

Een Goed Praktijk voorbeeld bij Project Office in Lier.

Project office is een maatwerkatelier dat houten meubels ontwerpt en maakt. Ze richten zich voornamelijk op kantoren en maatwerkkasten. Het is een KMO met 5 mensen op de werkvloer en 3 mensen binnen de administratie.

Sinds een tweetal jaar werkt Mike Veugen hier. Ik nam een interview af van hem en zijn directe verantwoordelijke Maarten De Jongh.



Een korte voorstelling:

Mike is 26 jaar en woont samen met zijn vriendin. Hij volgde de richting schrijnwerk in het BuSO Kristus Koning. Hij behaalde er ook zijn VCA attest. Na zijn ABO jaar (Alternerende Beroepsopleiding) kon hij aan de slag in de schrijnwerkerij waar hij zijn stage deed. Mike werkte daar 4 jaar. Omwille van een verhuis was de afstand woon – werk te groot geworden. Het werk in de schrijnwerkerij werd dan ook stopgezet.

Mike is zich gaan inschrijven bij de VDAB en heeft verschillende interim jobs gedaan. Van thuis uit werd hij gestimuleerd om werk te zoeken. Zo werkte hij onder meer een kleine 3 maand bij een bedrijf dat batterijen sorteert, en ook een drie maand in een bedrijf dat keukens maakt. Na deze 3 maand kreeg hij zijn ontslag. Mike denkt dat dit was omdat hij te traag werkte. Dit is hem echter nooit meegedeeld. Dit bedrijf deed geen beroep op tewerkstellingsmaatregelen. Na deze tewerkstelling was Mike ongeveer anderhalf jaar werkloos. Tijdens dit anderhalf jaar deed hij verschillende sollicitaties doch zonder resultaat.

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

Ik was na mijn laatste tewerkstelling terug ingeschreven bij de VDAB. Hier kreeg ik een coach toegewezen die samen met mij naar werk zocht. Via de vriendin van mijn broer, die bij Project Office had gesolliciteerd vernam ik dat ze hier mensen met een handicap aannemen. Ik heb zelf telefonisch contact genomen met het bedrijf. Dit was de aanleiding om mij uit te nodigen op gesprek. In september 2015 ben ik hier begonnen met een beroeps verkennende stage. Na de stage heb ik een GiBO (Gespecialiseerde individuele Beroepsopleiding) van één jaar gevolgd. Die is opgestart door de VDAB en verder opgevolgd door De Ploeg. Sinds 1 oktober 2016 werk ik hier met een vast contract.

SHA: Kan je je beperking omschrijven?

Daar ik slechtziend ben op één oog (2/10) hoor ik bij de mensen met een visuele handicap. Dit is de informatie die mijn werkgever doorkreeg van de VDAB.

Maarten: in de omgang met de collega's en verantwoordelijken bleek al snel dat er meer aan de hand was met Mike. Daar het voor Mike moeilijk was om dit zelf uit te leggen hebben we op zijn aanraden contact genomen met zijn moeder. Zij vertelde dat Mike naast zijn visuele beperking ook mentaal beperkt is. Hierdoor is repetitief werk voor hem de beste optie.

Om bij ons te kunnen werken heb je ook ruimtelijk inzicht nodig. Daar dit deels ontbreekt verliep het werk een stuk moeilijker. Door Mike trucjes aan te leren of samen te werken met collega's lukt het werk nu wel.

SHA: Kwam je jobcoach langs op de werkvoer?

Ja, vanuit De Ploeg was er een goede opvolging. Annemie, mijn begeleidster kwam in het begin maandelijks langs. Nadien werd dit driemaandelijks. Na een evaluatie werd bekeken welke taken ik wel en welke ik niet kon. Zo werd duidelijk dat er toch heel wat taken waren die ik niet kon opnemen of ik had er veel meer tijd voor nodig. Er is dan beslist om de VOP aan te vragen. (Vlaamse Ondersteuning Premie) Mijn contract is van voltijds naar 27u/week gegaan. In die 27u zitten er 8u compensatie. Dit zijn uren die ik wel betaald word maar die ik niet moet presteren. Eigenlijk werk ik maar 19u/week in een variabel uurrooster.

