



Jaarverslag 2021



Onze missie

Samen met medewerkers, partners en bedrijven maken we werk van persoonlijke groei. Een inclusieve samenleving waar elk talent telt is hierbij ons doel. We doen dit via tewerkstelling, vorming, coaching en advies.

Als waardengedreven organisatie werken we aan deze duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's).



Terugblikken op 2021...

Beste lezer,

Terwijl ik dit voorwoord schrijf heerst er een gezellige drukte op ons hoofdkantoor. Alle nieuwe medewerkers die in de laatste drie maanden bij ons aan boord gekomen zijn, zijn in huis om kennis te maken met de directie, de centrale diensten, de vakbonden... Enter INTRO noemen we zo'n kennismakingsdag. Het is een moment waar ik altijd erg naar uitkijk én dus ook een moment dat ik de laatste twee jaar sterk gemist heb. In 2021 mochten we nochtans veel nieuwe medewerkers verwelkomen. Onze domeinen Justitie en Werk kenden een sterke groei én er was de laatste fase van de inkanteling van het Antwerpse Levanto waardoor ruim 250 medewerkers extra mee aan boord kwamen. Die laatste groep zorgde meteen ook voor een verrijking van ons aanbod. Het schoonmaakbedrijf, de fietsregulatoren, de werfwachters en de patrimoniumzorg krijgen in dit jaarverslag dan ook extra aandacht.

Het is een voorrecht om voor een organisatie te mogen werken die in gans Vlaanderen en Brussel actief is. De lokale dynamieken, één van onze speerpunten, maken deel uit van ons DNA. Mijn roots liggen in West-Vlaanderen, tenminste dan toch op professioneel vlak. En het was daar dat ik Tesfa ontmoette. Schuchter maar met een ontzettende nieuwsgierigheid kwam hij als Eritrese vluchteling binnen in onze fietsherstelplaats in Brugge. Vorig jaar trok hij de deur van het atelier achter zich dicht om, met een onmetelijke bagage én met een contract op zak de overstap te maken naar het regulier economisch circuit. Het is één van de vele verhalen die we in dit jaarverslag met u willen delen. Een kleine greep uit wat meer dan 1000 medewerkers dagelijks realiseren.

De coronacrisis heeft veel dingen die we al wisten opnieuw bloot gelegd. Het belang van een goed netwerk en sociale contacten, het belang van luisteren zonder direct te oordelen, het belang van verder te kijken dan wat je ziet om daar de oplossing te vinden. Laat dat nu net de kracht van al die verhalen zijn. Zoals dat van onze jongeren uit de Bellewijk. Of Stijn die ondanks een moeilijk parcours toch al enkele treden op die participatieladder is geklommen. Of bedrijven zoals IKEA die weten dat witte raven enkel in sprookjes bestaan en waarmee we dan ook heel graag hebben samengewerkt.

In een samenleving waar zwart-witdenken sterk op de voorgrond komt te staan tonen al deze verhalen en al deze mensen dat het wél kan. U, beste lezer, bent misschien wel bij zo'n verhaal betrokken. Als overheid, partner, opdrachtgever, klant, collega, vrijwilliger of misschien doet gewoon een gezonde dosis nieuwsgierigheid u naar ons jaarverslag grijpen.

In elk geval, bedankt om deel uit te maken van ons verhaal. We schrijven er graag met volle gedrevenheid aan verder.

Vicky Coryn

Algemeen directeur Groep INTRO – Groep INTRO Maatwerk – Groep INTRO Schoonmaak



Inhoud





Maatwerk

Via werkervaring leren we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hun eigen sterktes kennen en werken we aan hun drempels naar een reguliere job. We focussen niet op één type werkvloer maar kiezen voor een ruime waaier aan mogelijkheden om zo iedereen de kans te geven een job in zijn of haar interessegebied te vinden. De handen uit de mouwen steken bij de groendienst, het renovatieteam of in het houtatelier? Dromen van een toekomst in de horeca? Meewerken aan een duurzaam mobiliteitsverhaal? Of een nieuwe start maken in de schoonmaak? Het kan allemaal op onze werkvloeren.

Fiets en Mobiliteit

Een zinvolle én duurzame job. Dat wil toch iedereen. Onze collega's van fiets en mobiliteit wéten hoe ze de combinatie tussen sociale en circulaire economie kunnen maken. Ze verhuren en herstellen fietsen van particulieren, bedrijven en organisaties en verkopen tweedehandsfietsen. Op eenvoudig verzoek organiseren ze fietslessen, cursussen fietsonderhoud of Eerste Hulp bij Fietspech. Lokale besturen kunnen bij hen terecht voor de logistieke ondersteuning en inhoudelijke uitwerking van hun mobiliteitsbeleid. En voor een ecologische en flexibele oplossing om kleine en grote pakketjes op relatief korte afstand te bezorgen staan de fietskoeriers paraat.



Regulator Bert op het stationsplein in Antwerpen.

Velo Antwerpen, een project op wiertjes

De rode 'velookes' en hun laadstations zijn een vertrouwd beeld in Antwerpen. Onder het motto om zoveel mogelijk Antwerpenaren op de fiets te krijgen, staan onze regulatoren dagelijks in voor het herverdelen van de rood-witte deelfietsen.

De stad Antwerpen lanceerde in 2011 samen met Clear Channel het Velo-systeem. De fietsjes waren meteen een schot in de roos, en zijn ondertussen goed voor 300 stations en 4200 fietsen. Een evenwichtige herverdeling van de fietsen is onontbeerlijk om het velo-systeem draaiende te houden.

Voor die herverdeling kan Velo Antwerpen rekenen op onze regulatoren. Gestuurd door de dispatchers van Velo en met behulp van specifieke software weten onze regulatoren perfect hoeveel fietsen er bij welke Velo-stations moeten opgehaald of geplaatst worden. Speciale laadtrucks met laag laadplatform zorgen ervoor dat er gemakkelijk én snel op de open laadbak geladen kan worden. "De software herkent duizenden patronen in het fietsgebruik en berekent een maximale beschikbaarheid van fietsen. Door het systeem aldus te 'reguleren', zorgen onze regulatoren ervoor dat er steeds een Velo-fiets in de buurt is en beperken we dat de stations lang vol of leeg blijven staan" vertelt projectleider Ward Hens. "Zo zorgen we mee voor een aangename en toegankelijke stad waar bewoners en bezoekers zich vlot kunnen verplaatsen."



Tesfa in de fietsherstelplaats in Brugge.

632
tweedehandsfietsen
verkocht

1.317
fietsen verhuurd

10.795
particuliere herstellingen

Tesfa aan de slag bij Decathlon!

Tesfa kwam in 2014 als vluchteling naar België. In 2017 startte hij met het statuut van Art. 60 als fietshersteller in de fietsherstelplaats in Brugge. Al vlug bleek dat Tesfa op technisch vlak heel wat in zijn mars had, maar zijn beperkte mobiliteit en kennis van het Nederlands maakten een overstap naar het regulier economisch circuit (REC) moeilijk. Samen met het OCMW van Brugge konden we Tesfa indiceren voor lokale-diensteneconomie kortweg LDE, waardoor hij zijn tewerkstelling in het Fietspunt kon verderzetten. Zijn eigenaarschap en zelfstandigheid groeiden dag na dag. Hij zette zich in om nieuwe medewerkers technisch op te leiden, tweedehandsfietsen te verkopen... Tesfa werd ervaren als een sterke technische medewerker met veel groeipotentieel. Via middelen van Groep INTRO en Stad Brugge kon Tesfa in 2019 rijlessen volgen. Iets later had hij zijn rijbewijs B op zak!

Begin 2021 deelde de projectleider een vacature van Decathlon voor het monteren en herstellen van fietsen. Na een korte inhoudelijke voorstelling van een "Terbeschikkingstelling (TBS) in functie van doorstroom vanuit de sociale economie naar een job in het regulier economisch circuit" aan Decathlon, was er de mogelijkheid voor Tesfa om te starten met een TBS van 14 dagen.

Zowel voor Tesfa als voor het Decathlon-team was dit een zeer positieve ervaring. Tesfa kreeg een contract aangeboden en startte begin april bij Decathlon als fietsmonteur.



Abdeslam tijdens zijn vroege diensturen.

Schoonmaak

Een team enthousiaste poetshulpen vormt samen onze schoonmaakdienst. Bij het krieken van de dag zijn ze vaak al paraat in kantoren of scholen. Hun taken zijn divers: tapijten en vloeren reinigen, ramen lappen, vaat verzamelen of stof afnemen. Een strak schema zorgt ervoor dat alles netjes is tegen de tijd dat de bedienden toekomen of spelende kinderen de klaslokalen vullen.

“De kans die onze poetshulpen aangeboden krijgen, nemen ze met beide handen aan. Het zijn stuk voor stuk gedreven werkers, met een doel in hun leven.”

Naast de schoonmaakmedewerkers voor professionele klanten, is er ook een team dat poetst in privé-woningen. “Binnen alle teams zorgen we zoveel als mogelijk voor een dienstverlening op maat van de klant”, vertelt coördinator Wendy Boon, “maar evenzeer luisteren we naar onze poetshulpen. Zo gaan we bij de opstart van een nieuwe privéklant altijd eerst samen met de poetshulp aan huis voor een korte kennismaking en om enkele praktische afspraken te maken. We hechten ook veel belang aan persoonlijke begeleiding. Daarom zorgen wij ook na de opstart voor een goede opvolging. We nemen geregeld contact met onze klanten om te polsen naar hun tevredenheid. Onze poetshulpen volgen we op tijdens 6-wekelijkse gesprekken.”

“Of het nu een woning, een school of een zorginstelling is, goed onderhoud en een proper gebouw vragen specifieke technieken. Een aangepast opleidingsaanbod komt hieraan tegemoet. Onze poetshulpen volgen een professionele opleiding vooraleer ze aan de slag gaan en krijgen elk jaar bijscholing. Ook op de werkvloer voorzien we de nodige technische begeleiding. Voor uitzonderlijke opdrachten zoals scabiës, hebben we zelfs een aparte afdeling.”

