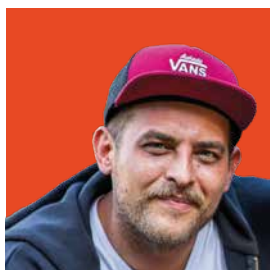
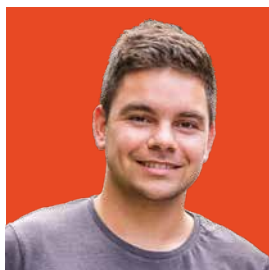


Jaarverslag 2019



Colofon

Copyright
© 2019 Groep INTRO

Verantwoordelijke uitgever
Vicky Coryn

Vormgeving
Atelier per Twee

Drukkerij
Buroform

Omslagfoto's
Luk Neujens
Adil Najib

Niets uit deze uitgave mag u vervoelvoudigen, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



Voorwoord

Als directie is het bijzonder belangrijk dat je voeling houdt met wat er dagelijks in de organisatie gebeurt en dit ongeacht het aantal medewerkers of vestigingen. En zo gebeurde het dat ik midden 2019 op een namiddag had afgesproken met collega Virginie om een aantal buurtwerkingen te bezoeken.

Op een woensdagnamiddag sprong ik samen met haar in één van onze busjes en gingen we op stap. Ze vertelde hon-derd-uit. Over de manieren waarop we het buurtklimaat proberen te herstellen, over het belang van die buurtcohesie én over die film die ze aan het maken waren. Film? Ja, met een professionele cameraploeg en een aantal BV's maar bovenal... met meer dan bijzondere acteurs...

Ze vertelde het alsof het niks was en vroeg of ik een woordje wou zeggen op de première. Première? En daar stonden we dan een paar maanden later. Een rode loper, een bomvolle zaal (die trouwens meerdere malen werd uitverkocht) en de acteurs brachten een verhaal dat raakte, dat bleef hangen maar bovenal een verhaal met een boodschap of zoals Mehdi zegt: "We willen niet dat de jongere generatie diezelfde fouten maakt."

Verhalen met een boodschap... die komen we bij Groep INTRO dagelijks tegen en hoe moeilijk ze soms ook zijn, elke collega probeert in elk verhaal een lichtpunt te zoeken waarmee hij of zij aan de slag gaat en zo zorgen zij keer op keer voor kleine huzarenstukjes.

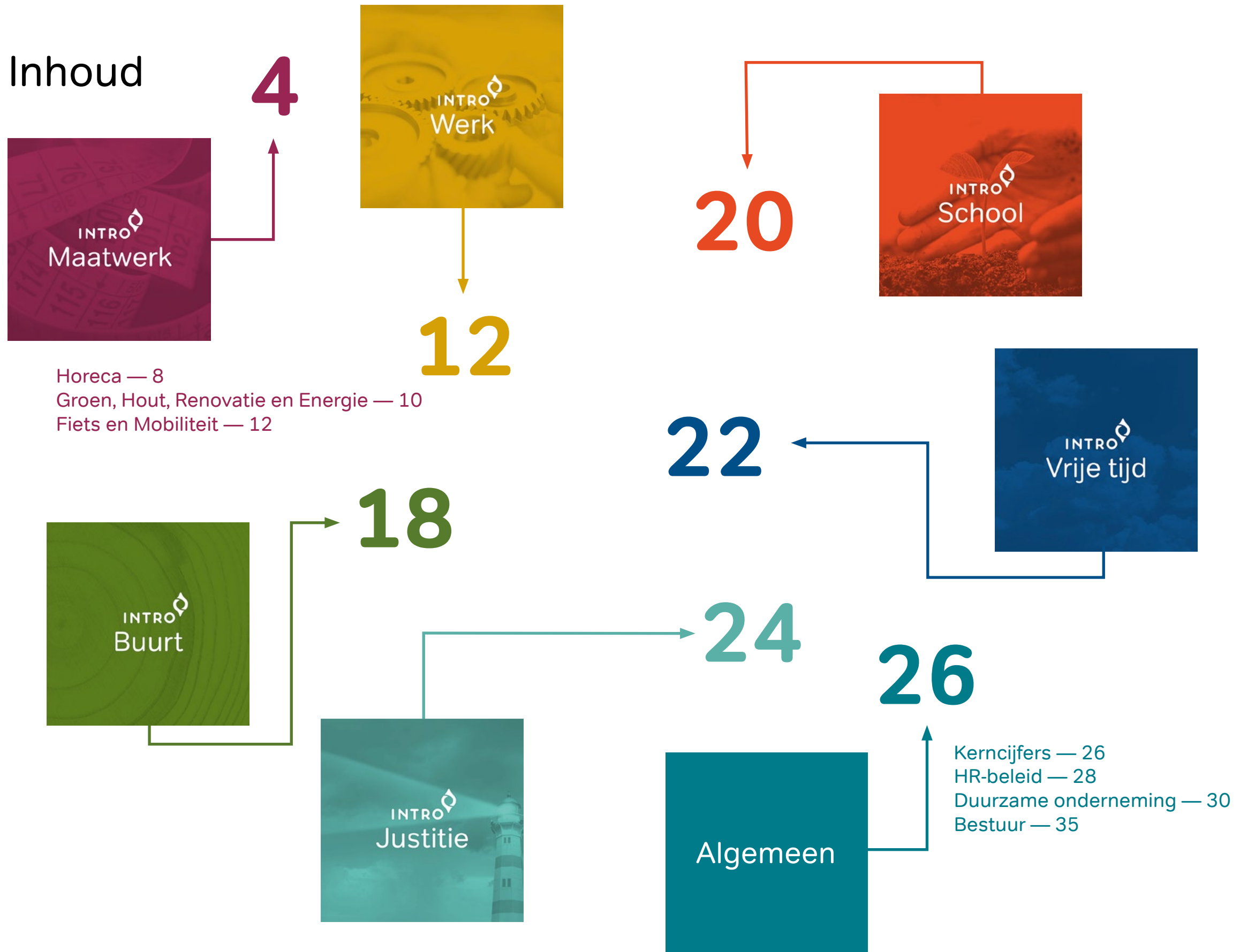
Zoals Ronny die na een begeleidingstraject nu bij ons als werkleider aan de slag is of taalcoach Eline die aan de hand van conversatietafels werknemers van G4S taalkrachtiger maakt of de groenploeg uit Maldegem die een reusachtige talud wist te beplanten of Ridvan en Jonathan die na een geslaagde stage aan de slag konden in de centrale werkplaats van de NMBS, of...

Stuk voor stuk verhalen die aantonen dat inclusie geen illusie is of zoals Charlie het zo mooi verwoordt: "Als iedereen zo zou reageren, zou de wereld iets makkelijker zijn voor mensen zoals ik." O ja en wie Charlie is? Een topdame, maar dat laat ik u zelf ontdekken.

Vicky Coryn

Algemeen directeur Groep INTRO – Groep INTRO Maatwerk

Inhoud



De cijfers die we in de volgende hoofdstukken presenteren zijn de resultaten van onze activiteiten in 2019

Maatwerk



Onze maatwerkbedrijven leveren duurzame producten en diensten aan bedrijven, lokale besturen en particulieren. We zijn actief in een aantal domeinen: horeca, groen, hout, renovatie, energie en fiets en mobiliteit. We werken met mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die deze kwaliteitsvolle producten en diensten leveren. De medewerkers hebben een betaalde job en kunnen - geleidelijk en voor zover mogelijk - doorstromen naar het regulier economisch circuit. Om zowel de tewerkstelling bij ons als de eventuele doorstroom optimale kansen te geven, heeft elke medewerker een coach. Die coach vormt samen met de werkleider en de projectleider het begeleidingsteam van elk van onze medewerkers.

Groeien is springen in het onbekende

Misschien verwacht je het niet. Maar het idee van doorstroom schrikt heel wat medewerkers af. De meesten staan niet te springen om de stabiliteit en zekerheid van hun huidige job te ruilen voor een avontuur buiten de sociale economie. Daarom doen we inspanningen om het taboe rond doorstroom te doorbreken. Zo halen we medewerkers uit de comfortzone van hun huidige job via interne en externe stages. We laten hen kennismaken met potentiële nieuwe werkplekken, met andere collega's en een ander ritme. En we gaan naar jobbeurzen waar medewerkers kennis maken met de jobmogelijkheden op de reguliere arbeidsmarkt.

Maar de beste manier om koudwatervrees rond doorstroom weg te werken, is succesverhalen delen. De doorstroom van een collega wakkert bij anderen de motivatie aan om zelf ook stappen te zetten.

Zo is er onze collega Ronny (53). Hij startte in december 2019 als werkleider in ons maatwerkbedrijf in Temse. Op dat moment had Ronny een hele carrièreswitch achter de rug. Hij werkte meer dan 26 jaar als productie-arbeider bij een grote jeansfabrikant in het Waasland. Maar dat bedrijf ging over de kop. Hij bleef niet bij de pakken zitten en stapte op aanraden van VDAB in één van de eerste IBO-contracten (Individuele beroepsopleiding) en liet zich omscholen tot 'snijder' in een drukkerij. Die omschakeling liep vlot, maar door de opkomst van digitale druktechnieken moest de drukkerij de boeken sluiten. Ronny stond weer op straat. De zoektocht naar werk verliep moeilijk. Ronny was langdurig werkloos en werd ondertussen 50 jaar.

De VDAB leidde Ronny naar een traject 'Tijdelijke Werkervaring' bij Groep INTRO Sint-Niklaas. Tijdens onze begeleiding bleek dat Ronny graag buiten werkt, zijn handen gebruikt en omringd is door mensen. Een 'Werkervaringsstage' bij onze groenploeg in Temse was dus de ideale volgende trajectstap. Die stage werd een succes en bracht aan het licht dat Ronny van nature de ploeg mee op sleeptouw kan nemen en extra verantwoordelijkheid wil dragen. Via een Individuele beroepsopleiding van zes maanden leerde Ronny de job van 'werkleider'. Hij volgde enkele technische opleidingen en de basiscursus 'begeleiden op de werkvloer'.

En zo kwam het dat Ronny begin december een contract van onbepaalde duur kreeg als werkleider bij Groep INTRO. Hij staat nu samen met zijn ploeg in voor het dagelijks groenonderhoud in de gemeente Waasmunster.

