

Het gevoel van ...

Thermote & Vanhalst

Op 26 oktober 2005 zijn we met een aantal collega's op bezoek geweest in het bedrijf Thermote & Vanhalst (TVH) in Waregem. Eerst kregen we aan de hand van een PowerPoint-voorstelling wat uitleg over het ontstaan van TVH. Daaruit bleek dat er werd gestart met een heel klein bedrijf en dat er al snel een enorme groei was. Het bedrijf is nu echt gigantisch groot. Er zijn ± 935 werknemers in dienst en dat aantal stijgt bijna dagelijks. TVH heeft vestigingen over de hele wereld.

Daarna was er een rondleiding in het bedrijf. Wat me vooral is bijgebleven is het geautomatiseerde magazijn en de verkoopafdeling waar men maar liefst 31 talen spreekt. Het was tevens heel interessant de andere afdelingen te bezichtigen. Het moet een enorme organisatie vergen om zo'n bedrijf te leiden.

Er werd ook gesproken over de diversiteit van werknemers. Bij een sollicitatie gaat men uit van de competenties van een persoon, ongeacht bv de leeftijd. Er werken mensen van heel verschillende culturen.

In het bedrijf zijn ondertussen al enkele werknemers tewerkgesteld die werden begeleid door vzw Jobcentrum West-Vlaanderen. Wietske Vos nam een interview af van Irmgard Denys voor een artikel in het tijdschrift HR Square november 2005, nr.29. Dit volgt hieronder:

Thermote en Vanhalst (TVH) uit het West-Vlaamse Waregem verkoopt (onderdelen van) heftrucks en kleiner hef materiaal, en verhuurt ook hoogtewerkers. Enkele jaren geleden werd het bedrijf benaderd door Jobcentrum West-Vlaanderen. "TVH is een familiaal bedrijf met een sociaal karakter", stelt HR-adviser Irmgard Denys van TVH. "Dat maakt ons tot een geschikte kandidaat-werkgever". TVH nam het aanbod van Jobcentrum aan en ging in zee met Ria, een mentaal en lichamelijk licht gehandicapte vrouw. "Zij werkte op onze afdeling beeldbeheer, waar alle onderdelen en al het materiaal dat bij ons binnenkomt gescand en in de computer opgeslagen wordt", vertelt Irmgard Denys. "Dat verliep zonder problemen: Ria deed haar werk goed en ze kon het prima vinden met de collega's. Toen ze trouwde, kreeg ze er echter ook nog een huishouden bij, en dat bleek een beetje te zwaar voor haar. Die combinatie kon ze niet aan en ze besloot niet meer te komen werken. We zijn dan naar Jobcentrum gestapt om een vervanger voor haar te vinden".

Dat werd Stijn, een man met een autistische stoornis. Irmgard Denys: "Hij kon niet aarden in het gewone werkcircuit omdat hij het moeilijk heeft met flexibiliteit en een hectische werkomgeving. Hij heeft een diploma informatica, maar als IT-medewerker moet je vaak van de ene opdracht naar de andere overschakelen en weer terug, en daar heeft hij het moeilijk mee. De teamverantwoordelijke van ons bedrijf heeft zich via zelfstudie verdiept in autisme en een aantal organisatorische maatregelen genomen om een werkomgeving te creëren die aangenaam en geschikt is voor Stijn. Ze heeft speciaal voor hem een bureau op een stillere plek vrijgemaakt, zodat hij rustig kan werken. En ze zorgt ervoor dat hij nooit een heleboel werk tegelijk op zijn bordje krijgt met de opdracht dat alles bijvoorbeeld tegen de volgende ochtend af moet zijn. Een andere persoon zou dan zelf prioriteiten leggen en plannen, maar bij Stijn lukt dat niet. Hij moet een opdracht krijgen die hij direct kan afwerken, en komt dan een nieuwe opdracht halen. Dat kost iets meer tijd, en hij heeft misschien ook een wat uitgebreidere briefing nodig, maar verder bezit hij dezelfde capaciteiten als

ieder ander. Belangrijk is dat er goed onderzocht wordt of de kandidaat geschikt is voor de vacature binnen het bedrijf".

