Jaarverslag 2018

GroepINTRO
SAMEN RICHTING GROEI

Colofon

Copyright
© 2019 Groep INTRO

Verantwoordelijke uitgever
Vicky Coryn

Vormgeving
Toast Confituur

Drukkerij
Graphius

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

Voorwoord

Groep INTRO in een nutshell is geen eenvoudige opdracht.

Want hoe vertel je kort en snedig wat we elke dag met meer dan 660 medewerkers voor bijna 16.000 klanten doen en dat op meer dan 50 locaties?

Het was één van onze strategische krijtlijnen van het voorbije jaar. We deden een oproep naar "medewerkers met goesting". Goesting om samen met de directie de merkstrategie van onze beide organisaties (Groep INTRO en Groep INTRO Maatwerk) helder te krijgen. We hebben er best lang over gedaan want het was dan ook geen eenvoudige opdracht. Walk your talk is hierbij ons leidend kompas geweest. We willen zeggen wat we doen maar ook enkel doen wat we zeggen. Aan iedereen die met ons samenwerkt willen we alleen maar beloven wat we kunnen waarmaken. Niets meer, niets minder.

INTRO Maatwerk, INTRO Werk, INTRO School, INTRO Vrije tijd, INTRO Buurt en INTRO Justitie…

Binnen deze zes domeinen coachen en begeleiden wij mensen die op één of andere manier afstand of belemmeringen ervaren én ondersteunen we bedrijven, organisaties, scholen en openbare besturen die zelf oplossingen willen vinden en kansen willen creëren door inclusief te gaan werken.

Dit jaarverslag geeft je een inkijk in deze zes pijlers van onze organisatie. We zochten opnieuw enkele boeiende verhalen, leuke anekdotes en sprekende foto's.

Lees zeker het verhaal van Parfait en Valerie die dagelijks door weer en wind huis aan huisbedeling doen, of Juan en Youssef die met een groep jongeren door de woestijn trokken, of de getuigenis van Sylvie, onze job -en taalcoach bij Umicore.

Stuk voor stuk verhalen van mensen met een ongelofelijke grinta. Wat dat betekent lees je op blz. 13 maar ik kan je alvast zeggen dat ik bijzonder trots ben om elke dag met zo'n gedreven groep mensen te mogen samenwerken.

Dus beste lezer, laat je meevoeren in onze verhalen, sla een babbel met één van onze collega's als je ze tegen het lijf loopt of check onze nieuwe website www.groepintro.be. Je zal merken dat we je heel wat te vertellen hebben…

Veel leesplezier!

Vicky Coryn
Algemeen directeur Groep INTRO – Groep INTRO Maatwerk

Inhoud

6 INTRO Maatwerk

- Horeca → 8
- Groen, Hout, Renovatie en Energie → 10
- Fiets en Mobiliteit → 12

14 INTRO Werk

22 INTRO School

24 INTRO Vrije tijd

20 INTRO Buurt

28 INTRO Justitie

30 Algemeen

- Kerncijfers → 30
- Loopbaan bij Groep INTRO → 32
- Duurzame onderneming → 35

1 Maatwerk

Onze inclusieve ondernemingen leveren duurzame producten en diensten aan bedrijven, lokale overheden en particulieren. De werkomgeving en de begeleiding is aangepast aan de mogelijkheden van de medewerkers. Ze hebben een betaalde job en kunnen - geleidelijk en voor zover mogelijk - doorstromen naar het normaal economisch circuit.

Coaching en groei gaan hand in hand

Doorstromen naar het normaal economisch circuit gaat niet voor iedereen vanzelf. Dat wordt pas mogelijk als de medewerkers de nodige competenties ontwikkelen en als heel wat randvoorwaarden in orde zijn.

Werkleiders worden in beslag genomen door de dagelijkse begeleiding van het team, de dienstverlening aan klanten, wijzigingen in de planning, nieuwe opdrachten vinden en zorg voor het machinepark. Daardoor hebben zij onvoldoende ruimte om de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers centraal te stellen.

Daarom hebben we deze opdracht toevertrouwd aan een team van acht coaches. Zij focussen zich op de persoonlijke groei van de medewerkers en helpen hen om drempels richting doorstroom weg te werken. De coaches volgen de medewerkers van instroom tot doorstroom. Ze maken een persoonlijk ontwikkelingsplan met groeikansen en (deel-)doelen die haalbaar en realistisch zijn. Ze leggen ook contacten met potentiële werkgevers en ondersteunen hen bij de aanwerving van onze doorstromers.

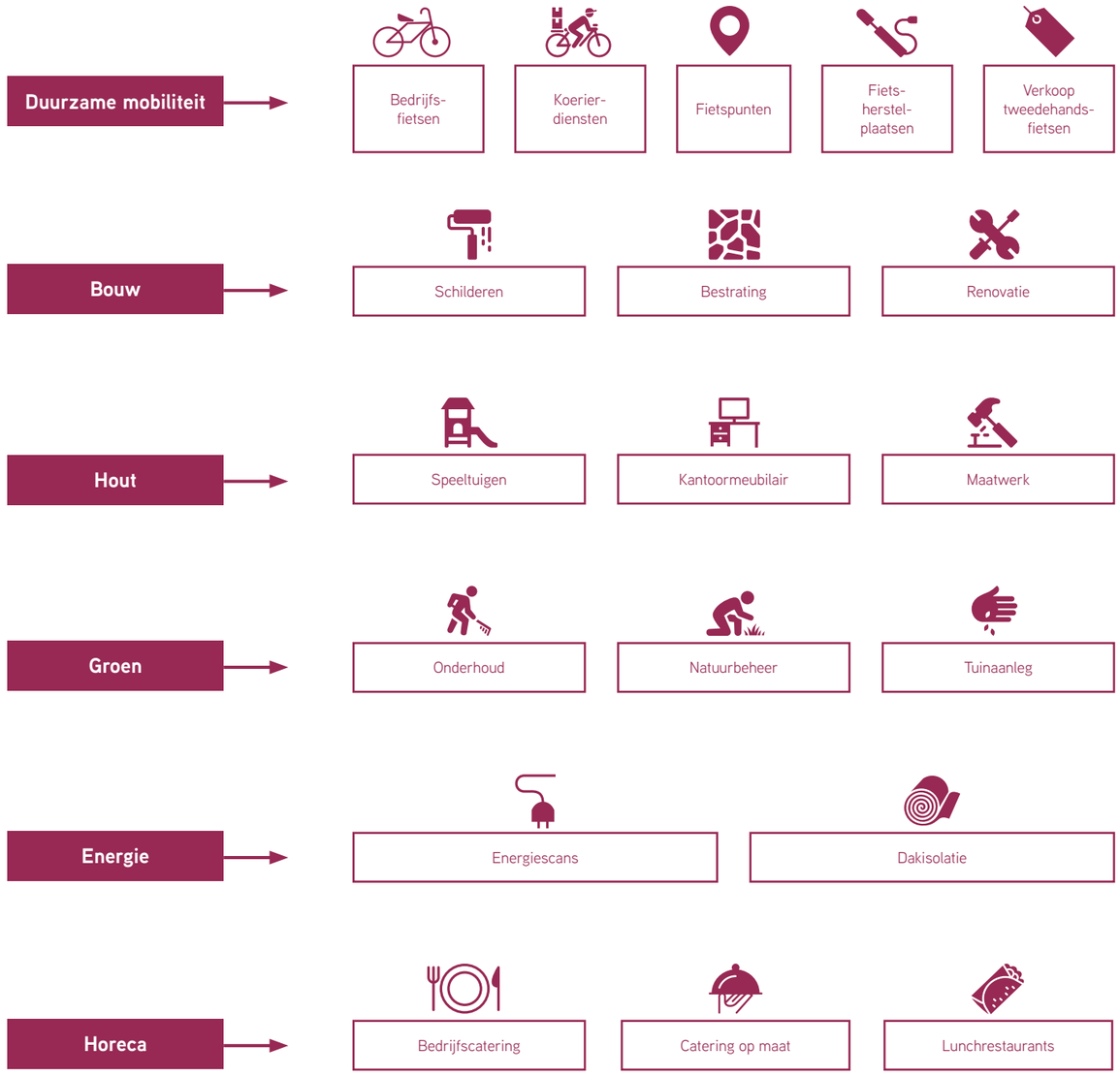
Door de coaches samen te brengen in één team geven we het ontwikkelingstraject van de medewerkers een duidelijke plaats én professionaliseren we de competentieontwikkeling en het doorstroombeleid.

In onze maatwerkbedrijven begeleidden we in de loop van het jaar zo'n 350 medewerkers in 15 statuten: activeringsstage VDAB, arbeidszorg, artikel 60, beroepsinlevingsovereenkomst (BIO), brugproject, inschakelings-GECO Brussel, LDE met en zonder Sociale Inschakelingseconomie, reguliere tewerkstelling, Sociale Inschakelingseconomie, Sociale Maribel Deeltijds Leren, Startbaan, Sociale Werkplaats, vrijwilligerswerk, werkstraf en werkervaringsstage (WES).