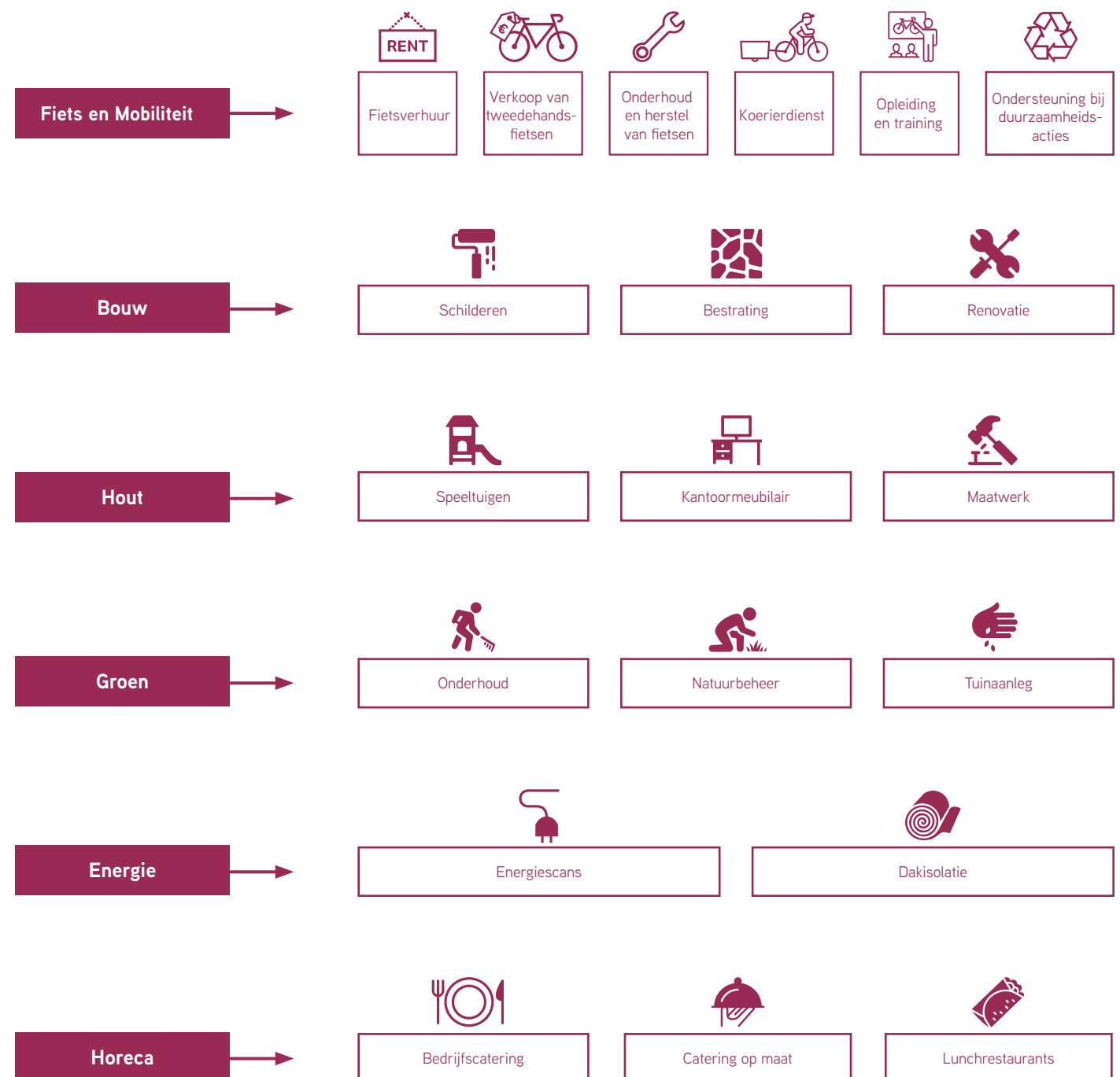
Het verhaal van Ronny inspireert de mannen van zijn ploeg en alle medewerkers op de werkvloer. Bovendien was dit traject ook de trigger om samen met het Departement Werk en Sociale Economie een innovatieproject op te zetten om onze medewerkers via extra opleiding en training meer eigenaarschap en verantwoordelijkheid te geven. Op die manier vergroten we zeker hun doorstroomkansen.

Iedereen een coach

Voor de éne is doorstroom naar het regulier economisch circuit de ultieme ambitie, voor de andere is een stabiele toekomst bij ons het ideale traject. Maar we maken de kansen op doorstroom wel zo groot mogelijk. Medewerkers kunnen de nodige competenties ontwikkelen doordat we de werkomgeving en de begeleiding aanpassen aan hun mogelijkheden. De werkleiders staan in voor de ontwikkeling van de technische competenties. Het coachingsteam maakt met elke medewerker een persoonlijk ontwikkelingsplan met groeikansen en (deel-)doelen die haalbaar zijn. Dat team legt ook contacten met potentiële werkgevers en ondersteunt hen bij de aanwerving van onze doorstromers.

Verscheidenheid troef

In onze maatwerkbedrijven begeleiden we in de loop van het jaar zo'n 350 medewerkers in een 20-tal statuten: aanloophase vorming, activeringsstage VDAB, activerende arbeidszorg, arbeidszorg, arbeidsmatige activiteiten (AMA), artikel 60, beroepsopleidingsstage (BIS), individuele beroepsovereenkomst (IBO), inschakelings-GECO Brussel, LDE met en zonder Sociale Inschakelingseconomie, maatwerker, reguliere tewerkstelling, Sociale Inschakelingseconomie, Sociale Maribel Deeltijds Leren, Startbaan, vrijwilligerswerk, werkstraf, werkervaringsstage (WES) en wijkwerker.





Je kan h'eerlijk eten bij Koek & Ei in Sint-Niklaas of in de Refuge in Mechelen. We verzorgen ook het in-house lunchrestaurant bij De Vijver Media (televisiebedrijf Woestijnvis). Iedereen kan een beroep op ons doen voor catering op maat voor feesten en evenementen. Overall serveren we lekkere maaltijden met verse en lokale producten, klaargemaakt op een ecologisch en sociaal verantwoorde manier.

Medewerkers krijgen bij ons kansen om de draad weer op te pikken en hun professionele carrière met zinvolle arbeid een nieuwe wending te geven. Na verloop van tijd stromen een aantal medewerkers door naar een job in het reguliere circuit.

Hoe een werkstraf meerwaarde krijgt

Een aantal mensen werkt bij ons omdat de rechter hen een werkstraf heeft opgelegd. Het gaat om een kleine, maar bijzondere groep medewerkers die door dit traject soms een opvallende wending aan hun leven kan geven. Eén van hen is Guillaume. Coach Ester had een gesprek met hem.

Hoe heb jij de werkstraf bij Koek & Ei ervaren?

Ik hoorde dat Koek & Ei een Maatwerkbedrijf is. Daar had ik nog nooit van gehoord. Ik wist dus niet wat ik moest verwachten. Ik vroeg me af: welke mensen werken daar? Hoe zou de sfeer daar zijn?

Heb je veel tijd nodig gehad om je plek te vinden?

Mijn eerste dag begon heel vlot. Ik werd direct goed ontvangen door iedereen. Het was wel een beetje zoeken wie welke taak had. Maar dat werd snel duidelijk. Ik heb veel bijgeleerd, vooral op persoonlijk vlak. Ik leerde omgaan met heel verschillende mensen. Ik geef eerlijk toe dat dit niet altijd simpel is, maar het was voor mij een belangrijke ervaring.

Jij kon blijkbaar meteen iets betekenen voor de andere medewerkers.

Eigenlijk ben ik geschrokken dat medewerkers me zo snel in vertrouwen namen en dat ze hun hart kwamen luchten bij mij. Ik ben tenslotte nog maar 19 jaar en de meeste medewerkers zijn ouder dan mijn ouders. Ik probeerde een luisterende oor te zijn voor iedereen die met een probleem zat. Ik denk dat ik mensen echt geholpen heb met bepaalde tips.

Jij hebt tweemaal een werkstraf gedaan bij Koek & Ei?

Ja, ik kreeg tweemaal een straf. Oorspronkelijk moest ik 100 uren doen. Daarna kreeg ik nog 60 uren extra. Ik heb niet getwijfeld. Ik

heb meteen gekozen om ook die uren in Koek & Ei te werken. De belangrijkste reden was dat er vier zeer gemotiveerde werkleiders zijn die ervoor zorgen dat iedere medewerker – elk met zijn eigen achtergrond en mogelijkheden – een inbreng kan doen in de taken die moeten gebeuren. Ik heb hier vier maanden gewerkt en ik zou eigenlijk willen blijven.

Wat heeft jou het meest verbaasd?

Ik had er geen idee van dat medewerkers in een maatwerkbedrijf zo'n intensieve begeleiding krijgen. Er zijn zeer gemotiveerde werkleiders die de medewerkers heel goed ondersteunen om hun werk op technisch vlak zo goed mogelijk te doen. Ik heb op korte tijd heel veel bijgeleerd over de horeca, zowel in de keuken als in de zaal. Er is ook een coach die de medewerkers begeleidt aan de hand van een toekomstplan dat ze samen maken.

Hoe kijk je nu terug op deze periode?

Ik kan alleen maar zeggen dat Koek & Ei een heel waardevol initiatief is. In de eerste plaats zijn er de lekkere gerechten. Verder zijn er tewerkstellingskansen en doorstroommogelijkheden. Ik vind het in ieder geval heel fijn dat ik kennis gemaakt heb met een maatwerkbedrijf. Maar ik ben nog blijer dat ik de mensen heb leren kennen. In de volgende stappen die ik in mijn leven zet, zal deze ervaring – ook al was het een straf – een positieve invloed hebben. Ik besef nu beter dat ik iets kan betekenen voor anderen.

“

Ik heb veel bijgeleerd, vooral op persoonlijk vlak. Ik leerde omgaan met heel verschillende mensen. Ik geef eerlijk toe dat dit niet altijd simpel is, maar het was voor mij een belangrijke ervaring.”

Guillaume, 19 jaar, werkstraf

40.277
maaltijden

11.017
belegde broodjes

6.329
liter soep

11.097
kopjes koffie

460
maaltijden verkocht via Too Good To Go
(goede maaltijden die gelukkig niet weggegooid werden)

230
grote groentebakken verwerkt van Bioplanet (goede groenten die gelukkig niet weggegooid werden)



1.2 Groen, Hout, Renovatie en Energie



Tips nodig om je energieverbruik te beperken? Wij helpen je met kleine en grote ingrepen. Droom je van avontuurlijk speeltuigen, vogelkijkhutten of originele zitbanken? Onze houtateliers maken producten op maat. Een kleine klus, een grote renovatie of noodzakelijk onderhoud aan publieke installaties? Onze renovatieploegen zijn al onderweg. Onderhoud van een stadspark of aanleg van een privétuin? Onze groenploegen draaien er hun hand niet voor om.

Elk seizoen zijn we in ons element

Lente, zomer, herfst en winter... Dagelijks vertrekken onze groenploegen uit Aalst, Brussel, Maldegem, Melle en Temse om her en der in Vlaanderen en Brussel de groenzones te voorzien van nieuwe beplantingen. Ze rijden ook talloze m² gras af en verwijderen tonnen onkruid. Met een groen hart onderhouden ze met plezier parken en tuinen zodat ieder van ons er aangenaam kan vertoeven. Dat doen ze in opdracht van steden en gemeenten. Maar ook particuliere klanten en bedrijven vinden de weg naar ons.

Noem het gerust een huzarenstukje

Afgelopen jaar stond er een bijzondere klus in ons orderboekje! Sinds jaren onderhouden we het groen van de firma De Bree Solutions NV in Maldegem. Om een omgevingsvergunning te krijgen, moest deze firma een groot talud aanleggen als groenbuffer om hinder naar de omgeving te vermijden.

Projectleider Pieter: "Wij kregen de opdracht om dit reusachtige talud van 800 meter lang en 10 meter hoog te beplanten. Met 8 mensen hebben we in alle weersomstandigheden gedurende 7 weken 5.250 planten op de steile helling geplant. Op de top werden 80 eikenbomen gezet. Een indrukwekkende prestatie die de klant en ook andere potentiële opdrachtgevers niet is ontgaan. Die laatsten kwamen speciaal naar dit werk kijken. Deze realisatie is uniek in de verre omgeving. Onze ploegen zijn hier met recht en reden fier op. Temeer omdat we in deze periode geplaagd werden door 2 grote stormen. Je mag het dus gerust een huzarenstukje noemen dat planten en bomen mooi rechtop staan."

3000 insecten op één nacht!

Als natuurlijke insectenbestrijder betekent de vleermuis een gigantische besparing voor onze landbouw. De vleermuizen voeden zich met spinnen, vliegen en ook wel met vlinders en motten. Ze verorberen wel 3000 stuks per nacht. Dat is van groot belang voor de boeren. Daarom moeten we de toekomst van de vleermuizen waarborgen. Zowat twee derde van de Vlaamse soorten zijn ernstig bedreigd door sproeistoffen, het gebrek aan duistere nachten en rustige overwinteringsplaatsen.

