup> Drs. E. Plemper, Verwey-Jonker Instituut, 2005

problemen te ondervinden. Ondanks de moeite die het kost, rondt 95 procent van de studenten met een beperking de stage met succes af. Hiervoor zijn echter wel vaak aanpassingen nodig.

Uit het onderzoek van Plemper komt ook naar voren dat de lichamelijke of psychische klachten op zich het grootste knelpunt zijn. Zo is het voor studenten met chronische rugklachten meestal niet haalbaar om de hele dag te zitten, of kan iemand met een depressie niet fulltime op volle sterkte werken. Reizen van en naar de werkplek is voor sommigen al zo vermoeiend, dat concentreren op het werk niet lang lukt. Er zijn tal van voorbeelden te noemen; veel studenten met een beperking lopen tegen moeilijkheden aan. Voordat je op stage gaat, kun je al een eind komen met het bedenken van oplossingen. Met die informatie op papier en in je achterhoofd kun je bovendien goed je gesprek ingaan. Uit het onderzoek van Plemper blijkt dat veel studenten met een beperking oplossingen vinden voor belemmeringen. Vaak gaat het om extra tijd voor de stage, extra inzet vanuit de onderwijsinstelling en/of flexibele werktijden vanuit het stagebedrijf.

Hieronder volgt een lijst met mogelijke knelpunten en oplossingen of aanpassingen.

<b>Aanpassing tijden</b>	<b>Toelichting</b>
Minder uren per dag werken	Eventueel tijdelijk en vervolgens opbouwen naar oorspronkelijke tijd.
Minder dagen in de week werken	Idem.
Meer/andere pauzes of rusttijden nemen	Idem. Bij verminderde energie of belastingsproblemen.
Meer uren werken	Om hetzelfde werk in meer tijd te kunnen doen (lager tempo). Of om meer uitdaging of carrièreperspectief te bieden.
Gelijk aantal uren, maar over andere dagen/tijden verdeeld	Stagiair bijvoorbeeld zelf laten bepalen wanneer hij start/stopt als het aantal uren maar wordt gehaald. Of: later starten bij gezondheidsproblemen waarbij opstarten moeilijk is of eerder stoppen bij beperkte energie per dag.

<b>Taken aanpassen</b>	<b>Toelichting</b>
Minder taken	Belastende taken weglaten.
Meer taken	Meer uitdaging of afwisseling bieden.
Taakroulatie	Tijdelijk of permanent: afwisseling bieden, verbreden van inzetbaarheid.
Andere taken	Neventaken weglaten of toevoegen in de eigen functie.
Taken afsplitsen	Afgesplitste taken kunnen samengebracht in een nieuwe functie.
Functiedifferentiatie: nieuwe functie creëren	Bijvoorbeeld junior, senior functies

Specifieke taken voor re-integrerende werknemers	Dit kunnen afgesplitste taken zijn of extra taken.
--	--

<b>Begeleiding/aansturing</b>	<b>Toelichting</b>
Extra overleg met leidinggevende/stagebegeleider	Extra begeleiding op het werk/tijdens stage.
Extra werkoverleg met en praktische hulp van collega's	
Intervisie of supervisie	Ter verbetering van functie-uitoefening.
Externe intervisie of coaching	Idem. Bijvoorbeeld jobcoaching (kan onder voorwaarden door UWV worden gefinancierd) of door stagebegeleider/loopbaanbegeleider van de onderwijsinstelling.

Bron: [www.kroonophetwerk.nl](http://www.kroonophetwerk.nl)

**Oefening:**

Na al deze informatie kun je onderstaande oefening gebruiken om een kort en krachtig overzicht te krijgen over jezelf en je mogelijkheden.

**Uitgesproken!**

**Mijn sterke punten:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Mijn droombaan:**

.....

.....

.....

.....

**Oplossingen:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Knelpunten:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Wie heb ik hiervoor nodig?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Hoofdstuk 3

### Waar ga ik zoeken?

#### *Netwerken*

Veel mensen die een baan of stage zoeken, komen daar **via via** aan. Netwerken is een ideale manier om ergens binnen te komen waar je anders niet snel zou worden uitgenodigd. Het oude bekende kruiwagentje klinkt wat negatief, maar het is prettig om er een aantal van te hebben in je omgeving. Een netwerk houdt je op de hoogte van vacatures, vergroot je **naamsbekendheid** en brengt je op nieuwe ideeën.

Bij netwerken draait het om twee zaken: wat wil jij van de ander en wat heb jij hem te bieden? Netwerken is altijd **tweerichtingsverkeer**, al staat uiteraard jouw doel stiekem voorop. Door aandacht te schenken aan je netwerk en uit te zoeken wat jij voor de ander kunt betekenen, schep je kansen voor de toekomst. Iemand zal sneller aan jou denken, je naam noemen of je tippen als jij eerder een dienst hebt aangeboden aan de ander, of die dienst zelfs hebt bewezen. Het kan gaan om simpele dingen zoals iemand aan een idee helpen, hem met iemand in contact brengen of hem wijzen op een praktische hulpbron waar jij toevallig weet van hebt.

Uiteraard is dit voor-wat-hoort-wat-principe minder van toepassing op je persoonlijke netwerk, dat bestaat uit familie en vrienden. In professionele netwerken is het echter een gebruikelijk concept, dat heel subtiel zijn werk doet. Af en toe eens een kort, geïnteresseerd mailtje of telefoontje naar iemand uit je netwerk is dé manier om het contact te onderhouden. Dat hoeft absoluut niet wekelijks of maandelijks, maar de ander mag je in elk geval niet vergeten. En heeft iemand je ergens bij geholpen, laat dat gerust weten. Mensen vinden het vaak leuk om te horen dat hun inzet resultaat heeft gehad, en een bedankje wordt uiteraard ook altijd gewaardeerd.

#### *Netwerkbijeenkomsten*

Verschillende organisaties en verenigingen organiseren tegenwoordig netwerkbijeenkomsten. Op deze bijeenkomsten kun je in contact komen met mensen uit jouw (toekomstige) vakgebied en jezelf daar in de kijker zetten. Als je niet goed weet hoe je een gesprek moet aanknopen met die potentiële nieuwe werkgever, bedenk dan enkele vragen die je zou willen stellen. Informatie vragen is een gemakkelijke **ijsbreker**. De ander kan dan vertellen wat hij weet en vervolgens zal hij informeren naar jou. Bedenk bovendien: iedereen die een netwerkbijeenkomst bezoekt, komt daar om contacten te leggen. Niemand zal je dus raar aankijken als je op iemand afstapt. Als je jezelf niet laat zien, weet ook niemand wie je bent.

#### *Digitale netwerken*

Behalve de welbekende Hyves- en LinkedIn-netwerken op internet, kun je terecht bij **Drive**. Deze Nederlandse netwerksite is speciaal gericht op **ambitieuze mensen** met een functiebeperking of chronische aandoening die de arbeidsmarkt op gaan.

Op [www.drive-netwerk.nl](http://www.drive-netwerk.nl) staan vacatures die bij uitstek geschikt zijn voor mensen met een beperking. Ook kun je er sollicitatietips uitwisselen, in contact

komen met bedrijven en andere werkzoekenden met een handicap. Drive organiseert bovendien regelmatig netwerkbijeenkomsten, zoals hierboven beschreven. Samen werken aan je carrière, dat is waar het Drive –en netwerken in het algemeen- om draait.

## Oefening: Netwerkkkaart

Om je eerste netwerkstappen te zetten en de voortgang te bewaken, kun je het volgende schema gebruiken:

De netwerkkkaart is verdeeld in zes rubrieken:

De eerste vijf rubrieken vul je in vóór je iemand uit je netwerkkkaart gaat benaderen:

- **Wie** → Hier noteer je wie je uit je netwerk benadert en diens functie.
- **Gegevens** → Hier noteer je het telefoonnummer en/of mailadres.
- **Waarvoor** → Vermeld hier de reden waarom je deze persoon benadert (bijv. leuke functie, op zoek naar baan).
- **Wat** → Hier noteer je welke vraag/vragen je aan je netwerkpersoon gaat stellen.
- **Hoe** → Hier noteer je hoe je deze persoon benadert (bellen, mailen, spreken).

Als je de persoon benaderd hebt, vul je ook de zesde rubriek in:

- **Resultaat** → Hier noteer je het resultaat van je actie. Wat is er uit gekomen? Bijvoorbeeld: vervolgspraak, bekend bij wie je moet zijn bij een bepaald bedrijf.

Wie	gegevens	waarvoor	wat	hoe	resultaat

Wie	gegevens	waarvoor	wat	hoe	resultaat

## Andere manieren

### *Stagebureau*

Vrijwel elke instelling voor hoger onderwijs heeft **een stagebureau** dat passende stageplaatsen aanbiedt. **Voordeel** hiervan is: de contacten met de werkgever zijn al gelegd en het bedrijf weet dan ook dat zij benaderd kan worden door studenten van de opleiding. Ook hebben deze bedrijven vaak al ervaring met stagiaires van jouw opleiding.