De komst van Stijn heeft heel wat teweeggebracht binnen TVH. "Op sociaal vlak en op het gebied van openheid en onderlinge communicatie zijn we er echt op vooruit gegaan", vindt Irmgard Denys, "het proces waarbij Stijn zijn plaats moest zoeken binnen het team en de collega's hem hebben leren accepteren en waarderen, was een heel goede leerschool voor iedereen en heeft een onderlinge band geschapen. De collega's hebben ook geleerd dat ze het moeten zeggen als iets niet gaat".

*Tine Remmey
arbeidsbegeleider*



Warme post



Gedurende haar 10 weken stage heeft onze stagiaire Fanny (studente 3 de jaar ergotherapie) de kans gekregen om kennis te maken met veel variërende opdrachten. Een dagje samenwerken met de mensen van de Poetslijn en 't Buurtwinkeltje (van de sociale werkplaats Molendries), een cliënt volgen gedurende zijn stage, het opmaken van een instrument om te evalueren of een arbeidspost rugbelastend is, AMPS-resultaten uitschrijven, een lijst maken met de aanwezige assessments in Jobcentrum, een gepaste aanpassing uitzoeken voor een cliënt... deze aspecten behoorden tot haar taken.

Om een betere instroom van personen met een handicap te realiseren is soms wat creativiteit nodig bij de selecties. Een slechtziende cliënt kreeg de kans om het praktijkgedeelte van een examen voor administratieve hulp bij de Stad Kortrijk af te leggen in het kantoor van Jobcentrum Kortrijk. Daar is namelijk een PC beschikbaar met aangepaste software. Met dank aan de Stad Kortrijk voor de geboden kans.



Een consultant van de sector PC 226 Internationale Handel, Vervoer en Aanverwante Sectoren (PC 226) heeft ons benaderd op zoek naar personen uit de kansengroepen, een initiatief vanuit hun sectorfonds. We hebben onze Jobservice-benadering voorgesteld en de sector was onmiddellijk bereid tot samenwerking. We kregen de adressen van de bedrijven in onze provincie en onze jobfinding kon beginnen. Geen makkelijke sector... en toch na enkele bedrijfscontacten zijn reeds twee cliënten in opleiding op de werkvloer als administratief bediende. Nog sectoren die willen samenwerken ???... één telefoontje naar Jobservice: 0497 461652

Onze website leeft... we publiceren telkens de nieuwe persartikels die verschijnen rond onze werking. Ga maar eens kijken : <http://www.jobcentrum-westvlaanderen.be/>
Ook de Sociale Werkplaats Molendries zal straks zijn eigen website hebben <http://www.molendries.be/>
Met dank aan de cursisten uit de informatica-opleiding in Oostende....



En we blijven maar groeien.
Ons adresbestand voor deze gazette begint zowat uit haar voegen te barsten. Daarom zullen we bij de volgende editie de ex-clënten waarvan hun opleiding in 2003 of ervoor bij ons stopte niet meer spontaan aanschrijven. Indien u bij deze groep behoort vindt u een * op uw adresetiket. Wenst u toch nog de gazette te ontvangen dan volstaat een eenvoudig telefoontje naar Greet op het nummer 051/269020. Op uw verzoek blijven we u als trouwe lezer verder een gazette sturen.

Binnen het Dienstencentrum Gid(t)s is Jobcentrum de gids doorheen je loopbaan



met de steun van:



Het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap



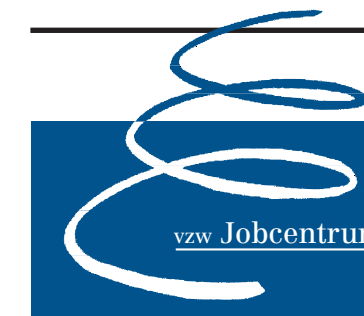
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

met dank aan het Vlaams Fonds voor de open dialoog en het vertrouwen van 1991 tot 31.12.2005



'Bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid, ondernemingsgeest, aanpassingsvermogen en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in menselijke hulpbronnen'

Het Europees Sociaal Fonds



GAZETTE

België - Belgique
P.B.
8800 ROESELARE 1
3/6985

Koolskampstraat 24, 8830 GITS
<http://www.jobcentrum-westvlaanderen.be>
januari 2006 - v.u. John Vandelanotte

Erkenning krijgen...