In het bosgebied van het provinciaal recreatiedomein Het Leen in Eeklo zijn vier bunkers uit het militair verleden van het domein ingericht als overwinteringsplaats voor zo'n 150 vleermuizen. De oorspronkelijke inrichting was toe aan vervanging.

De medewerkers van onze werkplaats in Maldegem namen de bunkers stevig onder handen. Aan de buitenzijden dichtten ze de tochtgaten en verbeterden ze de isolatie. Zo worden de bunkers donkerder en is er de nodige koelte en constante vochtigheid en dat hebben de vleermuizen nodig. Rond de bunkers plaatsten we een nieuwe houten afsluiting om ongewenste bezoekers te vermijden en vandalisme te voorkomen.



8.500
energiescans

7.980
onderhoud van brandkranen in het Meetjesland

350
rookmelders geplaatst in sociale woningen

40
bushokjes wekelijks onderhouden en schoongemaakt

350
uren exoten paardenweiden in het provinciaal domein Boerenkreek

20
pic-nic-banken geplaatst

1
fit-o-meter geplaatst

65
speeltuigen ontworpen, gemaakt, geplaatst en onderhouden

1.3 Fiets en Mobiliteit



Door de jaren is onze dienstverlening en productenaanbod mondjesmaat uitgebreid. Onze werkplekken bevinden zich meer dan ooit op het snijvlak tussen de sociale en circulaire economie. Er zijn de medewerkers die nood hebben aan een zinvolle en duurzame job. En er is de maatschappelijke roep naar delen, hergebruiken en verwerken van producten en materialen. De lineaire economie is out. De evolutie naar een circulaire economie is onafwendbaar. We onderstrepen die omslag door onze mobiliteitsoplossingen onder de merknaam Mobyspot te presenteren.

We verhuren en herstellen fietsen van particulieren, bedrijven en organisaties en verkopen tweedehandsfietsen voor kinderen, mannen en vrouwen. Onze Grintakoeriers bieden een ecologische én flexibele oplossing om flyers, infobladen of kleine en grote pakketjes op relatief korte afstanden te bezorgen. Op eenvoudig verzoek organiseren we fietslessen of cursussen fietsonderhoud en verkeersveiligheid. Lokale besturen kunnen bij ons terecht voor de logistieke ondersteuning van hun mobiliteitsbeleid.

Minder diefstal, slijtage, roest en vuil aan onze fietsen

Veel woorden maken ze er liever niet aan vuil. Ze zijn immers meer doeners dan praters. Onze collega's Paul en Jan gaan sinds een aantal maanden, samen met werkleider Bart, op pad om fietstrommels te plaatsen. Die fietstrommels beschermen tegen diefstal en helpen ook prima tegen vandalisme en slijtage.

Paul en Jan doen dit werk graag! Een opleiding is voor hen niet nodig. Werkleider Bart is goed opgeleid door de firma Velo-boxx en draagt zijn kennis over, zodat Jan en Paul prima in staat zijn om de trommels te plaatsen.

Wat ze echt fijn vinden aan deze job? "Vooral buiten werken, monteren, probleem zien, nadenken en probleem oplossen. Het is ook heel fijn om telkens op een andere locatie te komen en contact te maken met omstanders. En zeker niet onbelangrijk: we kunnen het onderweg goed vinden met elkaar."

Op de vraag wat ze moeilijk vinden aan deze job zegt Paul: "Er zijn geen moeilijkheden. Als er problemen zijn, dan lossen we die op". Jan ziet wel een klein probleempje: "Als het slecht weer is, als de regen valt en het koud is, dan is het toch minder aangenaam".

Ze doen beiden hun best om de klant tevreden te maken. "We doen dat door de box efficiënt, snel en foutloos in elkaar te steken. We doen dit werk graag en zijn heel fier als de box perfect gemonteerd is. Fietsers kunnen hun fiets comfortabel en veilig stallen in de fietstrommel."

Mensen investeren veel geld in een goede fiets. Dat houdt hen soms tegen om die fiets te nemen naar het werk. Maar als dat veilig kan, doen de mensen dat veel rapper. En dan rijden er minder auto's."

Er is wel één dingetje dat ze liever anders willen. "De firma Velo-boxx moet zorgen dat het pakket compleet is en dat alle onderdelen goed passen. In het begin was dat niet altijd zo, maar nu is dat veel beter. Dat maakt het veel makkelijker om ons werk goed te doen".

Stiekem dromen van een andere job, doen ze niet. Ze doen de job graag. "Er komt heel wat technische kennis bij kijken en dat is fijn. Dat willen we liefst zo houden". En de samenwerking met de werkleider loopt prima: "Bart weet hoe het moet en leert dit aan ons. Zo is het dik OK!"

Samenwerking sociale en reguliere economie

Vanuit onze Mobyspots zoeken we waar mogelijk naar samenwerking met de reguliere economie, zoals bij de plaatsing van de fietstrommels. De provincie Oost-Vlaanderen ondersteunt deze samenwerking tussen reguliere en sociale-economie-ondernemingen.

In 2018 sloegen Bizbike en Groep INTRO de handen in elkaar. Bizbike gaf een opleiding 'klantgerichtheid'. Onze medewerkers presenteerden de bakfietsen, plooi-fietsen en stads-e-bikes aan kandidaat-kopers. Door het succes van de samenwerking kwamen er ook servicepunten in Oostende, Vilvoorde, Halle en Brugge. Medewerkers die hun kennis en vaardigheden op deze manier uitbreiden, vergroten aanzienlijk hun kansen op doorstroom naar het reguliere circuit.

Omwille van de positieve ervaring van Bizbike was ook Velo-Boxx geïnteresseerd in samenwerking, zoals je in het verhaal van Paul en Jan kan lezen. Onze werkleiders krijgen een opleiding van Velo-Boxx. Daarna garanderen zij een uitstekende plaatsing van de fietstrommels in opdracht van bedrijven en lokale besturen in Vlaanderen en Brussel. Fietstrommels van Velo-Boxx vind je onder meer in Anderlecht, Brugge, Gent, Brussel, Jette, Oostende, Scharbeek, Molenbeek en Sint-Lambrechts-Woluwe.

Wim De Boeck, Business Developer van Velo-Boxx: "Het sociaal karakter van Groep INTRO trok ons aan en de fiets was het bindmiddel. Nadat we meer en meer mensen bij Groep INTRO leerden kennen, groeide het goede gevoel dat we aan een duurzaam project bezig waren. Wij kijken er naar uit om onze samenwerking in de toekomst nog te doen groeien."

Belang van dit project voor onze medewerkers

"De samenwerking met een regulier bedrijf betekent veel voor onze medewerkers. Zij kunnen hun skills aanzienlijk verbreden waardoor zij hun kansen op doorstroom naar het reguliere circuit zeker vergroten." Aan het woord is Hans, coördinator Fiets en Mobiliteit van Groep INTRO. "Voor de medewerkers is dit een goed hulpmiddel om hun jobdoelwit te verbreden of te verfijnen. Een beter inzicht in wat je kan en wat je wil, komt een haalbare doorstroom zeker ten goede. Met projecten als deze stimuleren we zelfredzaamheid en ondernemerschap bij onze medewerkers."

“We doen dit werk graag en zijn heel fier als de box perfect gemonteerd is zonder enige schade”.

Paul en Jan, monteurs van fietstrommels



www.mobyspot.be

580
tweedehandsfietsen verkocht

6.728
fietsen verhuurd

161
medewerkers begeleid in 20 statuten op 17 locaties

Werk



827

klanten die in het kader van de VDAB-tenders een job vinden (Tender Intensieve Begeleiding en Bemiddeling, Tender Intensieve Begeleiding en Bemiddeling Anderstaligen, Tender Werkplekieren)

68

bedrijven en organisaties waar we job- en taalcoaching doen

212

bedrijven en organisaties waar we opleidingen geven

287

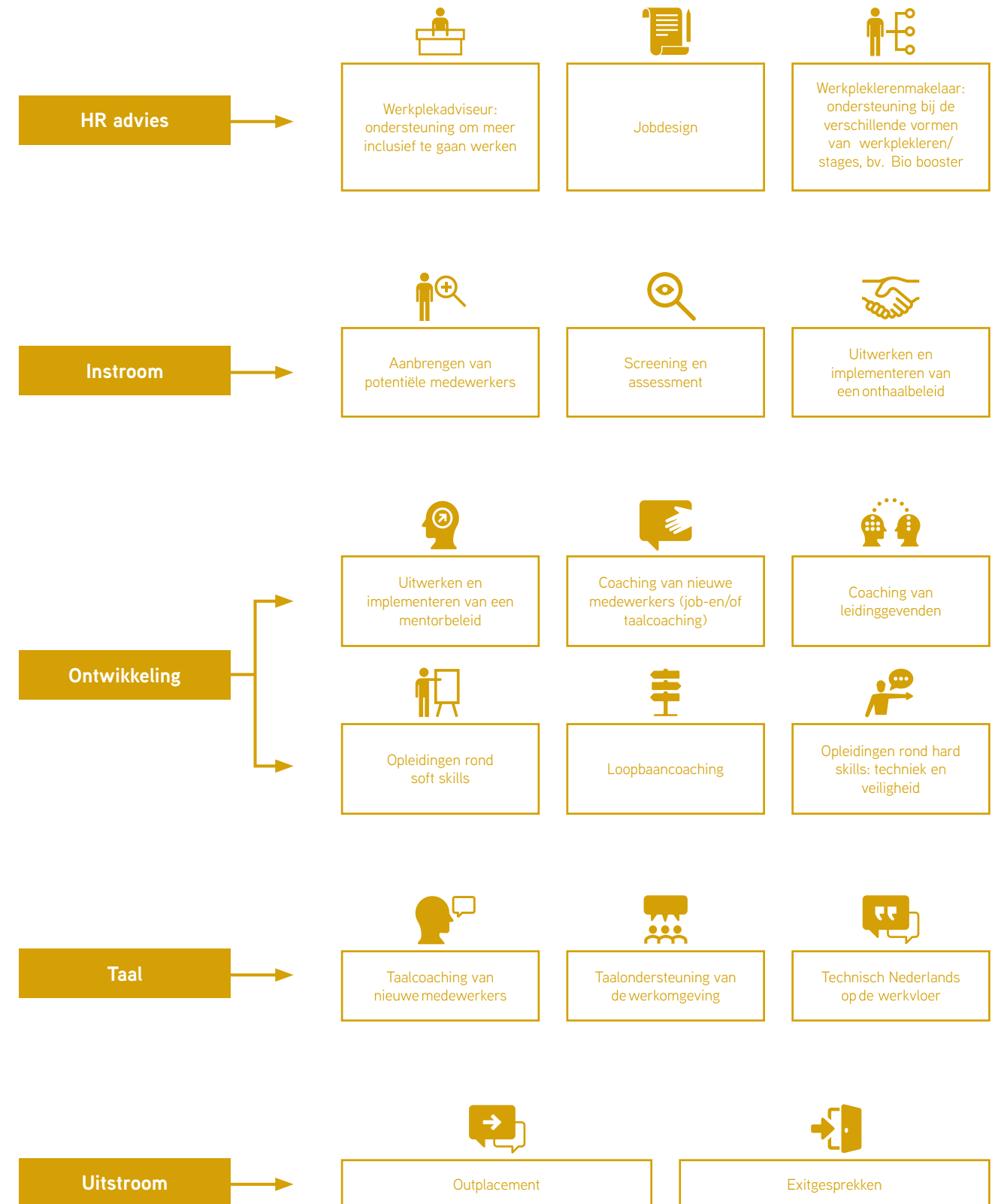
referentiebewijzen Inclusief Ondernemen (certificaat van de Werkplekarchitecten)

Mensen waarvan competenties en talenten minder gezien worden, brengen wij onder aandacht van werkgevers en zoeken samen hoe ook deze mensen een prima plek krijgen op hun werkvloer. Soms vraagt dat enige reorganisatie van de werkvloer en de potentiële medewerker heeft meestal ondersteuning en bijscholing nodig. Maar met goede wil en de overtuiging dat geen talent verloren mag gaan, is er heel veel mogelijk. Ook in reguliere bedrijven.