Horeca

Een schitterende belevenis

Onze horecaondernemingen combineren het beste van twee werelden: lekkere maaltijden met verse en lokale producten, klaargemaakt op een ecologische en sociaal verantwoorde manier. Onze medewerkers wisten ook dit jaar een h’eerlijke afhaalkerstmenu samen te stellen. Hiervoor had het team een heuse belevingsbox ontwikkeld; met een kaarsje voor sfeervol licht, een beetje glitter en een QR-code die leidde naar sfeervolle muziek.

Kwaliteitsvolle keuken betekent ook alles zorgvuldig verpakken. 2516 potjes vonden het juiste dekseltje en 2244 bakjes werden gevuld en afgedekt.

En zoals al onze medewerkers hebben ook onze collega’s van de horeca het hart op de juiste plaats. Overgebleven maaltijden werden naar Nachtopvang - Mechelen en Armoede netwerk gebracht.

In totaal was deze actie goed voor 772 voldane gezichten op kerstavond.



Satiya tijdens de voorbereiding van het kerstmenu.

Samen richting groei

De meeste mensen op onze werkvloeren kunnen nog wat ondersteuning gebruiken. Sommige mensen hebben vooral nood aan de ontwikkeling van technische competenties, anderen kunnen nog groeien in hun generieke competenties.

Ons begeleidingsteam zorgt voor die ondersteuning. We doen dit niet door zaken uit handen te nemen, maar door samen stap voor stap vooruit te gaan. En als het nodig is gaan we een aantal stappen terug.

Iedere medewerker is eigenaar van zijn traject, bepaalt de richting en het tempo. De coaches en werkleiders reiken inzichten, handvaten en tips aan, maar laten de keuzes zoveel mogelijk aan de medewerker zelf.

Het persoonlijk ontwikkelingsplan is dé tool die houvast geeft. Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik? Dat zijn de kernvragen. Via competentiemetingen, begeleidingsgesprekken, een uitgebreid vormingsaanbod en vooral met een waarderingsgerichte aanpak werken we elke dag ‘Samen richting groei’.



Renovatie en decoratie

Schilderwerken uitvoeren in de Bourla, nieuwe vloerbekleding leggen in museumstukken van het Vlaams Tram-en Autobusmuseum... onze collega's van renovatie en restauratie komen geregeld op uitzonderlijke plaatsen. Ideaal om iedereen te motiveren en de kans te geven om zijn interesses te ontdekken. Variatie helpt om op zoek te gaan naar de uitdaging die net iets groter is dan de vorige opdracht.

Javad is trots op zijn job

Javad kwam in 2009 naar België. Hij wilde een opleiding in de bouw volgen bij VDAB, maar door zijn beperkte kennis van het Nederlands kwam hij eerst bij ons terecht. Javad was zeer gemotiveerd. Hij oefende zijn Nederlands dagelijks op de werkvloer, behaalde zijn rijbewijs B én VCA-attest. De coaches zagen Javad zienderogen groeien en in maart 2015 kwam hij in dienst van ons decoratieteam.

Javad's advies voor nieuwkomers: "Doe stage! Laat zien wat je kan."

Javad had jarenlange werkervaring als meubelschilder in Afghanistan. Door mee te werken aan grote projecten van het decoratieteam wist hij zijn talenten verder te ontwikkelen. Door op vlak van producten en technieken nog heel wat bij te leren wist hij nóg mooiere resultaten te boeken. Werk om terecht trots op te zijn. Zo maakte Javad deel uit van het team dat de luchthaven van Deurne onder handen nam en de Bourlaschouwburg opriste. Tijdens één van die opdrachten kwam Javad in contact met de mensen van Interieur Cultuur. Dit draaide uit op een win-win want Javad kreeg er een vast contract aangeboden

Werfwachters

Werfwachters maken werk van een propere en veilige werf

Werfwachters zijn helpende handen die taken opnemen waarvoor vakmensen te duur zijn. We denken hierbij aan het sorteren van afval en het proper houden van de werf. Zij zorgen hierbij niet alleen voor een nette werkomgeving. Minder afval betekent minder hinder op de werf, wat dan weer resulteert in veiliger en efficiënter werken. Werfwachters werken ook kostenbesparend want door afval te sorteren, beperkt de klant de hoeveelheid gemengd afval, zijn de containers beter gevuld en wordt er aandacht besteed aan recyclage en hergebruik.

Milaim samen met zijn collega op de werf van Renotec.



Patrimoniumzorg

Erfgoed laten schitteren

Gebarsten stenen, schade door vandalisme of storm, een verkeerde restauratie: elk monument heeft op een bepaald moment nood aan een grondige restauratie. Onze collega's van patrimoniumzorg reinigen en onderhouden beelden, grafzerken en monumenten. Ze gebruiken hiervoor de nieuwste wetenschappelijke methodes met oog voor langdurige bewaring en het oorspronkelijke werk. Ons team onder begeleiding van een ervaren master in de restauratie en conservatie brengt diverse opdrachten met trots tot een goed einde.





Werklift

Een opstap naar duurzame tewerkstelling

Bij Werklift in Beveren, Temse en Antwerpen begeleiden we mensen die nog niet klaar zijn voor de sociale en reguliere economie. Verschillende ateliers zoals houtatelier, naaiatelier, fijn atelier en keuken vormen de basis. Deelnemers die een opstap nodig hebben naar een sociale of een reguliere tewerkstelling kunnen er terecht om er samen met hun begeleider hun mogelijkheden, competenties en valkuilen te ontdekken.

“De arbeidsmatige activiteiten die we aanbieden binnen de verschillende ateliers zijn een middel en geen doel op zich. De activiteiten zijn een manier voor deelnemers om in verbinding te treden met zichzelf, met ons als begeleider, met de collega’s en met de werking. Het werk in de ateliers helpt om hun krachten, valkuilen en groeimogelijkheden in kaart te brengen en vast te pakken.” licht projectleider Dorien Heijns toe.

“Werklift staat voor arbeidsmatige activiteiten met een meerwaarde.”

“Arbeid is steeds de insteek. Maar het traject kan ons ook brengen tot bij andere domeinen met aansluiting tot duurzame participatie op de arbeidsmarkt. We denken hierbij aan mentaal- en fysiek welzijn, huisvesting, voeding, vrije tijd... Ook deze aspecten verdienen de nodige aandacht. Sommige zaken kunnen tijdens de individuele gesprekken opgevolgd worden; voor anderen is doorverwijzing nodig. Het opbouwen van een netwerk breder dan arbeid én dit netwerk actief betrekken en uitnodigen op opvolg- en evaluatiegesprekken doet de slaagkansen van het traject alleen maar toenemen.”



Werklift staat voor sociaal ecologisch en super-originele producten.

Werklift tilt Stijn naar een hoger niveau

Stijn heeft gedurende één jaar een traject gevolgd bij Werklift Antwerpen, daarna is hij doorgestroomd naar een lokale diensteneconomie (LDE) en werkt nu als fietshersteller in één van onze fietsherstelplaatsen.

Hoe ben je bij Werklift terecht gekomen?

Het was een voorwaarde van de strafuitvoeringsrechtbank, ik moest een traject volgen via GTB en zij hebben me in contact gebracht met Werklift. Er waren ook fysieke problemen waardoor ik geen tewerkstelling aan zou kunnen.

Hoe heb je deze periode ervaren?

Ik heb kunnen ontdekken wat ik lichamelijk nog aankon en wat niet. Ik kon hier mijn grenzen aftasten en ik heb geen druk ervaren. Het mocht allemaal op mijn eigen tempo en dat vond ik zeer aangenaam. De begeleider van Werklift heeft mij gemotiveerd om met mijn knie en been opnieuw naar de dokter te gaan. Het waren letsels van vroeger en ik liep er al veel te lang mee rond. Het gaat nu veel beter, ik zou durven zeggen dat ik voor 80% hersteld ben.

Hoe heb je de begeleiding bij Werklift ervaren?

Ik heb dit als een fijne periode ervaren en voelde mij sterk ondersteund. Ik heb een jaar gewerkt en ben trots op het traject dat ik heb afgelegd. Ik heb paletten afgebroken, vogelkastjes gemaakt, broodjes geleverd...

Je bent intern doorgestroomd naar de lokale diensteneconomie, kortweg LDE, en werkt er momenteel als fietshersteller. Hoe loopt dit?

Het is een knelpuntberoep, dus ik ben heel blij dat ik hier een traject van 5 jaar kan doen. De werksfeer is er echt fijn, de werkleiders en coaches zeggen me geregeld dat ik goed bezig ben en dat ik mijn best doe. De druk is niet al te hoog waardoor ik me er thuis voel en de motivatie krijg om als werkende mens door het leven te gaan. Ik ben heel blij dat ik de mogelijkheid heb gekregen om drie dagen per week te kunnen werken, wie weet kan ik in de toekomst wel wat meer dagen werken.

Hoe zie je de toekomst?

Ik krijg de mogelijkheid om mee te werken aan het herstel van elektrische fietsen. Als ik dit geleerd heb zie ik mij binnen enkele jaren zeker werken in de reguliere sector als fietshersteller.



Stijn op zijn nieuwe werkplek.



Werk

Hoe kunnen we de werkvloer inclusiever maken en ervoor zorgen dat iedereen zich goed voelt? Onze collega's van I-Diverso ondersteunen werkgevers bij aanwerving en tewerkstelling van mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt. De coaches helpen bij de uitbouw van een ontwikkelingsgericht en inclusief HR-beleid. Aan de hand van begeleiding, vorming en advies bieden ze nieuwe inzichten en alternatieve oplossingen.

I-Diverso en IKEA stomen vluchtelingen klaar voor de arbeidsmarkt

In het voorjaar rolde IKEA België een inclusief opleidingstraject uit genaamd 'Werken & Samen Groeien'. Voor de vormingen over interculturele communicatie, externe coaching en persoonlijke begeleiding van de vluchtelingen doen ze onder meer beroep op I-Diverso.

'Werken & Samen groeien' biedt kansen om de arbeidsmarkt te betreden, waardevolle werkervaring op te doen en praktische vaardigheden voor de arbeidsmarkt aan te leren. Bovendien wil IKEA België een positieve bijdrage leveren aan de manier waarop medewerkers en klanten vluchtelingen bekijken door hen een kans te geven constructief in interactie met elkaar te gaan. "Bij IKEA weten we individuele verschillen naar waarde te schatten en zijn we ervan overtuigd dat iedereen talent heeft", zegt Veerle Vandervondelen, die het project leidt. "We kijken altijd verder dan diploma's en werkervaringen op iemands CV bij het rekruteren en schatten mensen naar waarde door ook rekening te houden met talenten."