Bij de start van mijn vast contract is er direct een verhoogde VOP aangevraagd (60% i.p.v. 40) ondertussen is deze goedgekeurd.

SHA: Was de tussenkomst van de jobcoach een meerwaarde?

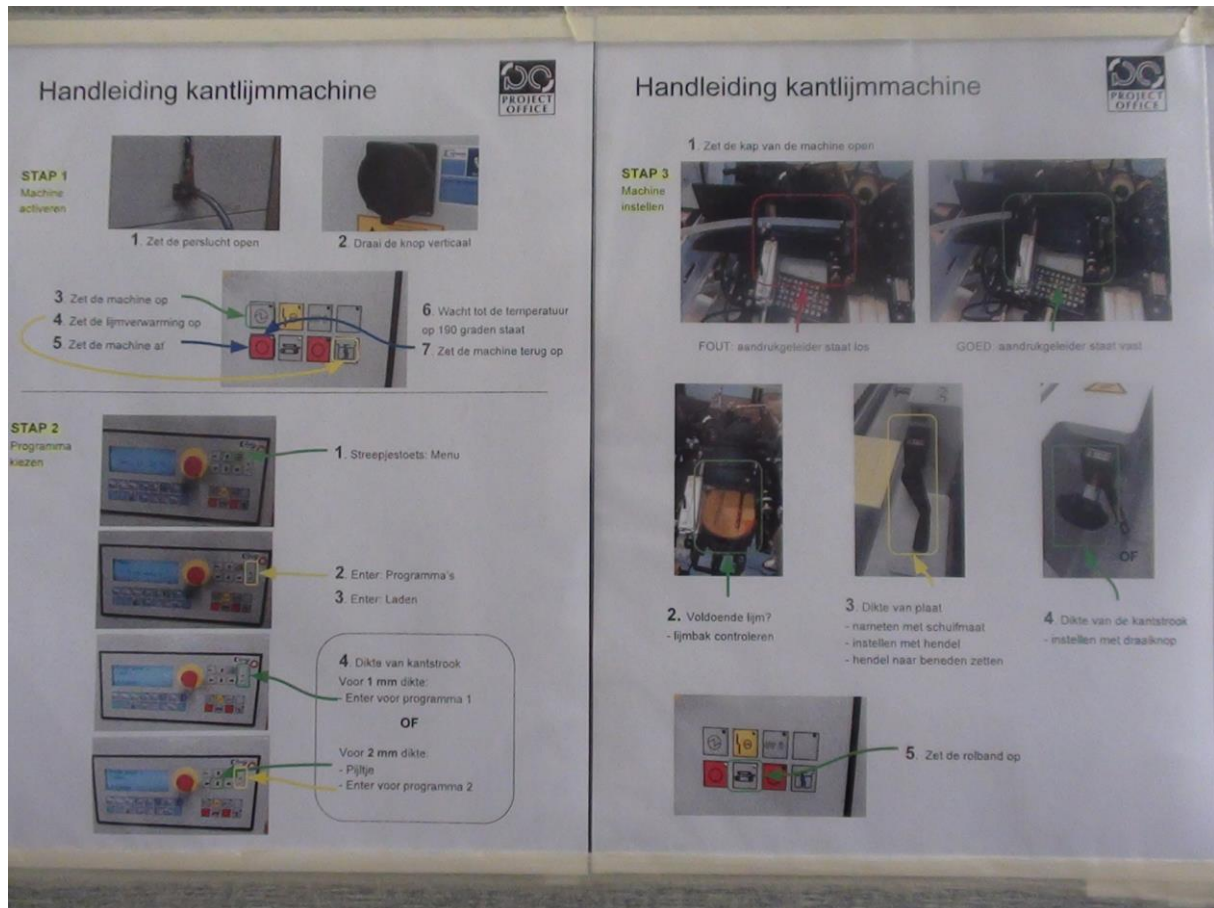
Mike en Maarten: dit was het zeker. Als er problemen waren konden wij dit bespreken met Annemie. Er was ruimte voor een gesprek met elk van ons afzonderlijk of met alle partijen samen zodat we tot een oplossing konden komen.