Wij werken samen met lokale besturen, ESF, VDAB, Actiris en vele reguliere bedrijven. We ondersteunen werkgevers, werkenden en werkzoekenden in alle aspecten van de loopbaan en de HR, altijd met de focus op het inclusiever maken van de arbeidsmarkt.

Werkgevers

Bedrijven vinden niet altijd geschikte werkrachten. Werknemers uit de kansengroepen bieden ongetwijfeld een antwoord, maar zij hebben vaak intensieve coaching nodig om inzetbaar te zijn en te blijven. Het potentieel aan inzetbare werkzoekenden is ook zeer divers. Bedrijven weten niet altijd hoe om te gaan met die diversiteit op hun werkvloer. Dit vergt coaching van de collega's en de leidinggevenden. Wij staan werkgevers bij in alle fases van de HR-keten: van screening en selectie, over on-boarding, coaching en intervisie, training en opleiding, diversiteitsvraagstukken, exitgesprekken en outplacementtrajecten. Zo zetten we samen met werkgevers stappen richting meer 'inclusief ondernemen'.





Met plezier de auto ruilen voor de trein!

Dat is niet alleen goed voor het milieu. Ook voor Ridvan en Jonathan. Zij volgden de opleiding autoschadehersteller in Leuven. Deze opleiding is natuurlijk in de eerste plaats bedoeld om deelnemers te laten doorstromen naar carrosserieafdelingen in garages. Toch trokken Ridvan en Jonathan naar een heel andere werkvloer voor hun stage. Zij gingen 'werkplekleren' op de schilderswerf van de Centrale Werkplaatsen van de NMBS. Na een goede stage kregen zij een volwaardige job.

An Dehaes, HR Business Partner bij de Centrale Werkplaats in Mechelen (NMBS Technics): "We hadden verschillende vacatures. Nadat Anne-Marie, de Groep INTRO-coach van Ridvan en Jonathan, ons contacteerde, besloten we om onze werkvloer open te stellen voor hun stage. De manier van werken op onze schilderswerf wijkt wel af van een gewone carrosserie. Ze moesten onze technieken dus nog onder de knie krijgen. Maar ze gaven tijdens hun stage blijk van een goede motivatie, inzet en technische vaardigheden. Daardoor waren we overtuigd om hen een job aan te bieden. Sinds augustus zijn Ridvan en Jonathan in dienst van de NMBS en zetten zij hun leertraject verder bij ons. Vanaf januari 2020 geeft Groep INTRO ondersteuning door taalcoaching op de werkvloer."

I-Diverso

Dit aanbod aan werkgevers brengen we sinds februari 2019 samen met WEB vzw op de markt onder de naam I-Diverso. We trekken met ons aanbod nog intensiever naar werkgevers om onze oplossingen op maat voor te stellen.

In elke regio staan accountmanagers klaar om organisaties, bedrijven en ondernemingen te begeleiden richting een inclusieve arbeidsmarkt. We creëren 'groei' op drie niveaus: de organisatie, het team en het individu. I-Diverso maakt met het volledige HR-productengamma, de inclusieve arbeidsmarkt haalbaar en bereikbaar voor alle ondernemingen. Meer details? www.i-diverso.be.

Werknemers

We bereiken werknemers via onze contacten met werkgevers, maar ook via onze samenwerking met sector- en vormingsfondsen die opleidingen en taalcoachingstrajecten inrichten waardoor werknemers nieuwe vaardigheden ontwikkelen. Daarnaast kunnen werknemers bij ons terecht in het kader van loopbaanbegeleiding, coaching of outplacement.

Werkzoekenden

We hebben een breed aanbod van opleidingen, begeleidingen en coaching voor mensen die op zoek zijn naar een passende tewerkstelling. Met onze competentieversterkende opleidingen leiden we deelnemers op voor een beroep in diverse sectoren: bouw, techniek, onderhoud, verkoop, social profit en horeca. Aan de hand van intensieve individuele begeleiding, werkervaringsprojecten, werk-welzijnstrajecten, activeringsbegeleiding, detentieprojecten, werkinlevingsprojecten en sollicitatietrainingen begeleiden we werkzoekenden om passend werk te vinden. Deze projecten doen we in opdracht en met de steun van VDAB, Actiris, ESF en OCMW's.



De mentor, onmisbare spilfiguur bij werkplekleren

Een mentor, wat is dat juist? Een begeleider, een raadgever, een verdediger, een consulent? Eigenlijk van alles een beetje. Hij speelt in ieder geval een cruciale rol in het stelsel van duaal leren. Dat is een intensieve vorm van werkplekleren en een volwaardig alternatief naast de 'klassieke' onderwijsstelsels. Jongeren kunnen hiermee een onderwijs- of beroepskwalificatie halen.

Sinds 1 september moeten alle mentoren een mentoropleiding volgen. In de social profit worden de opleidingen voor zorgkundige en kinderbegeleider duaal aangeboden. Ook de jongeren uit de Centra Leren en Werken krijgen tijdens hun tewerkstelling een mentor.

In opdracht van VIVO (opleidingsinstituut voor de social-profitsector) organiseert I-Diverso de mentorenopleiding.

Klara, één van onze opleiders: "Onze opleiding richt zich tot iedereen die mentor wil worden. De opleiding is zeer praktijkgericht en laagdrempelig. In de opleiding krijg je inzicht in de verschillende aspecten van mentorschap. Je leert het systeem kennen van duaal leren en van de Centra Leren en Werken. Je krijgt inzicht in de taken en rollen van een mentor in relatie met de jongeren. Je leert hoe je jongeren motiveert en hoe je positief en stimulerend communiceert. Op het einde van de opleiding kan je jongeren begeleiden op de werkvloer."

Veerle, projectmedewerker VIVO: "VIVO organiseert de opleiding elk jaar minstens 1 keer in het voorjaar en 1 keer in het najaar in elke Vlaamse provincie. In 2019 bereikten we hiermee zo'n 145 deelnemers. De samenwerking met I-Diverso en de planning loopt bijzonder goed. I-Diverso staat open voor feedback en past waar nodig de opleiding aan. Samen proberen we zoveel mogelijk mentoren op te leiden en te ondersteunen waar mogelijk."



Een vlucht nemen met taal!

G4S Aviation Security is al een tiental jaren verantwoordelijk voor de bewaking op Brussels National Airport. Jaarlijks staat het bedrijf voor de uitdaging om voldoende meertalig personeel te vinden in de zomermaanden. Vroeger screenden en selecteerden zij op de kennis van Nederlands, Frans en Engels. Dat is vandaag veel moeilijker. Meer en meer kandidaten hebben amper kennis van het Nederlands.

Voor die mensen werkte I-Diverso op maat van G4S een stimulerend aanbod Nederlands uit in de vorm van conversatietafels. De coach van I-Diverso stimuleert de mensen om hun spreekangst te overwinnen en zoveel mogelijk Nederlands te spreken. De coach oefent vooral de woordenschat die men gebruikt op de werkvloer. En de situaties die inge oefend worden zijn ook heel herkenbaar. Zo leren de deelnemers hoe ze de klanten zo goed mogelijk kunnen helpen.

Na enkele conversatietafels durven medewerkers vlotter overschakelen op het Nederlands. De taalcoach geeft ook individuele ondersteuning op de werkvloer. Zo verbetert de onderlinge communicatie en groeit de klantentevredenheid.

Taalcoach Eline: "De anderstalige werknemers leren snel beter Nederlands spreken omdat we een brede waaier aan materiaal en methoden gebruiken, omdat we inspelen op verschillende leerstijlen en omdat elke taalcoach andere accenten legt, aangepast aan de werkvloer. De werknemers kunnen de inge oefende woordenschat meteen gebruiken op de werkvloer. Dit maakt de conversatietafels héél dynamisch en leerrijk, ook voor ons."

Astrid van Bilsen, HR Officer Aviation G4S Belgium, luchthaven Zaventem: "Via een reeks conversatietafels liet I-Diverso onze Franstalige bewakingsagenten op de luchthaven op een aangename manier kennismaken met de Nederlandse taal. Onze agenten kregen praktische tools en ze gingen ook zelf op zoek naar mogelijkheden om hun Nederlands te verbeteren."



Twee extra troefkaarten

In 2019 zijn we – in opdracht van de VDAB – gestart met twee opleidingen die werkzoekenden specifieke vaardigheden aanleren om sterker te staan in hun zoektocht naar een passende job.

Troef één? Als je wil werken in de bouw- en industriële sector is een VCA-attest (VeiligheidsChecklist Aannemers) een extra waarde. In de VDAB-competentiecentra organiseren we cursussen om de deelnemers voor te bereiden op het VCA-examen. In de opleiding VCA maken werkzoekenden kennis met de wetgeving inzake veiligheid en risico's, gevaarlijke producten en machines en persoonlijke beschermingsmiddelen. Deelnemers worden zich bewust van potentiële gevaren en leren veilig werken. Het examen is niet zo eenvoudig. Daarom is een ondersteunende cursus bijna een noodzaak. We voorzien ook remediërende acties en tussentijdse herhalingslessen om de slaagkansen te maximaliseren. We organiseren ook extra momenten zodat zij in een herexamen een tweede kans krijgen als ze niet geslaagd zijn.

Niet zoveel kaas gegeten van IT? Dan kan werk zoeken moeilijk zijn. Want de VDAB organiseert haar dienstverlening steeds meer volgens het digital-first-principe. Niet alle werkzoekenden zijn hiervoor digitaal vaardig genoeg. Daarom organiseren we in Antwerpen, Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant cursussen 'Basis-ICT voor werkzoekenden'. Deelnemers leren zelfstandig gebruik maken van een computer, een e-mailprogramma en de basisfuncties van Mijn Loopbaan (dossier tool van VDAB). Deelnemers leren deze instrumenten gebruiken in hun zoektocht naar een job en ze leren werken in hun eigen VDAB-dossier. En daarmee hebben ze troef twee in handen.



23.939
opleidingsuren

5.637
klanten die deelnemen aan de opleidingen

294
klanten die deelnemen aan job- en taalcoaching

32
klanten die deelnemen aan loopbaanbegeleiding

3.298
nieuw opgestarte begeleidingstrajecten

Deze begeleidingen zijn opgestart in een tiental projecten, elk met hun eigen modaliteiten qua inhoud, duurtijd en verwachte resultaten. Sommige projecten hebben als doel een advies voor een vervolgtraject te formuleren, andere projecten zijn gericht op uitstroom naar tewerkstelling in het normaal economisch circuit. Het merendeel van de begeleidingen loopt verder in 2020.

Staan mensen te popelen om actie te ondernemen voor hun buurt? Is het buurtklimaat een beetje aangetast? Ons buurtwerk stimuleert en ondersteunt buurtbewoners, verenigingen, professionele partners en lokale besturen bij de aanpak van sociale verwachtingen of problemen.