In totaal zullen er over een periode van drie jaar minstens 80 vluchtelingen tewerkgesteld en opgeleid worden in verschillende vestigingen van IKEA België. Een eerste pilootproject van januari tot april 2021 in Gent en Bergen met vijf vluchtelingen zorgde voor de basis van een holistisch programma met de nodige ondersteuning voor de vluchtelingen en betrokken medewerkers. Sinds 1 juni verwelkomen Zaventem (4), Gent (5), Hasselt (4), Bergen (9) en Anderlecht (5) in totaal 27 vluchtelingen dagelijks in hun teams.

Gedurende vier maanden worden de vluchtelingen door medewerkers van IKEA die een ondersteunende rol opnemen als coach of buddy, begeleid. Het programma brengt de vluchtelingen zowel zachte als technische vaardigheden bij om hen klaar te stomen voor de Belgische arbeidsmarkt en hun kansen op een duurzame tewerkstelling te vergroten.



Deelnemers van het lerend netwerk tijdens de bijeenkomst in de Sint-Pietersabdij in Gent.

Lerend Netwerk 'Inclusie en Diversiteit'

Samen met Stad Gent organiseerde I-Diverso in het voorjaar van 2021 een lerend netwerk rond Inclusie en diversiteit op de werkvloer. Zaakvoerders en HR-verantwoordelijken van bedrijven uit de Gentse regio deelden goede praktijken, ervaringen en expertise op vlak van diversiteit en inclusie. De klassieke human resources-thema's zoals werving en selectie, onboarding en retentie kwamen uitgebreid aan bod, maar er was evenzeer ruimte om gerichte cases uit het bedrijfsleven aan te kaarten.

Rond de virtuele tafel zaten 10 enthousiaste medewerkers uit zeer verschillende organisaties: Ikea Gent, Lidl, Fluvius, Culinor, Adient, Volvo Cars, Infrabel, Politiezone Gent en Stad Gent. Samen volgden ze 6 sessies rond uiteenlopende thema's. "Het programma werd opgemaakt vanuit de startscan die we vooraf bespraken met elk bedrijf. De ene keer lag de focus op werving en selectie en maakten we werk van een vernieuwde opmaak van vacatures, maar evenzeer een onthaalbeleid of retentiebeleid werden onder de loep genomen. Naast de groepsessies kreeg elk deelnemend bedrijf individuele ondersteuning bij het zetten van zijn volgende stappen met betrekking tot inclusief ondernemen." vertelt Annick De Weirdt van I-Diverso. "Na 5 sessies digitaal sloten we het lerend netwerk af met een live bijeenkomst in de Sint-Pietersabdij van Gent. Na een netwerkontbijt, evaluatie van het programma en een fotosessie was er eindelijk tijd om écht te netwerken. Iedere deelnemer genoot van de juni-zon in de boomgaard! Elk deelnemend bedrijf kreeg op het einde ook een toolbag mee met infoches en het door I-Diverso ontworpen competentiespel."

"Het Lerend Netwerk heeft me nog meer bewust gemaakt over de verschillende soorten diversiteit die er zijn en hoe het een sterkte is in plaats van een hindernis."



De ultieme test om in team te werken: samen pizza maken.

Versterking op weg naar een andere toekomst

Het begeleiden van mensen in armoede heeft een duidelijk plaats binnen onze missie. “We willen een combinatie maken van werken in groep en een aanklappende individuele begeleiding. Een traject van een aantal maanden kan genoeg zijn om werkzoekende mensen die in armoede leven of een kans op armoede hebben te empoweren zodat ze uit die negatieve spiraal geraken.” aldus teamleider Ludwine Pauwelyn. In het ESF-project ‘Versterking van de werk-welzijnsbemiddeling’ organiseren we een traject voor werkzoekenden in armoede met als doel hen te versterken zodat ze meer kans hebben op een succesvol traject naar werk. Dit ondersteunend aanbod versterkt de bestaande werk-welzijnsbemiddeling van VDAB.

Vanwaar de interesse van Groep INTRO in werken rond ‘Versterking van werk-welzijnsbemiddeling’?

Armoede is een complexe materie met veel lagen en brengt vaak een multi-problematiek met zich mee. De manier waarop we dit project doen geeft hen de kans om inzicht te krijgen in hun eigen denken en functioneren, en om in contact te komen met mensen in gelijkaardige situaties. Door in groep samen te komen krijgen de deelnemers de kans om te participeren en te leren vanuit verhalen van anderen.

Binnen onze werking bereiken we heel wat mensen die vaak ook binnen hun eigen situatie met armoede of een kans op inkomensarmoede te maken hebben. We zien, ook vanuit de voorgaande projecten rond werk-welzijn dat het voor hen moeilijk is om ook voor welzijn te kiezen. Doel van die projecten is om vanuit een eigen kracht (ikzelf

en mijn omgeving) te vertrekken, te werken aan welzijn en zo stappen te zetten naar een activering richting arbeidsmarkt.

Hoe bestendigen jullie deze werking?

In de laatste groepsweek wordt een afsluitmoment georganiseerd, waarop ook het netwerk van de deelnemer mag aanwezig zijn. Zo inspireren de deelnemers elkaar om in contact te blijven. Er worden ook in die laatste week individuele afspraken gemaakt over hoe in contact te blijven en elkaar verder te ondersteunen. Het is belangrijk om dat extra stukje netwerk dat deelnemers hebben opgebouwd niet zomaar los te laten.

Doorheen het traject voorziet de begeleider ook een individueel traject waarbij individuele noden samen worden bekeken. Na het groepstraject wordt de deelnemer verder begeleid door de welzijnsconsulent van VDAB en voorziet de begeleider een periode van nazorg.

Wat is de impact van deze werk-welzijnstrajecten?

Het traject loopt in 4 provincies. We bereiken per provincie een 60-tal mensen in armoede of met een kans op armoede. Voortgaand op het voorbije jaar zien we vooral positieve reacties vanuit de deelnemers. Ze zijn tevreden met de uitbreiding van hun netwerk en met de ondersteuning om de drempels naar organisaties die hun kunnen helpen te overwinnen. Ze merken dat ze sterker zijn in hun rechtenverkenning, maar ook empowerd werden door inzicht te krijgen in hun situatie. De meesten hebben een andere kijk

gekregen op wie ze zijn en waarop ze zelf invloed kunnen hebben. Ze hebben allemaal veel geleerd uit het participeren in een groep van mensen in een gelijkaardige, maar toch heel verschillende situatie. Door al deze elementen hebben ze het gevoel meer grip te krijgen op hun situatie en vooral meer mogelijkheden te hebben om te participeren.

Reactie van een deelnemer:

Ik ben Groep INTRO en vooral onze opleidster enorm dankbaar. Ik ben voor een groot deel terug mezelf tegen gekomen en heb veel ontdekt. Ik zal het echt missen en zou nog graag verder doen. Het was echt een supergroep. Bedankt allemaal voor jullie begrip respect vertrouwen en vooral vriendschap en plezier. Ik heb me echt geamuseerd. Volgende week topweekje en afsluiter. Hopelijk kunnen we regelmatig opnieuw samenkomen. Ik ben gehecht geraakt aan de groep. Merci allemaal.

“Over afval’ is een interactieve, praktische en laagdrempelige vorming waarmee we ook de moeilijk bereikbare doelgroepen kunnen inspireren en bereiken.”

Over afval

I-Diverso zet zich volop in om bedrijven te ondersteunen bij hun ‘next step’ op vlak van inclusief ondernemen. Veel werkgevers kennen ons hierdoor als de organisatie die op een laagdrempelige manier anderstalige of laaggeschoolde werknemers opleidt en coacht. Af en toe vloeien hier ook andere zij-projecten uit voort. Een mooi voorbeeld hiervan is onze samenwerking met MIWA, de afvalintercommunale van het Waasland.

MIWA wil zich als inclusieve werkgever engageren om diverse kansengroepen te sensibiliseren omtrent afvalbeperking en goed sorteren. Samen met I-Diverso Sint-Niklaas werkte MIWA een interactieve vorming uit om anderstalige nieuwkomers te leren sorteren. De vorming werd ‘Over afval’ gedoopt.

Want mag dat potje yoghurt nu eigenlijk in de blauwe zak? En waar gooi ik mijn eierschalen? En DIFTAR... wat is dat? Sorteren is niet altijd evident. Het is echter wel van belang dat iedereen zijn steentje bijdraagt om de afvalberg te beperken en meewerkt aan een groenere wereld.

De vorming werd meteen positief onthaald door een enthousiaste groep vrouwen van Turkse afkomst van Integratie en Inburgering in Sint-Niklaas. De kop was eraf en de aanvragen bleven binnenkomen.

Begin augustus vond de 9de ‘Over Afval’ vorming plaats. Deze keer bij de Westackers in Sint-Niklaas, een opvangcentrum van het Rode-Kruis. Christophe, onze polyglotte vormingswerker, brengt deze vorming op maat van de doelgroep, maar de essentie blijft steeds behouden: een interactieve, praktische en laagdrempelige vorming waarmee we ook de moeilijk bereikbare doelgroepen kunnen inspireren en bereiken.

Door middel van een quiz, oefeningen die de deelnemers in groep kunnen oplossen en heel wat ondersteunend beeldmateriaal maakt Christophe het verschil tussen een blauwe, zwarte en groene vuilbak duidelijk. Ook praktische zaken zoals ‘hoeveel betaal ik voor mijn afvalcontainer?’ komen aan bod. Vertekkend van eigen ervaringen van de deelnemers gaan we in gesprek en proberen we om de kennis te verbreden.

De deelnemers bij Westackers verlieten het lokaal met een hele hoop tips én een nieuwe afvalkalender.



Christophe gebruikt heel wat ondersteunend beeldmateriaal tijdens de vorming.



Een uitdagende zoektocht naar talentvolle winkelbedienden

We zien het nog te vaak: werkzoekenden met schitterende competenties die niet aan een job geraken omdat ze niet door de klassieke sollicitatieronde geraken. Met Expeditie Werk bedacht I-Diverso een innovatieve oplossing om competenties in te schalen en om werkzoekenden te laten proeven van werken bij Lidl.

