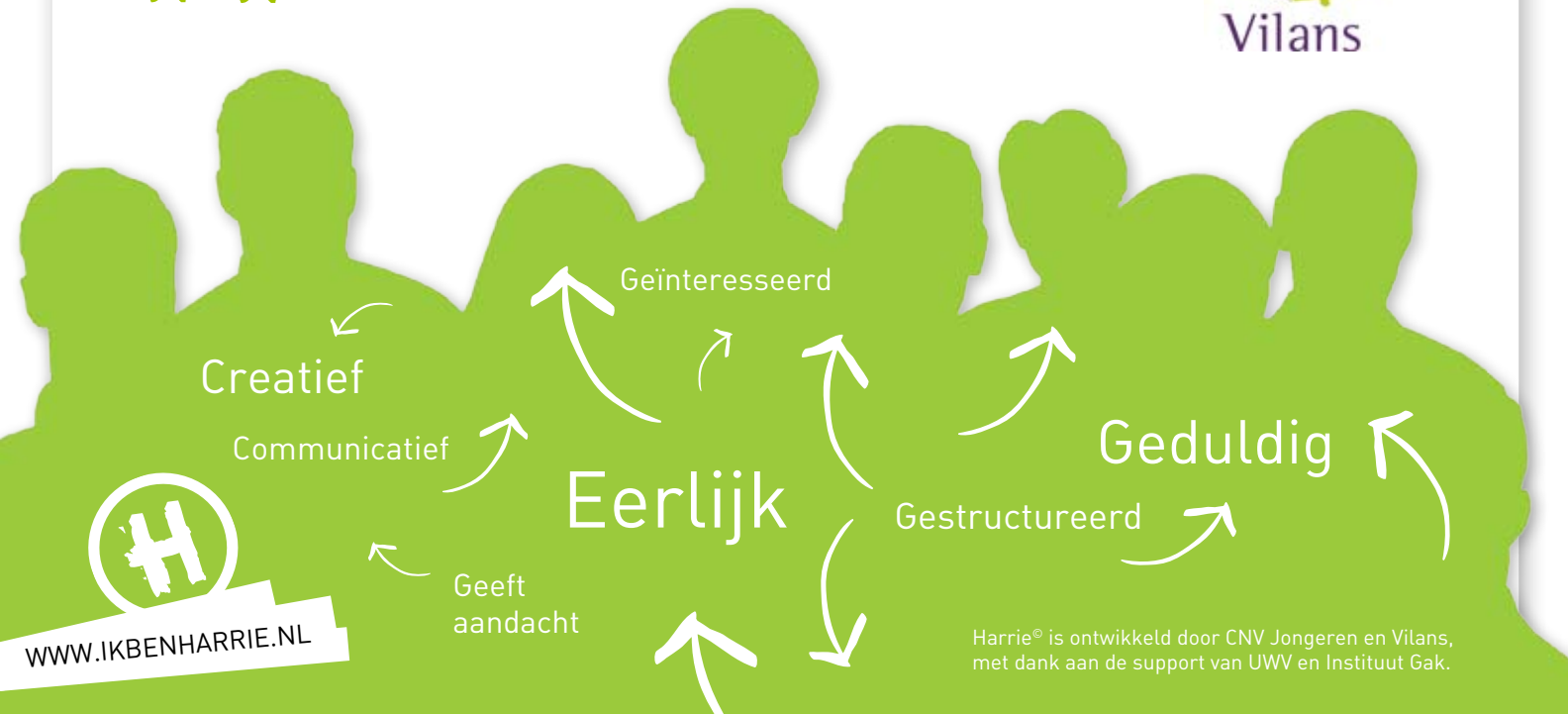


# Ik ben **Harrie**®



Creatief

Communicatief

Geïnteresseerd

**Eerlijk**

Geduldig

Gestructureerd

Geeft  
aandacht

WWW.IKBENHARRIE.NL

Harrie® is ontwikkeld door CNV Jongeren en Vilans,  
met dank aan de support van UWV en Instituut Gak.

