

Een goed praktijkvoorbeeld in woonzorgcentrum Sint Vincentius in Deinze

Als je als persoon met een arbeidsbeperking op zoek gaat naar werk verloopt dit niet altijd van een leidendakje. In het kader van “goede praktijkvoorbeelden” vind je hieronder het verhaal van William.

Op een regenachtige voormiddag in februari heb ik een interview afgenomen van William en zijn verantwoordelijke de heer Geert Corveleyn. Sinds maart 2016 werkt William in het woonzorgcentrum Sint Vincentius in Deinze.

Een korte voorstelling:

APPROVED



William is een 32 jarige man. Hij heeft een master industrieel ingenieur chemie optie biochemie behaald. Na zijn studies heeft hij een aantal jaar als laborant gewerkt. In het begin woonde hij nog bij zijn ouders en ging alles goed. Toen hij na een tijd besloot om alleen te gaan wonen vlotte het niet meer op zijn werk. De combinatie alleen wonen en de veeleisende job werd hem te veel. Hij kreeg zijn ontslag en er volgde een burn-out.

Op aanraden van zijn huisarts werd hij doorverwezen naar een psychiater om hem te testen op autisme. Zolang William thuis woonde zat hij in een beschermde omgeving die hem op veel vlakken ondersteunde. Door alleen te gaan wonen viel die beschermde cocon weg en kwamen er te veel prikkels op hem af. Wat de huisarts vermoede werd bevestigd, een drie tal jaar terug kreeg William de diagnose autisme.

Ondertussen is William sinds

een jaar terug aan het werk. Hier het verhaal van zijn zoektocht naar een geschikte job.

SHA: William hoe ben je aan je huidige job geraakt?

William: Via mijn psychiater ben ik doorverwezen naar de VDAB. Het heeft lang geduurd voor ik effectief contact heb genomen met de VDAB. Dit doordat ik mijn situatie eerst heb moeten leren aanvaarden. De VDAB verwees me door naar GTB en zij op hun beurt naar het UCBO. Daar kwam ik op de wachtlijst terecht. Uiteindelijk ben ik een jaar in begeleiding geweest. Ik heb een master en wou daar mee verder op de arbeidsmarkt. Eerst heb ik stage gedaan aan de universiteit Gent als laborant. Omwille van faalangst volgde er na de stage geen tewerkstelling. Mijn tweede stage was in het Sint Lucas ziekenhuis als medewerker sterilisatie. Die stage liep goed maar er was geen vacature.

Na deze twee stages kwam ik tot het besef dat het voor mij belangrijk was om iets nuttig te doen en ook nog levenskwaliteit te hebben. Daarom heb ik ervoor gekozen om deeltijds uitvoerend werk te doen. Zo volgde er via het UCBO een derde stage in het woonzorgcentrum Sint Vincentius (WZC) in Deinze. Daar werk ik nu nog altijd. Sinds november heb ik een contract van onbepaalde duur.

SHA: Wat is de meerwaarde van de ondersteuning van een jobcoach vanuit het UCBO?

W: Een jobcoach is handig om je te introduceren bij een werkgever. Jobcoaches vinden jobs die je zelf zou over het hoofd zien. Mijn jobcoach Lien had in het verleden al contact gehad met Geert Corveleyn. Zij kent het woonzorgcentrum. Indien nodig gaat de jobcoach mee op sollicitatiegesprek.

Geert Corveleyn: De jobcoach is ook een meerwaarde voor de werkgever. Daar het UCBO al 10 jaar mensen doorverwijst kennen zij onze verwachtingen. Zij kennen ook de problematieken van de mensen. Als er problemen zijn, zijn ze een luisterend oor voor zowel de werknemer als de werkgever. In het geval van William waren er tussentijdse evaluaties waaruit bleek dat er bijstellingen nodig waren. Het is belangrijk dat er goede afspraken worden gemaakt.

Er is hier een goede samenwerking met het UCBO en dit zowel om mensen stage te laten lopen als om vacatures in te vullen. Er wordt per vacature wel gelet op de verhouding aantal werknemers die via het UCBO komen en diegene die via de gewone weg komen solliciteren.

Op het moment dat William binnenkwam hadden we een vacature voor een onderhoudsmedewerker. Op vraag van het UCBO heeft William eerst 6 weken stage gelopen. Na deze stage bleek dat het haalbaar was om hier te komen werken.

William: Om mijn werk goed te kunnen doen heb ik nood aan duidelijke afspraken. Ik ben heel perfectionistisch en anders zou ik te lang aan één flat* poetsen. Nu weet ik hoeveel flats ik op een halve dag moet afwerken zo lukt het om mijn werk gedaan te krijgen. Het voordeel van het werken in flats is dat ze ruimer zijn, de indeling is overal hetzelfde en het is minder druk dan op een andere gang. Hierdoor krijg ik minder prikkels. Het is niet evident maar werken op de afdeling flats lukt goed.

** Nvdr: flats zijn kleine woonunits waar koppels zelfstandig leven maar wel gebruik maken van de faciliteiten van het rustoord zoals de verzorging en maaltijden.*

Geert Corveleyn: Er is een goede samenwerking nodig met het UCBO, de verantwoordelijke onderhoud, mijn collega's verantwoordelijken, de directie en William zelf.