Uit een enquête onder studenten, gehouden door handicap + studie, blijkt dat veel studenten met een handicap binnen hun opleiding **van het kastje naar de muur** worden gestuurd. Ze ervaren een gebrek aan kennis bij het stagebureau of de stagebegeleider. Toch kan het goed zijn jezelf voor te stellen bij het stagebureau, met een duidelijke wens voor een stage en eventueel al een concreet overzichtje van welke aanpassingen nodig kunnen zijn. Zo kan het stagebureau gericht voor je op zoek en is de kans op onderschatting van jouw kunnen kleiner.

### *Websites*

Er zijn tal van websites waarop stageplaatsen te vinden zijn. Een aantal sites richt zich vooral op jonge mensen met een functiebeperking of chronische aandoening, de meeste sites zijn voor studenten in het algemeen. Hier een greep uit het aanbod:

[www.stageplaza.nl](http://www.stageplaza.nl)

[www.maatjesplatform.nl](http://www.maatjesplatform.nl) (speciaal voor mensen met een beperking)

[www.monsterboard.nl](http://www.monsterboard.nl)

[www.wijzerwerken.nl](http://www.wijzerwerken.nl) (speciaal voor mensen met een beperking)

[www.stagemotor.nl](http://www.stagemotor.nl)

[www.studentenvacature.nl](http://www.studentenvacature.nl)

[www.feha.nl](http://www.feha.nl) (speciaal voor mensen met een beperking)

## Hoofdstuk 4

### Solliciteren

#### *Vertellen over je beperking*

**Hoe kom ik verder dan de deur?** Dat is dé vraag die veel studenten met een functiebeperking of chronische aandoening hebben. Velen hebben dezelfde ervaring: zodra ze vertellen over wat hen 'mankeert', is de kans op een aanstelling verkeken. Werkgevers en stagebedrijven hebben niet altijd evenveel ervaring met zieke of beperkte werknemers. Wellicht leven er bij hen zelfs vooroordelen of durven ze het simpelweg niet aan.

Er zijn verschillende redenen waarom je wel of niet zou vertellen over je beperking. Dat is heel persoonlijk en afhankelijk van veel factoren. Er is geen gouden regel, geen algemeen geldend advies. Je bent niet verplicht meteen al te vertellen over je beperking of aandoening, tenzij bij voorbaat al duidelijk is dat je **door je gezondheid bepaalde taken uit de functie niet kunt uitvoeren**, of daarvoor bepaalde voorzieningen nodig hebt.<sup>2</sup> Heb je een zichtbare handicap, dan ligt het ook voor de hand om daarop in te gaan en erover te vertellen. Ziet niemand iets aan je en heeft je beperking geen gevolgen voor je functioneren, dan kun je ervoor kiezen om niets te vertellen. Dat is aan jou. Misschien ben je liever eerlijk en neem je het risico op een afwijzing voor lief. Misschien ben je bang in de problemen te komen als je niets vertelt.

Heb je eenmaal besloten dat je gaat vertellen over je functiebeperking, dan is nog de vraag **hoe en wanneer** je dat wilt doen. Ook hierbij geldt: bepaal voor jezelf wat prettig voelt. Natuurlijk is het slim om in de huid van de werkgever te kruipen en daarmee rekening te houden, maar het blijft je eigen keuze.

#### *De brief*

Over het algemeen is het niet verstandig om al in je brief te melden dat je een aandoening hebt. De brieflezer heeft nog geen beeld van je en kan zich gemakkelijk laten afschrikken door zo'n mededeling in een brief. Gebruik je brief vooral om te vertellen over je **kwaliteiten, je opleiding en je ervaring**. Vertel waarom jij denkt geschikt te zijn voor deze functie en waarom je graag bij juist dit bedrijf zou willen werken.

In sommige gevallen kan het echter een **voordeel** zijn om wel al in je brief te vertellen over je beperking. Als je solliciteert bij een bedrijf dat zich inzet voor mensen met een handicap bijvoorbeeld, of als er in de vacature staat dat mensen met een handicap bij gelijke geschiktheid de voorkeur genieten.

#### *Je cv*

Wil je toch al laten doorschemeren dat je een functiebeperking hebt, dan kan dat eventueel in je cv. Bijvoorbeeld door bij je hobby's te vermelden dat je aan rolstoeltennis doet, of dat je voorzitter bent van de vereniging voor astmapatiënten. Je schept daarmee de gelegenheid voor de ander om ernaar te vragen en haalt voor jezelf wat druk weg. Vind je het niet relevant of prettig om in je cv te vermelden dat je dergelijke activiteiten onderneemt, dan doe je dat uiteraard niet.

---

<sup>2</sup> [www.weldergroep.nl/solliciteren/sollicitatiegesprek](http://www.weldergroep.nl/solliciteren/sollicitatiegesprek)

Bedenk dat mensen die jouw cv lezen, op zoek zijn naar competenties en vaardigheden die kenmerkend zijn voor jou. Waarschijnlijk heb je nog weinig werkervaring waar je mee kunt pronken. Benadruk daarom in je cv wat je zoal doet of hebt gedaan aan nevenactiviteiten naast je studie. Je kunt denken aan vrijwilligerswerk, cursussen, hobby's, betrokkenheid bij een vereniging of bijzondere talenten die je hebt.

Sommige studenten met een aandoening of beperking hebben een zogenaamd **gat in hun cv**. Door ziekenhuisopname, algehele uitval of revalidatieperiodes sluiten de opleidingen en banen niet netjes op elkaar aan, of heb je extra lang gestudeerd. Dat kan bij de werkgever vragen oproepen. Deze gaten kun je **minder opvallend maken** door bijvoorbeeld alleen de einddata te noemen. Als dit vragen oproept, kun je in het gesprek vertellen waarom je cv er zo uitziet. Gaten kunnen een reden zijn om je niet uit te nodigen voor een gesprek; als je eenmaal het gesprek hebt bereikt, kun je het cv altijd nog toelichten. Bij prestigieuze bedrijven is het soms belangrijk dat je je studie zo snel mogelijk en met hoge cijfers hebt afgerond; in dat geval kan het raadzaam zijn te vermelden waarom jou dat niet is gelukt.

#### *Uitgenodigd!*

Je brief was een succes: je mag op gesprek komen! De eerste stap is gezet. Voor sommige studenten is dit **het moment** om te vertellen over hun beperking. Soms kun je er zelfs niet onderuit het nu te vertellen, bijvoorbeeld als je in een rolstoel zit, moet worden opgehaald van het station of een andere voorziening nodig hebt voor je sollicitatiegesprek. Een telefoontje naar de werkgever om dit te regelen is dan de aangewezen manier om te vertellen over je beperking. Hiermee maak je het onderwerp ook meteen makkelijker bespreekbaar in het gesprek.

#### *Het gesprek*

Als je in je eerste of tweede gesprek wilt vertellen over je beperking of aandoening, dan is het belangrijk om daar een **actieve houding** in aan te nemen. Het is voor jou misschien moeilijk om erover te praten, voor de ander is dat ook het geval. Jij bent de deskundige en dat mag je best laten merken. Door zelf het initiatief te nemen, voorkom je dat er een grote roze olifant in de kamer komt te staan die iedereen ziet, maar waar niemand over durft te beginnen.

Houd wel in de gaten dat niet het hele gesprek gaat over je beperking: je komt immers vertellen waarom je deze baan graag wilt en waarom die functie zo goed bij jou als persoon past. **Je bent meer dan je handicap** en je hoeft ook niet je sterke eigenschappen daaraan te verbinden. Het kan natuurlijk zo zijn dat je een enorm doorzettingsvermogen hebt ontwikkeld door je beperking, maar dat hoef je niet op die manier te vertellen. Je bent gewoon een doorzetter, punt.

Een werkgever mag niet te diep ingaan op **gezondheidsvragen of je ziekteverleden**. Dat is bij wet verboden: een sollicitatiegesprek is geen **medische keuring**. Een medische keuring mag alleen plaatsvinden als het voor de functie relevant is dat je kerngezond bent.

Uiteraard zal de werkgever wel willen weten hoe jouw beperking zich in de praktijk uit. Je kunt vooraf al antwoorden bedenken op vragen als:

- Hoe vaak ben je ziek of niet aanwezig?
- Kun je dit werk wel aan?
- Gaat het me veel geld kosten als ik jou aanneem?

Het zijn geen leuke vragen, maar het is voor te stellen dat ze leven bij werkgevers. Zorg dat je wat weet over **wet- en regelgeving**, zodat je kort en bondig eventuele zorgen bij de ander kunt wegnemen. In deel IV van dit boek vind je hierover alles wat je moet weten.

