

De participatiebaan van Claudia Kuijs



Waarom zoeken we bij veranderingen altijd de oplossing in nieuwe regelgeving, aangescherpte procedures of aanpassing van systemen? Hierin zitten niet de uitdagingen van veranderen; de daadwerkelijke uitdaging én sleutel tot succes is het gedrag van mensen. Deze inspirerende gedachte liep als een rode draad door het HR-festival dat op 13 oktober 2016 plaatsvond.

Tijdens dit interessante event bogen de deelnemers zich in maar liefst vier rondes over verschillende vraagstukken op het snijvlak van HR en veranderen. Van baas in eigen loopbaan tot co-creatie in de praktijk. En van zelfsturing tot de participatiewet in de praktijk. Aan deze laatste workshop droeg ik een steentje bij. In plaats van in te gaan op procedures, regelgevingen en systemen sloegen we een persoonlijke weg in. Een aantal mensen met een garantiebaan kwamen aan het woord. Een ervan was ik.

Aan de slag via de Wajong-regeling

‘Sinds juli 2016 werk ik bij de provincie Gelderland. Hier ben ik erg blij mee, maar een baan hebben is niet altijd vanzelfsprekend geweest voor mij. Al toen ik nog studeerde begon ik enthousiast aan mijn zoektocht naar een baan. Ik kon maar beter gelijk aan de slag zijn, dacht ik zo. Tot dan toe was mijn leven bijna perfect geweest. Ik wist dat ik anders was: veel kleiner was dan de rest, vergroeide rug- en nekwevels had en de colleges altijd moest opnemen, omdat ik het met mijn verslechterde gehoor niet meer goed kon volgen. Maar toch: mijn leven was goed. Niemand die er opmerkingen over maakte, vrienden letten er niet op en vonden me grappig en intelligent.

Hindernissen bij zoektocht naar werk

Al met al, niemand die me anders zag. Totdat ik wilde gaan werken. Bij verschillende sollicitaties merkte ik dat bedrijven huiverig waren vanwege mijn handicap. Kon ik wel een stapeltje papier tillen? Zou ik niet te vaak ziek zijn? En als klapper op de vuurpijl verbonden ze mijn lichaam vaak met mijn hersenen: had ik wel de intelligentie hiervoor? Dit, terwijl die Universitaire Master + twee Bachelor studies zwart op wit stonden. Het dieptepunt kwam vorig jaar. Ik werkte bij een grote werkgever in Zeist waar een collega me ineens in mijn gezicht zei ‘dat ze het moeilijk vond om met iemand samen te werken die een handicap had’ en dat ze het daarom ‘lastig vond om me dingen toe te vertrouwen.’

Gedrag sleutel tot succes

Wat een opluchting was het voor me toen ik werd aangenomen bij de provincie Gelderland. Hier kwam ik binnen via de Wajong-regeling. Een regeling om ervoor te zorgen dat mensen met een handicap, zoals ik, een baan krijgen. Niet omdat we zelig zijn, maar zodat we onze talenten kunnen laten zien en onszelf kunnen ontwikkelen. Deze centrale gedachte merk ik in alles: ik heb taken met verantwoordelijkheden, wordt gevraagd om specifieke dingen te doen en mijn handicap is nog nooit ter sprake gekomen. Soms krijg ik zelfs het idee dat ze meer vertrouwen hebben in mijn kunnen dan ikzelf! Door deze benadering ben ik veranderd in een werknemer die daadwerkelijk iets toevoegt aan de organisatie. Zo zie je maar weer: de echte sleutel tot succes is gedrag, hoe je dingen of in dit geval mensen benadert.’

Een eyeopener

De presentatie opende veel mensen de ogen. ‘Je hebt mooie talenten. Wat zou ik graag mensen als jij in mijn organisatie willen,’ was een veelgehoorde reactie. ‘Maar hoe vind ik zulke mensen?’ vroegen velen zich af. Hoogopgeleide Wajongeren lijken veelal verborgen te zijn. Via het UWV kun je ze niet vinden en ze komen meestal niet vanzelf naar je toe. Daar ligt nog een grote uitdaging die wellicht om een andere manier van gedrag, van benaderen vraagt.