

DE WHY-ER VAN BEGELEID WERK

BEGELEID WERK MAAKT ONS UNIEK

Jobs creëren voor kansengroepen is de toegevoegde en maatschappelijke meerwaarde van de maatwerkbedrijven (sociale werkplaatsen). Het herwinnen van talenten is onze corebusiness. Begeleid werk als hefboom zodat mensen weer op eigen benen kunnen staan.

WINST VOOR IEDEREEN

Via dit begeleid werk hebben we positieve impact:

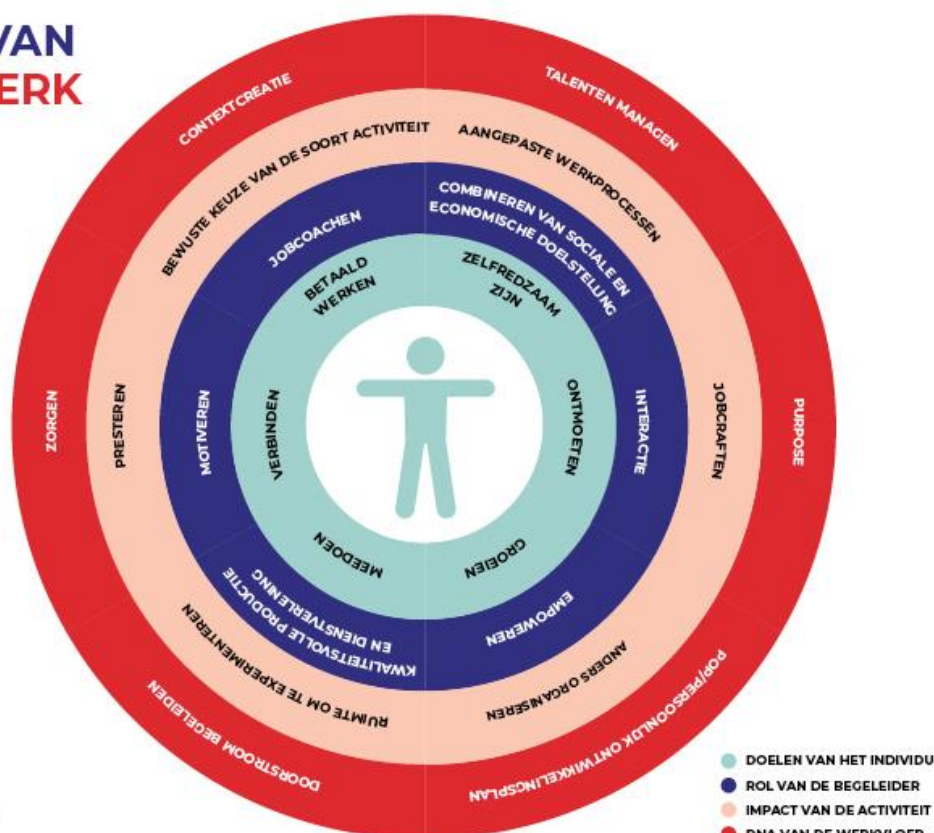
1. **Op de maatwerker:** sociale contacten, structuur en een hoger inkomen zorgen voor zelfvertrouwen, een toekomstperspectief en een vangnet bij tegenslag.
2. **Op de samenleving:** de sociale kosten van werkloosheid, gezondheidsomstandigheden en armoede dalen.
3. **Op de reguliere economie:** innovatieve niches en opgeleide medewerkers zijn een meerwaarde voor ondernemingen.

DE WHY-ER

Om onze USP van begeleid werk duidelijk te definiëren vertalen we deze naar een WHY-er. Een waaier dus met vier onlosmakelijk verbonden dimensies waarin de identiteit, voorwaarden en betekenis van begeleid werk vervat zitten. We vertellen het van binnen naar buiten.