### Verteltips

- Wees kort en bondig
- Maak er geen 'cliffhanger' van (dus: niet wachten tot het moment zich aandient)
- Wees concreet
- Wees assertief
- Verwijs naar relevante wet- en regelgeving
- Kom met oplossingen, benadruk je mogelijkheden
- Geef aan wat voor aanpassingen en/of voorzieningen je nodig denkt te hebben en geef aan hoe die er uitzien en/of waar je die kunt krijgen
- Oefen het vertellen over je beperking tijdens het gesprek met anderen (bijvoorbeeld je ouders, vrienden, docent etc.)

### Sollicitatietips

Algemene sollicitatietips kun je vinden op verschillende websites. Monsterboard.nl heeft bijvoorbeeld een uitgebreide lijst van **meest gestelde vragen**. Sommige universiteiten en hogescholen bieden sollicitatietrainingen aan; je kunt hiervoor ook terecht bij het CWI of trainingsbureaus.

Een methode die veel werkgevers gebruiken in hun vraaggesprek is **de STAR-methode**. Deze methode gaat ervan uit dat bepaald gedrag uit het verleden ook geldt voor de toekomst. Zo kun je op deze manier bevraagd worden, zonder dat deze methode letterlijk wordt benoemd:

#### **Situatie:**

Het gaat hier om een schets uit het verleden, bijvoorbeeld een werksituatie.

#### **Taak:**

Wat was jouw rol hierin / hoe zag die eruit?

#### **Aanpak:**

Jouw handelswijze / wat heb je gedaan?

#### **Resultaat:**

De uitkomst, kan zowel positief als negatief zijn.

## Hoofdstuk 5

### Begeleiding

#### *Decaan*

Voordat je op stage gaat, kun je contact zoeken met de decaan van jouw opleiding. Deze is gespecialiseerd in het begeleiden van studenten die tegen problemen aanlopen, bijvoorbeeld door ziekte of een handicap. Samen met de decaan kun je op een rijtje zetten welke (wettelijke) **voorzieningen** je nodig hebt als je op stage gaat, en hoe je het **financieel** gaat bolwerken. De decaan kan je zo nodig doorverwijzen naar instanties binnen of buiten de opleiding. Veel universiteiten en hogescholen hebben tegenwoordig extra ondersteuningsmogelijkheden voor studenten met een functiebeperking.

#### *Stagebegeleider/loopbaanbegeleider*

Tijdens de stage krijg je waarschijnlijk een persoonlijke stagebegeleider of loopbaanbegeleider van jouw opleiding toegewezen. Het eerste contact vindt meestal vóór de stageperiode plaats. Als je verwacht dat jouw beperking van invloed is op je stageverloop, is het goed dit alvast met je begeleider te bespreken. Zo kun je **vooraf al oplossingen bedenken** en duidelijke afspraken maken.

Bedenk ook **wat je aan begeleiding verwacht en nodig hebt**. Wil je graag wekelijks mail- of belcontact over de voortgang? Is dit haalbaar voor beide partijen? Of heb je liever dat je begeleider een keertje langs komt op je stage? Bij sommige opleidingen zijn hier vaste regels voor, maar je kunt altijd bij je begeleider aangeven wat je fijn vindt. Voor een soepele samenwerking en een goed verloop van je stage is het raadzaam om regelmatig contact te hebben. Kennismaking tussen jouw stagebegeleider en je stagebedrijf kan ook voordat de stage begint plaatsvinden: dit kan drempelverlagend werken voor de verdere communicatie tijdens de stage.

#### *Begeleider op de werkplek*

Precies hetzelfde geldt voor de begeleider op je stageplaats. Dit is meestal een ervaren werknemer die je inwerkt en uiteindelijk ook een **beoordeling** geeft. Je begeleider bewaakt samen met jou de voortgang van je stage. Geef duidelijk aan wat je van iemand nodig hebt en vraag naar **wat de begeleider concreet van jou verwacht**. Een tussentijdse beoordeling is een veelgebruikte manier om je stage te evalueren; je hebt daarna nog de tijd om alle zeilen bij te zetten als het niet goed lijkt te gaan. Op deze manier kom je niet voor een onverwachte onvoldoende te staan en werk je samen aan een succesvolle stage. Vraag dus om zo'n tussentijds gesprek en **laat op papier zetten op welke aspecten je beoordeeld zult worden**.

**Oefening:**  
**Uitgesproken**

Vul nogmaals de oefening Uitgesproken in, nu gericht op de begeleiding. Denk hierbij aan zaken als voor jezelf op durven komen, om hulp durven vragen, je eigen grenzen bewaken en eventuele knelpunten in het contact met de begeleider.

**Mijn sterke punten:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Knelpunten:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Oplossingen:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Wie heb ik hiervoor nodig?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## Hoofdstuk 6

### De voorbereiding op stage/werk

#### *Het contract*

Als stagiair of als medewerker krijg je een contract aangeboden. Hierin staan **de afspraken** over de duur van het contract, de eventuele betaling en andere afspraken over je arbeidsvoorwaarden. Als je aangepaste werkuren hebt afgesproken in verband met je handicap, laat dit dan **in het contract opnemen**. Duurt je stage officieel drie maanden maar weet je niet of die termijn wel haalbaar is voor jou, laat ook dit dan vastleggen. Zo is voor alle partijen (opleiding, werkgever en jij zelf) helder wat je van elkaar kunt verwachten. Bij je beoordeling kunnen dergelijke afspraken van groot belang zijn; **zorg dus dat alles op papier staat**. Hier een checklijstje:

- Werkzaamheden (inclusief aanpassingen als die afgesproken/nodig zijn)
  - Gezagsverhouding
  - Stagevergoeding
  - Opzegtermijn
  - Werktijden (inclusief de mogelijkheid tot flexibele indeling van de werkweek)
  - Geheimhouding
  - Ontbindende voorwaarden
  - Uitbetaling
- (bron: Stageplaza.nl)

#### *Voorzieningen*

Misschien heb je door je beperking voorzieningen nodig die op je werk- of stageplek nog niet beschikbaar zijn. Wie moet dit dan regelen en wie betaalt ervoor? Lees alles over het aanvragen van voorzieningen in Deel IV van dit stagehandboek. Je kunt ook terecht op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) Begin in elk geval op tijd met het **aanvragen van voorzieningen**: dit kan weken tot enkele maanden in beslag nemen.

#### *De stage-opdracht*

Veel opleidingen willen dat hun studenten aan bepaalde eisen voldoen als ze klaar zijn met hun stage. In sommige gevallen vraagt de opleiding om **concrete leerdoelen** op te stellen voordat je aan de stage begint. Andere opleidingen laten je tijdens de stage een **onderzoek** doen of bepaalde **vaardigheden afvinken**. Misschien moet je een uitgebreid verslag schrijven. Bekijk vooraf goed met je stage- of loopbaanbegeleider welke opdracht je meekrijgt op je stage, aan welke eisen je moet voldoen als je klaar bent.

De stage-opdracht is misschien voor jou niet letterlijk uit te voeren, omdat je een functiebeperking hebt. Bekijk dan samen met je begeleider op de opleiding en de werkplek hoe je wel aan de stage-eisen kunt voldoen. Met een beetje **creativiteit en flexibiliteit** is er altijd een oplossing te bedenken. Misschien heb je een doventolk nodig omdat je een eindpresentatie moet geven, of mag je iemand inhuren om je stageverslag uit te typen als je bijvoorbeeld dyslexie of RSI hebt.

## Hoofdstuk 7

### Tijdens de stage (of werk)

#### *Onbegrip*

Zoals al eerder gezegd: in de omgang met mensen die problemen verwachten van jouw beperking is het goed om een **actieve, zelfstandige en positieve houding** aan te nemen. Dat geldt ook als het gaat om omgaan met onbegrip. Het kan zomaar zijn dat je collega's op je nieuwe werk- of stageplek nooit eerder iemand hebben ontmoet met een beperking als de jouwe. De één gaat daar gemakkelijker mee om dan de ander. Als iemand weinig weet van jouw aandoening en de gevolgen voor je functioneren, kan het zijn dat hij je aangepaste werkzaamheden of flexibele arbeidstijden niet begrijpt. Of misschien zelfs totaal onnodig vindt. Hoe kun je het beste omgaan met onbegrip?

Enkele tips:

- Wacht niet af totdat de ander je begrijpt maar maak zelf je omgeving bekend met het probleem. Stap zelf op je begeleider of collega af. Praat open over je beperking en wees er niet verlegen mee.
- Als je jezelf als zelfstandig profileert, houd je ook meer de touwtjes in handen.
- Anderen positief tegemoet treden gaat vaak beter als je jezelf accepteert zoals je bent met je beperkingen.
- Bedenk: je kunt zelf een bijdrage leveren aan de strijd tegen de negatieve beeldvorming over studenten met een handicap.
- Humor werkt vaak verhelderend. Je stelt mensen ermee op hun gemak en neemt barrières weg.