Ik kom zojuist van een studiedag van het WES (West-Vlaams Economisch Studiebureau) en moet (ja deadlines, hé) het voorwoord schrijven voor onze laatste 'Gazette' van 2005. De voorbije weken hebben we, en dat doet deugd, op verschillende fronten 'erkenning' gekregen voor onze expertise.

Op de studiedag getuigde Gerd Bellemans van het bedrijf Thermote & Vanhalst over zijn positieve ervaring met ons centrum in de toeleiding van één van onze cliënten met handicap, hij waardeerde vooral dat we zowel de werkgever als de collega's op de werkvloer betrokken en gecoacht hadden in dit proces.

Gisteren kregen we de definitieve gunning in het kader van de tendering. De tendering is een uitbesteding door de VDAB van 6000 trajecten in Vlaanderen, in het kader van de sluitende aanpak. Wij hebben samen met enkele partners ingetekend en prijs ingestoken op een perceel (ja, zo heet dat in uitbestedings-terminen) van 340 werkzoekenden in onze provincie. We werden op de criteria deskundigheid, methodiek, bereikbaarheid en prijssetting beter gewaardeerd dan 12 andere organisaties (waaronder de interimsector en enkele Nederlandse actoren) die hebben ingediend voor het perceel van West-Vlaanderen.

In Kortrijk werd een studiedag gehouden over de 'Struikelblokken' voor personen met handicap op weg naar een job. Eén van onze cliënten vertelde vol overtuiging hoe ze door onze werking versterkt werd en zo de afstand kon overbruggen naar de werkvloer.

In de novembereditie van het tijdschrift van VKW (Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden) zegt John Morel van de firma Wema: 'de ondersteuning door Jobcentrum was realistisch, ondersteunend voor het bedrijf en met de nodige verantwoordelijkheid'.

We werden uitgenodigd op de rede van de Gouverneur omdat hij het thema 'toegankelijkheid' wilde als prioriteit stellen en hij onze samenwerking met werkgevers in het kader van Jobservice als 'good practice' naar voor schoof.

Van de vzw WEB uit Turnhout kregen we een briefje: 'Sinds dit jaar hebben we ons instrument volledig aangepast, qua competenties naar de doelgroep toe zijn er enkele wijzigingen doorgevoerd en qua lay-out hebben we ons gebaseerd op het formulier dat jullie organisatie gebruikt bij de evaluatie van de cliënten. We delen dan ook graag mee dat het instrument dat jullie in het kader van ESF voor jullie specifieke doelgroep

hebben ontwikkeld, heeft bijgedragen tot de verbetering van ons instrument. Het document dat we momenteel hanteren is een gebruiksvriendelijk document geworden, dat door alle partijen als werkbaar instrument wordt ervaren'.

Een personeelslid stuurde me deze week een mail dat zij wat vergelijkingen had gemaakt met andere organisaties in het kader van 'benchmarking', ze schreef: 'k ben eraan begonnen omdat het moet voor EFQM, maar 't is toch boeiend'.

Erkenning krijgen doet deugd... zeker omdat we in onze strategie duidelijk voorop stellen dat we willen groeien naar een expertisecentrum.

En vergeet niet dat we op 1 januari een belangrijke overgang meemaken. We verlaten de zorgsector en komen terecht bij het beleidsdomein Werk en Economie. Fons Leroy, de administrateur-generaal van de VDAB, heeft ons in een overleg welkom geheten bij de VDAB. Hij vroeg ons om onze expertise duidelijk te stellen zodat we samen met de VDAB in een win-win situatie kunnen komen met als resultaat een betere coaching van onze doelgroep.