Expeditie Werk houdt in dat de kandidaten enkele opdrachten uitvoeren waarbij de competenties en talenten onmiddellijk zichtbaar worden. Lisa Verbaeten, taalcoach en assessor, licht de inhoud nader toe: "De groep bestaat meestal uit een 15-tal personen. Na een korte kennismakingsronde krijgen de deelnemers een voorstelling over wat werken bij Lidl precies inhoudt. Het is belangrijk dat ze kennis hebben van de flexibiliteit die van hen gevraagd wordt en van de taken die een winkelbediende uitvoert. Daarna start de expeditie. Die bestaat uit 4 opdrachten waarvan er drie in groep uitgevoerd moeten worden. De opdrachten gaan van eenvoudige sorteeropdrachten tot strategisch denken en feedback geven."

Na een 4-tal uurtjes teamwork, zit de expeditie er voor de kandidaten op. Voor de medewerkers van Lidl en I-Diverso begint het eigenlijke werk nu pas. Tijdens de expeditie hebben ze aandachtig geobserveerd en de kandidaten beoordeeld op hun competenties. Aan de hand van die competenties beslist Lidl of het profiel past bij wat ze zoeken.

"Expeditie werk is een goede manier om kandidaten te leren kennen. Tijdens de expeditie detecteerden we bij een kandidate een aantal competenties die je niet kan afleiden uit een klassiek CV. We hebben haar meteen een contract aangeboden."

"Deelnemen aan de expeditie schept mooie kansen op een job bij Lidl als winkelbediende." gaat Lisa verder. "De tewerkstelling kan in verschillende regio's. Muizen bij Mechelen mocht de spits afbijten, maar ondertussen loopt de expeditie ook in Sint-Niklaas, Aalst en Deurne. Via sociale media, flyers en affiches wordt het initiatief breed bekend gemaakt. Lidl stuurt ook zelf een aantal dossiers van kandidaten die eerder naast een job grepen door. Wij sturen deze kandidaten een uitnodiging voor de expeditie. Op het eind van de rit krijgt 1 op 4 van de geïnteresseerden een contract. Deelnemers die niet geselecteerd zijn, krijgen alsnog een uitgebreid rapport van hun competenties en worden verder begeleid in hun zoektocht naar een gepaste job."



Deelnemers buigen zich over een strategische denkoefening.



Passie voor de job

Eén van de eerste werkzoekenden die ik begeleidde was Davy. Toen hij bij mij in begeleiding kwam zat hij in zijn opzeg. Davy werkt toen al 14 jaar als bouwkundig tekenaar. Het bedrijf deed een herstructurering en hij kreeg zijn ontslag. Hij zag dit positief en greep zijn kans om zijn grote droom waar te maken, werken als politie-inspecteur. Hij was al voor de eerste proef geslaagd toen hij bij mij in begeleiding kwam. We probeerden ook te focussen op een plan B, want stel dat de politieproeven niet lukten. Dan moest hij zo snel mogelijk schakelen en op zoek gaan naar een nieuwe uitdaging. Het enige dat hij op dat moment wist, was dat hij absoluut niet meer als tekenaar wou werken.

We werkten rond een nieuw jobdoelwit maar ik merkte aan Davy dat hij écht het liefst als politie-inspecteur wou werken. Ik vertelde hem dat we best onze volledige focus daarop zouden zetten en we ervan uit moesten gaan dat de proeven wél zouden lukken. Hij ging ermee akkoord en we zetten alles op alles. Ik probeer altijd dat tikkeltje extra te doen en ik bedacht me hoe ik Davy nog zou kunnen helpen. Een kennis van mij is al enkele jaren politie-inspecteur en ik bracht Davy in contact met hem. Ze belden en spraken zelfs een namiddag af. Davy werd klaargestoomd voor zijn volgende proeven met allerlei testen en zelfs een rollenspel. Davy slaagde met glans voor zijn proeven en is op 1 oktober mogen starten aan de opleiding politie-inspecteur! Ik bleef hem opvolgen en vragen hoe het ging en hij vertelde me dat de opleiding best wel pittig is, zeker in combinatie met zijn gezin. Ik gaf hem enkele tips in het kader van time- en task management. In december kreeg ik bericht dat Davy met onderscheiding is geslaagd voor zijn eerste examens!

Rosa-Maria Lobue, jobcoach

1.404

klanten die in het kader van de VDAB-tenders een job vinden

179

bedrijven en organisaties waar we job-en taalcoaching doen

223

bedrijven en organisaties waar we opleidingen geven

286

referentiebewijzen Inclusief Ondernemen

23.641

opleidingsuren

4.589

klanten die deelnemen aan de opleidingen

481

klanten die deelnemen aan job-en taalcoaching

5.016

nieuw opgestarte begeleidingstrajecten



Atelier P. staat open voor mensen met goesting om iets te doen of te creëren.

Buurt

Samen met lokale besturen, verenigingen en professionele buurtactoren werken we aan sociale cohesie. We doen dat met het oog op een positief buurtklimaat en een warmere samenleving. In buurten waar bewoners overlast ervaren gaan wij, in samenwerking met actieve burgers en lokale professionals, aan de slag om het buurtklimaat te herstellen of te bevorderen.

Een positieve golf door de buurt

Atelier P. in Eeklo biedt plaats aan handige Harry's en Henriettes, plantenliefhebbers, praatgrage koffiemakers en andere mensen met goesting om iets te doen of te creëren.

Zorgen voor verbinding en een warme samenleving is de missie van Atelier P. En hoe kun je beter zorgen voor een aangename buurt dan door zelf het goede voorbeeld te geven? Daarom overspoelde Atelier P. in december de buurt met positieve boodschappen en enkele gratis activiteiten zoals een geeffhoek op het overdekt terras van Atelier P., een rolstoelvriendelijke buurtwandeling en een positief bombardement met hoopvolle quotes rond zelfzorg in de buurt.

“Met deze laagdrempelige activiteiten hopen we een beetje tegenwicht te bieden aan alle berichtgeving rond “wat niet meer mag”, vertelt coach Ruth Crabbe, het creatief brein achter deze actie “Tijdens deze donkere eindejaarsdagen willen we de buurtbewoners motiveren om positieve gedachten te verspreiden.”



Live muziek gaf een extra dimensie aan het toonmoment.

Jongeren uit de Bellewijk pakken uit met podcasts over 'hun' wijk

Na een jaar vol pakkende verhalen van jongeren uit de Bellewijk in Poperinge, krijgen de jongeren en de buurtbewoners op zaterdag 11 december 2021 voor het eerst hun podcasts te horen over 'hun wijk'. Het podcastproject is een initiatief van onze jeugdwerker Dimitri Denys, beter gekend als Dimi.

Begin 2021 startte Dimi met outreachend werken in de Bellewijk met het podcastproject 'Buddy Enhi' – mogelijk gemaakt met een subsidie van de Vlaamse Overheid. Met zijn Hangsters-caravan landde Dimi in de Poperingse buurtwijk waar hij jongeren warm maakte om verhalen te delen.

Ondanks een koud en nat voorjaar met wisselende coronamaatregelen slaagde Dimi erin de jongeren mee te nemen in wat een boeiend en uitdagend verhaal werd. Tijdens en na de zomer kwamen de jongeren samen tijdens leuke activiteiten waar ze verhalen deelden om in de podcasts te gieten.

Waar tieners net een moeilijk te bereiken groep blijken te zijn, slaagde Dimi erin de jongeren mee te nemen in hun vrije tijd. Zo gingen ze op uitstap naar zee, naar Doornik, gaan bowlen, naar een instuif of maakten ze een Halloweenwandeling in het bos. Deze vele ontmoetingen zorgden voor een informele setting waar de jongeren open bloeiden en waar verhalen loskwamen.

Tijdens deze momenten konden de kwetsbare jongeren ook steeds terecht bij jeugdwerker Dimi met vragen over werk, wonen, Covid-19 en zoveel meer.

Toonmoment op symbolische plaats

Pieter Verfaillie van De Heren monteerde de vele fragmenten tot een mooi eindresultaat waarin jongeren vertellen over 'hun' wijk, wat zij wensen in de wijk en wat ze te danken hebben aan de Bellewijk. In de podcasts komen ook nummers aan bod van de lokale rapper CL Yellow G die gelijkaardige thema's in zijn nummers behandelt.

In december konden de jongeren en de buurtbewoners op hun basketbalpleintje samen het eindresultaat beluisteren. Dit pleintje speelt voor vele jongeren een belangrijke rol, het is ook de symbolische plaats waar Dimi met hen in contact kwam. Live muziek van Rapper CL Yellow G gaf een extra dimensie aan het toonmoment.

De podcasts zijn te beluisteren op soundcloud.com/hangsters8970.

“Mensen kijken soms neer op de Bellewijk, vele jongeren voelen deze schaamte zelf ook, maar tegelijk zijn ze erg trots op hun wijk.”



Jeugdwerker Dimitri Denys.



School

De schooltijd is een cruciale fase in het leven van jongeren. Hier maken ze keuzes voor het leven. Geen talent mag verloren gaan. Daarom geven we jongeren zoveel mogelijk kansen om de schoolbanken te verlaten met de juiste kwalificaties en vaardigheden. In samenspraak met leerkrachten, stagebegeleiders en andere betrokkenen werken we aan trajecten op maat, die zowel binnen als buiten de schoolmuren plaatsvinden. Om jongeren zo goed mogelijk te begeleiden, is er nood aan versterking van en samenwerking met leerkrachten en scholen.

Op zoek naar de perfecte match

Leerlingen die zin hebben om te werken, maar nog niet klaar zijn voor regulier werk, kunnen tijdens een aanloopfase de juiste arbeidsattitudes verwerven om met succes de eerste stappen op de arbeidsmarkt te zetten. Samen met een aanloopcoach gaat de leerling op zoek naar een traject of een werkplek om zich klaar te stomen voor tewerkstelling.

“We stellen vast dat het steeds moeilijker is om de juiste leerling met de juiste werkgever te verbinden. Onder invloed van de gezondheidscrisis is dit een toegenomen aandachts- en knelpunt geworden.” duidt teamleider Wendy Teerlinck. “We zien enerzijds dat een aantal sectoren veel minder jobs kunnen aanbieden maar anderzijds merken we ook dat er sectoren zijn die smeken om werkrachten.”