De tewerkstelling verschilt sterk naargelang het statuut in looptijd, begeleidingsnoden van de medewerkers, verwachtingen van de toeleiders enz. Het is duidelijk dat we naast de aandacht voor technische en generieke competenties even zeer de focus richten op diverse zorg- en welzijnskenmerken van medewerkers.

Naast de grote aandacht voor coaching was 2018 het jaar van een sterke inzet op het bedrijfsmatige aspect: een efficiëntieoefening stelt ons in staat om de komende jaren een performante onderneming te blijven.

Onze maatwerkondernemingen zijn actief op drie domeinen: 'horeca', 'groen, hout, renovatie en energie' en 'fiets en mobiliteit'.



1.1 Horeca

Onze horecaondernemingen combineren het beste van twee werelden. Lekkere maaltijden met verse en lokale producten, klaargemaakt op een ecologisch en sociaal verantwoorde manier. Kortom, h'eerlijk eten bij Koek & Ei in Sint-Niklaas of in de Refuge in Mechelen. Bij De Vijver Media (televisiebedrijf Woestijnvis) verzorgen we het in-house lunchrestaurant. Maar hier stopt het niet. Iedereen kan een beroep op ons doen voor catering op maat voor een waaier aan feesten en evenementen.

Zero Waste

Gedaan met de voedselverspilling: dat is het nieuwe motto van onze horecazaken. Wat blijkt? De middelen daarvoor moet je echt niet ver gaan zoeken. Met efficiënter stockbeheer, een weeklunch in plaats van een dagmenu en dezelfde ingrediënten die we op een heel andere manier verwerken, kom je al een heel eind. Voeg daarbij de app 'Too Good To Go' en met de verkoop van 40 extra maaltijden per maand, doe je de voedselverspilling met 246 kg per jaar dalen. Hoe werkt het? Via de app kunnen mensen onze 'overschotten' zien. Die halen ze na sluitingstijd op tegen een klein bedrag. De ophaler heeft h'eerlijk eten, wij krijgen nieuwe klanten over de vloer en er wordt geen voedsel verspild. Win-Win-Win!

Star Quality

Misschien ben jij een trouwe kijker van 'De Mol', 'Zo Man Zo Vrouw' of 'DIW'. Dan ben je ongetwijfeld fan van Jani, Gilles, Jan-Jaap, Otto-Jan, Elodie, Jeroom en Frances.

Werkleider Guust en 8 medewerkers leggen hen en hun crewleden dagelijks in de watten in het bedrijfsrestaurant van De Vijver Media (televisiebedrijf Woestijnvis en SBS Belgium, VIER, VIJF en ZES) in Vilvoorde. Als zij stralend verschijnen op TV, dan zijn wij er zeker van dat onze kwaliteitsvolle en lekkere maaltijden daar voor iets tussen zitten!

Het team kookt van half acht tot elf uur en tegen het middaguur staan 160 maaltijden klaar in het restaurantbuffet: een dagschotel mèt vegetarische variant, bereid door het hele keukenteam, belegde broodjes gesmeerd door Patricia, rijkelijke salades uitgevonden door Dao en een dagsoep met brood, gemixt door Ershat. Het team kookt met kwaliteitsvolle ingrediënten, volgens het seizoen en met een knipoog naar de wereldkeuken. De dranken komen uit het meest hippe en biologische aanbod van het moment. Uiteraard alcoholvrij, want ook na de lunch moet er gewerkt worden!

Na de drukte ruimt het team op, labelt de overschotten, poetst grondig, noteert de tekorten, plaatst de bestellingen en vertrekt om 15u30 naar huis om… opnieuw te koken voor zijn of haar gezin. Of om… de benen een keertje zelf onder tafel te schuiven?

Inside-weetje: "De producers, de crew, de regisseurs en de presentatoren eten graag een lunch met dezelfde uitstraling als die van hun programma's: met veel pit en … avontuurlijk!"

"
Ann

Een lekkere veggie croque met ambachtelijk brood en heerlijke verse groenten. De inrichting is origineel en eigentijds. Een aanrader!

"
Tessa

Ons eerste bezoek als nieuwe inwoners van Sint-Niklaas. Ik hou wel van het nononsense-concept. Het interieur is relaxed, de muziek OK en de prijs-kwaliteit-verhouding goed. Eerlijke voeding dus. Voor mij moet dat niet meer zijn. We komen zeker terug.

57.547
maaltijden

12.791
belegde broodjes

10.231
liter soep

koek&ei h'eerlijk eten

refuge h'eerlijk eten

1.2 Groen, Hout, Renovatie en Energie

> Werkleider Stefaan
> **Het was een uitdagend project waarbij we een beroep deden op alle competenties van alle medewerkers. Zij leerden ontzettend veel bij tijdens deze opdracht.**

Onze groenploegen leggen stadsparken en privétuinen aan en zorgen voor het onderhoud. De renovatieploegen doen grote renovaties, kleine klussen en onderhouden publieke installaties. Onze houtateliers maken producten op maat, van avontuurlijke speeltuigen over vogelkijkhutten tot originele zitbanken. De energiesnoeiers zorgen met kleine en grote ingrepen voor een rationeler energieverbruik van particulieren.

Kilometers haag geschoren, hectaren gazon gemaaid en tonnen onkruid gewied

Dat doen we jaarlijks al fluitend! Maar we kunnen ook enkele nieuwe projecten presenteren. Kwam je laatst nog in Aalst, dan heb je ze misschien gezien. Samen met de stad legden we 70 geveltuintjes aan. De bewoners – midden in de stad – zijn zeer blij met hun gevelklimmer en de kruidenplantjes.

In Dendermonde en Assenede lieten we sporen na onder vorm van wadi's. Wadi's zijn kunstmatige kreken die heel wat spelmogelijkheden bieden voor kinderen en een kweekbodem zijn voor fauna en flora.

Wij zijn stilaan dè partner voor het onderhoud van hydranten (bluswatervoorzieningen). De brandweer heeft die nodig als extra watervoorziening en dus is het van groot belang dat ze goed onderhouden en vrij van onkruid zijn. Daarvoor kunnen ze nu ook in Sint-Niklaas en in het Meetjesland op ons rekenen.

Ons team in Temse maakte in opdracht van de huisvestingsmaatschappij van Beveren met kleine klussen en grote renovaties tientallen huizen weer verhuurklaar. Dat gaf zonder meer een boost aan de technische vaardigheden van de arbeiders die hieraan gewerkt hebben.

Lentegroen en herfstbruin in een prachtige ecotuin

Stel je koopt een huis in Sint-Amandsberg. Dat huis heeft een klassieke tuin met grote dennenbomen. Mooi, maar niet helemaal de ecologische gezinstuin waar je van droomt. Hoe kan je dan toch die droom verwezenlijken?

De groenploeg van Aalst nam de uitdaging aan. Met de hulp van de tuin- en landschapsarchitect van het ontwerpatelier Korstmos, verzorgde het team dit project van begin tot einde: startend met de afbraak van de bestaande tuin, de opbouw van de ecologische tuin en de nazorg.

Dit project is een voorbeeld van een boeiende samenwerking van een maatwerkbedrijf met de reguliere economie. Een samenwerking die zeker navolging krijgt.

En de opdrachtgever? Naast het feit dat hij zeer tevreden is over het verloop van het project en de professionaliteit van de groenploeg, genieten hij en zijn gezin van hun prachtige ecologische tuin.

Wil je meer weten over dit project en de boeiende samenwerking? Bekijk het filmpje via de QR-code.

1.300
energiescans

685
waterhydranten onderhouden

164
ha ecologisch verantwoord beheer van natuurgebied

4
speelplaatsen van Aalsterse scholen groener gemaakt

45
speelpleintjes onderhouden en gemonitord op vlak van veiligheid

51
km² boomspiegels onkruidvrij gehouden

26
km haag geschoren in Aalst

70
geveltuintjes aangelegd in Aalst

178
arbeiders begeleid (189 trajecten)

55
huizen van huisvestingsmaatschappijen en verhuurkantoren weer verhuurklaar gemaakt

1.3 Fiets en Mobiliteit

Onze Mobyspots brengen meerdere duurzame mobiliteitsoplossingen samen onder één dak. We verhuren en herstellen fietsen van particulieren, bedrijven en organisaties en verkopen tweedehandsfietsen voor kinderen, mannen en vrouwen. Onze Grintakoeriers zijn een ecologische én goedkope 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.

Zo gefikst

Eén zinsnede uit het bestuursakkoord van de stad Vilvoorde valt ons in het bijzonder op: "Een slim mobiliteitsbeleid van een duurzame stad vraagt om toepassing van het STOEP-principe en van deelmobiliteit."

Het STOEP-principe gaat om het gradueel inzetten van vervoersvormen: de S van Stappen (te voet), de T van trappen (fietsen), de O van openbaar vervoer (trein, tram, bus of metro), de E van elektrisch vervoer en de P van de klassieke personenwagen.