Onze cliënten, de werkgevers, het beleid en de ruimere samenleving... erkennen onze know-how!

We zijn klaar voor de overgang.

Maar uiteraard moeten we blijven werken aan onze kwaliteit... aan nieuwe samenwerkingen... aan verbeterprojecten... aan een 'empowerende' organisatie die blijft uitgaan van het 'au sérieux' nemen van de vraag van onze cliënten... de weg is nog lang naar 'excellence'.

We wensen jou in 2006 veel momenten van erkenning.

John Vandelanotte

Emancipatiezaken



2010: 4,5% arbeidsgehandicapten in dienst bij de Vlaamse Overheid?

De Vlaamse Overheid streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van de verschillende kansengroepen in haar personeelsbestand. Jobcentrum zoekt Johan Vermeiren op van de dienst Emancipatiezaken, bevoegd voor de gelijke kansen van personen met een handicap en allochtonen.

Hoelang wordt er al een actief beleid gevoerd rond personen met een handicap?

Historisch gezien had je al een quotumregeling in de wet van 1963 op het Rijksfonds. Toen de Vlaamse Overheid werd opgericht is dit vertaald in een personeelsstatuut met het 2%-quotum voor werknemers met een handicap op niveau D en E (laaggeschoolden). Begin jaren '90 werd de dienst Emancipatiezaken opgericht als ondersteuner rond het gelijke kansenbeleid mannen-vrouwen. Half jaren '90 werd dit uitgebreid naar de allochtonen en personen met een handicap. Buiten een aantal snipperacties is een actief beleid naar personen met een handicap eigenlijk maar op gang gekomen in '99-2000. Dus actief herkenbaar zijn we een jaar of zes bezig.

Welk concreet doel hebben jullie voor ogen?

De Vlaamse Overheid heeft zich als werkgever geëngageerd om tegen 2010 4,5 % mensen met een officieel erkende arbeids-handicap in dienst te hebben. Een heikel punt daarbij is echter dat je moet kunnen tellen hoeveel mensen met een arbeidshandicap in dienst zijn.

Weet de Vlaamse Overheid dit dan niet?

Nee, we weten dit alleen als het personeel ons dit zegt. Het is een verkeerd idee te menen dat de overheid één geheel is, waar databestanden zomaar aan elkaar gelinkt kunnen worden. Dit is trouwens in strijd met de wet op de privacy.

Wel hebben we een schatting gemaakt op basis van de gegevens die er zijn. We tellen 1,2% mensen met een Vlaams Fondsnummer. Wetende dat van alle arbeidsgehandicapten die geholpen worden, de helft geen Vlaams Fondsnummer heeft, tellen we daar nog eens 1,2% bij. In elk geval hebben we nog een hele weg te gaan

Welke hindernissen vinden jullie op die weg?

Eén van de grote problemen is de wervingsstap bij de Ministeries, d.i. 1/3 van de totale Vlaamse Overheid. Dit betekent geen personeelsgroei meer, maar enkel een vervanging van mensen die uit dienst gaan. Bij vervanging gaat men dan vlug kiezen voor diegene waaraan men de minste twijfels heeft, iemand die 200% inzetbaar is. De vereisten die men bij de Vlaamse Overheid stelt stijgen ook steeds. Als we de populatie werkzoekenden binnen het Vlaams Fonds daartegenover bekijken, stellen we vast dat slechts 2% van hen een diploma heeft van hoger of universitair onderwijs. Bij allochtonen bvb. ligt dat percentage veel hoger. Wervingen gebeuren voornamelijk in Brussel en dat is voor mensen met mobiliteitsproblemen een extra drempel. Vacatures in de provincie worden vaak ingevuld

door collega's die al 15 jaar in Brussel werken en die liever dichterbij huis gaan werken. Dit is een logica binnen elke onderneming dat men daar oog voor heeft. Als er personeelsherschikkingen gebeuren, en naar aanleiding van BBB doet zich dit voor, dan merken we dat mensen met een handicap zich in een zeer kwetsbare positie bevinden en uit de boot vallen. Wat het natuurlijk nog moeilijker maakt voor mensen die willen binnen geraken.