**Harrie® is de personificatie van de ideale collega-werknemer die begeleiding op de werkvloer geeft aan werknemers met een arbeidsbeperking: Hulpvaardig; Alert; Realistisch; Rustig; Instruerend en Eerlijk.**

**Harrie®** word je niet zomaar; het moet je liggen. Het begeleiden en ondersteunen van een collega-werknemer met een arbeidsbeperking op de werkvloer heeft vaak een relatie met de dagelijkse werkzaamheden. **Harrie®** doet bijvoorbeeld hetzelfde werk, of werkt op dezelfde afdeling. **Harrie®** heeft en krijgt tijd om een collegawerknemer te begeleiden. Het voordeel hiervan is dat hij of zij altijd in de buurt en een direct aanspreekpunt is. **Harrie®** kent de werkinhoud en geeft de collega-werknemer instructies of corrigeert. Ook werkgevers kunnen de rol van **Harrie®** op zich nemen, bijvoorbeeld binnen een klein bedrijf. Het is een voordeel wanneer **Harrie®** eerder een begeleidende rol heeft vervuld, of zelf weet wat het is om een beperking te hebben (ervaringsdeskundige).



[WWW.IKBENHARRIE.NL](http://WWW.IKBENHARRIE.NL)

## SUPPORTED EMPLOYMENT WERKT DOOR HARRIE®

Nederland wil de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten vergroten door maximale ondersteuning te bieden bij het vinden en behouden van werk. Zo worden er steeds meer cao afspraken gemaakt rondom werkmogelijkheden voor de doelgroep en wordt de overgang van school naar werk verbeterd. Ook blijkt dat Supported Employment (begeleid werken) werkt!

Uit onderzoek van CNV Jongeren en Vilans is gebleken dat wanneer een werknemer met een arbeidsbeperking goed wordt ondersteund door een naaste collega, de kans voor succesvol participeren op de werkvloer aanzienlijk wordt verhoogd. Om deze reden hebben CNV Jongeren en Vilans **Harrie®** in het leven geroepen.

Met deze brochure ondersteunen we (toekomstige) **Harrie®**s, voorzien we hen van betere informatie en willen we hen enthousiasmeren bij te dragen aan een duurzamer dienstverband van deze werknemers. Deze **Harrie®**s moeten echter wel aan een aantal eisen voldoen! In deze brochure worden daarom de kenmerken, de rol, de activiteiten, tips en valkuilen rond **Harrie®** besproken. Kortom, de ideale tool voor **Harrie®** om een actieve bijdrage te kunnen leveren aan de arbeidsparticipatie van werknemers met een arbeidsbeperking.



**Fact:** *Supported Employment staat voor begeleid werken en is een methodiek die mensen met een arbeidsbeperking waar nodig ondersteunt om op de arbeidsmarkt te werken.*

## WAAROM IS HARRIE® ZO BELANGRIJK?

**Harrie®** zet zich in voor de integratie en acceptatie van een werknemer met een arbeidsbeperking. Alle activiteiten en acties die **Harrie®** verricht, hebben invloed op de tevredenheid en productiviteit van deze werknemer op de werkplek. Daarnaast speelt **Harrie®** een belangrijke rol bij het sociale aspect van werk: zorgen dat zijn of haar collega een fijne plek in het team in kan nemen bijvoorbeeld.

### Tevredenheid & productiviteit

- Problemen oplossen
- Gesprekken voeren
- Complimenteren
- Praktisch ondersteunen bij werkzaamheden
- Corrigeren
- Stimuleren en motiveren

### Sociale integratie

- Collega's informeren
- Gesprekken met de jobcoach en werkgever
- Stimuleren en motiveren
- Corrigeren



**Fact:** Directe leidinggevenden en medewerkers worden dankzij **Harrie®** uitgebreid op de hoogte gebracht van de komst van de werknemer. Volgens werkgevers bevordert dit de motivatie van medewerkers om hem of haar te begeleiden en hem sneller te accepteren (RWI, 2010).