Om werkgevers en studenten werkplekieren met elkaar in contact te brengen organiseerden we in Brugge het datingevent Speeddate4Work. Het concept was doeltreffend: werkgevers uit de regio konden zich digitaal registreren en vacatures doorgeven. Aanloopcoaches verspreidden de vacatures in de verschillende opleidingscentra. En geïnteresseerde leerlingen gaven via een QR-code aan voor welke vacatures zij wensten mee te dingen.

“In de periode voorafgaand aan de speeddate bereidden de aanloopcoaches de leerlingen voor op het solliciteren. Ze leerden een CV opmaken en zichzelf voorstellen. We verkenden ook verschillende manieren om info in te winnen over het bedrijf en de verwachte competenties. Tijdens de speeddate zelf kregen de jongeren 10 minuten om een goede indruk te maken. De werkgever gaf na het gesprek een korte feedback aan de hand van een feedbackformulier. Uit deze aanbevelingen kan de leerling veel over zichzelf leren en in het beste geval een werkplek bemachtigen om zijn opleiding te vervolledigen met werkplekieren.”

Wendy blikt tevreden terug: “Er waren heel wat geïnteresseerde leerlingen voor de 19 vacatures verdeeld over 12 werkgevers. De werkgevers die niet aanwezig konden zijn, lieten jongeren achteraf op afspraak op hun werkplek komen. Ook dat was prima want elke stap in de richting van de arbeidsmarkt is een overwinning voor onze jongeren.”



Speeddate4Work brengt werkgevers en studenten werkplekieren samen.

“Elke stap in de richting van de arbeidsmarkt is een overwinning voor onze jongeren.”



Ducktaper Jonas.

Over Ducktapers en Versterkers

De wereld van jongeren is maakbaar. Krachtige volwassenen kunnen jongeren veilig begeleiden in hun ontwikkelingsproces. Met Ducktape versterken we al meerdere jaren leerkrachten in het werken met leerlingen en klasgroepen. Ducktape biedt ondersteuning aan al wie met jongeren werkt. We doen dit aan de hand van vorming, training, coaching en trajecten op maat, gegeven door begeleiders die dagelijks met jongeren werken. Met Ducktape tonen we het belang van gezag en grenzen stellen, maar gaan we evenzeer op zoek naar bijkomende mogelijkheden om zichzelf te ontplooiën. Het vormingsaanbod wordt begeleid door een team Ducktapers en Versterkers, Jonas Van Laere is één van hen.

“De combinatie Ducktape en het werkveld zorgt ervoor dat we voeling blijven houden met wat écht werkt.”

Jonas werkt al 13 jaar voor Groep INTRO. Doorheen de jaren doorzwoom hij verschillende watertjes in de domeinen School en Vrije Tijd. Jonas omschrijft zichzelf als iemand die niet bang is voor nieuwe uitdagingen en de lat voor zichzelf keer op keer een beetje hoger legt.

Zijn ervaring met jongeren doorheen de verschillende domeinen gaf hem goesting om meer gericht te gaan werken met een bepaald doel voor ogen. “Ik wou vooral verbreden en verdiepen, zonder daarbij noodzakelijk een leidinggevende rol op te nemen. Die nieuwsgierige ingesteldheid bracht me een goed jaar geleden bij Ducktape. Als Ducktaper heb ik de kans om mijn ervaring met leerlingen in te zetten om andere begeleiders te versterken.”

Jonas besteedt 30% van zijn werktijd aan Ducktape. “De combinatie Ducktape en het werkveld zorgt ervoor dat we voeling blijven houden met wat écht werkt. Ducktape gebruikt verschillende tools en methodieken. Precies omdat we zelf geloven in onze know-how kunnen we de boodschap vol overtuiging blijven brengen.”

“De grootste uitdaging? Iedere opdracht is weer anders. Vaak voelen we bij aanvang een druk door de verwachtingen van de andere partij. Uiteindelijk is het vaak door samen te zoeken dat we tot oplossingen komen.”



1.421

individuele trajecten NAFT met Vlaamse en lokale middelen

4.393

leerlingen in groepstrajecten en/of klas-en schoolondersteuning binnen NAFT met Vlaamse en lokale middelen

552

jongeren in aanloopfase vorming

721

jongeren in aanloopfase werk

323

jongeren in een traject Intensieve Begeleiding Alternierend Leren

382

jongeren die we begeleiden in opdracht van lokale besturen en scholengroepen

400

jongeren in 82 klasuren per week in diverse samenwerkingsverbanden met Centra Leren en Werken

804

deelnemers aan de opleiding van ons Ducktape-aanbod



Vrije tijd

Een samenleving waar elke jongere zich kan ontplooiën tot wie hij of zij wil zijn... dat is waar wij voor willen gaan. En in de vrije tijd, waar niets moet maar alles kan, daar lukt dat het best. Dus daar gaan wij aan de slag. We maken vrije tijd zinvol én toegankelijk voor iedereen. Met onze vormingen en activiteiten lokken we jongeren uit hun kot, ontdekken ze hun talenten en zien ze welke mogelijkheden er binnen hun bereik liggen. Zo staan ze sterker in het leven. Onze groepstrajecten zijn er voor jongeren tot 30 jaar. We geven ook kadervorming aan jeugdwerkers. We hebben bijzondere aandacht voor jongeren die moeilijk aansluiting vinden bij het reguliere vrijetijdsaanbod.

Om ons doel te bereiken werken we samen met voorzieningen, OKAN klassen, opvangcentra, buurt- en jeugthuizen, welzijnsorganisaties...

Vallen, opstaan en weer doorgaan

Met het project **OKAN in actie** in opdracht van de Provincie Vlaams-Brabant willen we jonge nieuwkomers meer taal oefenen geven in hun vrije tijd. Daarvoor organiseren we initiatie-activiteiten met verschillende clubs en verenigingen (scouts, sport, muziek, kunst...). De jeugdleiders van de deelnemende verenigingen krijgen de kans om een vorming te volgen over diversiteit en anderstaligheid in hun club. Zo zijn ze beter voorbereid om goed en duidelijk te communiceren met onze OKAN-jongeren en gaan ze ook aan het denken over de drempels die jongeren kunnen ervaren bij het toetreden tot een club.

Kwirien Joly, een bevlogen coach van OKAN in actie, vertelt: "Vorig schooljaar was er een goede samenwerking met een skateclub in Diest: we organiseerden niet één, maar een reeks skatelessen, specifiek voor OKAN-jongeren. Zo konden zij proeven van het clubleven in een voor hen veilige omgeving. Deze 8 lessen gingen door in april-mei-juni. Atta Mohammad was een trouwe deelnemer. Hij was elke keer paraat en met veel vallen en evenveel opstaan ontloopte hij zich tot een rappe skater."

Dit schooljaar is het Vrije Tijd team in Diest opnieuw begonnen met skatelessen voor de OKAN-leerlingen. Het enthousiasme van Atta zette de coaches op een nieuwe denkpiste: "We kwamen op het idee om Atta te engageren als vrijwillige lesgever," vertelt Kwirien vol trots. "Hij is intussen ook aangesloten bij een voetbalclub waardoor hij zich niet elke keer kan vrijmaken maar de eerste drie lessen in december was hij erbij om de OKAN-leerlingen te tonen hoe je op je skateboard moet staan en hoe je eenvoudige hindernissen kan bedwingen. Het is erg leuk om te zien hoe gemotiveerd hij dit doet, en hoe hij vooral ook ziet wie er welke hulp nodig heeft."



Atta groeide van gedreven deelnemer naar vrijwillige lesgever.



Elke dag is er een kort verslag van de kampactiviteiten.

Reporter van de dag

Tijdens de schoolvakanties organiseren we verschillende kampen met het oog op taalactivering en -stimulering. Eén van die kampen ging door in Lommel, tijdens de laatste week van de zomervakantie.

Een 15-tal kinderen volgde er een taalstimulerend project om zo de stap naar de eerste schooldag te vergemakkelijken. De aanmeldingen gebeurden door het Huis van het Nederlands en het OCMW.

Op het einde van elke dag mocht 'De reporter van de dag' een kort verslag van de activiteiten geven.

"Mijn zontje vond het heel fijn. Hij heeft vriendjes gemaakt bij het samenspelen. Een hele mooie leuke ervaring, die hij zeker opnieuw wil beleven. Vooral het buitenspelen in de natuur vond mijn zontje zo fijn."

Begeleider Raf ziet duidelijk het effect van zo'n taalkamp. "We merken dat deelnemers van zo'n kampje vaak heel verlegen binnenkomen. De laatste dag van de week zien we dat ze meer open zijn en elkaar durven aanspreken. Vaak ontstaan er vriendschappen en wordt er spontaan Nederlands gesproken tijdens de activiteiten."

Kadervorming die blijft plakken

Tijdens de animatorcursus leren 16-plusers alles wat een animator- begeleider moet kennen en kunnen om op een goede manier met kinderen te werken. Stijn Junius begeleidde in 2021 jongeren naar de eerste 'job van hun leven'.

Wijkhuis Chambéry is gelegen in 'Laag Etterbeek', een zeer gemengde wijk waar arm en rijk, oud en jong en mensen van verschillende culturen naast elkaar leven. De lokale Werking Met Kansarme Jongeren voorziet een brede waaier aan activiteiten voor kinderen en jongeren uit de wijk. Er zijn wekelijks ateliers, sportinitiatieven, taalstimulerende activiteiten, uitstappen, sociaal / artistieke projecten en een stille ruimte om je huiswerk te maken. Tijdens de vakantieperiodes zijn er speelweken en kampen. 17 animatoren leerden er het voorbije jaar samen met Stijn hoe ze de vakantiewerking in goede banen kunnen leiden.

"Deze jongeren hadden de voorbije maanden al heel wat ervaring als moni opgedaan, maar door de pandemie nog niet de kans gehad om de basisopleiding te volgen. Gezien ze eenvoudige thema's al onder de knie hadden, konden we dieper ingaan op enkele moeilijkere modules zoals het maken van grote spelen, omgaan met pesten en het begeleiden van niet-ervaren monitoren." vertelt Stijn.