William: Ik doe nu niet alleen het onderhoud van de rustoordflats maar ook enkele logistieke taken zoals in het weekend opdienen en afdienen, de tafels zetten, ...

Een andere ondersteuning die ik van mijn jobcoach kreeg was het leggen van contact met mijn verantwoordelijke. Ik had het moeilijk om zelf een probleem aan te kaarten. Lien stelde dan een overleg voor om de situatie te bespreken. Nu lukt het voor mij beter daar er een systeem van postbakjes/email is. Zo kan ik het probleem voorleggen zonder dat er al direct een persoonlijk contact is. Communicatie is voor mij moeilijk, er is een drempel om contact te maken met een overste. Door dit systeem lukt het nu wel.

Geert Corveleyn: William legt de lat voor zichzelf heel hoog, hierdoor is persoonlijk contact met een overste moeilijk. Door de vraag al door te mailen is het eerste contact al gelegd. Het is zelf zo dat William heel vooruitdenkend is. Als hij een probleem meldt reikt hij ook zelf een oplossing aan. Dit komt mede door zijn persoonlijkheid en zijn studies.



William: ik vind dat ik het hier heel goed getroffen heb. Je moet je oversten meehebben, ook al draai ik mee in de job mensen mogen niet vergeten dat mijn autisme er wel nog altijd is. Als er bv. een overste zou weggaan is het voor mij belangrijk dat er continuïteit is naar opvolging van mijn situatie.

SHA: Zijn er aanpassingen op de werkvloer gebeurd?

William: Bij mij is hoofdzakelijk de werkdruk aangepast. Van andere werknemers wordt er een hoger tempo verwacht, daar dit voor mij niet mogelijk is heeft de werkgever de VOP aangevraagd.

Geert Corveleyn: Het UCBO ondersteunt ons in de aanvraag, zij doen al het voorbereidende werk. William poetst minder kamers dan de andere collega's. Door de tussenkomst van de VOP krijgt er iemand anders op de dienst meer uren. Zo is het een win win situatie voor iedereen.

William: Ik werk ook altijd in de namiddag, het is dan minder druk. In de voormiddag komen de verzorgers langs, de kine, het eten, ... in de namiddag is er minder personeel op de gang en zijn er voor mij minder prikkels. Zo kan ik ook beter doorwerken.

Geert Corveleyn: Indien nodig is William bereid om in de voormiddag te komen werken.

SHA: Hoe verloopt het contact met de collega's?

Geert Corveleyn: William is heel open naar zijn collega's toe i.v.m. zijn situatie. Bij het begin van zijn tewerkstelling heeft hij zelf zijn situatie uitgelegd. Door zijn voornaamheid en beleefdheid lukt het heel goed met de collega's.

SHA: wordt er gebruik gemaakt van tewerkstellingsmaatregelen?

Geert Corveleyn : Binnen mijn departement werken er 40 mensen waarvan er 5 een VOP erkenning hebben. Bij sommige mensen is de VOP na 5 jaar niet verlengd.

Er zijn hier ook leerlingen die hun ABO stage (Alternerende Beroeps Opleiding) bij ons doen. We kiezen ervoor om niet te veel leerlingen samen stage te laten lopen en we werken ook maar met 1 school samen. Zo zijn we zeker dat de leerlingen goed opgevolgd worden zowel door ons als door de school.

Ook naar begeleiding toe van mensen met een arbeidshandicap werken we enkel samen met het UCBO. De begeleiding die de verschillende jobcoaches vanuit het UCBO opvolgen loopt heel goed.

SHA: Is er hier ooit een diversiteitsplan opgestart?

Geert Corveleyn: Er is ooit sprake geweest om een diversiteitsplan op te starten, maar eigenlijk wordt het toegepast zonder dat er veel ruchtbaarheid wordt aangegeven. Er is ook een integratieprotocol maar zonder dat er veel op papier gezet wordt. Beiden worden in de praktijk toegepast zonder de paperassen die erbij horen. Bv. In de keuken is er ook een heel divers personeelsbestand. Er zijn veel mensen van andere origine die een hoog diploma hebben en die bij ons in de keuken werken. Ze weten dat als ze een andere job vinden die bij hun diploma past ze weg kunnen binnen een maand.

SHA: Hoe worden openstaande vacatures bekend gemaakt?

Geert Corveleyn: Vacatures worden naar de VDAB doorgegeven. Als we ruimte hebben voor mensen met een arbeidsbeperking sturen we de vacature door naar het UCBO en ook soms naar de VDAB. Alles hangt af van het profiel dat gevraagd wordt, de job inhoud,...

SHA: Zou u William ook hebben aangeworven indien er geen tussenkomst was van het UCBO?

Geert Corveleyn: Ja, maar door de ondersteuning van het UCBO krijg je als werkgever dat extra duwtje in de rug. Zij zorgen ervoor dat de aanvraag voor een VOP in orde komt, komen langs in het begin van de tewerkstelling, ...