Onze buurtwerkers organiseren laagdrempelige ontmoetingskansen, stimuleren buurtbewoners om tot actie te komen en eigenaarschap op te nemen om hun buurt op sociaal of materieel vlak te verbeteren. Buurtbewoners versterken en mobiliseren is voor ons zowel doel als middel om participatie te versterken, sociale cohesie te bevorderen en beleidsadviezen te formuleren.

Ons buurtwerk is heel veelzijdig: er zijn de buurthuizen, de start van volwassen- en jeugdwerkingen, laagdrempelige ontmoetingsplekken zoals het Open Huis, de buurtbrigade die rondtrekt met een caravan of met de 'kletskar', participatieprojecten en buurtverbindende campagnes en dat gebeurt in samenwerking met zoveel mogelijk buurtbewoners en professionals.

Ook intern leggen we verbanden vanuit onze buurtwerk. Zo is er een link tussen onze vrijetijdprojecten en de buurtwerkingen via opruimacties of vrijwilligerswerk. Via onze outreachende activiteiten leiden we werkzoekenden naar onze trajectbegeleiders die expert zijn in de toeleiding naar een job, ook in onze eigen maatwerkbedrijven. En met onze maatwerkbedrijven werken we ook samen in het kader van fietsgebruik of voor de opsmuk van onze buurtlokalen.

Klein Hollywood

De buurtwerking van Strombeek transformeerde in 2019 zowaar tot een echte filmset. Het idee kwam van onze jongeren en resulteerde in een unieke samenwerking tussen hen, onze buurtwerking, Pine Peak Entertainment en de lokale politie. De jongeren gingen de straat op met een sponsordossier en kregen financiële steun van de gemeente en lokale partners en bedrijven. Het resultaat? De kortfilm STRMBK.

Een jaar lang werkten we samen aan STRMBK. Het resultaat is een beklijvende kortfilm die een inkijk geeft in de leefwereld van de jongeren. Geen betuttelende aanpak, wel een realistisch beeld. Van de eerste denkoefening tot de finale uitwerking werden de jongeren betrokken en gehoord. Het was hun project, hun verhaal. Meer dan 30 jongeren speelden mee en wie goed kijkt, ziet ook enkele bekende koppen zoals Tom Waes, Sien Eggers en Bouba. Hoe de jongeren dit proces zelf beleefden, blijkt uit dit interview met één van (letterlijke en figuurlijke) hoofdrolspelers.

Wie ben je en wat was jouw rol in de realisatie van STRMBK?

Ik ben Mehdi, 25 jaar en al van bij de start in 2013 actief lid van de buurtwerking van Strombeek. Ik hielp de jongerenwerkers met de verspreiding van informatie en de organisatie van activiteiten. Toen we eindelijk een buurtlokaal kregen, hielp ik schilderen en inrichten. En je kan wel stellen dat ik één van de 'trekkers' was voor het filmproject. Ik nam deel aan alle vergaderingen en mocht de hoofdrol spelen.

Jullie bepaalden zelf de grote lijnen van het verhaal. Waarom wilden jullie dit verhaal vertellen?

Voor de komst van de buurtwerkers hingen we op straat, met alle gevolgen van dien. We hebben fouten gemaakt en daar hebben we ook voor moeten boeten. Nachtjes in de cel, geldboetes, PV's, werkstraffen...

We willen niet dat de huidige jongere generatie diezelfde fouten maakt. Wij weten uit ervaring dat zogezegde kleine kwajongensstreken grote gevolgen kunnen hebben voor de toekomst. Via deze film willen we de jongere generatie doen inzien dat positieve acties veel beter zijn. Het klinkt misschien raar uit mijn mond. Maar het komt toch hierop neer: je best doen op school en op het rechte pad blijven.

Zowel de regisseur als de cameraman zijn politieagenten. Voor buitenstaanders is die samenwerking met de politie een beetje vreemd.

Dat klopt. 7 jaar geleden was dit voor ons ook ondenkbaar. We zijn vaak op een minder positieve manier met hen in contact gekomen. Vanuit de buurtwerking is er echter altijd een nauwe, preventieve samenwerking geweest met de politie. De wijkagent komt hier regelmatig over de vloer en wij kunnen hem makkelijk aanspreken. Hierdoor veranderde onze kijk op de politie. Toen we met het idee kwamen om een film te maken en de agenten een eigen productiehuisje bleken te hebben, was de keuze snel gemaakt.

Wat betekent de film voor jou?

Heel wat. Het hele proces was een echt avontuur en we hebben er heel veel van geleerd. We werden geïnterviewd en zijn op TV en op de radio gekomen. Hierdoor werd mijn Nederlands nog beter. We hebben mensen ontmoet met wie we anders nooit contact zouden hebben.

De realisatie van de film was ook een boost voor ons zelfvertrouwen. Wij kunnen thuis moeilijk afspreken en hangen rond in parkjes en op pleintjes. Buurtbewoners zijn soms bang van ons. Daar waar ze vroeger wegkeken, spreken ze ons nu aan en krijgen we positieve reacties. We bestaan plots en maken zelfs deel uit van de buurt.

De film was een middel om te tonen wat we in onze mars hebben en ik merk dat mensen nu positiever staan tegenover ons.

Wat hoop je dat de film teweeg brengt?

Ik denk dat vele jongeren zich herkennen in de film. Door ons verhaal te vertellen willen we aantonen dat ingaan op de verleidingen die zich op straat aanbieden, op lange termijn geen oplossing zijn voor de soms uitzichtloze situatie waarin we ons denken te bevinden.

Daarnaast is dit een signaal om te blijven investeren in buurtwerk. De komst van de buurtwerkers heeft echt veel voor ons betekend en ons terug op het rechte pad gezet. Doordat er nu een plek is, hoeven jongeren niet op straat te hangen en zijn er mogelijkheden voor hen om iets positiefs te doen. We hopen ook op een verdere positieve beeldvorming, zodat mensen geen schrik meer hebben van ons en jongeren zoals wij nog meer gaan zien als een deel van de samenleving.

De filmcrew van STRMBK tijdens de première van de kortfilm op 21 september 2019



School



Het voorbije jaar veranderde er één en ander in onze onderwijsprojecten. Het persoonlijk ontwikkelingstraject, het voortraject en het brugproject werden stopgezet op 30 juni. In de plaats daarvan startte op 1 september NAFT en Aanloopfase. NAFT is een flexibel traject op maat van de jongere, met het oog op gekwalificeerde uitstroom. De Aanloopfase maakt jongeren arbeidsrijper zodat ze de overstap van de schoolbank naar de werkvloer vlotter kunnen maken.

Die grote veranderingen hebben ons opnieuw doen ervaren hoe belangrijk samenwerking met leerkrachten, scholen, CLB's, ouders en andere betrokkenen is. Alleen zo kunnen we jongeren optimaal begeleiden en hun belang centraal stellen.

De kracht van kwetsbaarheid

Met een getuigenis van Andrea, vormingswerkster in Aalst, illustreren we een Traject op Maat. "Onlangs zag ik de TED-talk 'De kracht van kwetsbaarheid' van Brené Brown. Brown stelt dat er enkel sprake kan zijn van verbinding als je echt 'gezien' wordt. Daarvoor moet je je kwetsbaar kunnen opstellen. Ik heb mogen ervaren hoe één van onze jongeren juist door kwetsbaarheid te tonen de verbinding terugvond met de maatschappij."

Fatima*, een Pakistaanse moslima van 17 jaar, wordt aangemeld voor een Traject op Maat vanuit de richting 'logistiek' van een Centrum Leren en Werken. Fatima zegt dat ze 'schaamte en angst' ervaart op de momenten dat ze 'sociaal' moet zijn, vooral met mensen uit haar klas die ze nog niet kent. Via een traject 'Verbindende communicatie', blijkt dat ze bang is dat mensen haar veroordelen omdat ze uit een andere cultuur komt en een andere religie heeft. Ze durft geen nieuwe mensen aanspreken, waardoor de samenwerking tijdens de praktijklessen moeilijk loopt.

Samen spreken we af dat ze moet oefenen. We stellen vragen op die ze aan onbekende mensen zal stellen. Ze wil vragen wat mensen vinden van haar cultuur en religie. Een vrij directe vraag, waar zeker moed en kwetsbaarheid voor nodig is. Ondanks het risico op minder leuke reacties, lijkt mij dit het proberen waard.

Met de 'fingers crossed' vertrekken we naar het winkelcentrum. De eerste onbekende is een DHL-bezorger, katholiek zo blijkt. Met een lichte huiver stelt Fatima haar vraag. Hij antwoordt dat hij respect heeft voor alle religies. Het maakt volgens hem niet uit welke religie je hebt, maar wel hoe je bent als persoon. Fatima krijgt meerdere positieve reacties. We verlaten de winkel en ik zie een kleine traan. Ze voelt zich enorm opgelucht.

Angst voor een negatief oordeel verdwijnt natuurlijk niet als sneeuw voor de zon. Maar door haar moedige houding zet Fatima wel een stap in de goede richting. Ze durft nu meer contact leggen met onbekende klasgenoten en ze heeft meer zelfvertrouwen.

Een bepaalde mate van kwetsbaarheid is dus nodig om verbinding met de school of met onbekenden te durven maken of herstellen. Via zo'n Traject op Maat betrekken we ook spilfiguren van de jongere in het proces: leerkrachten, leerlingenbegeleiders of de hele klas. Dit helpt meestal enorm om de jongere met goesting terug naar school te laten gaan.

*Fatima: om privacyredenen veranderden we haar naam

Ducktape versterkt

Steven, vormingswerker in Gent - pionier en bezieler van dit project - vertelt: "De wereld van jongeren is nog relatief maakbaar. Krachtige volwassenen kunnen jongeren veilig begeleiden in hun ontwikkelingsproces. Vanuit dit geloof en onze expertise ondersteunen we reeds jaren professionals die jongeren begeleiden. Dit doen we via vorming, coaching en trajecten op maat. We werken niet enkel extern, ook onze eigen collega's leggen we in de watten met ons aanbod. Want wat goed is, willen we delen!

Hoe het allemaal begon? Een paar jaar geleden hadden enkele enthousiaste medewerkers een duidelijk doel. Ervaringen en inzichten vanuit de praktijk delen met collega's om te gebruiken in de praktijk. We dachten grondig na over de ervaringen, achtergronden en denkkaders die we hanteren in onze pedagogische rol t.o.v. jongeren.

Enkele jaren en vele boeiende vormingsdagen later, doen we wat logisch aanvoelt: onder de naam Ducktape bieden we ondersteuning overal waar jongeren zijn, in scholen, voorzieningen bijzondere jeugdzorg, asielcentra,... Sinds 2017 is Ducktape een volwaardige speler in het ondersteuningslandschap voor alle organisaties die met jongeren werken."

“Ik heb een beter inzicht gekregen in de manier waarop ik zelf reageer in een conflictsituatie of wanneer ik een moeilijk gesprek moet voeren”

Deelnemer aan de vorming 'Over de grens'



“Een zeer interessante vorming. De lesgever sprak vanuit eigen ervaring en overtuiging. Hij stoffeerde de vorming met veel praktische voorbeelden uit zijn dagelijkse werkomgeving”

Deelnemer aan de vorming 'Verbinden in gezag'

Samen geslaagd

Hoe ondersteunt Ducktape de professionals die met jongeren werken? In september 2019 selecteert de provincie Oost-Vlaanderen vier scholen in Sint-Niklaas voor het project 'Samen geslaagd' in de strijd tegen vroegtijdig schoolverlaten. Het gaat om de Broedersschool, Forum Da Vinci, Portus Berkenboom en Onze Lieve Vrouw Presentatie. Ducktape verzorgt vormingssessies, coachingsmomenten en supervisie voor de leerkrachten.