#### *Grenzen*

Het kan heel verleidelijk zijn om tijdens je stage of je eerste baan teveel te geven. Meer dan je eigenlijk aankan. Je wilt immers **je uiterste best doen** en misschien wel **bewijzen** dat je het echt kunt. Om te zorgen dat je belastbaarheid niet verder afneemt, is het echter belangrijk om je eigen grenzen te bewaken. Natuurlijk is het niet erg om een keertje over te werken of door te gaan terwijl je eigenlijk te moe bent, maar doe dit niet structureel.

**Trek dus op tijd aan de bel** als je merkt dat je eigen grenzen vervagen of als de verwachtingen te hoog blijken. Je kunt dit gerust aangeven bij je stagebegeleider op de werkplek en de opleiding. Op deze manier kunnen jullie tijdig ingrijpen om te zorgen dat de stage alsnog succesvol afloopt. Bedrijven willen graag weten wat ze kunnen doen voor hun stagiaires, om zo hun eigen aanpak te kunnen bijstellen als dat nodig is.

Voor iedere stagiair is de stage een **leerproces**. Je hoeft niet meteen alles te kunnen of als volwaardig medewerker te functioneren. Bedenk dat je in een nieuwe situatie zit waarin je de mogelijkheid krijgt **om fouten te maken, jezelf te leren kennen en te ontdekken waar je kansen liggen**. Natuurlijk zul je uiteindelijk aan een aantal competenties moeten voldoen, maar de weg daarheen is het welbekende vallen en opstaan.

Tijdens je stage contact zoeken met lotgenoten? Handige sites:  
[www.leefwijzer.nl](http://www.leefwijzer.nl) (community)  
[www.drives-netwerk.nl](http://www.drives-netwerk.nl) (netwerksite)

## Hoofdstuk 8

### Stage in het buitenland

Wil je graag stage lopen in het buitenland of is dat zelfs een verplicht onderdeel van je studie? Er zijn mogelijkheden genoeg, ook voor studenten met een functiebeperking.

#### *Geld*

Ga eens langs bij het **Bureau Buitenland of International Office** van jouw opleiding. Daar zal men je informeren over de Erasmusbeurs, die je mogelijk kunt krijgen als je stage gaat lopen in een van de lidstaten van de EU (plus Liechtenstein, Turkije, IJsland en Noorwegen). De Erasmusbeurs is een tegemoetkoming in kosten voor onder andere huisvesting, vervoer en levensonderhoud.

Heb je extra geld nodig in verband met je beperking, dan is het mogelijk een aanvraag voor extra budget in te dienen bij het **Nationaal Agentschap**. Deze aanvraag verloopt via je onderwijsinstelling en is op te vragen bij het International Office of Bureau Buitenland. Je hebt recht op deze aanvullende financiering als je voldoet aan een aantal voorwaarden. Voor de actuele voorwaarden kun je informeren bij je instelling of kijken op [www.handicap-studie](http://www.handicap-studie.nl) onder het kopje 'Studeren > Buitenland'.

#### *Voorzieningen*

Studenten met een beperking die voor hun studie naar het buitenland zijn geweest, raden aan om **vooraf een lijst te maken van voorzieningen** die je hier nodig hebt. Van de aankleedhulp tot vervoersregelingen, van toegankelijkheid van gebouwen tot regels over huisdieren in je studentenflat (misschien is je ADL- of geleidehond niet overal welkom). Met die lijst bij de hand kun je uitzoeken hoe je deze voorzieningen bij je buitenlandse stagebedrijf kunt regelen. Over het algemeen geldt: de instantie die in Nederland iets voor jou regelt, weet ook hoe en waar je dat voor je buitenlandstage moet doen.

#### *Verzekering*

Ben je voldoende verzekerd voor zorg in het buitenland? Kun je hulpmiddelen eventueel laten vervangen of repareren als je in het buitenland verblijft? Neem ruim op tijd contact op met je **verzekeraar** om uit te zoeken waar je precies recht op hebt. Als je **een persoonsgebonden budget (PGB)** hebt, is het raadzaam even te bellen met je zorgkantoor. Zij kan je adviseren over het inkopen van zorg in het buitenland. Je kunt ook kijken op [www.persaldo](http://www.persaldo.nl) (als je lid bent, kun je een persoonlijk advies krijgen).

Handige sites voor meer informatie:

[www.studyabroadwithoutlimits.eu](http://www.studyabroadwithoutlimits.eu) (site voor studenten met een functiebeperking of aandoening)

[www.nuffic.nl](http://www.nuffic.nl) (site over financiering)

[www.wilweg.nl](http://www.wilweg.nl) (startpagina vol info voor studenten)

[www.miusa.org](http://www.miusa.org) (site voor studenten met een functiebeperking of aandoening)

[www.handicap-studie.nl](http://www.handicap-studie.nl) > studeren in het buitenland

## Hoofdstuk 9

### Ervaringen van stagiaires

***Floor van der Wal studeerde Culturele en Maatschappelijke Vorming in Amsterdam. Ze liep stage bij Eye2Eye Media, een tv-producent. Floor heeft quadri plegie: ze is spastisch in al haar ledematen.***

"In 2006 deed ik als kandidaat mee aan de Misverkiezing, een productie van Eye2Eye Media. Na de finaleshow ben ik op de productiemedewerkers afgestapt om te vragen of ik er stage kon lopen. Ik deed mee aan de Misverkiezing om het initiatief te steunen en wilde graag betrokken blijven. Ze reageerden heel enthousiast en ik kon er aan de slag. Het was een mooie manier om erin te rollen: het is een gewilde stageplaats. Ik heb me vooral bezig gehouden met de redactionele kant van het werk. Ook begeleidde ik kandidaten, waarbij mijn eigen ervaring goed van pas kwam. Ik had eigenlijk weinig aanpassingen nodig in mijn werk. Ik functioneerde iets langzamer dan gemiddeld en was sneller moe, maar daar heb ik bewust rekening mee gehouden. Mijn collega's zagen me niet als 'anders'. Ze hielden rekening met mijn beperking, maar dit stond nooit op de voorgrond. Ik gaf zelf aan wat lukte en wat niet. Het was vervelend als mijn lichaam me remde, maar dat vond ik zelf vervelender dan mijn collega's. Voor hen hoorde het gewoon bij mij, net als mijn blonde haar."

***Wendelien Faber heeft maatschappelijk werk en dienstverlening gestudeerd in Zwolle. Ze liep stage als consulent bij MEE, na een intensieve zoektocht naar een stageplaats. Wendelien is blind.***

"Ik heb zes sollicitatiebrieven gestuurd voor een stageplaats. Bij twee instellingen mocht ik op gesprek komen en werd ik na het gesprek eerste. Ik had een overtuigende presentatie. Helaas zagen ze door mijn visuele beperking teveel beren op de weg. Vervolgens solliciteerde ik bij MEE, dat ik kende vanuit een opdracht voor school. In het gesprek heb ik mij zelfbewust en overtuigend moeten neerzetten door goed aan te geven wat mijn mogelijkheden zijn. Ik moest duidelijk aangeven dat ik zelfstandig ben en net als elke consulent kan functioneren. Ik heb uitgelegd dat ik niet kijk naar mijn belemmeringen, maar naar mijn mogelijkheden. Dat heeft de doorslag gegeven: ik mocht op stage bij MEE IJsseloevers in Zwolle. In het begin vond iedereen het spannend, een blinde stagiaire. Langzaam werd ik Wendelien, een gewone collega. Het kopieerapparaat werd voor me aangepast, net als de koffie-automaat. Ik had mijn eigen plekje veroverd en voelde me geaccepteerd en veilig. Deze stage heeft me veel zelfvertrouwen gegeven."

## Deel II

### Begeleiders van de opleidingen

#### Hoofdstuk 1

#### Waar lopen studenten met een handicap tegenaan?

Stages vormen een essentieel onderdeel van een studie in het hoger of wetenschappelijk onderwijs. In veel HBO-instellingen zijn stages verplicht en ook in het WO zijn stages niet altijd meer facultatief. In elk geval is een stage enorm aan te raden. Stages leveren bruikbare **werkervaring** op, geven de student een **beeld van zijn toekomst als werkende** en kunnen bovendien een eerste baan opleveren na afstuderen. Voor studenten met een functiebeperking of chronische aandoening is een stage bovendien dé manier om **de eigen belastbaarheid te ontdekken**. Voor hun toekomst op de arbeidsmarkt is dat van groot belang.

Deze groep studenten heeft echter moeite met het vinden van een geschikte stageplek en ook het doorlopen van de stage gaat niet altijd soepeltjes. Dat blijkt uit onderzoek van Drs. Plemper<sup>3</sup>. Zo'n veertien procent van de totale studentenpopulatie in het hoger onderwijs heeft een functiebeperking. Dat zijn ongeveer 75.000 studenten, een fors aantal. Van hen geeft een kwart aan **belemmeringen te ondervinden bij het stagelopen**. Vooral degenen met chronische vermoeidheidsklachten en langdurige pijnklachten geven dit te kennen. Ook studenten met een bewegingsbeperking of problemen met horen, zien en/of spreken maken melding van een moeizaam stageverloop.