Ondanks het beleid dat je wil voeren, blijven de obstakels heel structureel.

Brengt BBB dan geen verbetering?

In het kader van die hervorming treedt er vanaf 1 januari 2006 stapsgewijs een nieuw personeelsstatuut in voege voor alle entiteiten binnen de Vlaamse Overheid.

En daarin staan toch wel twee belangrijke bepalingen:

1) Bij gelijk geschikte kandidaten in een werving zal de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde kansengroep moeten voorrang krijgen.

2) Vroeger waren de mensen met een handicap diegene die ingeschreven waren in het Vlaams Fonds. De definitie van arbeidshandicap die we nu hanteren is ruimer en het percentage voorbehouden betrekkingen wordt ook uitgebreid naar alle niveaus. Ook wordt een veiligheid ingebouwd zodat niet alleen mensen met een lichte handicap, waarvan de gevolgen op de werkvloer heel beperkt zijn, een kans krijgen.

Die afspraken komen in beheersovereenkomsten, contracten tussen de entiteit en de minister die daar verantwoordelijk voor is. Veel zit echter nog in uitvoeringsdiscussies.

Hoe wordt de leidinggevende van de entiteit die dit niet bereikt daarop afgerekend?

Ook dit is nog een heikel discussiepunt. Dat zal niet gemakkelijk zijn. Maar je geeft wel een instrument in handen van diegene die er wel werk willen van maken.

Kan u een voorlopige balans opmaken t.a.v. van onze doelgroep?

Ik heb het gevoel (zolang ik niet precies kan tellen, weet ik het niet precies) dat we met mensen met een handicap niet meer vooruit gaan, naar aantallen toe. Ook al gebeuren er door een aantal mensen grote inspanningen.

Ik denk ook dat we voor veel mensen ofwel subsidies nodig hebben (cf. VIP en CAO26 voor private sector) ofwel voorbehouden betrekkingen. We moeten daar heel realistisch in zijn.

Daar maken die een grotere kans dan in de reguliere vacatures.

Maar, indien die gevoeligheid rond diversiteit er niet zou zijn, dan gingen we ongetwijfeld achteruit.

In elk geval beweegt er iets. Het aantal mensen dat er rond wil werken, neemt toe. Veel heeft met willen te maken.

We gaan vooruit omdat er structureel in het personeelsstatuut dingen verankerd worden.

We gaan vooruit omdat er meer mensen mee bezig zijn.

De geesten gaan open: " We moeten iets gaan doen"!

Dirk Vancoppenolle
arbeidsbegeleider

Nieuwe collega's

Naam:
Annelivia Van Daele
Functie:
Arbeidsbegeleider
Opleiding:
Maatschappelijk assistent



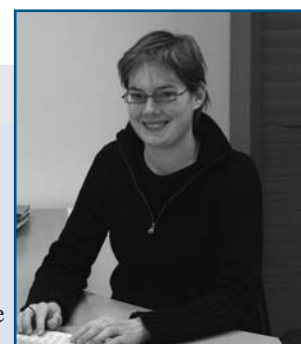
Naam:
Lore Coucke
Functie:
Arbeidsbegeleider
Opleiding:
Bachelor in de Orthopedagogie



Naam:
Tine Remmery
Functie:
Arbeidsbegeleider
Opleiding:
Bachelor in de Orthopedagogie



Naam:
Sarah De Wolf
Functie:
Loopbaanbegeleider
Opleiding:
Licentiaat in de klinische psychologie

