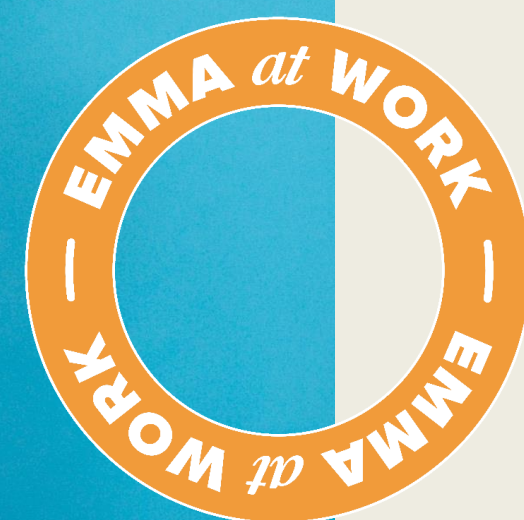




EMMA AT WORK

WERKEN & STUDEREN:
EEN (ON)ZICHTBARE
UITDAGING

2026

#ACCEPTTHEGAP



**Vertel, waarom denk jij
geschikt te zijn voor deze baan?**

EMMA AT WORK

Emma at Work ondersteunt jong talent met een chronische fysieke aandoening naar een **zelfstandige toekomst**. We dichten de kloof tussen deze jongeren en de maatschappij.

Met trainingen, coaching en ons ontwikkelprogramma de **GAP Track** begeleiden we jonge talenten (15-39 jaar), en samen met ons partnernetwerk de **GAP200** zorgen we ervoor dat deze groep een kans krijgt op de arbeidsmarkt.

Emma at Work gelooft in een samenleving waarin **iedereen** mee kan doen.



STEMLOKAAL

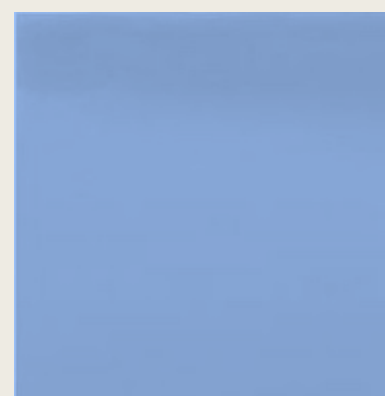
Wat betekent werk voor jou?



1. Dat ik mijn eigen geld verdien.



2. Dat ik mijn kwaliteiten en talenten kan ontwikkelen en inzetten.



3. Het zorgt voor een sociaal netwerk van collega's en nieuwe contacten.



4. Het geeft mij betekenis en zingeving.



5. Allemaal!

Werk zorgt ervoor dat je je ontwikkelt, dat je een onderdeel bent van de **samenleving**. Werk geeft financiële- en bestaanszekerheid.

Je ontwikkelt relaties met collega's, ontmoet nieuwe **mensen**, stimuleert je creativiteit en je leert dagelijks.