Als de laatste fietsenwinkel begin 2018 haar deuren sluit in Vilvoorde, ruikt Groep INTRO haar kans. Drie overlegmomenten met bouwpromotor Matexi en de Kruitfabriek later, stropen interne klusploegen, werkleiders en medewerkers de mouwen op en zorgen voor een ware metamorfose in één van de ateliers ter hoogte van de Kruitfabriek. Eind 2018 ontpopt er zich een professionele fietsherstelplaats waar elke enthousiaste fietser voortaan terecht kan voor het herstel, het onderhoud of de huur van een fiets. Ook voor het aankopen van een tweedehandsfiets kan je bij ons aankloppen. We zijn trots op deze grote stap en kijken de toekomst hoopvol in de ogen.

Waar vind je meer Grinta*... dan bij onze Grintakoeriers?

Als wij een wedstrijd uitschrijven voor de meest gemotiveerde medewerker, zijn er twee mensen die heel hoog zullen eindigen. Misschien wel op plek 1 en 2. Het gaat om Valerie en Parfait, onze fietskoeriers van Halle. Samen met een zestal collega's en werkleider Steven vormen zijn het team Grintakoeriers Vlaams-Brabant. Parfait en Valerie werken resp. 11 en 7 jaar voor Groep INTRO. Met heel veel plezier. Zij brengen gemeentelijke infobladen, afvalkalenders en andere folders huis-aan-huis in verschillende gemeenten van Vlaams-Brabant. Altijd met de fiets. Sinds kort is die elektrisch.

Parfait en Valerie doen dat zo graag dat zij zich door niets of niemand laten ontmoedigen. Begin maart waarschuwde Frank Deboosere om alsjeblieft binnen te blijven wegens zware storm. Wel, er was meer nodig om Parfait en zijn fiets tegen te houden, namelijk een regelrecht verbod van de bazen. En vorige zomer ging de thermometer meerdere dagen boven de 35°. Ook dat was geen probleem voor Valerie en Parfait. Veel bussen op de baan of zware vrachtwagens, in het centrum fietsen of op den buiten: voor hen is dat allemaal prima! De folders en infobladen worden hoe dan ook volgens plan en op tijd bezorgd.

Of ze niet héél af en toe dromen van een andere job? "Ben je gek! We zijn alle dagen buiten. We bewegen veel. We maken een praatje met bekenden en onbekenden. We zijn nooit ziek en gaan alle dagen met plezier werken."

Eén ding is misschien dan toch ietsje minder aangenaam. Als ze geen folders of brochures rondbrengen, helpen ze een handje in de Fietsherstelplaats van Halle: de keuken opruimen, het materiaal ordenen, de toiletten schoonmaken. Niet dat ze dat niet graag doen! Maar dan moeten ze binnen werken. En zij zijn nu eenmaal het allerliefste altijd buiten.

Een woord van kritiek krijg je er niet uit. Ook niet op de 'chefs'. Want ook met hen is de verstandhouding prima. Kortom, Parfait en Valerie zijn topmedewerkers: ze zijn loyaal, vriendelijk, enthousiast en ontzettend gemotiveerd.

Oh ja, tot slot nog dit: stel dat we die wedstrijd écht organiseren, wie zou dan op 1 eindigen en wie op 2? Tsja, dàt kunnen we onmogelijk voorspellen.

727
verkochte tweedehands-fietsen

4.621
verhuurde fietsen

147
medewerkers begeleid op 17 locaties

* Grinta: Italiaans voor 'lef, durf, doorzettingsvermogen, karakter'. Vaak gebruikt in het wielermilieu om aan te geven dat renners gedreven worden door een enorme wil om te winnen. Bij ons betekent dit gewoon: de wil om je werk graag, goed en met de glimlach te doen!

2 Werk

784

Klanten die in het kader van 3 VDAB-tenders een job vinden

Onze doorstroompercentages voor de 3 tenders: Tender Intensieve Begeleiding en Bemiddeling: 51,7%, ($\bar{x}$46,5%), Tender Intensieve Begeleiding en Bemiddeling Anderstaligen: 56% ($\bar{x}$50,4%) en Tender Werkplekleren: 39,1% ($\bar{x}$41,1%). Voor de eerste twee projecten halen we de hoogste score in Vlaanderen.

68

Bedrijven en organisaties waar we taalcoaching doen

201

Bedrijven en organisaties waar we opleidingen geven

136

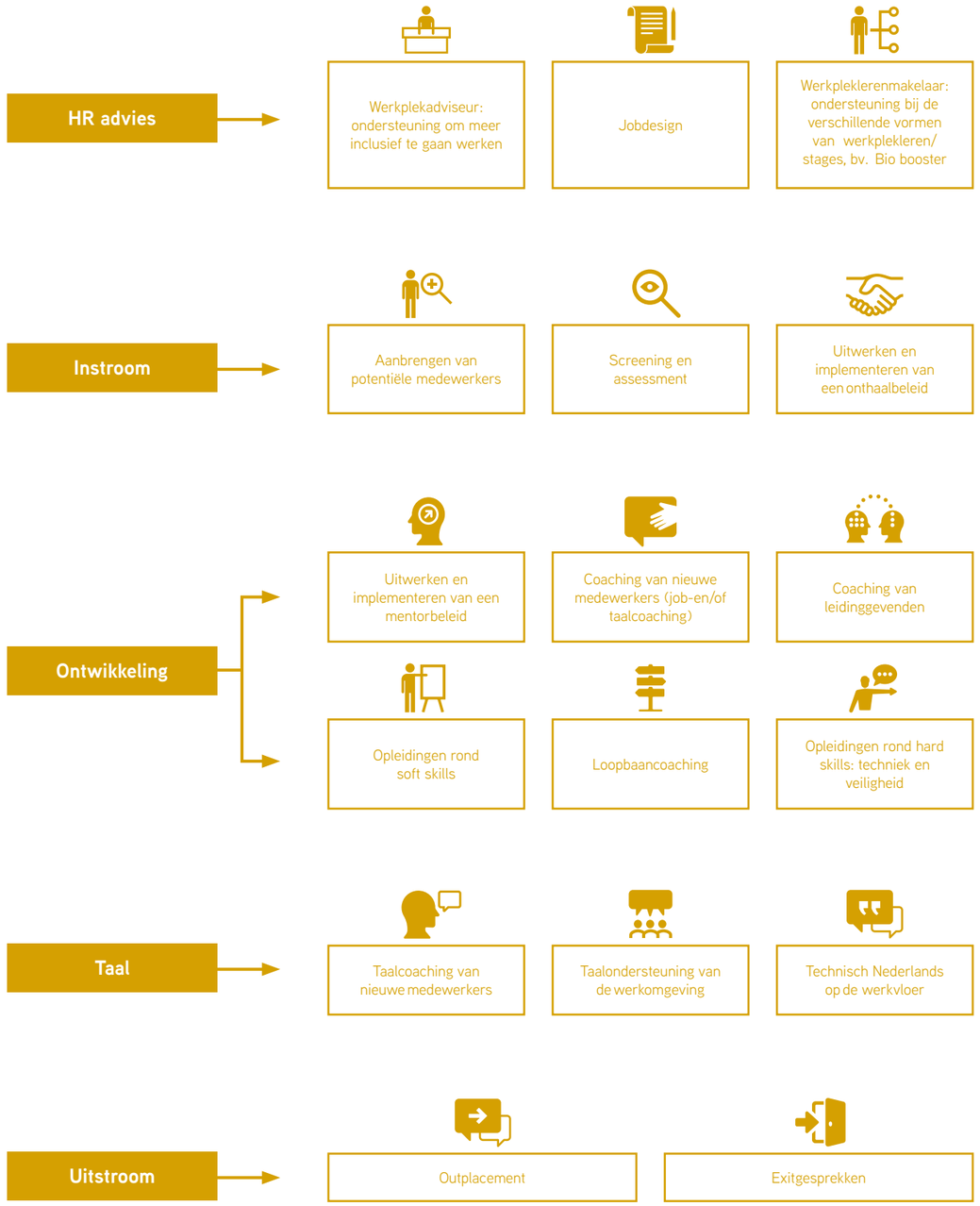
Referentiebewijzen Inclusief Ondernemen uitgereikt

We zoeken, vinden en ontwikkelen ongezien talent dat we vervolgens door de juiste matching op de arbeidsmarkt brengen. Hiervoor werken wij samen met lokale besturen, ESF, VDAB, Actiris en vele bedrijven. We ondersteunen werkgevers, werkzoekenden en werkenden in alle aspecten van de loopbaan en de HR, altijd met de focus op het inclusiever maken van de arbeidsmarkt.