Tijdens de laatste bijeenkomst in november konden de toekomstige animatoren ervaringen uitwisselen en elkaar tips geven.

5.429
deelnemers

62.070
deelnemersuren

6.768
vormingsuren

461
vormingsinitiatieven

1.903
vormingssessies

267
jeugdwerkers die kadervorming volgen

2.249
deelnemersuren kadervorming voor jeugdwerkers



Justitie

Bij mensen die in aanraking komen met justitie stellen we alles in het werk opdat zij hun plaats in de maatschappij behouden of terug verwerven. We beperken zoveel mogelijk de detentieschade. We bieden werkvloeren aan werkgestraften en werken aan gedragsverandering bij mensen die een leerstraf kregen. Daarnaast lopen er een aantal ESF-projecten voor (ex-)gedetineerden. Deze projecten richten zich op leerloopbaanontwikkeling en opleiding binnen gevangenis en de transitie van detentie naar werk. De synergie met het domein Werk zorgt ervoor dat het domein Justitie steeds steviger verankerd wordt binnen onze organisatie.



Opruimwerken en renovatie in De Lovie in Poperinge.

Van leerstraf naar gedragstraining

Sinds 1995 werken we samen met lokale besturen en justitiehuzen als organisator van leerstraffen. Enkele jaren geleden is de bevoegdheid voor de leer- en werkstraffen overgeheveld van de Federale naar de Vlaamse overheid: het startsein om werk te maken van een vernieuwd aanbod. In nauw overleg tussen de overheid en alle organisaties die actief zijn op het terrein, is er een nieuw kader ontwikkeld dat het bestaande aanbod leerstraffen vervangt. Resultaat van dit proces is dat er in heel Vlaanderen en Brussel een gelijk aanbod beschikbaar is voor de justitiehuzen. Inhoudelijk is dit vertaald in 5 modules van 20 uur gedragstraining. De nieuwe naam gedragstraining verduidelijkt de doelstelling die deze vorming in groep heeft: mensen die een delict gepleegd hebben in de sfeer van agressie, rijden onder invloed, misbruik van drugs of intra-familiaal geweld, positief beïnvloeden.

Eind 2021 zijn de modules inhoudelijk en methodisch vastgelegd en verspreid, en zijn er teams gedragstraining met medewerkers van de verschillende organisaties gevormd in elke provincie. CAW en VIAS zijn de terugkerende partners, aangevuld met enkele meer lokale organisaties en besturen. Voor ons is het aanbod dat voor 2020 enkel in de gerechtelijke arrondissementen Brugge en Dendermonde aanwezig was, uitgebreid naar de provincies Vlaams-Brabant en Brussel, Limburg, Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen. De groep medewerkers is op korte tijd gegroeid van 3 naar 12.

De sterke groei van gedragstraining werd gevolgd door een uitbreiding van het aanbod werkstraffen van West-Vlaanderen naar Antwerpen en Limburg. In deze laatste provincies gaan we met mobiele werkploegen van start en zullen de werkgestraften opdrachten voor sociale organisaties en lokale besturen uitvoeren.



Youssef Harraq zorgt voor een positieve uitvoering van J-oplossing in Hasselt.

J-oplossing

Een individueel traject naar werk, zowel binnen als buiten de muren van de gevangenis.

We merken dat (ex-)gedetineerden hogere drempels ervaren om op de arbeidsmarkt te komen. Met de steun van ESF loopt het project J-oplossing al een aantal jaren in Vlaanderen. Met ondersteuning van het team in West-Vlaanderen startte in 2021 ook in Limburg een werking. Youssef zorgt voor een positieve uitvoering van J-oplossing in de gevangenis van Hasselt. Hij detecteert de noden en versterkt de werkzoekenden richting de toekomst.

“Zonder Youssef zou het me niet lukken. Youssef is diegene die me hoop geeft. Hij doet me geloven dat er mooie kansen voor mij zijn weggelegd.”

Wat maakt de zoektocht naar gepast werk binnen J-oplossing zo uniek?

Wanneer je enige tijd in de gevangenis vertoefde, wordt het moeilijk om opnieuw een job te vinden. Gedetineerden en ex-gedetineerden ervaren niet alleen drempels verbonden aan de straf zoals het ontbreken van een blanco strafregister waardoor werkgevers vaak weigerachtig staan tegenover een aanwerving.

Er zijn vaak heel wat persoonlijke drempels. Denk maar aan een laag zelfbeeld, een tekort aan sociale vaardigheden of een verminderde aandacht voor voorkomen. Ook opgelopen leerachterstand en achterhaald kostenbewustzijn zijn soms obstakels om terug actief bezig te zijn. Bij jongeren zien we daarenboven ook nog een gebrek aan werkervaring en arbeidsattitudes.

Deze werkzoekenden tonen dikwijls ook weinig bereidwilligheid tot het volgen van een bijscholing of opleiding omwille van de financiële drempels en een beperkte mobiliteit.

Hoe start je een traject op?

Sommige werkzoekenden hebben nood aan een heroriëntering op de arbeidsmarkt. Naar aanleiding van hun veranderde context en gezondheidstoestand of wegens het justitieel feit vinden ze niet altijd of niet langer aansluiting bij hun vroegere beroepsoriëntatie. Voor anderen is het belangrijk om aandacht te hebben voor de randvoorwaarden: mobiliteit, huisvesting, gezinssituatie of persoonlijke leefcontext, vrije tijd en financiën. Een snelle opstart van een geïndividualiseerd traject is bijna altijd wenselijk.

Solliciteren vanuit de gevangenis? Kan dat?

Solliciteren is vaak een hoge drempel voor deze doelgroep. Daarom geef ik tijdens de coachingssessies ook sollicitatietraining. We staan stil bij 'de moeilijke vragen' die een werkgever kan stellen. Ik leer hen hoe te vertellen over het verleden en over de 'gaten' in hun loopbaan. Het zijn deze vragen waar (ex-)gedetineerden vaak mee worstelen.

En dan? Wat gebeurt er als de job binnen is?

Het is belangrijk om concrete werkervaring op te doen. Op deze manier kunnen werkzoekenden werkritme opbouwen en referenties verzamelen als opstap naar de reguliere arbeidsmarkt. Ik probeer hun van nabij te coachen, bij te sturen of aan te moedigen. Ik blijf de werkzoekenden opvolgen, ook als ze aan het werk zijn. Aanlampend of outreachend, naargelang hun behoefte en ingesteldheid.

74

trajecten in Brussel (Actiris)

49

trajecten in Competentiebooster 2.0 in Leuven Centraal en Leuven hulpgevangenis

168

trajecten leerstraf in Oostende (30), Brugge (32), Gent-Dendermonde (106)

77

trajecten werkstraf op de werkvloer in Oostende

604

trajecten werkstraf door Halte-R: 147 op de interne werkvloeren en 457 op externe werkvloeren

26

begeleidingen in Oostende en Vilvoorde van mensen die de band met de samenleving (dreigen te) verliezen

35

gedetineerden in de vormingsprogramma's in de drugsvrije afdeling in Brugge

19

gedetineerden in het B-Leave-programma in het penitentiair centrum in Ruiselede



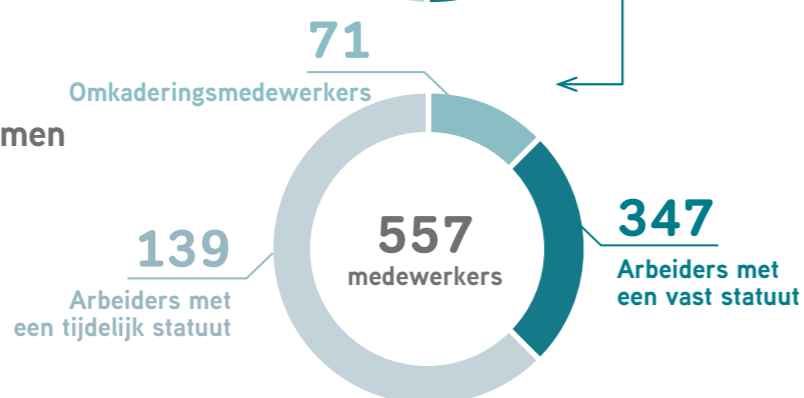
Organisatie in beeld

Kerncijfers - mensen

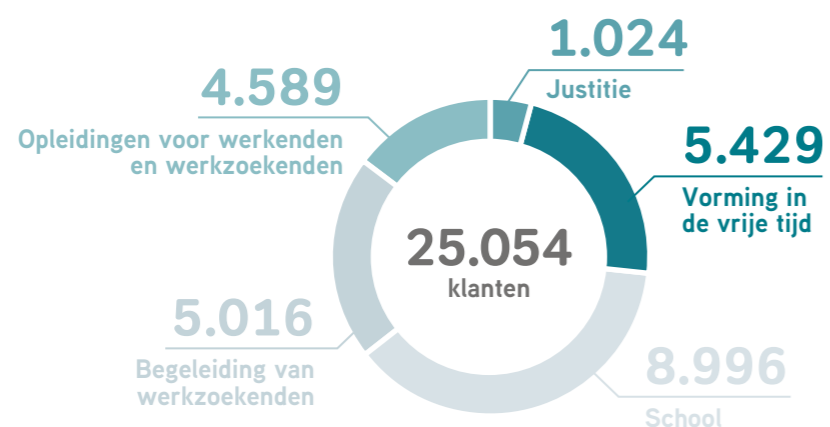
Alle medewerkers



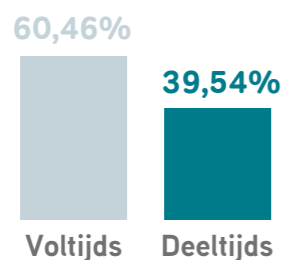
Medewerkers Inclusief Ondernemen



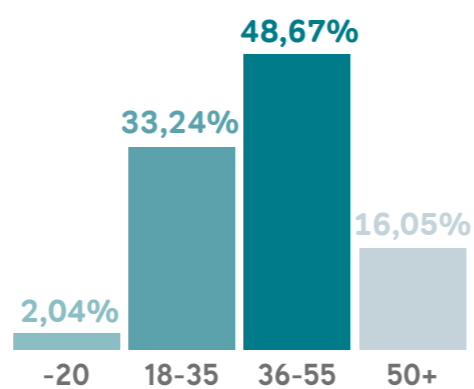
Klanten



Arbeidsduur



Leeftijd



HR-beleid

Baanbrekende werkgever

Op 7 december mochten we officieel onze erkenning als Baanbrekende Werkgever 2022 vieren. Baanbrekende Werkgevers zetten resoluut in op een duurzaam mobiliteitsbeleid en een mensgericht personeelsbeleid. Samen met 49 andere baanbrekende bedrijven en organisaties werkten we een jaar lang rond drie pijlers: 'minder onderweg', 'slimmer en groener onderweg' en 'mensgericht hybride werken'.