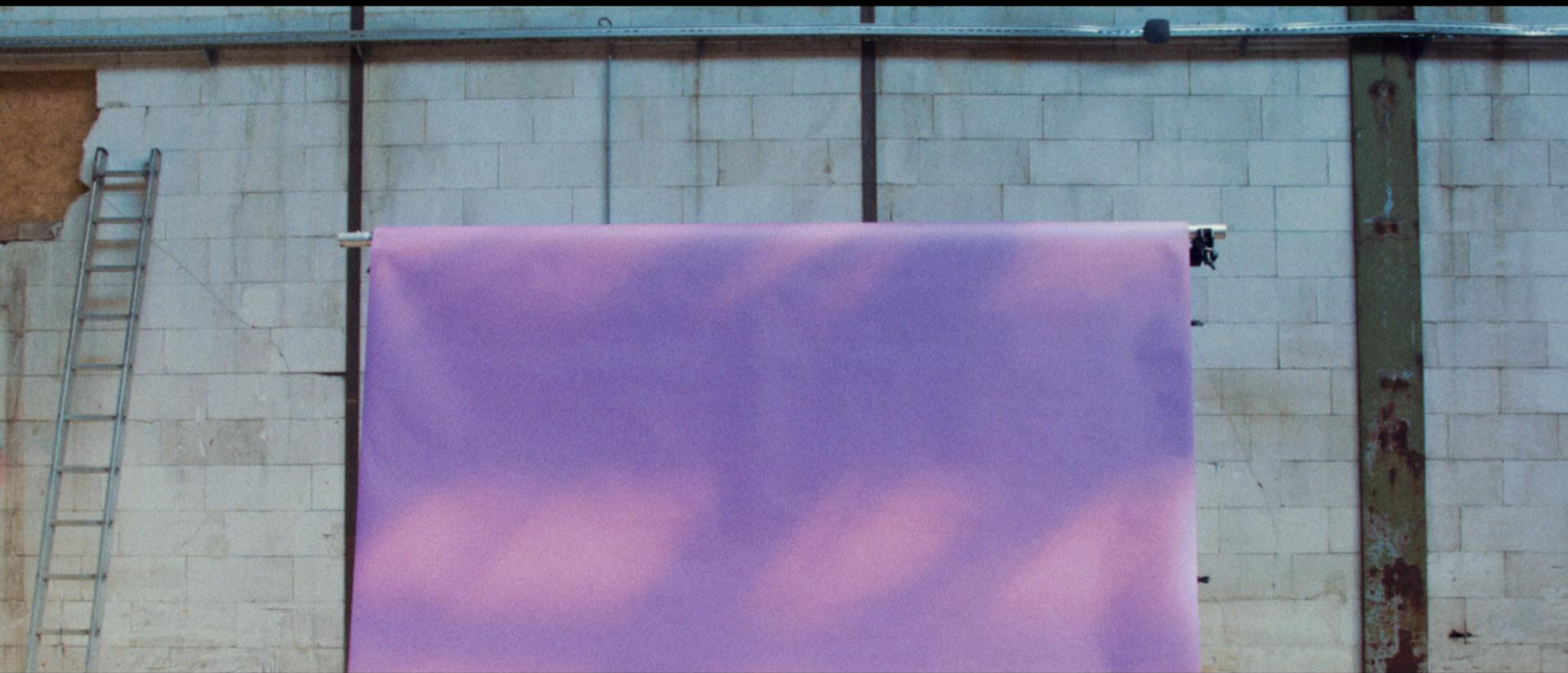
Kortom, **je doet mee!**





DOELGROEP

- Ontstaan vanuit het **Emma Kinderziekenhuis**.
- Jong talent **15 - 39 jaar** met chronische ziekte of fysieke aandoening.
- MBO 2 tot WO geschoold of onafgemaakte opleiding
- **80.000 jongeren** zitten thuis op de bank. Zij willen en kunnen werken.
- Gemiddelde werkloosheid in NLD = 3,7%. Onder deze doelgroep is het 15%.
- Gemiste bijbanen en eerste baan: impact op **ontwikkeling van sociale vaardigheden**, opbouwen van **netwerk**.
- Vallen vaak **tussen wal en schip**: 'niet ziek genoeg' om in aanmerking te komen voor aanvullende uitkering, concurrentie met gezonde kdd.
- Verschil in tempo: snel naar een baan of rustig (her)oriënteren.
- Aandacht verleggen van ziekte naar **de persoon en kwaliteiten**
- Vaak door kleine **werkaanpassingen** kan deze groep gewoon meedoen 😊





Maar er is nog steeds een **gigantische GAP** tussen jonge talenten met een fysieke aandoening en 'het gewone' leven. En die GAP wordt alleen maar groter.



CLOSE THE GAP

Ontwikkeling jonge talenten

- Al **4.700** talenten begeleid naar werk
- Onze ambitie: meer **impact** maken!
- Vanaf 2027: **2.000** talenten per jaar



GAP200 Member netwerk

- **Samen** maken we het verschil
- Wij begeleiden deze **inclusieve werkgevers**
- Investeren in **toekomst** van jong talent



DE KRACHT VAN ONTMOETING



ONTWIKKELING TALENTEN

Wat bieden we aan?

Doelgroep

- 15 - 39 jaar. Opleiding MBO 3+, HBO, WO
- Scholieren - Studenten - Starters - Young professionals

Coaching - Training - Mentoring – Netwerken.

- Trainingen: bijvoorbeeld “Jij bepaalt” en “Pitchen”
- Proef sollicitaties
- Ontmoetingen met werkgevers, zonder focus op CV: Emma Meets
- CV check, community events, online vraagbaak & video's

Zelfvertrouwen & focus op kwaliteiten

- 91% voelt zich zekerder over ‘wie ik ben en wat ik kan’
- 92% is beter geworden in communiceren over aandoening of ziekte



TALENTEN MET EEN FYSIEKE UITDAGING

Welke uitdagingen komen zij tegen in de zoektocht naar passend werk?

- Overschot vacatures voor 36 - 40 uur
- Afschrikkende vacature eisen
- Afwijzingen voor sollicitatiegesprekken
- Vooroordelen en aannames van recruiters

- Te korte inwerkperiode
- Niet betrokken- of slecht geïnformeerd team
- Begeleiding van manager
- Onderbetaling t.o.v. collega's
- Tijdelijke contracten

- Werk onder het niveau
- Een relevant netwerk
- Genoeg kwaliteiten, gebrek aan zelfvertrouwen
- Openheid over de ziekte in een sollicitatieprocedure
- Grenzen aangeven / hulp durven vragen op de werkvloer

ZIJN ER ANDERE MANIEREN?