Werkgevers

De economische groei van bedrijven staat in bepaalde sectoren en functies onder druk door een tekort aan geschikte werkkrachten. Werknemers uit de kansengroepen kunnen zeker een antwoord bieden, maar zij hebben vaak intensieve coaching nodig om inzetbaar te worden en te blijven. Bovendien is het potentieel aan inzetbare werkzoekenden zeer divers. Bedrijven weten niet altijd hoe ze met die diversiteit op hun werkvloer kunnen omgaan. Naast coaching van die medewerkers, vergt dit ook coaching van de collega's en de leidinggevenden.

Er zijn in ieder geval genoeg bedrijven – KMO's, grote ondernemingen, overheden en organisaties - die deze groepen kansen op tewerkstelling en groei willen bieden, uit economische overwegingen en als maatschappelijk engagement. Die werkgevers kunnen op ons rekenen voor alle aspecten van aanwerving en on-boarding, productie, training en rendement, bedrijfscultuur en inzetbaarheid. Daarvoor ontwikkelden we een producten- en dienstenpakket voor de volledige HR-keten: screening, selectie, coaching, intervisie, exitgesprek, outplacement enz. Wij gaan verder dan coaching en vorming. We bekijken de werkprocessen en de arbeidsorganisatie met het oog op meer inclusiemogelijkheden. Onze aanpak is resultaatsgericht en concreet. We vertrekken vanuit een heldere analyse van de vraag van werkgevers en zetten samen met hen stappen richting meer 'inclusief ondernemen'.



Werkzoekenden

We hebben een breed aanbod van **opleidingen, begeleidingen en coaching** voor mensen die op zoek zijn naar een passende tewerkstelling. Met individuele begeleiding, verschillende vormen van werkplekleren, competentieversterkende opleidingen en sollicitatietrainingen begeleiden we hen om passend werk te vinden. De projecten doen we in opdracht en met de steun van VDAB, Actiris, ESF en OCMW's.

De **activering, begeleiding en bemiddeling** gebeurt met werk- welzijnstrajecten, activeringsbegeleiding, detentieprojecten, werkervaringsprojecten, werkplekleren, werkinlevingsprojecten en intensieve begeleiding- en bemiddelingstrajecten naar werk.

Tal van **competentieversterkende opleidingen** vervolledigen ons aanbod: professionele schoonmaaktechnieken, huishoudhulp, onderhoudsassistent in de social profit, keukenmedewerker (onder andere voor anderstaligen), hulpschrijnwerker, autoschadehersteller, winkelbediende voor anderstaligen, basisopleiding bouw (Bouwwijzer), dakdekker, PVC&ALU-schrijnwerker, metselaar-bekister, Zorgwijzer, Vooropleidingen Social Profit.

Werknemers

Via de sector- en vormingsfondsen kunnen werknemers een opleiding volgen of taalcoaching krijgen. Ze leren nieuwe vaardigheden of kunnen hun vaardigheden verder ontwikkelen. Daarnaast kunnen werknemers bij ons terecht voor job- en taalcoaching, loopbaanbegeleiding en outplacement.

Groei in 2018

I-Diverso
Groep INTRO vzw en WEB vzw ontwikkelen al meer dan 25 jaar expertise in HR-dienstverlening, gericht op de inschakeling van iedereen die drempels ervaart bij het vinden van een job. Beide vzw's focussen op de intensieve begeleiding op maat van kwetsbare groepen.

Deze expertise biedt antwoorden op de grote uitdagingen van de huidige arbeidsmarkt en op de noden van bedrijven die inclusiever willen worden. Een inclusieve onderneming streeft naar de succesvolle integratie van een diversiteit aan werknemers. Ze benutten de meerwaarde van deze diversiteit om een performant bedrijf te worden.

In 2018 was de tijd rijp om actief naar buiten te treden met onze creatieve en duurzame oplossingen. Daarom werd een economisch samenwerkingverband (ESV) tussen beide vzw's opgericht met de naam I-Diverso. Op deze manier kunnen we samen onze dienstverlening over heel Vlaanderen en Brussel uitrollen. We zetten daarmee onze expertise veel pro-actiever en breder in de markt dan ooit tevoren. We trekken dus nog meer zelf met ons aanbod naar werkgevers om onze oplossingen op maat voor te stellen. We verlenen advies, ondersteunen rekrutering, ontwikkelen tal van coachingsvormen en opleidingen en ondersteunen werkgevers met subsidieaanvragen.

In elke regio staan accountmanagers klaar om organisaties, bedrijven en ondernemingen mee te nemen 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.

GOB
In 2018 kregen we een erkenning als Gespecialiseerde Opleidings- en Begeleidingsdienst in Antwerpen, West-Vlaanderen en Oost-Vlaanderen met een contingent van 212 trajecten. Een GOB-dienst begeleidt mensen die kampen met sociale, psychische, mentale of fysieke problemen waardoor zij moeilijk duurzame tewerkstelling bereiken.

De begeleiding is tweeledig. Eerst is er de ondersteuning in de zoektocht naar een passende tewerkstelling via intensieve ondersteuning, vormen van werkplekleren en sollicitatiebegeleiding. Daarnaast ondersteunen we de werknemer via jobcoaching om goed te functioneren op de werkvloer. De jobcoach bedenkt oplossingen om zo goed mogelijk aan de wensen van de werkgever te voldoen en coacht de collega's en de leidinggevenden om de tewerkstelling zoveel mogelijk slaagkansen te geven.

Tender Tijdelijke Werkervaring (TWE)
In Antwerpen, Waas en Dender, Halle-Vilvoorde, Gent en Meetjesland vinden deelnemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt dankzij onze begeleiders (terug) aansluiting door middel van werkplekleren. Onze jobhunters maken werkgevers warm om hun bedrijfsdeuren open te stellen voor deze doelgroep.

Grenzeloos samenwerken
Je bent technisch goed geschoold, er zijn veel vacatures en toch geraak je moeilijk aan een job. Dat is helaas mogelijk als je slechts een beperkte kennis van het Nederlands hebt.

I-DIVERSO
SCHAKEL NAAR INCLUSIEF ONDERNEMEN

Umicore is een materiaaltechnologiebedrijf met bijna 2.000 werknemers dat bekend staat als een goede werkgever. Technische arbeidersprofielen vinden, is voor hen nochtans een grote uitdaging. De rekruteringstesten voor vaste tewerkstelling bij Umicore zijn intensief. Er gelden zeer hoge veiligheidsnormen die internationaal zijn vastgelegd. Het spreekt voor zich dat dit moeilijk haalbaar is voor anderstaligen.

Tot voor kort kreeg geen enkele anderstalige medewerker daar een vaste job, tot grote spijt van Umicore. Het bedrijf wil dit in samenwerking met Groep INTRO en OCMW-Antwerpen veranderen. Anderstalige medewerkers krijgen een contract van één jaar via artikel 60 en de job- en taalcoaches van Groep INTRO coachen hen op de werkvloer.

Met de coaching helpen we werknemers om zich snel thuis te voelen, te weten wat er van hen verwacht wordt, goed te kunnen communiceren met collega's en de veiligheidsorders te verstaan. Wij leren hen 'vakjargon' en oefenen altijd in functie van de job. We ontwikkelen een cursus 'klare taal' met ondersteunende pictogrammen, op maat van het bedrijf. Dit zorgt voor een grote toename van de productiviteit.
Onze job- en taalcoach was gedurende 8 maanden voltijds aanwezig op de werkvloer van Umicore. Sylvie: "Door de combinatie van verschillende stimulerende methodieken, speltechnieken en huiswerk, verwerven de anderstalige werknemers de taal in snel tempo. De ploegleider en de leidinggevenden zien grote progressie!".

Ook Lieven Maes, HR-Manager bij Umicore, is enthousiast: “Het is een bijzonder positieve ervaring, zowel voor Umicore als voor de mensen zelf.”

Tijdens de coaching focussen we op de rekruteringstesten. En met succes! In 2018 kreeg een anderstalige medewerker een vast contract en vier coachees kregen een heftruckattest.

Wij zijn trots op dit project dat investeert in een duurzaam en inclusief loopbaanbeleid. Door het grote succes zet Umicore, samen met ons, het project in 2019 verder.