## WAT IS HET VERSCHIL TUSSEN HARRIE EN EEN JOBCOACH?

**Harrie**® ziet zijn collega met een arbeidsbeperking het meest en is een expert op het gebied van de werkinhoud. **Harrie**® is er voor de dagelijkse werkbegeleiding: hij is geen hulpverlener! De dagelijkse begeleiding bestaat uit het doseren van werkopdrachten, het controleren op de uitvoering hiervan en daar waar nodig corrigeren.

### Rol van Harrie®

- Dagelijkse werkbegeleiding
- Vertrouwenspersoon
- Intermediair tussen collega en jobcoach of werkgever
- Begeleider op sociaal gebied
- Vraagbaak, wegwijzer en direct aanspreekpunt binnen de organisatie
- Vangnet (steun geven)
- Werkexpert
- Aanspreekpunt
- Complimenten geven
- (Rustig) uitleg en hulp geven
- Stimuleren & motiveren
- Aandacht hebben voor sociale aspecten op het werk
- Informeel communiceren
- Tijdig informatie geven (bijvoorbeeld bij organisatieveranderingen)
- Het werk aantrekkelijk houden

De meeste werknemers met een beperking hebben een **jobcoach**. De taak van de jobcoach is het activeren van de werkomgeving om zo een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de collega. Jobcoaches hebben veel ervaring in het begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking en zijn vaak een specialist op dit terrein. Een jobcoach adviseert werkgevers over de regelingen en voorzieningen en kan vanuit zijn/haar expertise ook **Harrie**® coachen bij het geven van de juiste begeleiding.

### Rol van de jobcoach

- Houdt de relatie met de thuissituatie in de gaten
- Stelt met de werkgever een ontwikkelplan op
- Informeert werkgever en collega's
- Adviseert **Harrie**® over ondersteuning
- Leert (sociale)vaardigheden aan
- Fungeert als vraagbaak voor privévragen
- Bemiddelt als er écht iets aan de hand is
- Beantwoordt vragen over de uitkering
- Focust op de ontwikkeling en scholing

*Quote geïnterviewde jobcoach: "Wij werken altijd met een collega in de rol van persoonlijk begeleider op de werkvloer. We zetten zo'n collega heel bewust in – hij of zij is een belangrijke factor in het realiseren van een duurzame arbeidsplek."*



Harrie<sup>®</sup>



## RANDVOORWAARDEN VOOR EEN SUCCESVOLLE HARRIE®

Er is een werknemer met een arbeidsbeperking aangenomen en **Harrie**® is gevonden! Om zo succesvol mogelijk te functioneren als **Harrie**® is het belangrijk om aan een aantal randvoorwaarden te voldoen:

- Investeer actief en samen met je leidinggevende in een goede relatie en samenwerking met de nieuwe collega. Met name op de werkvloer, maar soms ook daarbuiten!
- Zorg dat de tijd en ruimte die **Harrie**® krijgt voor de begeleiding goed zijn afgestemd met de leidinggevende en stel deze waar nodig bij
- Regel een jobcoach met wie **Harrie**® de begeleiding en de beperking van de collega kan bespreken en die aanwezig is om op terug te vallen

*Fact: Voldoende ruimte voor begeleiding door **Harrie**® is een kernvoorwaarde voor het in dienst nemen van een werknemer met een arbeidsbeperking. Op die manier is de dagelijkse werkbegeleiding niet alleen verzekerd, maar tevens gebaseerd op kennis van het bedrijfseigen productieproces (RWI, 2010).*





## VALKUILEN EN TIPS VOOR HARRIE®

### Valkuilen

- Te grote betrokkenheid (aannemen van hulpverleners-rol)
- Onvoldoende kennis van de beperking of thuissituatie
- Overschatting; te snel resultaat verwachten
- Té direct communiceren
- Een onzekere benadering
- Te snel accepteren van problemen; medelijden hebben
- Begeleiding niet afstemmen met jobcoach
- Het overnemen van werk

### Tips

- Communiceren met de werkgever over een reële tijdsindicatie voor de begeleiding
- Geduld hebben
- Vertrouwen opbouwen
- Opgewassen zijn tegen lastig gedrag
- Alert blijven, ook op langere termijn
- Voor achtervang zorgen wanneer **Harrie**® afwezig is
- Een ontwikkelplan maken
- Regelmatig het leerproces bespreken in samenwerking met de jobcoach