De sterkte van het project is tegelijk de uitdaging: verschillende scholen samenbrengen rond hetzelfde thema, rekening houdend met de eigenheid en de specifieke noden van elke school. Via onze aanpak ontdekken we dat de noden van scholen heel erg in dezelfde lijn liggen. Daarin herkennen onze Ducktape-professionals zich als geen ander: ook wij ervaren die noden in onze dagelijkse werking met jongeren.

Halverwege in het traject zijn de resultaten reëel, maar nog deels onzichtbaar. Zij zitten in de hoofden van mensen onder vorm van duidelijke antwoorden op de vragen: hoe beleef jij de lespraktijk? Waar loop je vast, voelt het onaangenaam of zelfs onveilig? Met die gedachten en ervaringen werken we. Stilaan komen er ook zichtbare veranderingen: leerkrachten die spontaan ervaringen uitwisselen, die spannende gesprekken met collega's of leerlingen voeren, scholen die experimenteren met een nieuwe aanpak,... Het project toont hoe we met Ducktape onder meer van betekenis zijn door bij te dragen aan het welzijn van professionals waardoor zij op hun beurt bijdragen aan het welzijn van 'hun gasten'.



559

begeleide personen in de NAFT-trajecten (individuele trajecten, groepstrajecten, klas- of schoolondersteuning)

590

jongeren in een brugproject

759

jongeren in de Aanloopfase

459

trajecten Intensieve Begeleiding Alternerend Leren

464

jongeren in een persoonlijk ontwikkelingstraject

402

jongeren in een voortraject

58

jongeren in een traject Leerrecht

191

jongeren die we begeleiden in lokale projecten

172u/week

klasuren binnen diverse samenwerkingsverbanden met Centra Leren en Werken

Onze droom? Elke jongere kan zich kunnen ontplooiën tot wie hij of zij wil zijn. In de vrije tijd – waar niets moet, maar (bijna) alles kan – zijn er bijzondere kansen. Wij bieden die kansen vooral aan jongeren die moeilijk aansluiting vinden bij het algemene vrijetijdsaanbod. We lokken jongeren uit hun kot, ze ontdekken hun talenten en zien welke mogelijkheden in hun bereik liggen. We werken vanuit vier invalshoeken: verbinden en ontmoeten, grenzen verleggen, vrijetijdsoriëntatie en thematische verdieping. Via kadervorming aan jeugdwerkers en professionele begeleiders van jongeren zetten we onze ervaring in, om jongeren en hun netwerk sterker te maken.

Waarom in je comfortzone blijven, als daarbuiten veel te beleven valt

Charlotte – in de blogwereld bekend als Charlie – trok in haar rolstoel en met een persoonlijke assistente mee op kamp met de jongeren van de vrijetijdswerking Cactus in Dendermonde. Jongerenwerker Jonas nodigde haar uit: “We willen onze jongeren in contact brengen met mensen die een heel ander leven leiden dan zij. Ik wist dat Charlotte, die na een ongeval verlamd raakte, een bucketlist had. Zij wilde één keer onder de sterrenhemel slapen. Soms denk ik niet goed na. Dus ik vroeg haar mee op driedaagse naar de Ardennen. En Charlie en haar persoonlijke assistente Natacha waren ook al niet van het voorzichtige type”.

Blogster

Wat doet een blogster met een prachtig verhaal? Juist ja! En dit lezen we op haar blog: “Een aantal maanden geleden vroeg Jonas om mijn verhaal te delen tijdens een kampeertrip in Wallonië. Drie dagen zonder elektriciteit en stromend water. Koken op een kampvuurtje en slapen in een tent. Zonder na te denken over de praktische aspecten zei ik: JA!

In de paasvakantie kan het 's nachts nog erg koud zijn. Als het koud is, spannen mijn spieren samen en dat maakt het voor mij veel moeilijker om rechtop te zitten. Maar mijn assistente had een 'Hou Charlie Warm-plan' voor 's nachts.

Vooraf maakte ik me een beetje zorgen over de houding van de jongeren. Bij een eerste contact deden ze erg gereserveerd. Dat maakte me onzeker, maar ik raapte al mijn moed bij elkaar en stelde me open voor wat ging komen. Gelukkig was mijn schrik ongegrond. Toen we op de kampeerplek aankwamen – een koeienweide – leek het meteen de normaalste

zaak van de wereld dat ik in een rolstoel zat. Ze stelden rechtstreekse vragen en toonden zich zeer open minded waardoor ik me welkom voelde. 's Avonds maakten we een kampvuur en ondanks de regen was het heel gezellig. Toen iemand me een compliment maakte hoe cool het was dat ik bleef slapen, voelde ik me deel van de groep.”

Volle maan

De nacht viel over de mooie vallei in de Ardennen. We bleven lang praten, maar toen iedereen naar bed ging, werd het tijd om het 'Hou Charlie Warm-plan' te testen.

Hier laten we Natacha, de persoonlijke assistente aan het woord: “Mijn grootste zorg was: kunnen we Charlie 's nachts warm houden in een koude voorjaarsnacht? Als we maar niet tijdens de eerste avond weer naar huis moeten rijden! Daarom had ik een echt warmteplan gemaakt: een dikke luchtmatras, een isolerende warmtebedek, een fleecedekentje, dan Charlie zelf, vervolgens drie warmtekruiken, de dikste slaapzak, nog twee fleecedekentjes en een wollentruï rond haar hoofd. Wat een opluchting: 's morgens werden we wakker met vrolijk vogeltjesgezang en Charlie had het nog altijd warm.”

“

Ik had het 's morgens nog steeds warm. Ook letterlijk. De uitdaging van slapen in een tent met 5° onder nul? Check, check, doublecheck! Mijn familie had vooraf grote twijfels. Maar het was gelukt!”

Charlie

Terugblik

Waren de activiteiten verenigbaar met een rolstoel? Charlie: “De begeleiders hadden uitdagende activiteiten voorbereid. Thanks guys! Op de eerste avond was er een wandeling in een oude tunnel. Daarom kozen Natacha en ik ervoor om het kampvuur te bewaken. Een niet te onderschatten job! Paintball heb ik ook geskipt. En klimmen op een oude ruïne was niet veilig genoeg voor mij.

Terugkijkend besef ik dat de activiteiten bijzaak zijn. Iedereen hielp plaats maken voor mijn rolstoel op hobbelige paadjes. Het belangrijkste was het contact met elkaar. Ik besefte écht dat we veel meer gemeen hebben dan ik op het eerste zicht dacht. Ik besefte dat de jongeren mij niet zagen als 'Charlie in de rolstoel', maar gewoon als 'Charlie'. Gewoon Charlie. Als iedereen zo zou reageren, zou de wereld iets makkelijker zijn voor mensen zoals ik. Ik heb er zo van genoten.

Een grote dankjewel ook voor de organisatoren. Die drie dagen waren zo voorbij. Jullie zijn stuk voor stuk prachtige mensen!”

Hoe kijkt Jonas terug? “In het begin waren de jongeren aarzelend en hielden ze afstand. Eenmaal op kamp, ging dat meteen beter en op het einde van het kamp was iemand in een rolstoel eigenlijk niet meer speciaal.”



5.712
deelnemers

72.061
deelnemersuren

6.425
vormingsuren

349
vormingsinitiatieven

1.691
vormingssessies

342
jeugdwerkers die kadervorming volgen

219
vormingsuren kadervorming voor jeugdwerkers

Als je in aanraking komt met justitie is het van het grootste belang voor jezelf, jouw omgeving en voor de samenleving dat je daarna terug kan integreren in de maatschappij. Dat ondersteunen wij met allerlei projecten. Een belangrijk deel daarvan richt zich op competentieversterking en begeleiding naar werk. We bieden ook werkvloeren aan honderden werkgestraften en werken aan gedragsverandering bij mensen die een leerstraf kregen.

Mensen die dreigen de band met de maatschappij te verliezen door allerlei vormen van radicalisering, stimuleren we tot positieve identiteitsvorming. Onze partners zijn gevangenisdirecties, detentieconsulenten, justitiehuisen, lokale besturen, politie en tewerkstellingsplaatsen.

Werken is geen straf

Er zijn best heel wat mensen die werken als een straf ervaren. Andere mensen kregen effectief een straf en een aantal van hen moet van de rechter gaan werken om hun foute gedrag te compenseren.

Sinds bijna 20 jaar begeleiden we in opdracht van enkele West-Vlaamse justitiehuisen werkgestraften op onze eigen werkvloeren en zijn we een 'dispatchingdienst' naar externe werkvloeren. Recent realiseerden we een mobiele werkvloer in leper.

Waarom een werkstaf?

Een gevangenisstraf is heel ingrijpend. De gestrafte verliest zijn werk en zijn plek in de samenleving. Bovendien zet de straf familiale en sociale relaties onder druk. Dat verhoogt natuurlijk het risico op herhaling. Gelukkig zijn er enkele alternatieven. Zo is er de 'autonome werkstraf'. Diegene die in de fout gaat, krijgt wel een straf, maar moet die uitvoeren in en ten dienste van de samenleving.

Onze werking

Wij werken samen met prestatieplaatsen zoals b.v. een gemeente of een woonzorgcentrum. We zoeken voor elke werkgestrafte een plaats waar hij zoveel mogelijk kan bijdragen aan de werkvloer en de samenleving. We houden rekening met competenties, persoonlijke situatie en voorkeuren. Werkgestraften die moeilijker zijn of waarvoor we geen geschikte plek vinden, stellen we te werk op onze eigen werkvloeren. Op de prestatieplaatsen leren werkgestraften nieuwe vaardigheden en kunnen ze de kennis en ervaring die zij al hebben juist inzetten voor de werkvloer.

Gelukkig willen de meeste werkgestraften van hun 'negatieve' werkstraf iets positiefs maken. Ze willen een dienst leveren aan een project of een bijzondere doelgroep. Onze begeleiders gaan op zoek en komen soms bij bijzondere prestatieplaatsen.

Van bouwval naar gedroomd chirolokaal

Ook P. uit Menen wilde dat zijn straf iets zou betekenen voor anderen. Tijdens het intakegesprek vertelde P. dat hij als bouwvakker werkte aan nieuwe scoutslokalen in Menen. Hij had gezien hoe lamentabel hun oude gebouw was. Hij vroeg zich af of andere jeugdbewegingen even slecht gehuisvest waren. Hij wilde zijn ervaring aanbieden om hen van dienst te zijn.

Lang moesten onze begeleiders niet zoeken. De Chiro van Menen ontving deze hulp met open armen. De jonge leiding zat al een tijdje met de handen in het haar. Hun gebouw was klein en verouderd. Ze hadden wel een houten huisje op het plein maar dat was ongeschikt.

In overleg met de leiding, hielp P. enthousiast mee met het renoveren van het huisje. Iedere zaterdag ging P. het huisje opruimen, afschuren en herschilderen. Vaak was hij alleen aan het werk, maar geregeld kwamen er jongeren helpen. Zijn kennis en vaardigheden over elektriciteit, isolatie en hout kwamen heel goed van pas bij de vernieuwing van het gebouw en het interieur.

Het eindresultaat was verbluffend. Een prachtig (bijna) nieuw lokaal waar de grootste afdeling zijn plaats krijgt en genoeg ruimte heeft om binnenspeken te doen. Zowel de Chiro als P. hielden een warm gevoel over aan deze werkstraf.

P. had zijn misdrijf goed gemaakt door een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving.

“

De meeste werkgestraften hebben al een traject langs politie en justitie achter de rug waarin ze gewezen werden op hun fouten. Wij verleggen de focus naar de toekomst, van de fout naar de kansen en mogelijkheden. Ons doel is een zinvolle werkstraf die iets goed maakt t.o.v. de samenleving.”