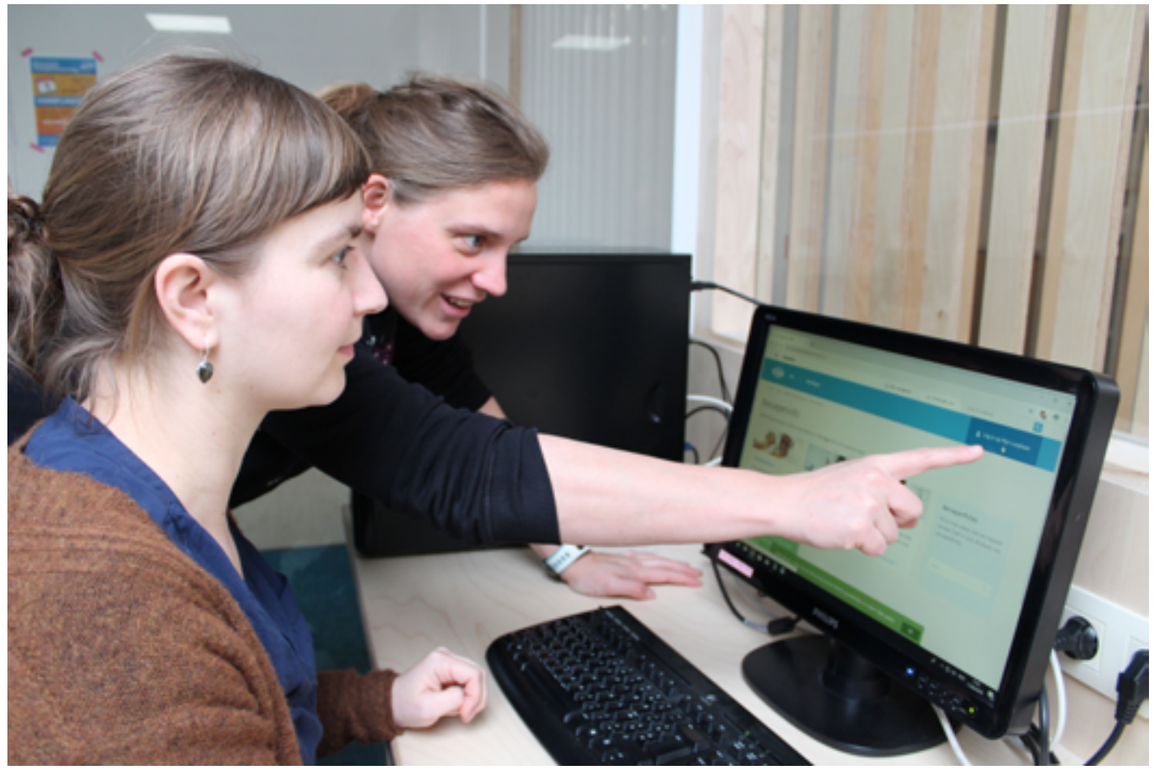
19.289
Opleidingsuren aan werknemers en werkzoekenden

3.604
Klanten die deelnemen aan de opleidingen

183
Klanten die deelnemen aan job- en taalcoaching

44
Klanten die deelnemen aan loopbaanbegeleiding

3.349
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 2019.



Stap voor stap met NEET-jongeren op pad

Een NEET-jongere… welk beestje is dat? Géén beestje natuurlijk maar iemand tussen 18 en 30 jaar die geen werk heeft, onderwijs noch training volgt (Not in Employment, Education or Training). Het Youth Employment Initiative van Actiris wil deze jongeren vinden en activeren. Wij participeren aan het YEI-project onder de naam Groeipad.

Douglas, vormingswerker van het Brusselse team licht toe. “We zoeken de jongeren op straat of in de sportclubs. We werken dus outreachend. We doen permanenties bij scholen en bij andere projecten en organisaties uit ons goed uitgebouwd netwerk. We gebruiken sociale media om te communiceren en we leren de jongeren om werk te zoeken, b.v. via facebook.”

En… met welke resultaten?
“We bereikten niet zoveel jongeren, maar met diegenen die we begeleid hebben, haalden we ongelooflijke resultaten! Velen stroomden door naar een opleiding bij VDAB of Bruxelles Formation en naar werk bij B-Post, Colruyt, Van der Valkhotel…”

Wat was het toppunt van 2018?
“We hielden een ‘ambassadeursactie’. Elke jongere die een andere jongere motiveerde voor het project, kreeg een filmticket. Zo bereikten we een 20-tal nieuwe jongeren.

Maar onze echte troef is dat we verschillende trajectbegeleidingsprojecten in één huis hebben. Zo kwam onlangs een imam werk zoeken. Zijn twee zonen waren erbij. De imam wordt begeleid in het project ‘Ateliers Actief Zoeken naar Werk’ en de zonen konden terecht bij de Groeipad-begeleider. De week daarna kwam de oudere broer van de imam naar het 50+ project.”

Wat brengt 2019?
“Groeipad stopte op het einde van 2018. Het wordt vervangen door KET (Ketten En Talent). In dit project is er iets meer ruimte voor de begeleiding waardoor we nóg meer inzetten op de randvoorwaarden voor activering.”

3 Buurt

INTRO
Buurt

Samen met lokale besturen, verenigingen en professionele buurtactoren werken wij 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.

2018: zo ging het er aan toe

De buurtwerkingen stimuleren ontmoetingen om zo het leven in de buurt aangenamer te maken en isolement tegen te gaan. De 'middelen' die bijdragen tot het doel zijn heel divers: een straatfeest, een drinkgelegenheid, de jaarmarkt, het sinterklaasfeest of een caravan met spelmateriaal die in de zomer rondtrekt door de buurt. De kinderen en jongeren krijgen een rol tijdens de voorbereiding en tijdens de activiteiten. Zij zorgen b.v. voor de versiering van de straten, een promostoet of podiumacts. De activiteiten en vooral de voorbereidingen zijn aangename vormen om mensen op een positieve manier bij elkaar te brengen.

Hart voor de buurt

Wie ben je en waarom ben je vrijwilliger in het Buurthuis?
"Ik ben Hannah, 21 jaar en ik kom uit Ierland. Sinds 2015 ben ik vrijwilligster. Meewerken leek me de ideale manier om België, de talen en mensen te leren kennen en om arbeidscompetenties op te doen."

Je bent hier ondertussen al 4 jaar. Wat motiveert je om te blijven meewerken?
"Ik ben met open armen ontvangen en leerde snel de werking van het buurthuis en de buurtwerkers kennen. De band met de werkers en de vrijwilligers is erg goed. De sfeer is leuk en ik leer veel bij. We krijgen vorming en worden sterk betrokken. Externen en deelnemers beseffen niet altijd hoe intens we nadenken om specifieke cases op te lossen of kinderen beter te ondersteunen."

Wat zijn volgens jou de sterke punten van de buurtwerking?
"De buurtwerkers hebben een hart voor het buurthuis en de buurt. We luisteren naar de noden en proberen zo veel mogelijk mensen te bereiken. We geven buurtbewoners een plek waar ze zich erkend voelen en hun talenten kunnen tonen. De kinderen en de jongeren nemen kleine taken op en worden zo mede-eigenaar van het buurthuis."

Wat vind jij als vrijwilliger belangrijk?
"Het goede contact met de collega's. Ze zijn open-minded en oprecht geïnteresseerd. We krijgen regelmatig een bedankje en worden in de bloemetjes gezet. Er is een Whatsapp-groep zodat we op de hoogte zijn van de hele werking. Ik leer veel bij en dat kan ik elders inzetten, zowel professioneel als privé."

Heb je een wens voor het Buurthuis?
"Ik hoop dat het Buurthuis nog lang mag voortbestaan en dat we steun blijven krijgen van de gemeente. Ik hoor van buurtbewoners dat de leefbaarheid in Ruisbroek verbetert en ik ben ervan overtuigd dat het buurthuis daar een rol in speelt."

"
Hannah
Ik ben met open armen ontvangen en leerde snel de werking van het buurthuis en de buurtwerkers kennen. De band met de werkers en de vrijwilligers is erg goed. De sfeer is leuk en ik leer veel bij.

Vrijwilligster Hannah met enkele van de kinderen van de buurtwerking

4 School

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

Nieuwe brandstof

Net als de rest van de wereld staat ook het onderwijslandschap niet stil. Vanaf 1 september 2019 schuiven de Persoonlijke Ontwikkelingstrajecten en Voortrajecten van het beleidsdomein onderwijs naar welzijn. Daar vloeien ze samen met de NAFT-werking (vroegere Time-Out). Op dat moment wordt Groep INTRO in één klap de grootste NAFT-aanbieder van Vlaanderen en Brussel. NAFT staat voor Naadloos Flexibele Trajecten en versterkt leerling én leerkracht om ongekwalificeerde uitstroom tegen te gaan.

Om ons en de scholen waarmee we samenwerken voor te bereiden, werken we in het schooljaar 2018-2019 aan een 'NAFT-light'-traject op maat van elke jongere.

Natuurlijk gaat zo'n verandering gepaard met onzekerheden. Krijgen de meest kwetsbare jongeren nog toegang tot ons aanbod? Wat met de jongeren die nood hebben aan langere trajecten? Hoe combineren we een flexibel aanbod met een gestructureerde omgeving? Die bekommernissen hebben we in een memorandum aan de politieke besluitvormers bezorgd.

Maar er zijn ook positieve punten zoals een structurele erkenning van onze expertise, meer mogelijkheden om preventiever en op maat te werken én een mandaat om een engagement van de school en de leerkracht te vragen. 2019, we komen eraan!

Aan tafel met...

In Oostende wordt er zeker niet gewacht op het nieuwe schooljaar. Jarenlange ervaring met Time-out-trajecten gaf de medewerkers genoeg tools om de overgang nu al te maken. Er mag dan één en ander veranderen: het belang om de jongere, de ouders, de leerkracht en het CLB rond één tafel te krijgen, zal niet veranderen en kan niet worden overschat.