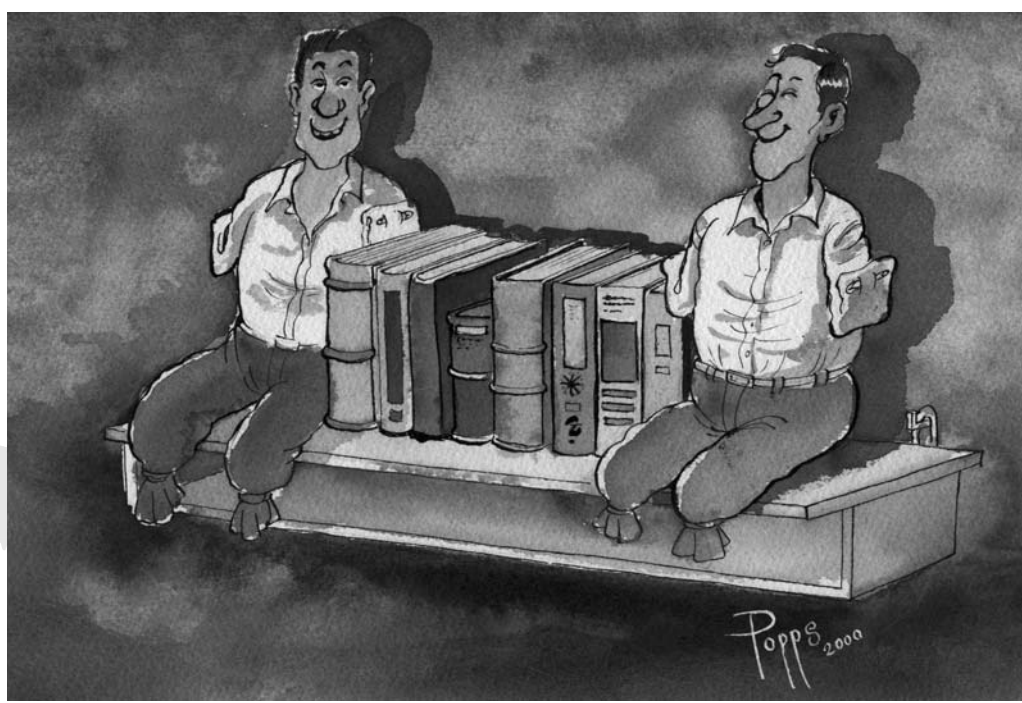


Naam:
Daisy Van der Auwera
Functie:
Arbeidsbegeleider
Opleiding:
Gegradueerde in de Orthopedagogie



Imagine...
een jaar met werk voor iedereen
met evenwicht tussen thuis en de job
wij zullen ervoor gaan!
het Jobcentrum-team

lachprent



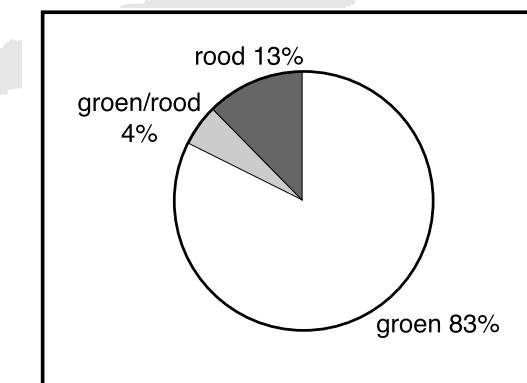
Tevredenheidsmeting cliënten

Ook in het jaar 2005 werd een tevredenheidsmeting gedaan bij de cliënten die in 2004 in begeleiding waren bij Vzw Jobcentrum West-Vlaanderen. Iedereen kreeg een groen en een rood kaartje. Men stuurde ons het groene kaartje terug wanneer men tevreden was over de begeleiding en het rode kaartje wanneer men ontevreden was.

Hiernaast volgt het resultaat:

Zoals je kan zien is 83% van de cliënten die antwoordden op onze vraag tevreden over onze begeleiding. Een minderheid (13%) is niet tevreden. 4% blijft neutraal.

Tine Remmery



Le nouveau jobcentrum est arrivé

Training Quality, op weg naar 'empowerment'

Training Quality is een Equal-project dat loopt over een periode van 1 juli 2005 tot 30 april 2008. De bedoeling van het project is om de kansen van personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt te verhogen en te verbeteren. Een goeie manier om dit te bereiken is de zelfredzaamheid van de mensen uit de kansengroepen te versterken. Hiervoor gebruikt men de term 'empowerment' of zelfsturing: de cliënt neemt zoveel mogelijk zelf het heft in handen, neemt zelf verantwoordelijkheid en beslissingen, en ondervindt dat deze beslissingen belangrijk zijn en invloed hebben.