"Groep INTRO maakt al enkele jaren komaf met standaard op kantoor werken. Dat kan ook moeilijk anders met 70 locaties verspreid over Vlaanderen en Brussel. Onderweg van en naar een locatie hanteren we het STOP-principe. Dit wil zeggen dat we de voorkeur geven aan stappen of trappen. Lukt dat niet, dan raden we aan het openbaar vervoer te gebruiken." licht Wouter Detienne coördinator Oost-Vlaanderen toe. "Medewerkers kunnen gebruik maken van een Blue Bike. Lukt dat niet, dan staan er deelwagens van Cambio ter beschikking. Als allerlaatste optie gebruiken we de privé wagen." Daarenboven bevinden de meeste locaties zich op minder dan 10 minuten stappen van een mobiliteitsknooppunt, of zijn ze vlot bereikbaar met het openbaar vervoer. Op deze manier blijft de verplaatsingstijd van de medewerkers beperkt én dragen we bij aan een duurzame samenleving.

Groep INTRO vertaalt het medewerkersbeleid in 4 kernwaarden: verbinding, eigenaarschap, solidariteit en gelijkwaardigheid. Vanuit het geloof dat een medewerker het best geplaatst is om zijn werk

zelf te plannen is een ruim kader voor tijds- en plaatsafhankelijk werken uitgewerkt. "Er heerst een sfeer van vertrouwen met grote autonomie voor de medewerkers." vertelt Wouter. "Zo kunnen we bijvoorbeeld werken tussen 6 uur 's ochtends en 22 uur 's avonds. Dit geeft voldoende vrijheid om werk en privé te combineren. Met 6-wekelijks een resultaatgericht opvolgingsgesprek tussen elke medewerker en de leidinggevende houden we de vinger aan de pols. De bespreking van een persoonlijk ontwikkelingsplan maakt deel uit van dit gesprek. Deze ontmoeting versterkt het eigenaarschap van de medewerkers."

Het traject Baanbrekende Werkgever legt de klemtoon op het vergaren en uitwisselen van kennis. Hierop bouwen we verder om een nog duurzamer mobiliteitsbeleid uit te werken.

Baanbrekende Werkgever is een initiatief van De Lijn, Jobat en Antwerp Management School dat ontstaan is in de zomer van 2020.



Wouter op het perron in station Gent-Dampoort.



161

uren interne VTO-activiteiten

35

verschillende opleidingen in het aanbod

893

deelnemersuren

Blended Learning, een gezonde mix van leermomenten

Omdat goed opgeleide mensen doorgaans gemotiveerder en productiever zijn, investeren we al jaren in een opleidingsaanbod dat afgestemd is op de opdrachten en persoonlijke ontwikkelingsnoden van onze medewerkers. Ondanks het vele thuiswerk en andere opgelegde beperkingen, zijn we er het voorbije jaar toch in geslaagd om de talenten van onze medewerkers verder te ontwikkelen. Blended learning, ofwel een gezonde mix van leermomenten die online en/of offline doorgaan, bleek de meest gepaste oplossing voor onze veelzijdige organisatie.

“We hebben gekozen voor blended learning omdat we aanvoelden dat er nood was aan een evenwichtige combinatie van digitale lessen en ontmoetingsmomenten.” vertelt HR-stafmedewerker Ellen Douterloigne, “Het was een uitdaging om de lesgevers op korte termijn op te leiden tot online-lesgevers. Daarnaast komt er heel wat verantwoordelijkheid bij de medewerker te liggen, omdat deze de kans krijgt om op een zelfgekozen tijdstip en locatie te gaan leren. Anderzijds past dit perfect binnen het waardenkader van onze organisatie waar eigenaarschap één van de waarden is.”

Groep INTRO telt meer dan 1000 medewerkers verspreid over 70 vestigingen. Hoe rol je dit uit binnen de organisatie?

Onze leer methode ging uit van het principe ‘Teach-the-teacher’. Met deze manier van opleiden is de medewerker, na het volgen van de opleiding, zelf in staat om te zorgen voor het opleiden en begeleiden van de andere teamleden.

Wat zijn de voordelen van blended learning?

Training aanbieden op locatie én intern heeft vele voordelen. Het geeft medewerkers meer vrijheid omdat een gedeelte op eigen tempo gevolgd kan worden. Terwijl tijdens een ander gedeelte de mogelijkheid bestaat om vragen te stellen en in dialoog te gaan met de lesgever. De combinatie van beide manieren van leren zorgt ervoor dat de training tóch zo effectief als mogelijk is.

Hoe ga je te werk voor opleiding van nieuwe medewerkers?

We hechten zeer veel belang aan het introduceren van nieuwe medewerkers in de organisatie. Nieuwe collega’s moeten niet alleen de systemen leren kennen maar ook de manier van werken. Ook hier is het gebruik van blended learning nuttig. Opleidingen die geen persoonlijke begeleiding vereisen kun je via een digitale omgeving laten lopen. Precies daarom ontwikkelden we de videolessen. De onderdelen waar een begeleider of coach een belangrijke rol speelt vinden beter live plaats. Ondersteunend lesmateriaal kan dan weer via onze digitale Sharepointomgeving beschikbaar gesteld worden.



Diversiteitsplan

Door onze jarenlange ervaring in het begeleiden en tewerkstellen van kansengroepen hebben we veel ervaring opgebouwd rond diversiteit.

Zo hebben we geen strikte diplomaveren, maar kijken we ook naar competenties van de medewerker. We kiezen bewust voor een diverse groep van medewerkers op onze werkvloeren. Diversiteit in leeftijd, afkomst, geslacht,... We zijn een werkgever waar veel collega’s deeltijds werken, ouderschapsverlof of tijdskrediet nemen. We bieden taalcoaching waar nodig en zetten in op individuele coaching om de 6 weken door de directe leidinggevende.

Toch merken we dat we nog zoekend zijn op bepaalde vlakken. Hierdoor kiezen we voor een diversiteitsplan. Het diversiteitsplan heeft betrekking op verschillende domeinen. We leggen het accent op de uitbouw van de instroom en aanwerving van een nóg diversere medewerkersgroep. We willen onze verschillende medewerkers nóg meer op maat coachen en ondersteunen. En we maken werk van interne communicatie aangepast aan al onze collega’s.





Onze waarden

Eigenaarschap

Mensen zijn autonome individuen die hun wensen en behoeften kunnen ontdekken en kunnen bepalen welk groeiproces zo goed mogelijk bij hen past.

Solidariteit

De belangen van andere mensen zijn gelijkwaardig aan de onze. We voelen ons verbonden met en verantwoordelijk voor elkaar.

Gelijkwaardigheid

Gelijkwaardige relaties zijn gekleurd door een onvoorwaardelijke en authentieke waardering van de andere persoon, niet omwille van zijn context of mogelijkheden, maar louter om wie hij is.

Verbinding

Verbinding is de energie die ontstaat tussen mensen als ze zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, als ze kunnen geven en ontvangen en steun en kracht ontnemen aan een relatie.

Gedreven door onze waarden

Donderdagochtend rond half 10. Het is rustig in de werkplaats in de Pieter Daensstraat in Aalst. Enkele lege parkeerplaatsen wijzen erop dat de werkploegen op pad zijn om parken en tuinen om te toveren tot de mooiste stukjes groen in de wijde omgeving.

Een zingende poetshulp wijst de weg naar de burelen op de eerste verdieping waar projectleider Jo Callebaut en werkleider Gillis De Tremerie van de stilte gebruik maken om de komende werkdagen voor te bereiden. De vele kamerplanten verraden de groene vingers van de collega's. Na een koffie is het al snel duidelijk dat beide heren naast de liefde voor hun job, ook de waarden van Groep INTRO delen.

“Eén van de redenen waarom ik bewust gekozen heb voor een job bij Groep INTRO is het eigenaarschap.” steekt Jo van wal. “Als projectleider krijg ik niet alleen veel eigenaarschap, ik slaag er ook in om eigenaarschap te géven. Door de intense manier van begeleiding slaag ik er immers in om een deel van het eigenaarschap bij de collega's te leggen. In het werk dat we samen verrichten voel je dat we bij Groep INTRO inzetten op het versterken van mensen. De persoonlijke ontwikkeling staat centraal en het werk is een middel om te groeien.”

Precies om die reden is het belangrijk om verschillende soorten werk te kunnen aanbieden. Afhankelijk van de haalbaarheid en

leermogelijkheden van de mensen worden diverse teams samengesteld om opdrachten uit te voeren. “Solidariteit en goede samenwerking tussen alle leeftijden is hierin belangrijk.” vult Gillis aan. “Jong kan leren van oud, en omgekeerd. Die solidariteit en het delen van kennis werkt in vele richtingen. Ook negatieve feedback moet kunnen, zolang die op een respectvolle manier gegeven wordt. Tijdens het maandelijks medewerkeroverleg vragen we uitgebreid de mening van de arbeiders en komen we steeds terug op zaken die tijdens het medewerkersforum aangehaald werden als ‘aan te pakken’.”

Gillis startte midden 2021 als werkleider. “Ik was vooral getriggerd door de combinatie van het leiding geven en de handen uit de mouwen steken. Binnen Groep INTRO is iedereen onderdeel van het geheel. De gelijkwaardigheid is op vele vlakken voelbaar. Precies door zo nauw met de mensen samen te werken slagen we erin om de vinger aan de pols te houden.”