- **Functies** aanbieden van **16 – 24 uur**
- Is het mogelijk om **uren op te bouwen**?
- **Job crafting**: vacatures opsplitsen in 2 functies (helft van de uren)
- **Vacature teksten herschrijven**: *‘herken je je niet volledig in bovenstaande eisen? Wij horen toch graag wie je bent en wat je komt brengen!’*
- Een **uitnodiging voor een sollicitatiegesprek** = succeservaring (met de juiste feedback)
- Meer transparantie in salarissen zodat het eerlijker en uitlegbaar is.
- Gouden vraag bij ieder sollicitatie gesprek: **wat heb jij nodig om jouw werk goed te kunnen doen?**
- **Inzet van buddy's** en mentoren tijdens de onboarding periode
- Een ziekte of aandoening bespreekbaar maken in een team.
- **Vaste check-ins** met leidinggevende.

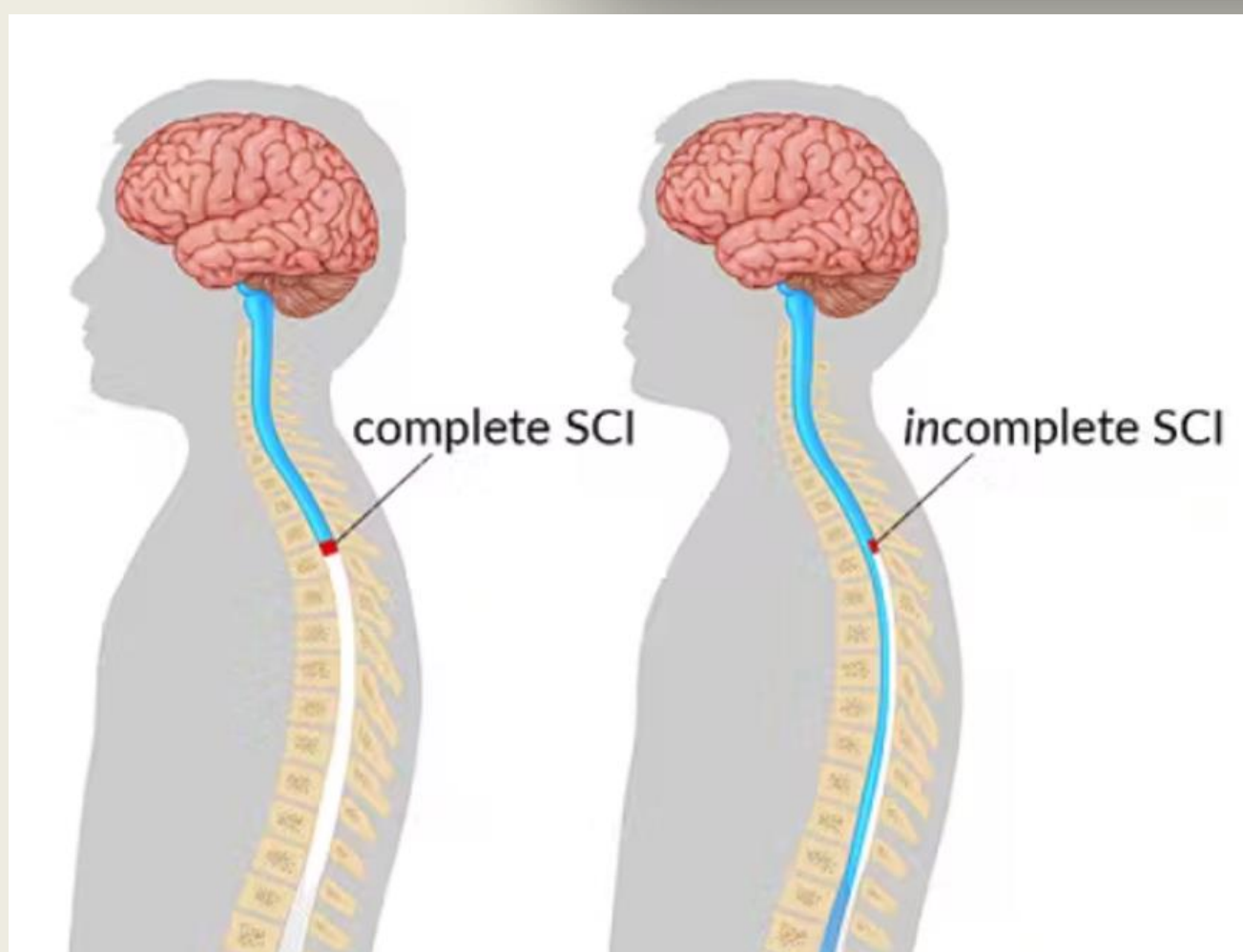
ERVARINGSVERHAAL MAARTJE

MIJN LEVEN VOOR HET ONGELUK



HET ONGELUK

Maartje (19) stapte bij een jongeman uit Knokke in de cabrio.. Haar leven zou dramatisch veranderen: “Maar ik weiger kwaad te zijn op hem”