Kobe, teamleider



52

trajecten in detentieprojecten in Brussel in opdracht van Actiris

45

trajecten in de Competentiebooster Leuven Centraal en Leuven Hulpgevangenis

130

begeleidingen van mensen met een leerstraf in Oostende (27), Brugge (40) en Dendermonde (63)

92

begeleidingen van mensen met een werkstraf op de werkvloer in Oostende.

496

begeleidingen van mensen met een werkstraf door Halte-R waarvan 118 op de interne werkvloer en 378 mensen op externe prestatieplaatsen.

38

vormingsprogramma's in detentiecentra in Brugge en Ruislede

25

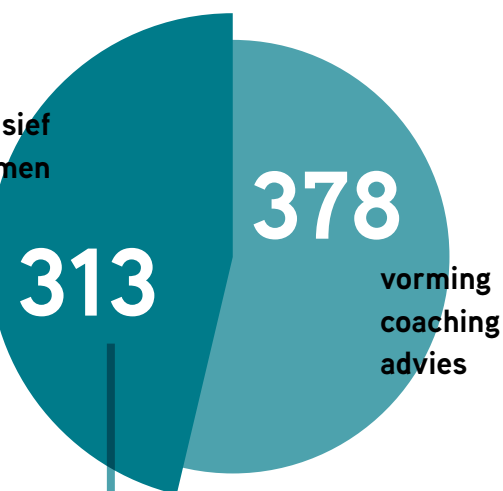
begeleidingen van mensen die de band met de samenleving verloren hebben of dreigen te verliezen (20 in Oostende en 5 in Vilvoorde)

Kerncijfers

GroepINTRO
SAMEN | RICHTING GROEI

= **691**
medewerkers

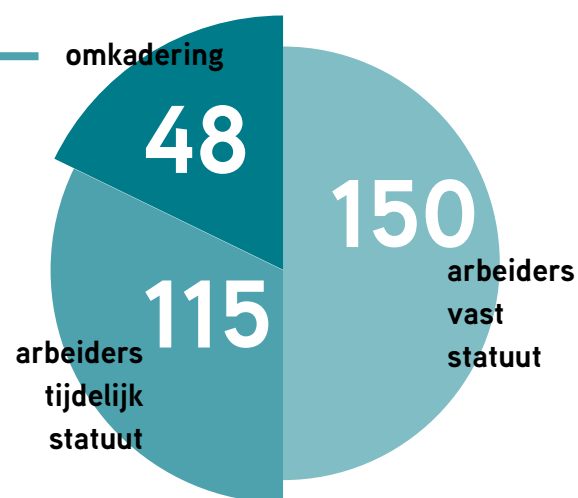
inclusief
ondernemen



Inclusief ondernemen

313
medewerkers

omkadering



arbeiders
tijdelijk
statuut

arbeiders
vast
statuut



5.712

Vorming in de vrije tijd



3.298

Begeleiding van werkzoekenden



5.637

Opleidingen voor werkenden
en werkzoekenden



3.018

School



840

Justitie



18.505

begeleide klanten



Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is de basis om onze doelstellingen te bereiken. Leidinggevenden spelen hierin een belangrijke rol. Zij geven medewerkers vertrouwen en eigenaarschap. Dit zijn enkele accenten in ons HR-beleid.

Leve de resultaatgerichte opvolging

Sinds 2018 krijgen medewerkers meer flexibiliteit en autonomie om hun werk te organiseren. Hoe en wanneer gewerkt wordt, is minder belangrijk dan de resultaten. De leidinggevende coacht zijn medewerkers op het behalen van resultaten. Dat vraagt van de leidinggevende een subtiel evenwicht tussen enerzijds autonomie geven en anderzijds sturing geven.

Om die balans te realiseren, zijn de zeswekelijkse resultaatgerichte opvolggesprekken een vast onderdeel in de coachingscyclus van elke medewerker. Het doel van die opvolging is dus de regie van medewerkers vergroten.

Maar helpen die RGO-gesprekken ook echt om het doel te bereiken? In 2019 onderzochten we – via een onlinebevraging, interviews en observaties op de werkvloer – of die gesprekken voldoende rendabel zijn. Zo hebben we medewerkers bevraagd over o.a. deze items: ervaar je meer eigenaarschap onder invloed van de RGO-gesprekken? Welke voordelen en effecten zie jij voor de medewerkers en voor de organisatie? Is het effect van de RGO-gesprekken afhankelijk van de stijl van en relatie met de leidinggevende?

Het belevingsonderzoek leidt tot de conclusie dat de resultaatgerichte opvolggesprekken een positief effect hebben op het persoonlijk initiatief en de ervaring van eigenaarschap van de medewerker. Voorwaarde is wel dat er een goede relatie is met de leidinggevende en dat die in staat is tot een echte coachende attitude. De positieve effecten van coaching zijn dus een feit.

“De methodiek vraagt en installeert een oplossingsgerichte aanpak”

“Door het RGO-gesprek kan ik concrete stappen zetten en zo werken aan een doel op korte termijn”

“Je volgt je medewerkers nauwer op. Zeker in grote teams met veel verschillende projecten geeft RGO houvast en een vorm van rust” A, leidinggevende

Leve de diversiteit

Diversiteit en inclusie maken deel uit van ons DNA. De werkgroep diversiteit maakte een kwalitatieve analyse en ontwikkelde een actieplan dat de goedkeuring kreeg van Actiris. Via HR-processen, trainingen en communicatie werken we verder aan onze diversiteits- en inclusie-ambities.

Leve de vrijwilliger

Elke dag kunnen we rekenen op de inzet van tientallen vrijwilligers. We zijn hen erg dankbaar. Tijdens de Week van de Vrijwilliger verwennen we onze vrijwilligers met een goodiebag, filmtickets en een drinkfles.

Leve het leren

Levenslang leren is zo niet noodzakelijk, dan toch zeker nuttig. We moedigen iedere medewerker aan om deel te nemen aan het intern opleidingsaanbod. De nadruk ligt op onmiddellijk bruikbare en inzetbare instrumenten, methoden en inzichten. Dat wordt duidelijk met dit voorbeeld.

Loop jezelf niet voorbij

Uitval door stress is een vaker voorkomend fenomeen. Inzet op preventie is noodzakelijk. Vijf teams namen in 2019 deel aan interactieve workshop ‘burn-out’. We maken burn-out bespreekbaar in de teams, geven inzichten mee en leren signalen herkennen.

“Ik ben blij om te werken voor een werkgever die het welzijn van haar medewerkers belangrijk vindt”

“We komen in ons team nog vaak terug op de workshop. Het is fijn dat de collega’s er samen over praten. Smaakt naar meer”

“Sinds de workshop heb ik veel meer ‘me-time’ ingelast en dat werpt zijn vruchten af!”



Leve de leidinggevenden

Leidinggevenden zijn uiteraard sleutelfiguren in de organisatie. Daarom zorgen we dat startende leidinggevenden zich zeker gezien en gehoord voelen. We organiseren een onthaaldag en introductiesessies. Verder is er een vormingstraject ‘coachend leidinggeven’ voor alle leidinggevenden, conform de uitgangspunten van de resultaatgerichte opvolggesprekken.

Leve de stem van de medewerkers

Twee keer per jaar gaat de directie naar gesprekstafels in de regio’s. Medewerkers bepalen zelf de agenda en kunnen in een rechtstreeks contact met de directie hun ideeën, bekommernissen en vragen op tafel leggen.

Eenmaal per jaar gaan de directie en de coördinatoren in gesprek met de arbeiders in onze maatwerkbedrijven. Arbeiders leggen ideeën op tafel en kaarten problemen aan i.v.m. het vormingsaanbod, de machines waarmee ze werken, de persoonlijke beschermingsmiddelen, de algemene en de technische coaching enz.

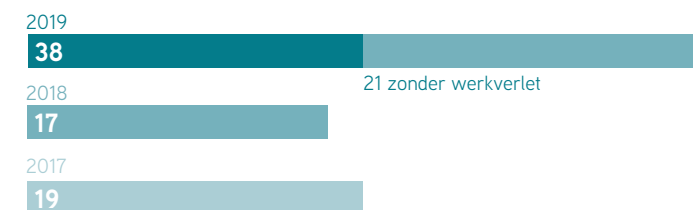
Leve de veiligheid

We investeren in de veiligheid en expertise van medewerkers, ook op vlak van de technische vaardigheden die nodig zijn om de opdrachten uit te voeren.

In 2019 zagen we een belangrijke stijging van het aantal arbeidsongevallen. Maar dat ging gepaard met een daling van het werkverlet, terwijl dit in 2018 al spectaculair daalde. De meeste arbeidsongevallen waren dus eerder ‘licht’ van aard.



Arbidsongevallen



70

interne VTO-activiteiten (waarvan een belangrijk deel tijdens de nationale tweedaagse in augustus met 500 medewerkers)

251

vormingsuren

800

deelnemers

2.600

deelnemersuren



Werkverlet



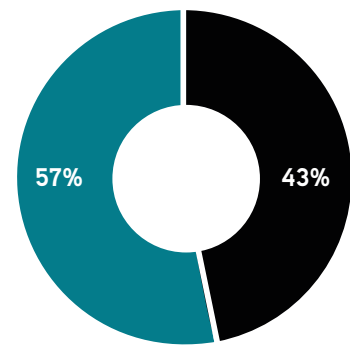
Duurzame onderneming



Elk jaar zetten we stappen op de vijf domeinen
- People, Profit, Planet, Peace en Partners -
richting een meer duurzame onderneming.

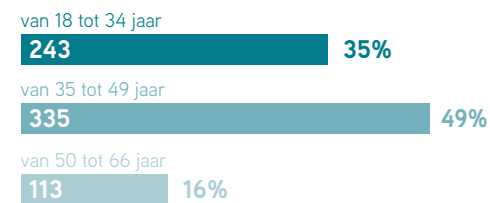
People

691
Medewerkers

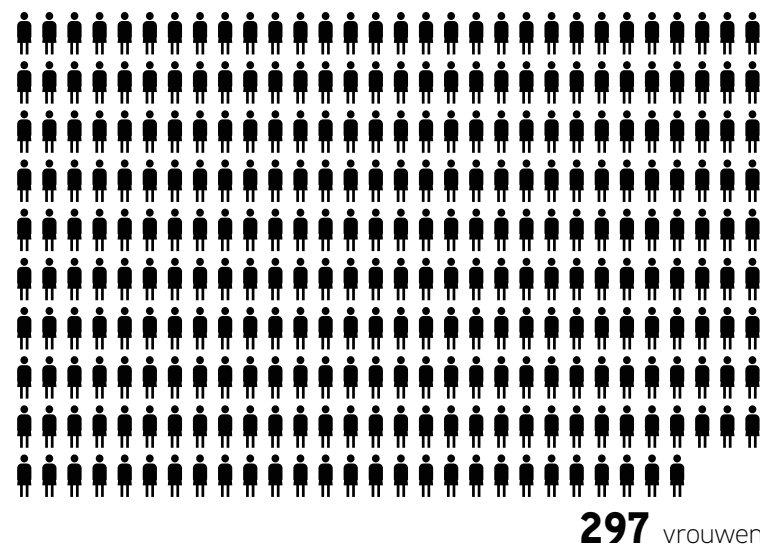
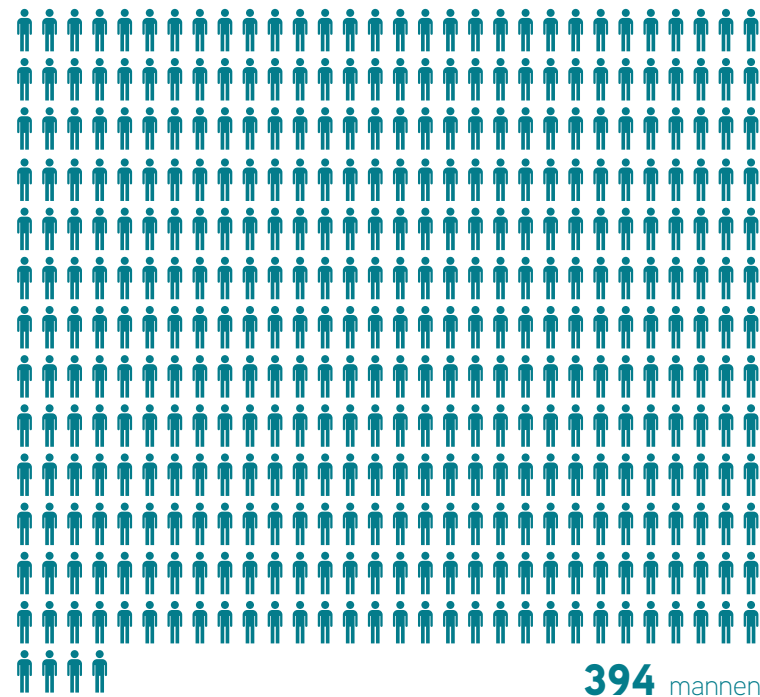
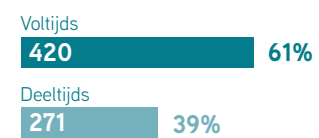