Tijdens de periode dat het echt moeilijk liep met Mike hebben we zijn ouders ook aangesproken. Zij zijn naar het werk gekomen voor een gesprek.

Het grootste probleem van Mike was dat we hem taken lieten doen die te moeilijk waren voor hem. Zo werd iedereen gefrustreerd. Eens dit uitgeklaard was verliep alles veel vlotter. Het contact met de collega's verloopt nu ook heel goed. Mike komt nu ontspannen naar het werk. Hij moet niet meer op de toppen van zijn tenen lopen om zijn taken goed te kunnen uitvoeren. Er zijn kleine aanpassingen aan de werkpost gebeurd. Bv. een etiket met A en B kant op de panelen zodat Mike weet welke kant hij eerst moet afplakken. Om de kantenlijmmachine op te starten is er een stappenplan gemaakt met tekst en foto's. Deze aanpassingen vereenvoudigen het werk voor Mike maar zijn ook handig voor

een stagiair of een nieuwe werknemer. Het zijn kleine aanpassingen die lonen voor meer mensen dan Mike alleen.

Annemie zorgde er ook voor dat de collega's konden ervaren hoe ik de wereld zie. Ze heeft een bril gemaakt waarmee je ziet zoals ik. Zo konden mijn collega's beter inschatten wat mijn visuele beperking inhoudt.



SHA: Zou jij andere mensen aanraden om beroep te doen op een GOB?

Zeker en vast. Ze begeleiden jou en geven je tips over wat goed is en eventueel nog beter kan. Door een beroep te doen op een GOB kan je makkelijker werk vinden. Ze hebben ervaring in het werken met personen met een arbeidsbeperking.

SHA: Maarten, Is er een diversiteitsplan binnen de onderneming?

Langeleden is dit er geweest. Tijdens de aanwerving van Mike hebben we een aantal zaken in kaart gebracht (in het kader van een integratieprotocol). Er is nu wel een onthaalbrochure opgesteld. Bij de aanwerving van Mike waren we niet op de hoogte van de bijkomende problemen, we konden daar dan ook geen rekening mee houden. Er zijn functioneringsgesprekken met de personeelsleden. Tot nu toe zijn deze niet op regelmatige basis. Dit is iets waar we nog kunnen aan werken.

SHA: Staan jullie vacatures specifiek open voor mensen met een arbeidsbeperking,

Als wij een vacature hebben staat deze open voor iedereen. We vermelden niet specifiek dat mensen met een arbeidsbeperking ook mogen solliciteren. Bij Mike betrof het een spontane sollicitatie.

SHA: Hebben jullie redelijke aanpassingen gedaan?

Ja, zoals de etiketten op de panelen. De foto's en uitleg bij de machines. Voor Mike hebben we ook een takenlijst op papier uitgeschreven. Hier staan zijn kwaliteiten in, de punten waar collega's aandacht moeten voor hebben en de zaken waar Mike nog kan in groeien.

SHA: Hebben jullie als afsluiter 3 tips voor werkzoekenden?

- Durf initiatief te nemen door zelf contact te nemen met de werkgever.
- Zorg dat je de nodige documenten bij je hebt zoals getuigschrift, omschrijving van je beperking, ...
- Durf uit te komen voor je problemen en vertel over de VOP in het begin van de tewerkstelling of tijdens het gesprek.
- Neem een beknopte uitleg over de VOP op papier mee. Zo kan je dit aan je toekomstige werkgever afgeven.
- Wees bereid om bij te leren.
- Sta open voor nieuwe uitdagingen.