

De meerwaarde van "anders" zijn.

Stel dat u bij de selectie van een nieuwe medewerker moet kiezen tussen twee kandidaten. Beiden maken een zeer goede indruk, hebben relevante werkervaring en weten van wanten. Alleen, de ene persoon is slechtiend en de andere niet. Wie kiest u en waarom?

Irmgard Denys (Thermote & Vanhalst) "Een goede leerschool voor iedereen."

Heftruckbedrijf Thermote & Vanhalst (THV) uit Waregem werd enkele jaren geleden benaderd door Jobcentrum West-Vlaanderen, een vzw die arbeidsgehandicapten opvangt en begeleidt bij het zoeken naar werk, met de vraag of het bedrijf geïnteresseerd was in de aanwerving van een gehandicapte werknemer. Een positieve getuigenis met nuances.



Irmgard Denys (Thermote & Vanhalst): "Op sociaal vlak en op het gebied van openheid en onderlinge communicatie zijn we er door de komst van Piet echt op vooruitgegaan."
© Hendrik De Schrijver

"TVH is een familiaal bedrijf met een sociaal karakter", stelt HR-adviser Irmgard Denys. "Dat maakt ons tot een geschikte kandidaat-werkgever." TVH nam het aanbod van Jobcentrum aan en ging in zee met Inge, een mentaal en lichamelijk licht gehandicapte vrouw. "Zij werkte op onze afdeling beeldbeheer; waar alle gegevens over de onderdelen en het materiaal dat bij ons binnenkomt gescand en in de computer opgeslagen worden.", vertelt Irmgard Denys. "Dat verliep zonder problemen: Inge 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: Bovendien verhuisde ze met haar man verder weg van ons bedrijf en werd de afstand wat te groot. In gezamenlijk overleg werd dan besloten dat ze niet meer kwam werken."

ZELFDE CAPACITEITEN

Jobcentrum stelde meteen zelf een vervanger aan TVH voor. Dat was Piet, een man met een autistische stoornis. Irmgard Denys: "Hij kan 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 moetje vaak van de ene opdracht naar de andere overschakelen en weer terug, en daar heeft hij het moeilijk mee. De teamverantwoordelijke van de afdeling heeft zich via zelfstudie verdiept in autisme en een aantal organisatorische maatregelen getroffen om een werkomgeving te creëren die aangenaam en geschikt is voor Piet. 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 Piet 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. We hebben ook nog een persoon met een handicap op

proef gehad voor een verkoopfunctie, maar die functioneerde niet zoals de collega's dat hadden verwacht. Die samenwerking hebben we dan ook moeten stopzetten.”

EEN GROTE AANWINST

De komst van Piet heeft heel wat teweeggebracht binnen TVH. "Op sociaal vlak en op het gebied van openheid en onderlinge communicatie zijn we er echt op vooruitgegaan", vindt Irmgard Denys. "Piet moest zijn plaats zoeken binnen het team en de Collega's leerden hem accepteren en waarderen. Dat proces was een heel goede leerschool voor iedereen en bracht een onderlinge band tot stand. De collega's hebben ook geleerd dat ze het moeten zeggen als er iets niet goed loopt."

Daarnaast zijn er voor TVH ook financiële voordelen verbonden aan de tewerkstelling van Piet. "We krijgen voor hem een loonsubsidie in het kader van CAO nr: 26. Door de Activa-regeling van de overheid voor langdurig werkzoekenden genieten we bovendien van een structurele vermindering van de RSZ -werkgeversbijdrage en van een tussenkomst van de RVA in zijn nettoloon. Jobcentrum West-Vlaanderen was ook goed op de hoogte van deze maatregelen en heeft ons geholpen met de aanvraag en de administratieve afhandeling."

Naast Piet is ook computerman Bram een grote aanwinst voor TVH. Irmgard Denys: "Hij is sinds begin oktober van dit jaar via Jobcentrum aan de slag bij ons als pc-installer, en iedereen is zeer over hem te spreken. Bram kon omwille van een chronische aandoening zijn vroegere werk niet meer aan en volgde een heroriëntatieopleiding bij Jobcentrum. Voor hem hebben we de Vlaamse Inschakelingspremie aangevraagd."