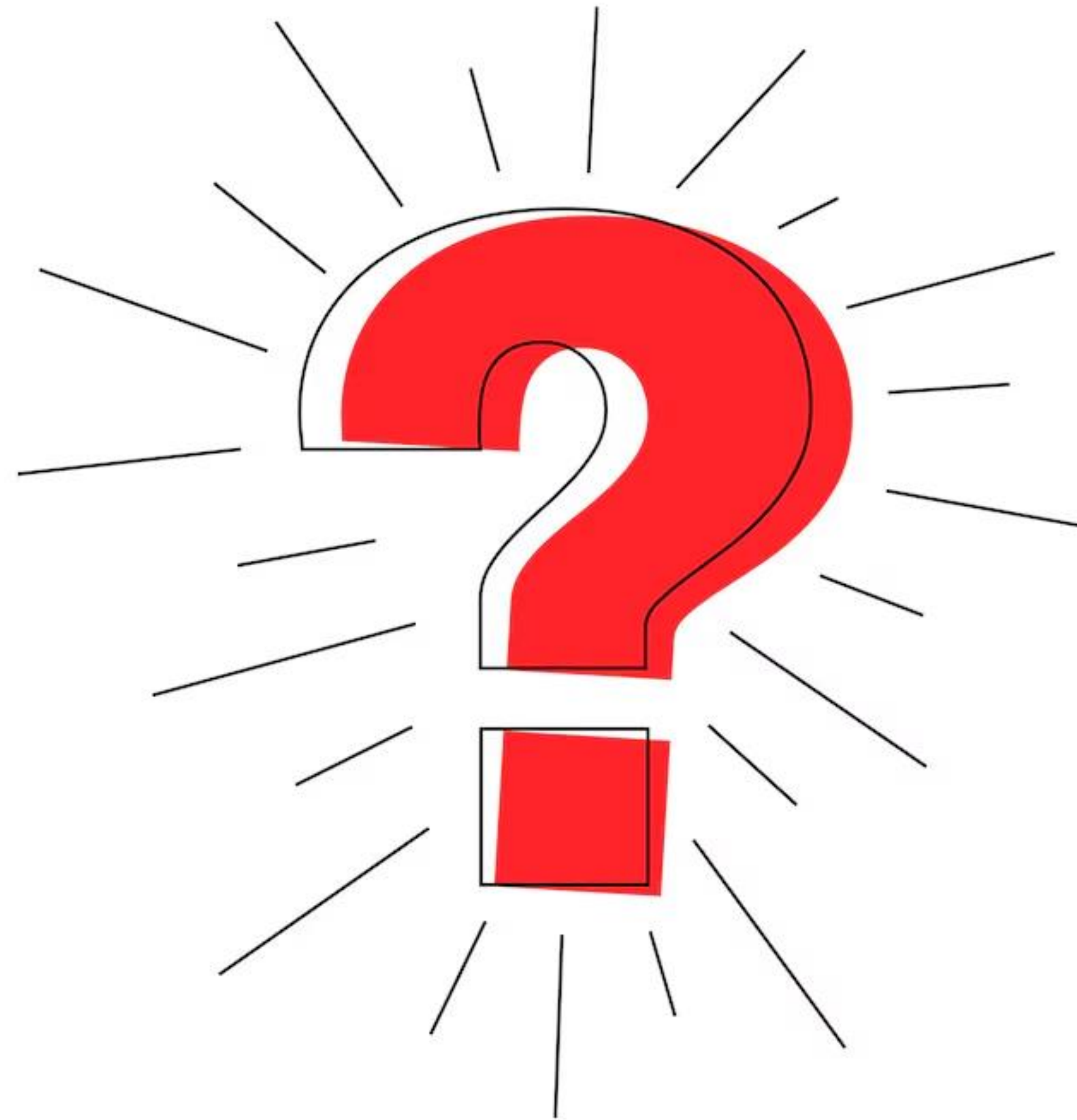
REVALIDATIE



MIJZELF WEER VINDEN



EN NU.....





VRAGEN?



BEDANKT!