De mate van empowerment wordt sterk beïnvloed door een aantal aspecten in de omgeving. Begeleiders en opleiders zijn belangrijke personen in de omgeving van een cliënt. We kunnen dus stellen dat de medewerkers een belangrijke invloed hebben op de mate van empowerment van de cliënten. Training en coaching van medewerkers is dan ook een belangrijke stap in het streven naar gelijke kansen van de cliënten op de arbeidsmarkt. Een kwaliteitsvolle begeleiding is immers onmisbaar in een empowerende omgeving. Het EFQM-kwaliteitsmodel is een model dat verschillende aspecten van een organisatie in kaart brengt. Aan de hand van EFQM kan men een organisatie 'evalueren' en zien of er kwaliteitsvol gewerkt wordt. Dit model zal gebruikt worden als kader in het Training Quality-project.

De hoofddoelstelling van het Training Quality-project is begeleiders en opleiders bewust maken van het kwaliteitsdenken zodat ze het kunnen integreren in hun werk. Het is de bedoeling medewerkers te betrekken in het uitbouwen van een kwaliteitsvol systeem van training en coaching. Hiervoor is een gedeelde visie op empowerment het uitgangspunt.

De bovenstaande hoofddoelstelling van het project wordt in meerdere concrete doelstellingen geconcretiseerd. Zo zal er een praktijkgerichte EFQM-handleiding uitgewerkt worden, er wordt gewerkt aan kwaliteitsinstrumenten, de uitvoerende medewerkers krijgen training, er wordt interventie en ondersteuning aangeboden en de kwaliteitsmodellen van het Vlaams Fonds en het ESF-agentschap worden van naderbij bekeken. Communicatie met partners, derden en andere betrokken partijen is heel belangrijk in het kader van het leren kennen van nieuwe tendensen en het uitwisselen en toetsen van informatie.

Training Quality is een transnationaal project. Deelnemers komen uit Vlaanderen, Nederland en Finland. In elke fase van het project is er uitwisseling tussen de verschillende landen. Dit geeft een inhoudelijke meerwaarde. Daarnaast laat het toe om over de grenzen heen een visie en beleidsstandpunten te formuleren.

Lies Vanhaverbeke
Training quality

Jobkanaal

Jobkanaal is een initiatief van Voka, Vlaams netwerk van ondernemingen

Voka heeft de handen in elkaar geslagen om samen met de Vlaamse overheid een brug te slaan tussen enerzijds ondernemingen met vacatures en anderzijds allochtonen, personen met een handicap en vijftienveertigplussers zonder job. Dit werkgelegenheidsinitiatief probeert dus vraag en aanbod dichterbij elkaar te brengen.

Jobcentrum West-Vlaanderen participeert ook in dit initiatief, via onze eigen Jobservice-werking.

In het kader van onze kwaliteitswerking kijken we graag eens hoe wij ons positioneren ten aanzien van andere actoren, 'benchmarking' heet dit in EFQM-termen.

We hebben op basis van de (voorlopige) gegevens 2005 het volgende kunnen vaststellen :

er waren 572 binnengekomen vacatures in onze provincie, waarnaar er 493 kandidaten werden doorverwezen. Er werden 63 invullingen gerealiseerd.

Binnen de 'derden' (naast VDAB en de uitzendsector) staat Jobcentrum in voor 49 % van de doorverwijzingen en 67 % van de invullingen. Daaruit kunnen we afleiden dat onze matching ver boven het gemiddelde uitstijgt.

Voor de doelgroep personen met een arbeidshandicap staat Jobcentrum in voor 15 % van de doorverwijzingen en 20 % van de invullingen (dit is een vergelijking met alle actoren die samenwerken met Jobkanaal).