Aan die Ronde Tafel wordt van iedereen een engagement gevraagd. Uiteraard loopt de weg naar beterschap niet via een rechte lijn: valkuilen, hobbels, ontgoocheling en kwetsuren horen er allemaal bij. Er zijn ook kleine lichtpuntjes: groeiend begrip en vernieuwd vertrouwen en dat opent altijd perspectieven. Plots (of vaak ook wel moeizaam) komt er bij de jongere energie vrij om toch voluit voor een kwalificatie te gaan, bij de leraar om de jongere opnieuw een kans te geven en bij de ouders om eindelijk nog eens positieve feedback te geven.

Enkele getuigenissen tonen aan dat de aanpak van het team Oostende werkt!

538
Jongeren in een persoonlijk ontwikkelingstraject
222.898 begeleidingsuren

410
Jongeren in een brugproject
83.712 begeleidingsuren

661
Jongeren in een voortraject
59.215 begeleidingsuren

378
Trajecten Intensieve Begeleiding Alternerend Leren
3.982 begeleidingsuren

416
NAFT-trajecten
(individuele trajecten, groepstrajecten, klas- of schoolondersteuning)

34
Jongeren in een traject Leerrecht

102
Jongeren in JOBXL, begeleiding naar werk voor jongeren uit de Centra Leren en Werken

221u/week
Klasuren binnen diverse samenwerkingsverbanden met Centra Leren en Werken

"

D.H., mama van een jongere na een NAFT-traject

Het doet D. deugd om eens positieve commentaar te krijgen in de nieuwe school. Hij heeft nog geen enkele nota of straf in het hele schooljaar! Ik wilde dit laten weten omdat u het oprecht goed voor had met hem en hij naar u opkeek. Dank van een fiere mama.

"

J.L., jongere in een individueel NAFT-traject

Ik leer me meer koest houden en 'knippen' om mijn bom niet te laten ontploffen. Eén keer per week praten met iemand helpt me om het haalbaar te houden op school.

"

T.B., leerlingbegeleider en leerkracht

De schoolondersteuning gebeurt steeds op een rustige, open en positieve manier, en die vertrekt van het verhaal van de leerkracht of de leerkrachtengroep. De begeleiding van Groep INTRO doet de leerkrachten groeien als leraar.

5 Vrije tijd

Bij ons kunnen jongeren zich in de vrije tijd - waar niets moet, maar alles kan - ontplooien tot wie zij willen zijn. Er is bijzondere aandacht voor jongeren die moeilijk aansluiting vinden bij het algemene vrijetijdsaanbod. We lokken jongeren uit hun kot, ze ontdekken hun talenten en ze zien welke mogelijkheden in hun bereik liggen. We gebruiken vier invalshoeken: 'grenzen verleggen', 'vrijetijdsoriëntatie', 'verbinden en ontmoeten' en 'thematische verdieping'. Via kadervorming aan jeugdwerkers (en andere begeleiders van jongeren) zetten we onze ervaring in, om hen sterker te maken, zodat het netwerk rond jongeren krachtiger wordt.

Ambities in 2018

Naast onze vele, lopende projecten hebben we nieuwe ambities.

Lokaal pakken we uit met onze expertise. Zo organiseren we in Hasselt een studiedag n.a.v. het vernieuwend project 'Powertools' dat focust op traumazorg bij OKAN-jongeren. In Brussel starten we met een 'Mini-Moni'-animatorcursus in samenwerking met jeugdhuis D'Broej.

Nationaal maken we onze projecten nog performanter. We komen samen op een mooie lentedag met alle medewerkers voor een inhoudelijke denkdag en we zijn vertegenwoordigd in de Vlaamse Jeugdraad om de stem van onze jongeren tot bij beleidsmakers te laten horen.

Internationaal verleggen we grenzen voor deelnemers en medewerkers. We begeleiden jongeren naar en tijdens vrijwilligerswerk in het buitenland. In september doen we voor de tweede keer een uitwisseling met 17 OKAN-jongeren met de Global Peace Games. Ook participeren er 6 medewerkers aan diverse trainingen in het buitenland rond jeugdwerk, radicalisering enz.

Water in de woestijn

Je zou ons op die plek niet meteen verwachten. Maar in de zomer van 2018 zochten wij oorden op die nog warmer waren dan ons eigen land.

Team Limburg sloeg met 'GIGOS' en 'Darna' de handen in elkaar. Het doel: met een superdiverse jongerengroep een verbindende ervaring aangaan in de woestijn in Marokko. Een waterput bouwen, 1.500 bomen planten en werken aan jezelf… Deze prachtige getuigenissen zeggen veel over de impact hiervan op de jongeren.

"

Djaga, 23 jaar

Ik heb geleerd het proces te vertrouwen. Op het einde van de reis was ik een andere persoon dan bij het begin. En het proces duurt nog lang, waarschijnlijk mijn hele leven. Maar ik heb vertrouwen dat ik nog verder zal groeien als persoon.

“

Juan en Youssef, begeleiders

Met een uur vertraging zitten we in het vliegtuig. Moe, maar versterkt in onze persoonlijkheid en versterkt in onze vriendschap! Dankbaar voor een waanzinnige periode die een half jaar geleden begon met 16 superdiverse mensen.

Ziehier ons waanzinnig traject: festivals en evenementen (om geld in te zamelen), de mijnterrils van Genk (om fysiek te versterken), de minister van milieu (om onze missie voor te leggen) en een weeshuis in Zagora, de eeuwenoude handelsroute richting Timboektoe, oude woonvormen in Kasbahs, het Atlasgebergte en de Atlantische kust in Agadir.

Ziedaar onze fantastische belevenissen: een ontmoeting met Syriërs die onze waterputten heiden, een gesprek met een weesmeisje op zoek naar een toekomst, communicatie in gebarentaal, in het Frans en in het Engels, overweldiging door een zandstorm, een maaltijd met de directeur van een weeshuis, voetballen in de woestijn, de eerste hand leggen aan een vredesbos en genieten van zonsondergangen vanop hoge zandduinen.

We hielpen elkaar, we lachten en weenden samen. We verlegden grenzen. Onze reis is zeker niet het einde, maar een echt begin. We verlegden geen steen, maar een hele rots in een rivier op aarde, het water stroomt er anders dan voorheen!

“

Zara, 19 jaar

Ik ben tot het inzicht gekomen dat ik meer moet houden van mezelf. In de woestijn keer je helemaal terug tot jezelf en daar besefte ik dat ik niet genoeg hou van de persoon die ik ben. Ik moet mezelf leren accepteren.

Ik leerde mediteren in de woestijn. Je komt volledig tot rust en je zelfbeeld wordt beter. Daarom wil ik dat graag blijven doen.

Ik weet nu ook dat ik mijn bachelor in de toegepaste psychologie wil afmaken. Daarna wil ik verpleegkunde volgen.

INTRO Vrije tijd

5.279
Deelnemers

68.420
Deelnemersuren

6.187
Vormingsuren

298
Vormingsinitiatieven

1.667
Vormingssessies

358
Jeugdwerkers die kadervorming volgen

238
Vormingsuren kadervorming voor jeugdwerkers

6 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 doen dit door coaching en vorming van (ex-)gedetineerden en de begeleiding van leer- en werkstraffen. We werken aan positieve identiteitsvorming ter preventie van radicalisering. We doen dit samen met gevangenisdirecties, detentieconsulenten, justitiehuizen, lokale besturen en tewerkstellingsplaatsen.

De éne straf is de andere niet

Stel dat je tijdens een ruzie met je vriendin alle controle hebt verloren en haar gewelddadig hebt verwond. Of dat je een ongeval met ernstige gevolgen hebt veroorzaakt, terwijl je veel alcohol gebruikt had. Dat zijn situaties die de maatschappij niet kan tolereren. Het betekent dat je voor een rechter gebracht kan worden, die een straf zal bepalen. Eén van de mogelijkheden die de rechter heeft, is om jou een leermaatregel op te leggen. Je moet dan een cursus volgen op maat van jouw probleem. De rechter kiest hiermee voor een zinvolle straf en mikt op duurzame gedragsverandering.

In Brugge, Oostende en Dendermonde organiseren wij deze cursussen voor meerderjarigen die doorverwezen worden door het gerecht. Een 'leerstraf' is een leertraject met een min of meer afgebakende inhoud. Volgens een gestructureerd plan werken we aan gedragsverandering met 'basistraining sociale vaardigheden' en de modules 'intra-familiaal geweld' en 'middelengebruik in het verkeer'.

We vergroten de sociale competenties en geven mensen inzicht in zichzelf, vooral door middel van groepsgesprekken, soms aangevuld met individuele begeleiding. In de groepsvormingen werken we aan de communicatievaardigheden, assertiviteit, agressiehantering en middelenmisbruik.