*Quote geïnterviewde **Harrie**®: “Ik heb in het begin mijn collega te snel losgelaten. Ik dacht, hij moet het nu wel kunnen. Het bleek dat er toch wat dingen mis gingen – ik heb geleerd hierdoor alert te blijven.”*

## HARRIE® & DE WERKGEVER

Omggaan met iemand met een arbeidsbeperking kost extra begeleiding en tijd, maar is ook vaak een verrijking voor de organisatie. Zo hebben deze werknemers levenservaring vaak een positieve uitstraling op andere medewerkers.

Zowel werkgevers als collega's vinden veel voldoening in het begeleiden en stimuleren van hun collega. Daarnaast onderscheidt de organisatie zich als maatschappelijk verantwoorde onderneming met een divers personeelsbestand. Naast een goede samenwerking tussen **Harrie®** en de collega is ook de rol van de werkgever erg belangrijk. Maar hoe kan deze werkgever de beste ondersteuning bieden?

### Rol van de werkgever

- Afspraken maken met **Harrie®** en een jobcoach over de begeleiding en de beschikbare tijd
- De taakverdeling van **Harrie®**, de jobcoach en de werkgever bespreken
- De begeleiding en de relatie tussen **Harrie®** en de collega in de gaten houden
- Rekening houden met de positie van de collega bij organisatieveranderingen
- De begeleiding en voortgang bespreken met de werknemer, jobcoach en **Harrie®**



## INVESTEER IN HARRIE®

Het is belangrijk om gericht aandacht te besteden aan de begeleiding van deze werknemers. **Harrie®** zijn kost namelijk tijd! Het merendeel wordt besteed aan overleg tijdens het werk. Hoeveel tijd het precies kost is verschillend per werknemer; een jobcoach kan hier een goede indicatie van geven.

In het begin ben je, net als bij alle nieuwkomers, intensiever met de begeleiding bezig. Naar verloop van tijd kan de begeleiding tussen de bedrijven door plaatsvinden maar er zijn ook vaste momenten om het werk door te spreken.

**Fact:** *Er bestaan overheidsregelingen om **Harrie®** goed betaalbaar te houden. Kijk voor meer informatie op [www.uvw.nl](http://www.uvw.nl)*

Een opleiding volgen om **Harrie®** te worden is niet nodig, zolang er maar een goede klik is en **Harrie®** de ruimte krijgt om goed te kunnen begeleiden. Daarnaast moet de collega met een arbeidsbeperking qua persoon, productiecapaciteit en beperkingen passen binnen de organisatie en zijn nieuwe collega's. Onderzoek toont aan dat er niet één ideale bedrijfs-cultuur bestaat - zowel binnen een zakelijke als informele omgeving zijn genoeg mogelijkheden.