“Die gelijkwaardigheid draagt er ook toe bij dat ik me meer verbonden voel.” gaat Jo verder. “Ik vind het belangrijk om zichtbaar en bereikbaar te zijn. Op die manier voel ik me nauwer verbonden met de teams. Door samen te werken kun je ook beter inschatten wat de mogelijkheden zijn van de mensen rondom je, je hebt nauwer contact met elkaar en kan ook beter beantwoorden aan de noden van de klanten.”

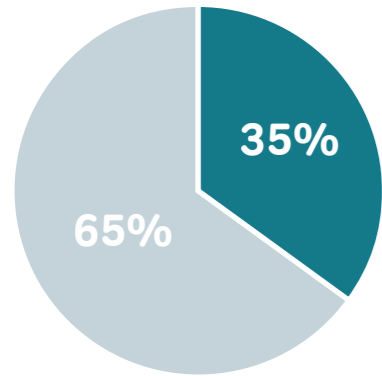
Jo en Gillis tijdens de studiedag plantenkennis in het Vogelzangbos.





Kerncijfers - middelen

Groep INTRO
2021

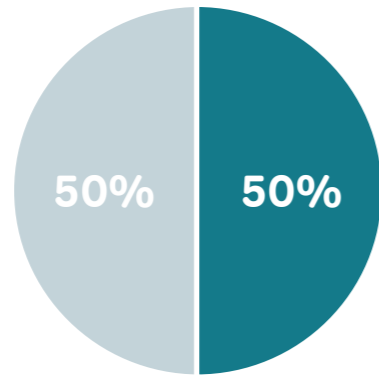


13.462.756
omzet

25.285.605
subsidies

38.748.361
totaal

Groep INTRO
Maatwerk 2021

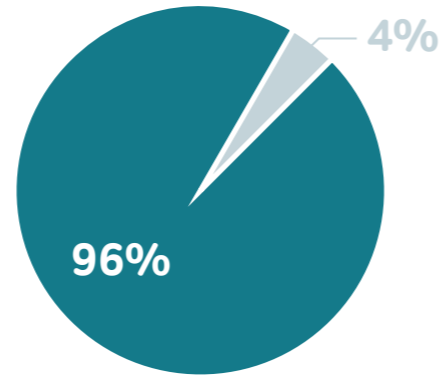


2.922.139
omzet

2.957.219
subsidies

5.879.358
totaal

Groep INTRO
Schoonmaak 2021

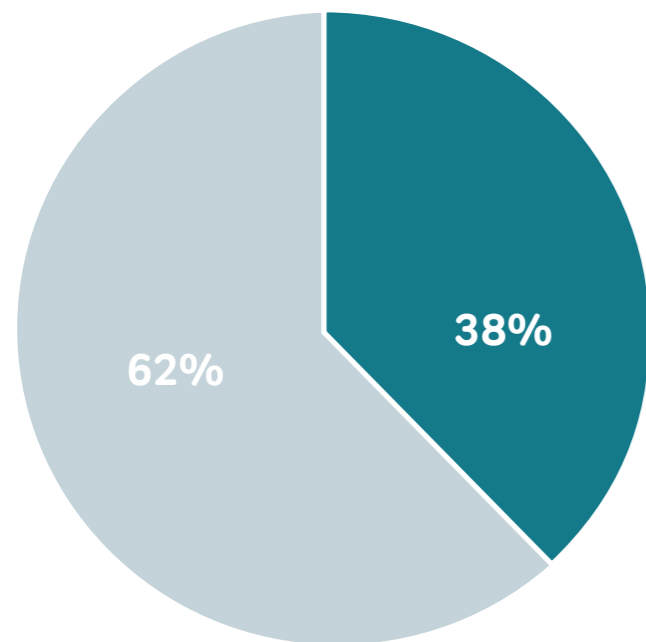


1.215.332
omzet

46.070
subsidies

1.261.401
totaal

Groep INTRO Totaal 2021



17.600.227
omzet

28.288.894
subsidies

45.889.120
totaal

Medewerkersforum: luisteren is een keuze

In oktober – toen de drukte van de zomer achter ons lag en de dagen al wat korter werden – trokken Vicky Coryn en Hendrik De Luca vanuit de directie, samen met coördinator Griet Vandewege naar onze locatie in Melle voor een gesprek met de arbeiders van cluster 22. Die enigszins raadselachtige naam staat voor zo'n 110 medewerkers die samen met 17 werkleiders zorgen voor een veelzijdige dienstverlening: beplanting onderhouden op begraafplaatsen, woningen scannen met het oog op energiebesparing, schilderen in scholen, bomen planten, speelpleinen aanleggen, brandkranen onderhouden, rookmelders plaatsen, bermen schoonmaken, teveel om op te noemen.

Om dienstverlening van hoge kwaliteit te bieden heb je natuurlijk bekwame werkleiders nodig, goed materiaal, aangepaste kledij, voldoende opleiding, aangename arbeidsomstandigheden en een toffe en respectvolle werksfeer.

Tijdens het medewerkersforum wisselden de arbeiders openlijk van gedachten met de directie over deze onderwerpen. Vicky, Hendrik en Griet kwamen in de eerste plaats om te luisteren. Zij wilden van de medewerkers horen wat goed gaat, wat beter kán, wat beter

moét. Sommige medewerkers voelden zich eerst wat onwennig. Anderen grepen meteen de kans om een voorstel op tafel te leggen. Die voorstellen waren heel uiteenlopend: een opleiding om veiliger te kunnen werken op de openbare weg, een aanpassing van de uurroosters, een smartphone per ploeg om foto's te nemen van de uitgevoerde werken om nieuwe klanten aan te trekken.

De medewerkers kwamen erg constructief uit de hoek: hun inbreng was toekomstgericht, de klemtoon lag op oplossingen vinden en ze koppelden dit aan de vraag wat ze zelf kunnen doen. Ondertussen is er een opvolgplan waar alle betrokkenen aan kunnen meewerken.

De pluspunten van deze goed voorbereide gesprekken zijn velerlei: arbeiders leren hun mening formuleren, de directie toont expliciet hun interesse en waardering voor het vaak zware werk en ze krijgen meer inzicht in de werkomstandigheden. Wat Vicky, Hendrik en Griet hoorden tijdens dit gesprek, speelt zeker een rol bij latere beslissingen. Ze weten immers beter wat de medewerkers belangrijk vinden en kunnen rekening houden met hun voorstellen.

Het team van onze vestiging in Melle.



* Wij ontvangen subsidies van Actiris, de Europese overheid, de federale overheid, lokale besturen, provincies, sectorfondsen, VDAB, de Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse Gemeenschapscommissie.



Locaties

West-Vlaanderen

Brugge
Ieper
Kortrijk
Oostende
Roeselare

Oost-Vlaanderen

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

Antwerpen

Antwerpen
Boom
Mechelen

Brussel

Anderlecht
Molenbeek
Schaarbeek

Vlaams-Brabant

Asse
Diest
Grimbergen
Haacht
Halle
Leuven
Sint-Pieters-Leeuw
Steenokkerzeel
Tienen
Vilvoorde
Zaventem

Limburg

Genk
Hasselt
Lommel
Maaseik
Maasmechelen
Pelt
Sint-Truiden



Bestuur

Algemene Vergadering

Bambust Johny
Cloet Margot
Colsoul Daniëlle
De Smet Winand
Huyghe Serge
Jansen Frank
Nieuwdorp Paul
Pauwels Mario
Pex Gilbert
Schulpen Luc
Spitaels Raphaël
Van Den Eede Eddy
Verschueren Luk, voorzitter
Vervloet Louis
Vyverman Johan

Raad van Bestuur

Bambust Johny
Cloet Margot
Colsoul Daniëlle
De Smet Winand
Huyghe Serge
Jansen Frank
Nieuwdorp Paul
Pex Gilbert
Schulpen Luc
Spitaels Raphaël
Verschueren Luk, voorzitter

Directie

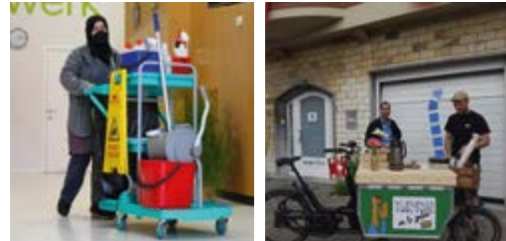
Algemeen directeur
Vicky Coryn

Directeur Vorming, Coaching en Advies
Herman Verhelst

Directeur Inclusief Ondernemen
Hendrik De Luca

Diensthooft HR
Katrien Van Maele

Diensthooft Financiën, Logistiek en IT
Frederik Van Eenoo



Colofon

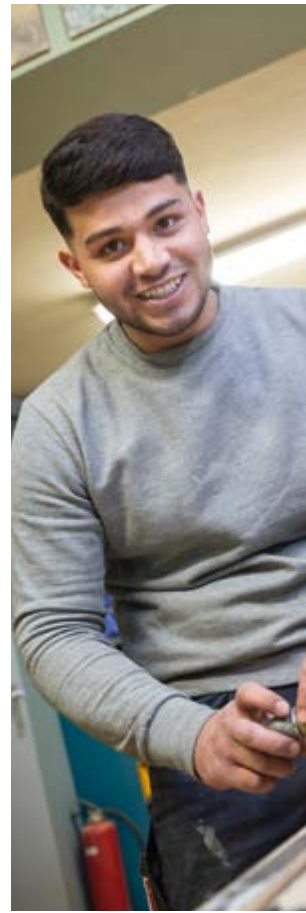
Copyright
2021 Groep INTRO

Verantwoordelijke uitgever
Vicky Coryn

Vormgeving
Buro Knal

Niets uit deze uitgave mag u veele-
voudigen, door middel van druk, foto-
kopieën, geautomatiseerde gegevens-
bestanden of op welke andere wijze
ook zonder voorafgaande schriftelijke
toestemming van de uitgever.

De cijfers die we in dit jaarverslag pre-
senteren zijn de resultaten van onze
activiteiten in 2021.



Voor de realisatie van de vele projecten binnen Groep INTRO werken we samen met vele partners: provinciebesturen, diverse steden en gemeenten en meerdere organisaties uit de opleidings-, vormings- en tewerkstellingssector.



Groep INTRO vzw

Charles Parentéstraat 6,
1070 Brussel

T +32 (0)2 242 85 43

info@groepintro.be

Volg ons op

www.groepintro.be

Facebook

LinkedIn