■ Mannen
■ Vrouwen

Leeftijdsoopbouw



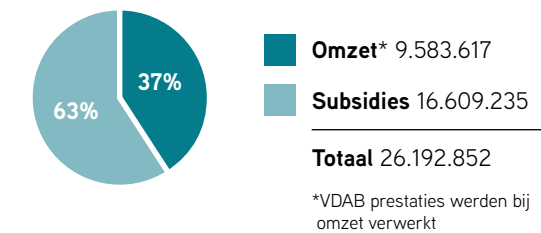
Arbeidsuur



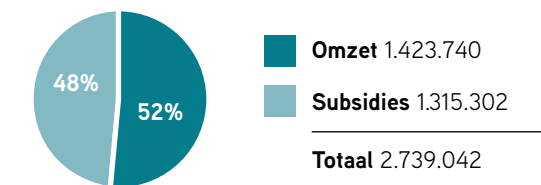
Profit

Een gezonde financiële bedrijfsvoering is essentieel om alle andere doelstellingen te realiseren. Minder afhankelijkheid van subsidies is daarbij een belangrijk aandachtspunt. Hieronder zie je de situatie voor 2019.

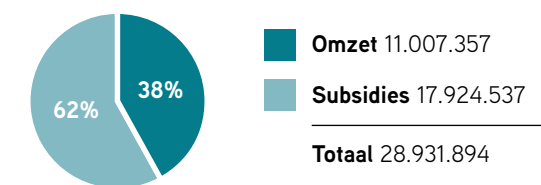
Groep INTRO 2019



Groep INTRO Maatwerk 2019



Totaal Groep INTRO en Groep INTRO Maatwerk 2019





Planet

Wat zijn de effecten van onze activiteiten op de planeet? Hoe besparen we energie? Hoe houden we de CO2-footprint laag? Ziehier onze bijdrage in het afgelopen jaar.

11%

daling van het aantal kilometers dienstverplaatsingen t.o.v. 2018 (na een daling in 2018 van 23% t.o.v. 2017)

12

wagens vervangen door Mild Hybrid voertuigen

12

fietspunten verspreid over Vlaanderen stimuleren duurzame mobiliteit

70

medewerkers gebruiken Cambio voor dienstverplaatsingen

17

medewerkers gebruiken Blue Bike voor dienstverplaatsingen

12

machines met elektrische aandrijving voor de groenprojecten

8.500

uitgevoerde energiescans

80 %

van de kuisproducten zijn ecoproducten

85 %

van de werkkledij wordt gemaakt in biokatoen en heeft het fairtrade-label

100 %

fairtrade koffie

100 %

groene elektriciteit

0 liter

glyfosaat in onkruidbestrijding

460

maaltijden via Too Good To Go verkocht door Koek & Ei (goede maaltijden die gelukkig niet weggegooid werden)

230

grote groentebakken van Bioplanet verwerkt door de Refuge (goede groenten die gelukkig niet weggegooid werden)

Peace

De stappen die we zetten in de richting van onze kerndoelstelling - de realisatie van een inclusieve arbeidsmarkt - brengt ons dichterbij de internationale ambitie voor 'Peace and Justice', één van de Strategic Development Goals van de Verenigde Naties. Volgende voorbeelden tonen aan hoe we daar expliciet toe bijdragen.

Twee dagen samen met zo'n 400 medewerkers op de Hoge Rielen

Voor de vierde keer op rij waren we eind augustus 2019 met honderden medewerkers op de Hoge Rielen in Lichtaart. Twee dagen waar we elkaar beter leren kennen, informatie delen over de toekomst van de organisatie, workshops volgen, lange wandelingen maken door het prachtige domein en beleven dat we horen bij een grote, inclusieve organisatie.

Op elke tweedaagse zijn er bijzondere momenten. Dit keer was dat toen we met alle teams (45 !) tegelijkertijd het gesprek voerden over de kernwaarden van Groep INTRO. Onze reden van bestaan is: bouwen aan een inclusieve samenleving waar elke mens gelijkwaardig is en kan deelnemen aan alle maatschappelijke domeinen, elk met zijn eigen talenten en mogelijkheden. Vanuit deze missie worden wij gedreven door vier kernwaarden: verbinding, solidariteit, gelijkwaardigheid en eigenaarschap. Vanuit die kernwaarden maken we in ons werk het verschil voor deelnemers, werkgevers, partners en de samenleving. We wisselden vooral van gedachten over hoe we die waarden transparant en concreet kunnen vertalen naar de werkvloer. Op het einde van het gesprek engageerden medewerkers zich - individueel en als team - om deze waarde te laten leven in de dagelijkse realiteit van ons werk.



Global Peace Games

Net als in 2017 en 2018 deden we in 2019 mee aan de Global Peace Games, een wereldwijd netwerk van jongeren die werk maken van een cultuur van vriendschap, wederzijds begrip en vrede. Tegen de achtergrond van de eerste Wereldoorlog participeren meer dan 80 jongeren en hun begeleiders aan een programma met vrede als rode draad. Naast bezoeken aan begraafplaatsen, musea en historische plaatsen in de Westhoek is er ook ruimte voor ontmoeting, sport, spel en creatieve workshops. Vanuit de OKAN-werkingen van Groep INTRO uit Gent, Dendermonde en Mechelen namen 18 jongeren en één vrijwilliger deel. Voor de nieuwkomers, sommige zelf afkomstig uit oorlogsgebied, was deze week een onvergetelijke ervaring. In tijden van polarisatie en haatspraak op sociale media vormt deze week een krachtig bewijs dat mensen kunnen leren uit de fouten van het verleden. De manier hoe 16 verschillende nationaliteiten die week samen beleefden, met respect voor eenieder liet niemand onberoerd.



Partners

Inclusief ondernemen doe je nooit alleen. Samen kan en doe je meer. We boeken betere bedrijfsresultaten door kennisdeling en gezamenlijke acties met preferente partners. De vanzelfsprekende gevolgen zijn: expertise-uitwisseling, participatie aan beleidsstructuren en de ontwikkeling van gedeelde kwalitatieve dienstverlening. Wie wil investeren in partnerschappen, moet zelf ook zichtbaar en bereikbaar zijn voor die partners. In 2019 namen we daarin twee in het oog springende initiatieven.

De zichtbaarheid van onze locaties werd versterkt en de toegankelijkheid voor onze klanten en partners kreeg een nieuwe, uitnodigende uitstraling. In het bijzonder onze verhuis van de werking in Antwerpen naar een mooie en centrale plek in het centrum van de stad, is hiervan een mooi voorbeeld. Van hieruit kunnen en zullen nieuwe verrijkende samenwerkingen worden opgezet in de komende jaren. Maar ook digitale zichtbaarheid vormt een belangrijke voorwaarde om partnerschappen aan te gaan en uit te bouwen. Tijdens 2019 investeerden we daarom ook in een vernieuwd extern communicatieplan. Onze website kreeg een make-over en ook onze Facebook en LinkedIn pagina's kregen een ferme boost. In 2020 zal deze verhoogde zichtbaarheid verder aanleiding geven tot meer interesse van onze partners en stakeholders, met nauwere samenwerkingen tot gevolg.

Ook in 2019 bleef Groep INTRO in al zijn werkdomeinen breed ingebed in het werkveld en speelde een belangrijke rol in vele samenwerkingen en partnerschappen. We namen zowel op Vlaams, Brussels als regionaal niveau deel aan diverse samenwerkingsverbanden en overlegstructuren. Naast het bestuurdersmandaat bij het Sterpunt Inclusief Ondernemen, namen we in 2019 ook het voorzitterschap van de Raad van Bestuur van HERW!N op. De belangrijkste partners waarmee we samenwerken, vindt u op de achterflap.



Algemene Vergadering

Bambust Johny
Branson Hans
Cloet Margot
Colsoul Daniëlle
Geenen Ludo
Huyghe Serge
Jansen Frank
Mattheus Pieter-Jan
Nieuwdorp Paul
Pauwels Mario
Pex Gilbert
Schack Ludwig
Spitaels Raphaël
Van Den Eede Eddy
Verschuere Luk, voorzitter
Vervloet Louis
Vijverman Johan

Raad van Bestuur

Bambust Johny
Cloet Margot
Colsoul Daniëlle
Geenen Ludo
Huyghe Serge
Jansen Frank
Nieuwdorp Paul
Pex Gilbert
Spitaels Raphaël
Verschuere Luk, voorzitter

Directiecomité

Algemeen directeur
Vicky Coryn

Directeur Vorming, Coaching en Advies
Herman Verhelst

Directeur Inclusief Ondernemen
Hendrik De Luca

Diensthofd O3
Patrick Wauters



Locaties

West-Vlaanderen

- > Brugge
- > Ieper
- > Kortrijk
- > Oostende
- > Roeselare
- > Tielt
- > Waregem

Oost-Vlaanderen

- > Aalst
- > Beveren
- > De Pinte
- > Deinze
- > Dendermonde
- > Eeklo
- > Gent
- > Lokeren
- > Maldegem
- > Melle
- > Ninove
- > Oudenaarde
- > Sint-Niklaas
- > Temse
- > Wetteren
- > Zottegem

Antwerpen

- > Antwerpen
- > Boom
- > Mechelen
- > Willebroek

Brussel

- > Anderlecht
- > Molenbeek
- > Schaarbeek

Vlaams-Brabant

- > Asse
- > Diest
- > Grimbergen
- > Halle
- > Leuven
- > Liedekerke
- > Sint-Pieters-Leeuw
- > Steenokkerzeel
- > Tienen
- > Vilvoorde
- > Wemmel
- > Zaventem

Limburg

- > Genk
- > Hasselt
- > Lommel
- > Maaseik
- > Beringen
- > Sint-Truiden

Voor de realisatie van de vele projecten binnen Groep INTRO vzw, werken we samen met heel wat partners.

De Vlaamse provincies, de vele Vlaamse steden, gemeenten en OCMW's. Heel wat organisaties in de opleidings-, vormings- en tewerkstellingssector.

Groep INTRO vzw

Parentéstraat 6
1070 Brussel

T +32 (0)2 242 85 43
info@groepintro.be

Volg ons op
www.groepintro.be