## HARRIE® TRAINING

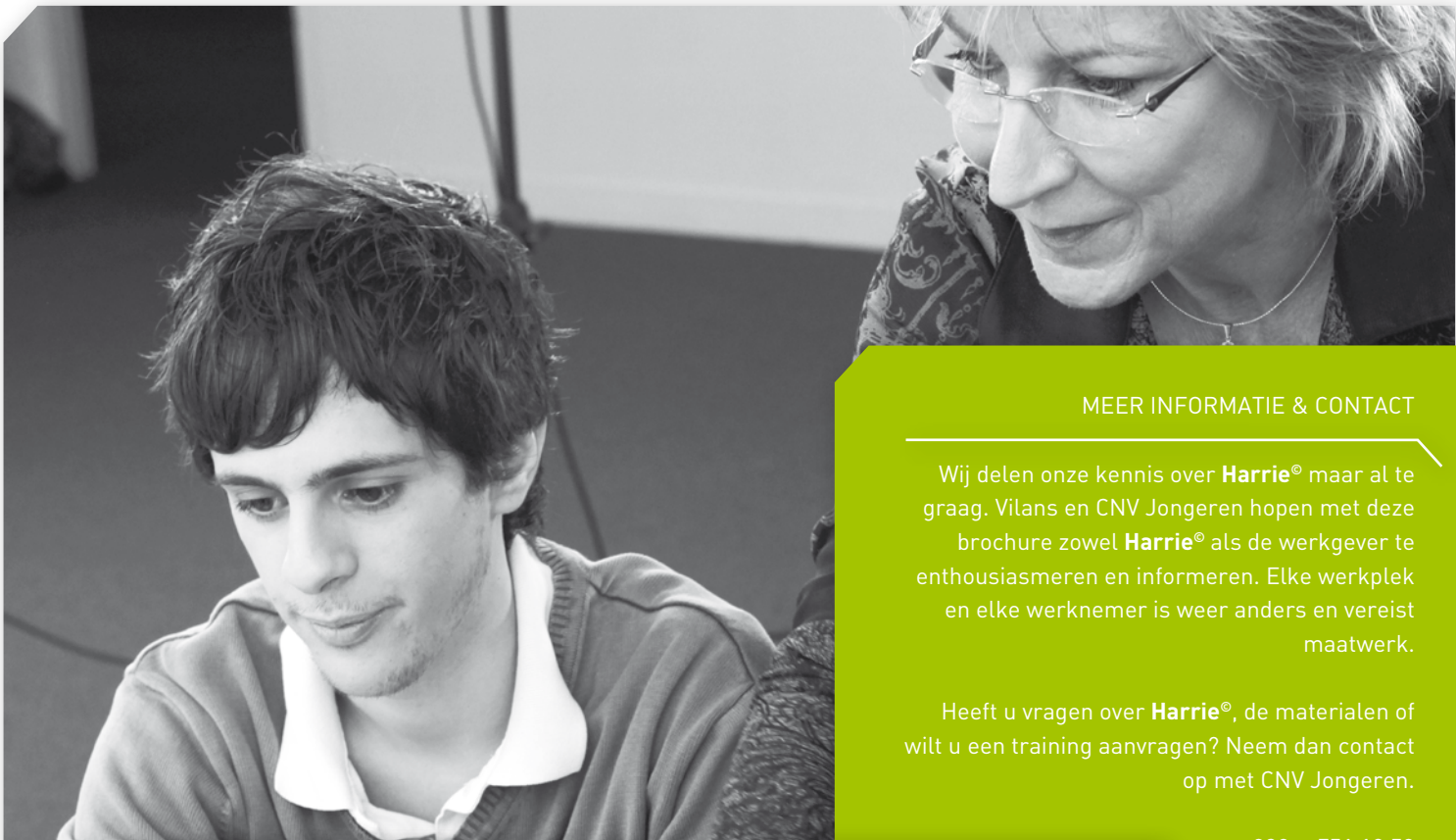
Heb jij behoefte aan deskundigheidsbevordering? Wil je graag ervaringen uitwisselen met gelijkgestemden? Meld je dan aan voor de **Harrie®** Helpt trainingen bij CNV of incompany.

### Inhoud training

- De kracht van supported employment
- Kennis over de doelgroep, wetgeving en vangnet
- Werk organiseren en verwachtingen managen
- Interactieve opdrachten en intervisie rondom begeleiden, coachen en motiveren
- Communicatie en feedback

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





## MEER INFORMATIE & CONTACT

Wij delen onze kennis over **Harrie**<sup>®</sup> maar al te graag. Vilans en CNV Jongeren hopen met deze brochure zowel **Harrie**<sup>®</sup> als de werkgever te enthousiasmeren en informeren. Elke werkplek en elke werknemer is weer anders en vereist maatwerk.

Heeft u vragen over **Harrie**<sup>®</sup>, de materialen of wilt u een training aanvragen? Neem dan contact op met CNV Jongeren.

**Harrie**<sup>®</sup> is created by :



Supported by:



030 - 751 18 50  
[info@cnvjongeren.nl](mailto:info@cnvjongeren.nl)  
[www.cnvjongeren.nl](http://www.cnvjongeren.nl)  
[www.ikbenharrie.nl](http://www.ikbenharrie.nl)