Bij de module intra-familiaal geweld werken we aan het (h)erkennen van gevoelens, posities binnen het gezin, geweldloze communicatie, opvoeding en partnerkeuze. Tijdens de individuele gesprekken is er ruimte om te werken aan specifieke noden op verschillende levensdomeinen.

De grondgedachte achter de leerstraf is sociale competenties vergroten, mensen leren stilstaan bij hun gedrag, de gevolgen daarvan leren zien en hun eigen emoties leren (h) erkennen en leren omgaan met (kritische) feedback.

"

R., 41jaar, uit de groep leerstraf 'intra-familiaal geweld'

Jij deed me terug stilstaan bij mezelf, nadenken en reflecteren over mijn persoon en mijn levenssituatie. Je bracht me tot inzichten waar ik me niet (meer) bewust van was.

48
Trajecten in detentieprojecten in Brussel in opdracht van Actiris

36
Doorstroomtrajecten (18) en coachingstrajecten (18) in de Competentiebooster Leuven Centraal en Leuven Hulpgevangenis

140
Begeleidingen van mensen met een leerstraf in Oostende, Brugge en Dendermonde

86
Begeleidingen van mensen met een werkstraf op de werkvloer in Oostende.

451
Mensen met een werkstraf begeleid door Halte-R in Kortrijk: 94 op de interne werkvloer en 357 op externe werkvloeren

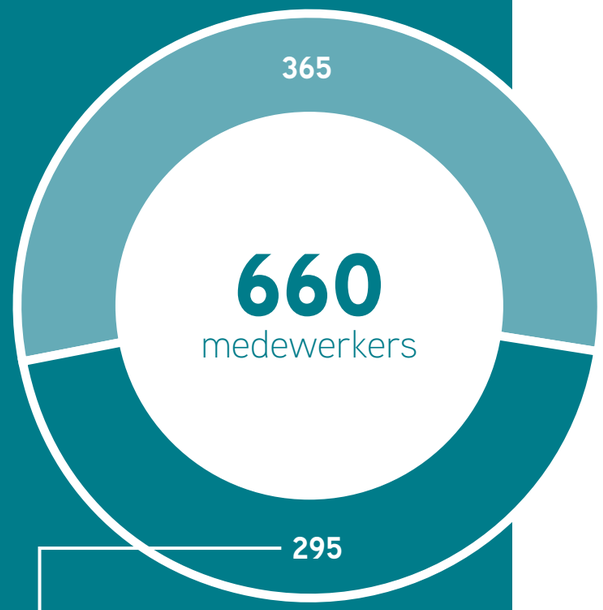
38
Vormingsprogramma's in detentiecentra in Brugge en Ruiselede

62
Begeleidingen van mensen die de band met de samenleving verloren hebben of dreigen te verliezen

Algemeen

Kerncijfers

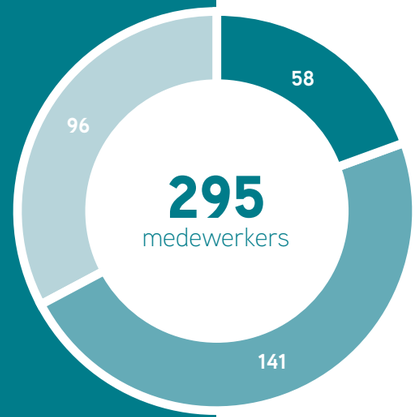
Groep INTRO



Vorming, Coaching en Advies

Inclusief Ondernemen

Inclusief Ondernemen



Omkadering

Arbeiders vast statuut

Arbeiders tijdelijk statuut

Aantal klanten dat Groep INTRO begeleidt

5.279
vorming in de vrije tijd

3.349
begeleiding van werkzoekenden

3.604
opleidingen voor werkenden en werkzoekenden

2.750
onderwijs

821
justitie

15.879
Totaal

Loopbaan bij Groep INTRO

Een kwaliteitsvol HR-beleid als permanent proces

Het is van groot belang dat ons HR-beleid duurzame, toegevoegde waarde creëert. Dé focus van het HR-beleid is de ontwikkeling van competenties van medewerkers. Maar bij Groep INTRO zijn medewerkers ook zichtbaar als actieve stakeholder in het beleid. Alle leidinggevenden en alle medewerkers dragen verantwoordelijkheid. We gebruiken daarvoor volgende speerpunten.

Resultaatsgerichte coaching

We verwachten van teams dat zij ondernemerschap ontwikkelen en dat het gezamenlijk eigenaarschap voor het behalen van de teamdoelstellingen hoog is. Niet de individuele medewerker, maar ondernemende teams vormen de ruggengraat van de organisatie. Daarom hebben team- en projectverantwoordelijken vooral een coachende rol die sterk resultaatsgericht wordt ingevuld.

In 2018 werd de resultaatsgerichte opvolging (RGO) definitief geïnstalleerd in de organisatie. De resultaten staan centraal, maar medewerkers krijgen meer flexibiliteit en autonomie om hun werk te organiseren. De leidinggevenden coachen medewerkers dus om resultaten te behalen en zoeken daarbij voortdurend een balans tussen autonomie geven en sturing bieden.

Tijdens de zeswekelijkse resultaatsgerichte opvolggesprekken ligt de focus niet alleen op de organisatiedoelen maar ook op de ambities en de persoonlijke ontwikkelingsdoelen van de medewerkers.

Deze vorm van coaching geeft ons als organisatie en als ondernemer de noodzakelijke wendbaarheid.

Participatie en transparantie

Betrokkenheid en verankering met de visie

Duurzame inzetbaarheid

Teamwerking

Continue coaching

“

Luk

Een RGO-gesprek geeft mij altijd weer energie. Alles eens op een rijtje zetten, even afstand nemen, weer helderder zien… Mijn leidinggevende geeft goeie tips en ziet waar de kansen liggen. Zalig!

“

Ellen

Dankzij de vormingen voel ik mij veel zekerder om een moeilijk gesprek aan te gaan en vooral te proberen volhouden.

Opleiding op maat: basis voor kwalitatieve dienstverlening

Medewerkers die de kans krijgen om hun talenten in te zetten en hun competenties te ontwikkelen, worden sterker en groeien als persoon. Omdat opgeleide mensen doorgaans gemotiveerder en productiever zijn, investeren we al jaren in een opleidingsaanbod dat afgestemd is op de opdrachten en persoonlijke ontwikkelingsnoden van de medewerkers. Om te beginnen, is er de startersdriedaagse voor elke nieuwe medewerker. Tijdens de inwerkfase maken zij kennis met de visie, de structuur en de methoden die eigen zijn aan de organisatie. Na de inwerkfase kunnen medewerkers - in overleg met hun leidinggevenden – jaarlijks deelnemen aan vijf (interne of extern) Vormings-, trainings- of Opleidings-dagen (VTO). Het interne aanbod voor 2018 zag er met 36 opleidingen weer zeer divers uit. Elke medewerker beschikt ook over een persoonlijk opleidingsbudget waarmee hij – in overleg met zijn leidinggevende – externe opleidingen kan volgen.

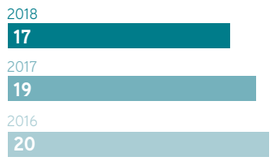
36
interne VTO-activiteiten

273
vormingsuren

468
deelnemers

3.042
deelnemersuren

Arbeidsongevallen



Werkverlet

Bewust omgaan met energie

We hebben er velen: medewerkers die enthousiast en gedreven zijn én de lat hoog leggen. Welke organisatie droomt daar niet van? Tegelijk weten we dat er juist bij deze medewerkers een risico bestaat op stress en burn-out.

Vermits voorkomen altijd beter is dan genezen, maken we medewerkers en leidinggevenden alert voor risicovolle signalen en hebben we een plan met preventieve maatregelen op verschillende niveaus. De trainingen 'burn-out-preventie' en 'veerkrachtig communiceren' richten zich vooral op preventie van werkstress en op het bespreekbaar maken van de oorzaken van burn-out.

Hefboom voor blijvend werkplezier

Interne mobiliteit maakt deel uit van ons HR-beleid. Via de 'meeloopdagen' die voorzien zijn in het VTO-aanbod, kunnen medewerkers inzichten opdoen voor hun huidige opdracht, maar ook zin krijgen om de overstap naar een ander project te maken. En tijdens de resultaatsgerichte opvolggesprekken bespreken we de ambities van medewerkers. Vacatures publiceren we eerst intern. Door deze initiatieven stimuleren we medewerkers om buiten hun comfortzone te treden en nieuwe competenties aan te leren waardoor de organisatie minder extern moet rekruteren. Dubbele winst.

Safety first

We investeren in de veiligheid en expertise van medewerkers, ook op vlak van technische vaardigheden die nodig zijn om de opdrachten uit te voeren en naargelang de ontwikkelingsnoden van de medewerkers (zie opleidingsaanbod hiervoor).