De meest genoemde knelpunten uit het onderzoek zijn: **de zware werkbelasting, de lange werkdag en werkweek en de reis en reistijd van en naar de stageplaats**. Een groot aantal studenten kampt hierdoor met stress, vermoeidheid en angstgevoelens.

Ondanks de belemmeringen slaagt het gros van de studenten met een beperking erin de stage **met succes** af te ronden. Zij weten zelf of samen met anderen oplossingen te vinden voor problemen waar ze tegenaan lopen. Uit het onderzoek van Verweij-Jonker blijkt dat ze vooral baat hebben bij **extra hulp vanuit de opleiding en de mogelijkheid om flexibel te werken** of langer over de stage te mogen doen.

---

<sup>3</sup> Drs. E. Plemper, Verweij-Jonker Instituut, 2005

## Hoofdstuk 2

### Wat kan ik concreet doen?

De meeste studenten met een handicap hebben binnen de opleiding de nodige voorzieningen getroffen. De mensen in hun studie-omgeving zijn vaak op de hoogte en springen bij waar dat nodig is. Zodra een student met een beperking op stage gaat, vallen al deze –vaak moeizaam verworven- zekerheden weg. Als **stage- of loopbaanbegeleider** begint hier het werk.

#### *De beperking/aandoening*

Het is begrijpelijk dat u meer wilt weten over de aandoening waar de student mee leeft. Bedenk wel dat het niet de aandoening of de handicap is waarvoor de student hulp vraagt: zijn stagevraag moet voorop staan. Over het algemeen krijgen studenten met een handicap met dezelfde belemmeringen in studie en stage te maken, ongeacht welke aandoening zij hebben. U kunt de medische encyclopedie erop naslaan of folders lezen over de specifieke aandoening of handicap, maar vraag vooral bij de student zelf welke belemmeringen hij ervaart, verwacht en waarbij hij uw hulp kan gebruiken. Iedere persoon met een beperking ervaart op een eigen manier de gevolgen voor studie of werk.

Misschien heersen er **onbewust en onbedoeld vooroordelen** bij uzelf. Als u weinig in aanraking komt met mensen met een handicap, is dat ook niet verwonderlijk. Wel is het van belang zich bewust te worden van dit **'onbekend maakt onbemind'**-principe. Gehandicapte studenten die niet alle colleges bijwonen, zijn niet per definitie ongemotiveerd. Ze zijn niet per definitie egoïstisch als ze halverwege een werkgroepoverleg naar huis gaan. Het zijn slechts twee voorbeelden van gedachten die stiekem soms leven, al dan niet bewust.

Studenten met een beperking lopen regelmatig tegen dit soort vooroordelen aan. Soms kan dat leiden tot achterdocht of terughoudendheid in contact. Een milde houding is dan ook, zeker in eerste instantie, aan te raden.

#### *Maatwerk*

Studenten met een handicap willen niet anders zijn dan anderen. Ze studeren, nemen deel aan het studentenleven en hebben de ambitie zichzelf te ontwikkelen. Veel studenten met een beperking willen **niemand tot last zijn**, ze willen dezelfde behandeling als ieder ander. En terecht. Maar toch is het gerechtvaardigd om **speciale begeleiding** te bieden om de gehandicapte student dezelfde kansen te geven als zijn 'gezonde' medestudent. Maatwerk is dan ook nodig in de begeleiding: kijk naar de specifieke situatie van de student en wat zijn mogelijkheden zijn. Probeer de student het gevoel te geven dat hij zelf grip op de zaak kan krijgen en dat u hem daarbij wilt ondersteunen.

Naast het tonen van **begrip** voor de situatie van de student, is het belangrijk **eerlijk** te blijven in de mogelijkheden die er zijn. Is iets simpelweg niet haalbaar of kunt u de student ergens niet bij helpen? Zeg dat gewoon. Iedereen is gebaat bij eerlijkheid.

Zorg er tevens voor dat u uw **eigen mogelijkheden** kent. Wie is binnen de instelling verantwoordelijk waarvoor? Naar wie kunt u eventueel verwijzen? Zijn

er buiten de opleiding nuttige bronnen waar u en de student zo nodig op kunnen terugvallen?

#### *Hulp bij het zoeken*

Veel studenten met een beperking hebben moeite een stageplaats te vinden. Vaak lopen ze tegen een dichte deur zodra bekend is dat er 'iets met hen is'. Of stagebedrijven zijn niet flexibel genoeg in het bieden van een oplossing. Zoals eerder al gemeld, hebben veel studenten met een handicap al genoeg aan een langere stageduur met kortere werkdagen.

Ga bij de opleiding na welke stageplaatsen er beschikbaar zijn en of er al eerder een gehandicapte student van uw instelling op stage is geweest. Het stagebureau kan dit waarschijnlijk wel vertellen. Wijs de student op speciale stagebedrijven **die bekend staan om hun openheid tegenover medewerkers met een functiebeperking**. Onder meer Shell, ING, Albert Heijn en de Rabobank hebben in het verleden een goede naam opgebouwd. Dergelijke bedrijven zijn vaak bekend bij patiëntenverenigingen: hier kan de student zelf naar informeren.

Het **online netwerk Drive** is ook een ideale plek om de student naartoe te verwijzen. Drive is een stichting voor jonge, ambitieuze mensen met een chronische ziekte of aandoening. Via Drive komen werkgevers in contact met afgestudeerden of studenten die op zoek zijn naar een stageplaats. Ook onderling kunnen studenten en afgestudeerden sollicitatietips uitwisselen, ervaringen delen of elkaar op weg helpen een passende vacature te vinden. Voor meer informatie: [www.drive-netwerk.nl](http://www.drive-netwerk.nl)

#### **Nuttige sites**

Sites waarnaar u de student kunt verwijzen voor een overzicht van actuele stageplaatsen:

[www.stageplaza.nl](http://www.stageplaza.nl)

[www.maatjesplatform.nl](http://www.maatjesplatform.nl) (speciaal voor mensen met een beperking)

[www.monsterboard.nl](http://www.monsterboard.nl)

[www.wijzerwerken.nl](http://www.wijzerwerken.nl) (speciaal voor mensen met een beperking)

[www.stagemotor.nl](http://www.stagemotor.nl)

[www.studentenvacature.nl](http://www.studentenvacature.nl)

[www.studyabroadwithoutlimits.eu](http://www.studyabroadwithoutlimits.eu) (stages in het buitenland voor mensen met een functiebeperking)

#### *Belastbaarheid inschatten*

Het kan zijn dat de student aangeeft onzeker te zijn over hoe lang en hoeveel hij kan werken tijdens de stage. U kunt hem dan wijzen op de mogelijkheid de zogenaamde **PEP-meter** in te vullen. Wellicht heeft de student dit zelf al gedaan en komt hij ermee voor de dag. De PEP-meter is een instrument, ontwikkeld door handicap + studie, waarmee de student zijn belastbaarheid inzichtelijk kan maken. Door enkele weken te scoren op welke momenten van de dag en bij welke activiteiten hij **moe is of pijn heeft**, ontstaat er een duidelijk beeld van wat iemand aankan. Met dit overzicht in gedachten is het zoeken van een geschikte stageplaats en het treffen van voorzieningen soms gemakkelijker. Het helpt in elk geval om het thema belastbaarheid bespreekbaar te maken.

Uiteraard geldt: als de student er geen behoefte aan heeft deze informatie met zijn begeleider van de opleiding te delen, respecteer dat dan.

De PEP-meter is te vinden op [www.handicap-studie.nl](http://www.handicap-studie.nl), onder het kopje Studeren.

### *Vertellen*

Voor studenten met een functiebeperking of chronische aandoening is het vaak moeilijk om te bepalen **hoe, of en wanneer ze moeten vertellen over hun situatie**. In Deel I wordt hier uitgebreid aandacht aan besteed. Er is geen gouden regel: het wel of niet vertellen over de handicap is situatie- en persoonsafhankelijk. Bij een **zichtbare aandoening** zal dit bijvoorbeeld eerder gebeuren dan bij een **onzichtbare aandoening**. Komt iemand immers in een rolstoel solliciteren, dan zal hij vooraf moeten bellen om te vragen of het gebouw wel toegankelijk is. Er zijn ook studenten die in hun CV subtiel verwijzen naar hun aandoening, bijvoorbeeld door te noemen dat zij voorzitter zijn van de Reumapatiëntenvereniging. Over het algemeen wordt **afgeraden** al in de brief in te gaan op de handicap: dit houdt deuren vaak gesloten.

Praat met de student over het vertellen. Kijk samen naar de voors en tegens en laat de student eventueel de oefening doen uit Deel I. Ga ook samen na wat een goed moment zou zijn om over de beperking te vertellen.