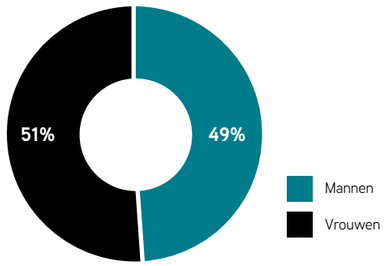
In 2018 zagen we een lichte daling van het aantal arbeidsongevallen gepaard gaan met een spectaculaire daling van het aantal dagen werkverlet ten gevolge van arbeidsongevallen. Dat kan alleen maar betekenen dat die globaal genomen veel lichter waren dan de voorbije jaren.

Duurzame onderneming

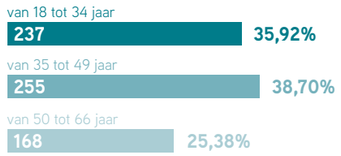
Elk jaar zetten we stappen op de vijf domeinen - People, Planet, Profit, Partners en Peace - richting een meer duurzame onderneming.

People

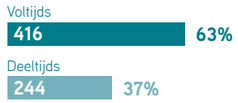
660
Medewerkers

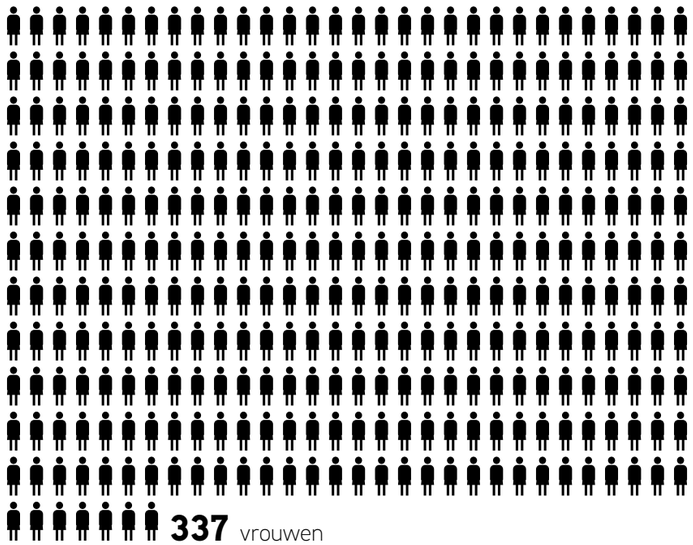


Leeftijdsopbouw



Arbeidsuur





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.

23%
Daling van het aantal kilometers dienstverplaatsingen t.o.v. 2017

5
Extra dienstwagens op CNG (aardgas)

12
Fietspunten verspreid over Vlaanderen stimuleren duurzame mobiliteit

40
Medewerkers gebruiken Cambio voor dienstverplaatsingen

16
Medewerkers gebruiken Blue Bike voor dienstverplaatsingen

1.300
Uitgevoerde energiescans

12
Machines met elektrische aandrijving voor de groenprojecten

100 %
Fair Trade koffie

100 %
Groene elektriciteit van hernieuwbare energiebronnen

85 %
Werkkledij in biokatoen en fairtrade

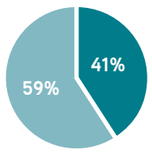
164 ha
Ecologisch verantwoord beheer van natuurgebied

0 liter
glyfosaat in onkruidbestrijding

Profit

Een gezonde financiële bedrijfsvoering is essentieel om alle andere doelstellingen te realiseren. Minder afhankelijk worden van subsidies is daarbij een belangrijk aandachtspunt. Hieronder zie je de situatie voor 2018.

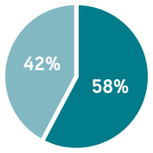
Groep INTRO 2018



Omzet* 10.513.214
Subsidies 15.452.055
Totaal 25.965.269

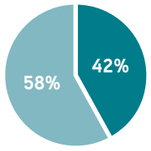
*VDAB prestaties werden bij omzet verwerkt

Groep INTRO Maatwerk 2018



Omzet 1.505.543
Subsidies 1.103.722
Totaal 2.609.266

Totaal Groep INTRO en Groep INTRO Maatwerk 2018



Omzet 12.018.758
Subsidies 16.555.777
Totaal 28.574.535

Partners

Inclusief ondernemen doe je nooit alleen. Samenwerking en partnerschappen zijn onontbeerlijk. 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. In tijden van toegenomen concurrentie is samenwerking dikwijls een goede strategie om doelstellingen te verwezenlijken.

In 2018 kregen twee partnerschappen een prominente invulling.

Met WEB vzw uit Turnhout werd een intensief proces van samenwerking gestart op vlak van productontwikkeling en commerciële dienstverlening voor de volledige HR-keten. Deze samenwerking groeide uit tot een economisch samenwerkingsverband (ESV) en kreeg in 2018 de nieuwe naam I-Diverso. Zie ook op www.I-diverso.be en op blz. 16.

Ook in 2018 bleef Groep INTRO in al zijn werkdomeinen breed ingebed in het werkveld en speelde het een belangrijke rol in vele samenwerkingen en partnerschappen. We namen zowel op Vlaams, Brussels als regionaal niveau deel aan diverse samenwerkingsverbanden en overlegstructuren. De belangrijkste partners waarmee we samenwerken, vindt u op blz. 40.

Peace

De stappen die we zetten in de richting van onze kerndoelstelling - de realisatie van een inclusieve arbeidsmarkt - brengt ons dichter bij de internationale ambitie voor 'Peace and Justice', één van de Strategic Development Goals van de Verenigde Naties.

Enkele uiteenlopende voorbeelden

Net als in 2017 participeren we aan de Global Peace Games, een wereldwijd netwerk van jongeren die werk maken van een cultuur van vriendschap, wederzijds begrip en vrede. Vier ex-OKAN-jongeren, ooit zelf op de vlucht voor oorlog in eigen land, lezen op 11 november tijdens de herdenking van Wereldoorlog I in Dendermode getuigenissen voor bij de inhuldiging van de nieuwe vredesboom.

Om onze kerndoelstelling te bereiken is intensieve samenwerking met bedrijven noodzakelijk. Daarom brachten we de volledige HR-ondersteuning van werkgevers samen in een eigen structuur, waardoor we dit aanbod zowel kwantitatief als kwalitatief kunnen uitbouwen. Dat gebeurde door de oprichting van I-Diverso (zie hiervoor). Vanuit dit samenwerkingsverband ondersteunen we ondernemingen om meer inclusief te worden.

De werkvloeren van onze maatwerkafdelingen staan open voor alle vormen van werkplekleren. Een kleine 400 medewerkers per jaar worden via 15 statuten met aangepaste tewerkstelling voorbereid op doorstroom naar het normaal economisch circuit.

Met ons spel 'Gamechanger' krijgen jongeren zicht op de mogelijkheden om hun omgeving op een positieve manier te veranderen. Ze ontdekken de betekenis van moeilijke begrippen als politiek, inspraak, democratie en burgerschap. Aan de hand van situaties uit hun leven ervaren ze dat verandering mogelijk is, mits de juiste aanpak en de nodige medestanders.

Herstelgericht groepsoverleg, of kortweg HERGO is een methode om op een constructieve manier om te gaan met ernstige incidenten. Als er een conflict is tussen leerkrachten en leerlingen zoekt de HERGO-moderator naar oplossingen. Alle betrokken partijen kunnen hun kijk op het conflict delen met elkaar. Daarna bespreekt de moderator de herstelmogelijkheden en wordt bepaald wat ieders engagement kan zijn. Dominique, leerlingenbegeleidster: "Wij hebben zo'n HERGO heel positief ervaren. Als school heb je je eigen rol en dat is niet die van moderator. Ouders vertelden ons nadien dat zij en hun kind hierdoor beter inzagen dat er weliswaar een ernstig conflict was, maar dat de school wel verder wil met hen. Dat werkt enorm verbindend."

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
Verschueren 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
Verschueren Luk, voorzitter

Directiecomité
Algemeen directeur
Vicky Coryn

Directeur Vorming, Coaching en Advies
Herman Verhelst

Directeur Inclusief Ondernemen
Hendrik De Luca

Diensthoofd O3
Patrick Wauters

Locaties

West-Vlaanderen
- Assebroek
- Brugge
- Ieper
- Kortrijk
- Menen
- Oostende
- Roeselare
- Sint-Andries
- Tielt
- Torhout
- Waregem

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

Antwerpen
- Antwerpen
- Boom
- Hoboken
- Mechelen
- Willebroek

Brussel
- Anderlecht
- Molenbeek
- Schaarbeek

Vlaams-Brabant
- Asse
- Diest
- Grimbergen
- Halle
- Leuven
- Liedekerke
- Londerzeel
- Sint-Pieters-Leeuw
- Steenokkerzeel
- Tienen
- Vilvoorde
- Wemmel
- Zaventem

Limburg
- Genk
- Hasselt
- Lommel
- Maaseik
- Pelt
- Sint-Truiden

Groep INTRO vzw
Parentéstraat 6
1070 Brussel

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

Volg ons op
www.groepintro.be

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.