### *De stage-opdracht*

De meeste studenten die op stage gaan, moeten een bepaalde opdracht vervullen of een bepaald einddoel bereiken om een voldoende te krijgen. Als het voor de student met een beperking niet mogelijk is die opdracht letterlijk volgens de eisen van de opleiding te vervullen, is dat geen reden tot paniek. Met enige **creativiteit en flexibiliteit** is vaak een prima oplossing te vinden. Het einddoel kan wellicht ook op een andere manier worden bereikt, of met andere middelen. Denk bijvoorbeeld aan: het inzetten van een doventolk als de student een presentatie moet geven over zijn stage, het door een ander laten uitschrijven van het stageverslag bij dyslexie of het flexibeler omgaan met deadlines bij chronische vermoeidheid. Uiteraard moet de student met een beperking dezelfde **competenties** hebben als de andere studenten om een voldoende te scoren, maar het kan nu eenmaal zo zijn dat zij dit op een andere manier moeten aantonen.

### *Praktische aanpassingen/voorzieningen aanvragen*

Sommige aandoeningen vragen om praktische aanpassingen. Het kan gaan om een aangepaste werkplek of het aanvragen van **hulpmiddelen**. Misschien is er speciaal **vervoer** nodig van en naar het stagebedrijf. Voor aanpassingen en vervoer zijn verschillende vergoedingen beschikbaar. Voor deze praktische zaken kan de student terecht bij het **UWV**: hij moet zelf de voorzieningen aanvragen. Houd er rekening mee dat het aanvragen van voorzieningen weken tot maanden kan duren.

[www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

Meer informatie over (wettelijke) regelingen en financiering van voorzieningen in Deel IV van dit Stagehandboek.

## Hoofdstuk 3

### Begeleiding tijdens de stage

Wat betreft de begeleiding van een stagiair met een functiebeperking of chronische aandoening geldt hetzelfde als bij andere studenten: **maak goede afspraken** voordat de stage begint. Spreek af wanneer en hoe vaak er contact is en leg ook zelf contact met het stagebedrijf, om zo de lijntjes kort te houden. Het kan drempelverlagend werken voor de communicatie om al vóór het begin van de stage langs te gaan bij de werkgever. Zo kunt u ook meteen de verwachtingen op elkaar afstemmen.

Wat extra tips voor het begeleiden van studenten met een handicap:

- Laat duidelijk merken dat studenten **altijd kunnen aankloppen** als er vragen of problemen zijn;
- plan **extra tijd** in voor gesprekken, omdat er meer aandachts- of knelpunten kunnen zijn dan bij studenten zonder handicap;
- vraag regelmatig aan de student hoe het ervoor staat met zijn belastbaarheid. Het is niet de bedoeling dat studenten over de eigen grenzen van hun gezondheid heen gaan en zeker niet structureel. Sommige studenten met een beperking hebben **de neiging tot bagatelliseren**, om zo maar niemand tot last te hoeven zijn;
- weet dat er al veel is vastgelegd over wet- en regelgeving, ook binnen uw instelling. Heeft u of de stagiair vragen hierover, dan kunt u verwijzen naar het **Examenreglement, de Wet Gelijke Behandeling (WGB-H/CZ) of de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschap (WHW)**.

## Hoofdstuk 4

### Ervaringsverhaal

**Peter van Eck is stagecoördinator en stagedocent bij de Technische Universiteit Delft. Onlangs kwam er een student met een dwarslaesie bij hem langs, die graag op stage wilde.**

“Deze student was zelf al druk bezig geweest met het zoeken van een stageplaats. Toen ik hem voor het eerst sprak, had hij deze ook werkelijk gevonden. Hij had alles zelf geregeld, een stage is bij ons bovendien ook niet verplicht. Het bedrijf van zijn keuze wilde hem graag als stagiair, ze waren bereid hem te faciliteren. Het enige waarvoor zij niet konden zorgen, was de dagelijkse begeleiding bij praktische zaken. Het ging om dingen als persoonlijke verzorging op het werk, de lift oproepen, het gebouw binnen helpen. Binnen de universiteit zijn er student-assistenten die dit doen, als bijbaantje. We hebben daarom besloten het ook voor de stage in deze hoek te zoeken. We hebben advertenties geplaatst en opgehangen voor nog een tweede stagiair bij hetzelfde bedrijf, die naast zijn eigen stage ook de andere student wilde helpen. Dat is uiteindelijk gelukt en zo konden beide studenten aan hun stage beginnen.

Als stagecoördinator was dit de eerste keer dat ik een student met een handicap tegenover me had. Het was even zoeken naar een goede balans tussen helpen en hem niet belemmeren in zijn eigen initiatieven en gedrevenheid. Dat is iets dat wij sowieso stimuleren binnen de universiteit: studenten moeten zelf en zelfstandig op zoek naar een stageplaats. Alleen was er bij deze student dus wat extra's nodig. Het is belangrijk dat je je als stagebegeleider of coördinator afvraagt wat je kunt bijdragen, je moet je proberen in te leven. Verder heb ik weinig anders gedaan dan bij studenten zonder handicap, ook niet bij de beoordeling van zijn stage. Het enige wat ik heb gedaan, is hem meer tijd geven zijn stageverslag af te ronden. Voor het evaluatiegesprek ging ik naar hem, in plaats van hij naar mij. Er was buiten dat niets anders dan anders om rekening mee te houden.

Het boeiende is dat deze student zijn ervaringskennis in zijn stage uitstekend heeft benut. Hij heeft allerlei bouwwerken beoordeeld en ontworpen op toegankelijkheid voor mensen met een lichamelijke beperking. En hij heeft een draaiboek geschreven over waar men rekening mee moet houden bij het in dienst nemen van iemand met een handicap.”

## DEEL III

### Begeleiders op de stage- en/of werkplek

#### Hoofdstuk 1

#### Een stagiair of sollicitant met een beperking

Wellicht is het voor u de eerste keer dat iemand met een functiebeperking of chronische aandoening bij uw bedrijf solliciteert. Soms komt u daar al in de brief achter, soms pas tijdens het sollicitatiegesprek. Hoe dan ook: het kan zijn dat u meteen **beren op de weg** ziet. Dat kan terecht of onterecht zijn, feit is dat dit geen onbekende reactie is.

Studenten die op stage gaan, komen deze reactie in elk geval vaak tegen. Uit onderzoek van Plemper<sup>4</sup> blijkt dat veel gehandicapte studenten uit het hoger en wetenschappelijk onderwijs **moeite hebben met het vinden van een stageplaats**. De angst om niet verder te komen dan de deur is groot en regelmatig ook reëel. Zo'n veertien procent van de totale studentenpopulatie in het hoger onderwijs heeft een functiebeperking of chronische aandoening. Dat zijn ongeveer 75.000 studenten, een fors aantal.

Voor u betekent dit misschien een nog **onontgonnen visvijver vol talentvolle medewerkers**. Bovendien kan het voor uw bedrijf van **grote maatschappelijke waarde** zijn om een medewerker met een beperking in dienst te hebben. Uit de praktijk blijkt dit voor veel collega's een *eye opener* en inspirerend te zijn. Dan zijn er uiteraard ook nog financiële voordelen verbonden aan het in dienst nemen van iemand met een handicap of chronische ziekte (zie Deel IV van dit stagehandboek). Desondanks kunnen de beren op de weg natuurlijk blijven staan waar ze staan. Uit het eerder genoemde onderzoek van Plemper blijkt echter dat deze met een beetje **creativiteit en flexibiliteit** zowaar kunnen verdwijnen.

Goed om te weten is ook dat, ondanks de belemmeringen, het gros van de studenten met een beperking erin slaagt de stage **met succes** af te ronden. Zij weten zelf of samen met anderen oplossingen te vinden voor problemen waar ze tegenaan lopen. Uit het onderzoek van Plemper blijkt dat ze vooral baat hebben bij **extra hulp vanuit de opleiding en de mogelijkheid om flexibel te werken** of langer over de stage te mogen doen. Er zijn opties genoeg, waar de stagiaire vaak zelf het voortouw in zal nemen.

#### Voordelen

Als u iemand met een chronische ziekte of handicap in dienst neemt, heeft dat op een aantal vlakken **voordelen**. Zo kunt u gebruik maken van loonkostensubsidie, een no-riskpolis, premiekortingen, proefplaatsing en het betalen van minder loon als een Wajong-medewerker (tijdelijk) minder presteert. Meer informatie vindt u op [www.uvw.nl](http://www.uvw.nl) > Bedrijven.

<sup>4</sup> Drs. E. Plemper, Verwey-Jonker Instituut, 2005

## Hoofdstuk 2

### Sollicitatie en aanpassingen

#### *De sollicitatie*

Als u een stagiaire of sollicitant op gesprek heeft die een functiebeperking of chronische aandoening blijkt te hebben, probeer daar dan **open** op te reageren. Dat neemt bij u en de sollicitant een eventueel **ongemakkelijk gevoel** weg. De kandidaat heeft voordat hij solliciteerde al nagedacht over het uitvoeren van de werkzaamheden die bij de functie horen: het feit dat hij solliciteert geeft al aan dat er **geen grote problemen te verwachten zijn**. Voor de aanpassingen die eventueel wél nodig zijn, heeft de stagiair waarschijnlijk zelf al ideeën. Daar kunt u gerust naar vragen.

Waar u absoluut **niet naar mag vragen**, is de medische geschiedenis van de sollicitant. U mag in principe ook geen vragen stellen over de huidige gezondheidstoestand, **wel over de functionele aspecten** van de aandoening of beperking. Zo kunt u bijvoorbeeld vragen naar de impact van de aandoening op het functioneren of op de werkomgeving. Een **medische keuring** is alleen toegestaan als voor de functie specifieke gezondheidseisen gelden op psychisch of lichamelijk vlak.

Focus tijdens het eerste gesprek vooral op **de motivatie en competenties** van de stagiair of sollicitant, net als u dat bij elk sollicitatiegesprek doet. Dit gesprek is immers een eerste kennismaking en geeft u de mogelijkheid de geschiktheid van de kandidaat te bepalen. Eventuele aanpassingen die nodig zijn, kunnen in een volgend gesprek aan de orde komen. U kunt er uiteraard al globaal naar vragen, maar ga in eerste instantie in op de persoon zelf en diens **mogelijkheden**. Stel uzelf de volgende vraag: is het feit dat de sollicitant een beperking heeft relevant voor de functie waarop hij solliciteert?

#### *Aanpassingen*

Veel stagiaires met een handicap hebben baat bij flexibele arbeidstijden of een langer uitgerekte stageperiode, zo blijkt uit het reeds genoemde onderzoek van Plemper. Studenten met een beperking ervaren namelijk vooral de **lange werkdag of –week, de reistijd en de werkbelasting** als knelpunten. In sommige gevallen zijn echter ook praktische aanpassingen nodig, bijvoorbeeld aan de werkplek of de werkomgeving. Een aantal voorbeeldvragen om u op weg te helpen:

- Kan de kandidaat zelf aangeven welke hulpmiddelen, aanpassingen of voorzieningen nodig zijn voor de beoogde functie?
- Kan de kandidaat zelf goed aangeven waar mogelijkheden en beperkingen liggen voor een goede afwisseling van belasting en belastbaarheid?
- Heeft de kandidaat hulp, persoonlijke ondersteuning of hand- en spandiensten nodig?
- Is het werk volgens u met planning, werkindeling en flexibele werktijden te organiseren?
- Laat de functie het toe een aangepaste tijndeling te maken, waarbij na enkele uren werken van houding wordt veranderd?

- Is het denkbaar om deels thuis te werken?
- Is het denkbaar dat de werkdag wordt onderbroken door een rust- of verzorgingsmoment, bijvoorbeeld een half uurtje op de zij kunnen liggen (ter voorkoming van doorzitten) ná de lunchpauze?
- Kunnen door de aanpassingen mogelijk problemen ontstaan naar collega's of andere werknemers?
- Zijn er aanpassingen nodig om een werkplek geschikt te maken, zoals een aangepast bureau of een speciale bureaustoel?
- Zijn er aanpassingen nodig vanwege mogelijke last van warmte, koude of wisselingen daarin?
- Is er een werkplek te organiseren op de begane grond of een werkplek die bereikbaar is via een lift?
- Moet de kandidaat voor de functie regelmatig reizen, en zo ja zijn hiervoor speciale voorzieningen nodig?
- Zijn er voorzieningen nodig om gebruik te maken van bedrijfsrestaurant of kantine?
- Kan de kandidaat het gebouw zelfstandig, zonder hulp door anderen binnenkomen?
- Zijn de vluchtwegen te gebruiken door deze kandidaat?
- Heeft de kandidaat zelf een idee van de bouwkundige voorzieningen en aanpassingen die nodig zijn om te kunnen werken?

#### *Wie regelt wat?*

In principe geldt dat de **stagiair of werknemer zelf verantwoordelijk** is voor het aanvragen van voorzieningen, hulpmiddelen en aanpassingen. Het kan ook zijn dat uw hulp daarbij alsnog nodig is. Zo kan iemand bijvoorbeeld een financiële vervoersregeling treffen bij het UWV, maar is het misschien wel nodig diegene van het station te halen en te brengen. Overleg vooral met de stagiair over de benodigde hulp.

Voor algemene, redelijke voorzieningen in het gebouw bent u **als werkgever wettelijk gezien verantwoordelijk**. Het gaat dan om redelijke toegankelijkheid voor iedereen. Denk dan aan routes door het gebouw of het hebben van een lift.

Meer over wet- en regelgeving op dit vlak vind u in Deel IV van dit handboek.

## Hoofdstuk 3

### De begeleiding

Studenten met een handicap willen niet anders zijn dan anderen. Ze studeren, nemen deel aan het studentenleven en hebben de ambitie zichzelf te ontwikkelen. Veel studenten met een beperking willen **niemand tot last zijn**, ze willen dezelfde behandeling als ieder ander. En terecht. Maar toch is het gerechtvaardigd om **speciale begeleiding** te bieden om de student met een handicap dezelfde kansen te geven als zijn medestudent. Maatwerk is dan ook nodig in de begeleiding: kijk naar de specifieke situatie van de stagiair en wat zijn mogelijkheden zijn. Probeer de student het gevoel te geven dat hij zelf grip op de zaak kan krijgen en dat u hem daarbij wilt ondersteunen.

Naast het tonen van **begrip** voor de situatie van de student, is het belangrijk **eerlijk** te blijven in de mogelijkheden die er zijn. Is iets simpelweg niet haalbaar of kunt u de student ergens niet bij helpen? Zeg dat gewoon. Iedereen is gebaat bij eerlijkheid.

Zorg er tevens voor dat u uw **eigen mogelijkheden** kent. Wie is binnen het bedrijf verantwoordelijk waarvoor? Naar wie kunt u eventueel verwijzen? Misschien heeft uw organisatie een mentor- of buddysysteem voor nieuwe werknemers. Sommige bedrijven hebben zelfs een speciaal mentorsysteem voor werknemers met een functiebeperking. Een mentor is vaak een meer ervaren werknemer, die nauw betrokken is bij de nieuwe medewerker. Een buddy kan een stagiair zijn die al wat meer ervaring heeft.

#### *Belastbaarheid inschatten*

Het kan zijn dat de stagiair aangeeft onzeker te zijn over hoe lang en hoeveel hij kan werken tijdens de stage. Ook voor u is dit een onzekere factor, vooral bij onzichtbare aandoeningen/handicaps. De stagiaire kan gebruik maken van de zogenaamde **PEP-meter** om inzichtelijk te maken wanneer en hoe vaak hij moe is of pijn heeft. Door enkele weken te scoren op welke momenten van de dag en bij welke activiteiten hij **moe is of pijn heeft**, ontstaat er een duidelijk beeld van wat iemand aankan. Met dit overzicht in gedachten is het treffen van voorzieningen soms gemakkelijker. Ook kan het bijdragen aan het verminderen van onbegrip over de niet-zichtbare klachten. Het helpt in elk geval om het thema belastbaarheid bespreekbaar te maken. Uiteraard geldt: als de student er geen behoefte aan heeft deze informatie met zijn begeleider te bespreken, respecteer dat dan.

## Tips

Wat betreft de begeleiding van een stagiair met een functiebeperking of chronische aandoening geldt hetzelfde als bij andere werknemers: **maak goede afspraken** voordat de stage begint en leg deze vast in het stagecontract. Spreek af wanneer en hoe vaak er evaluatiegesprekken zijn en houd contact met de stagebegeleider binnen de opleiding, om zo de lijntjes kort te houden. Wat extra tips voor het begeleiden van studenten met een handicap:

- Laat duidelijk merken dat studenten **altijd kunnen aankloppen** als er vragen of problemen zijn;
- maak eens kennis met de begeleider vanuit de opleiding. Hoe eerder dat gebeurt, hoe beter de communicatie vaak verloopt;
- houd er rekening mee dat de stagiair veel ervaring kan hebben met vooroordelen en daardoor misschien wat achterdochtig is. Een milde houding is, zeker in het begin, aan te raden;
- plan **extra tijd** in voor gesprekken, omdat er meer aandachts- of knelpunten kunnen zijn dan bij niet-gehandicapte studenten;
- vraag tijdens evaluaties aan de student hoe het ervoor staat met zijn belastbaarheid. Het is niet de bedoeling dat studenten over de eigen grenzen van hun gezondheid heen gaan en zeker niet structureel. Sommige studenten met een beperking hebben **de neiging tot bagatelliseren**, om zo maar niemand tot last te hoeven zijn.

## Hoofdstuk 4

### Beoordeling

#### *De stage-opdracht en beoordeling*

De meeste studenten die op stage gaan, moeten een bepaalde opdracht vervullen of een bepaald einddoel bereiken om een voldoende te krijgen. Als het voor de student met een beperking niet mogelijk is die opdracht letterlijk volgens de eisen van de opleiding uit te voeren, is dat geen reden tot paniek. Met enige **creativiteit en flexibiliteit** is vaak een prima oplossing te vinden. Het einddoel kan wellicht ook op een andere manier worden bereikt, of met andere middelen. Denk bijvoorbeeld aan: het inzetten van een doventolk als de student een presentatie moet geven over zijn stage, het door een ander laten uitschrijven van het stageverslag bij dyslexie of het flexibeler omgaan met deadlines bij chronische vermoeidheid. Uiteraard moet de stagiaire met een beperking dezelfde **competenties** hebben als de andere stagiaires om een voldoende te scoren, maar het kan nu eenmaal zo zijn dat hij dit op een andere manier moet aantonen.

Zorg in elk geval aan het begin van de stage dat **de afspraken over beoordeling van de stagedoelen of stage-opdracht op papier staan**. Ook eventuele beloftes over bijvoorbeeld het rekening houden met bepaalde belemmeringen horen thuis in het stagecontract. Hiermee wekt u vertrouwen bij de stagiair en is er voor iedere partij duidelijkheid over de verwachtingen.

#### **Tips**

- Focus op de stage, niet op de functiebeperking
- Plan een tussentijdse beoordeling, zodat de stagiair een eerlijke kans heeft om verbeterpunten aan te pakken
- Laat geen zaken op zijn beloop: wees eerlijk
- Denk niet voor de stagiair, maar denk met hem mee
- Beoordeel de student op zijn kwaliteiten

## Deel IV

### Wet- en regelgeving

Als je op stage gaat of aan je eerste baan begint, is het handig als je weet waar je terecht kunt voor de nodige voorzieningen. Wie is verantwoordelijk voor welke aanvraag? En wat zijn eigenlijk mijn **rechten en plichten**? Het is prettig om te weten waar je staat, ook voor je toekomstige werkgever. Dit deel van het Stagehandboek zet de belangrijkste wet- en regelgeving op een rijtje. We zullen **veel verwijzen** naar instanties of websites waar je meer kunt lezen. Wet- en regelgeving is voortdurend onderhevig aan veranderingen, vandaar dat we niet te gedetailleerd kunnen zijn. Voor je het weet, is de informatie niet meer kloppend. Dit gedeelte van het handboek is vooral geschreven voor studenten, maar bij elk hoofdstuk staat een relevant kader voor werkgevers/stagebegeleiders en begeleiders van de opleidingen.

#### Hoofdstuk 1

#### Wet Gelijke Behandeling bij Handicap of Chronische Ziekte (WGB-H/CZ)

In 1994 werd wettelijk vastgelegd dat onderscheid maken, discrimineren of intimideren van mensen op basis van geloof, sekse, ras en/of seksuele voorkeur strafbaar is. In 2003 kwam hier een gedeelte bij voor **chronisch zieken en gehandicapten: de WGB/CZ**.

Op deze wet kun je je beroepen als je ongelijk behandeld wordt. De **Commissie Gelijke Behandeling (CGB)** onderzoekt dergelijke klachten en kan na een heuse zitting een oordeel vellen. Dit oordeel is niet van juridische aard. Zo nodig kun je zelf een rechtszaak aanspannen als de klacht gegrond blijkt te zijn. De Commissie Gelijke Behandeling houdt dagelijks **een juridisch telefonisch spreekuur**, waar je met vragen of voorvallen terecht kunt. Een **klacht kun je online indienen** of je kunt telefonisch contact opnemen. De klager is zelf verantwoordelijk voor het insturen van 'bewijsmateriaal' dat zijn klacht staft.

Meer informatie vind je op [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl)

#### **Voor werkgevers:**

Bent u benieuwd naar uw rechten en plichten op het gebied van gelijke behandeling van (toekomstige) **werknemers**? Op [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl) kunt u de inhoud van de wet nalezen. Ook kunt u uw **eigen beleid** omtrent chronisch zieken en gehandicapten voorleggen aan de CGB, om zo te onderzoeken of uw regelgeving wel toegestaan is. Als uw **ondernemingsraad** vindt dat er binnen het bedrijf sprake is van ongelijke behandeling, dan kan ook zij een melding maken bij de CGB.

## Hoofdstuk 2

### Voorzieningen aanvragen

Voor het aanvragen van **hulpmiddelen of aanpassingen op de werkplek** is het **UWV** de plek om te zijn. Ook voor vervoersregelingen kun je hier terecht. In principe ben jij als stagiair of werknemer degene die deze voorzieningen moet aanvragen. Houd er rekening mee dat het soms weken tot maanden kan duren voordat iets rond is: ga dus **op tijd** naar het UWV als je denkt aan een stage of eerste baan.

Veel bedrijven hebben zelf een **ergocoach** in huis, die de medewerkers helpt aan een goede werkplek. Ook hier kun je dus terecht. Bedenk wel dat deze persoon alleen kan doen wat hij ook voor de andere werknemers doet. Het gaat dus om algemene aanpassingen. Denk bijvoorbeeld aan het instellen van de bureaustoel en het bureau op de juiste hoogte, of het leveren van een voetenbankje. Alles wat extra nodig is (in verband met jouw aandoening) en niet binnen het bedrijf beschikbaar is, **is je eigen verantwoordelijkheid**.

Meer informatie, het aanvragen van formulieren en brochures: [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)  
Voor informatie over het **Persoonsgebonden Budget (PGB)** in relatie tot hulpmiddelenaanvraag: [www.pgb.nl](http://www.pgb.nl)

#### **Voor werkgevers:**

Als bedrijf bent u verplicht om te doen wat mogelijk is om het pand **toegankelijk** te maken voor iedereen. In de norm 'NEN 1814' kunt u nalezen waartoe u precies verplicht bent. In deze norm is een helder onderscheid gemaakt tussen simpele, goedkope aanpassingen die u kunt doen en de grotere bouwkundige ingrepen die mogelijk nodig zijn. Deze norm kunt u downloaden op: [www.nen.nl](http://www.nen.nl)

## Hoofdstuk 3

### Wajong en werken

Als je een uitkering hebt voor **jonggehandicapten (Wajong)**, mag je daarnaast gewoon werken en bijverdienen. Uiteraard gaat je uitkering omlaag naarmate je meer inkomsten uit werk hebt. Op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) kun je berekenen hoeveel jouw uitkering zal zijn naast je nieuwe baan. Je moet op tijd bij het UWV aangeven dat je aan het werk gaat. En als het werken niet blijkt te lukken of je krijgt een terugval, dan is je Wajong-uitkering al snel weer op het oude niveau.

Krijg je tijdens je stage een **stagevergoeding**, dan geldt bovenstaande ook: dat mag. Houd echter altijd rekening met de bijverdiengrens van de **IB-Groep** en ook met je Wajong-uitkering. Vermoedelijk is je stagevergoeding niet zo hoog dat je hiermee in de problemen komt. Mocht je geen stagevergoeding willen om gedoe te voorkomen, dan is dit waarschijnlijk ook wel te regelen met je stagebedrijf.

#### **Voor werkgevers:**

Zoals in het gedeelte voor bedrijven al vermeld, heeft het diverse voordelen om een chronische zieke of gehandicapte werknemer binnen te halen. Zo kunt u premiekortingen krijgen, gebruik maken van een proefplaatsing van drie maanden (zonder dat het u iets kost), loonsubsidie ontvangen en mag u minder uitbetalen als een Wajonger (tijdelijk) minder presteert. Voor meer informatie over deze voordelen: [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

## Hoofdstuk 4

### Onderwijs en Examenreglement (OER)

Elke instelling voor hoger of wetenschappelijk onderwijs heeft een eigen Onderwijs en Examenreglement (OER). Hierin staan de regels over **de wijze van examinering en het toekennen van studiepunten** binnen jouw opleiding. De OER maakt duidelijk hoe de instelling haar studenten beoordeelt. Je krijgt het OER bij het begin van je studie. Kun je 'm nergens meer vinden, ga dan langs de decaan. Deze kan je er weer aan helpen.

Je kunt terugvallen op dit reglement als je twijfelt over de manier waarop jouw stage straks **beoordeeld** zal worden. Ook als je het na je stage oneens bent over de beoordeling, is de OER een handige manier om uit te vinden hoe en of je er wat aan kunt doen.

#### **Voor begeleiders van opleidingen:**

Het Onderwijs en Examenreglement kan helpen bij het maken van afspraken over de beoordeling. Het beschrijft precies wat er getoetst mag worden en op welke manieren. Vraag ook eens naar **beleid** omtrent beoordeling van studenten met een functiebeperking: wellicht staat er binnen uw instelling al wat op papier.

## Colofon

Dit is een uitgave van handicap + studie, expertisecentrum voor onderwijs en handicap.

handicap + studie

Postbus 222

3500 AE Utrecht

tel. 030-257 33 00

[algemeen@handicap-studie.nl](mailto:algemeen@handicap-studie.nl)

[www.handicap-studie.nl](http://www.handicap-studie.nl)

**handicap**  
**studie +**  

---

**expertise**  
**centrum**