DE WHY-ER VAN BEGELEID WERK

HERWIN
sociale
circulaire
ondernemers





1. DOELEN VAN HET INDIVIDU

Zelfredzaam zijn – ontmoeten – groeien – meedoen – verbinden – betaald werk

“Dit is de eerste keer in mijn leven waar ik mij ergens veilig voel. Dat ik een job heb en dat geeft toch iet of wat zekerheid. Iets evenwichtiger in mijn hoofd. Het gekoers, het gevluucht, het is er niet meer. Ik heb een rustig gevoel gekregen hier. Het geeft mij kansen om met andere dingen bezig te zijn: mijn huishouden, mijn kinderen, mijn verbouwingen. Dat ik mij daar kan op inzetten, in plaats van mij zorgen te maken over mijn toekomst, daar ben ik wel blij om.” Patrick, doelgroep medewerker Kringwinkel Spit

Een combinatie van lage scholingsgraad, leeftijd, herkomst, mentale en/of psychische beperkingen zijn te grote drempels om vandaag een job te vinden. Deze kwetsbare groepen bevinden zich vaak in preciaire en zeer stresserende levensomstandigheden. Om met deze stressoren te kunnen omgaan ontwikkelen mensen allerlei mechanismen en strategieën, coping vaardigheden genaamd.

Via begeleid werk willen we andere gedragspatronen aanleren zodat mensen kunnen ontwikkelen en ontplooiën. Zo leren ze de noodzakelijke vaardigheden en attitudes op een arbeidsmarkt die iedereen kansen geeft.

De gedragsverandering situeert zich op verschillende domeinen:

- van inactief naar actief, van werkloos naar werkend,
- van chaos naar structuur, van uitzichtloos naar participatie,
- van uit de boot vallen naar inclusie, van eenzaamheid naar werken in team,
- van inactief naar performantie

2. ROL VAN DE BEGELEIDER

Combineren van sociale en economische doelstellingen – interactie – empoweren – kwaliteitsvolle productie en dienstverlening – motiveren – jobcoachen

“Alle medewerkers hebben een verschillende achtergrond en verschillende problemen. Mij maakt dit niet uit, ze verdienen allemaal evenveel respect en een tweede kans. Zo heeft elke medewerker ook een specifieke ‘handleiding’: de één heeft lijstjes nodig, de ander heeft liever geen structuur. Die gedifferentieerde aanpak appreciëren ze enorm: ‘hier weet ik ten minste wat ik moet doen’, zeggen ze dan.” Anneleen, begeleider bij De Biehal

De combinatie van de sociale en de economische doelstelling is een continue evenwichtsoefening. De begeleider laveert tussen de productievereisten en de wensen van de klant enerzijds en de nood aan ondersteuning, constructieve feedback en aansturing van de doelgroep medewerker anderzijds. Finale doel van de begeleiding blijft dat dit proces bijdraagt aan de ontwikkeling van de medewerker. Immers, zonder de



interventies van begeleiders zal er geen verandering in gedragspatronen plaatsvinden noch kan in een arbeidsomgeving rendementsvol gewerkt worden.

Begeleiden is niet leiden. Begeleiden is een interactie tussen de expert (de begeleider) en de doelgroep medewerkers. Begeleiders ruimen samen hindernissen op die het groeiproces van de doelgroep medewerker in de weg staan.

Begeleiders voorzien **ruimte om te experimenteren**.

- Begeleiders voorzien toepassingsmogelijkheden van nieuwe gedragspatronen
- Begeleiders zorgen voor nieuwe opgedane ervaringen
- Begeleiders zorgen voor reflectie mogelijkheden en motiveren medewerkers om te experimenteren
- Begeleiders zorgen voor bijsturing
- Begeleiders zorgen voor coaching
- Begeleiders zorgen voor nieuwe inzichten

Begeleiders zorgen ook voor **kwaliteitsvolle productie en dienstverlening**. Zij moeten plannen, organiseren, zijn economisch gedreven, zijn klantgericht.

Het werk moet gedaan zijn, de opdracht moet volbracht worden. Begeleiders zijn daarin de sturende kracht om economisch rendement te halen uit hun team van doelgroep medewerkers

Begeleiding als Fosfor

Fosfor is een noodzakelijk mineraal voor de ontwikkeling van wortels, voor de bloei en voor het rijpen van vruchten en zaden. Ook al zaai je plantjes in de meest perfecte condities, zonder fosfor zal er niets groeien. Contextcreatie en begeleid werk zijn onze fosfor voor de gedragsveranderingen die we beogen bij de medewerker.

3. IMPACT VAN DE ACTIVITEIT

aangepaste werkprocessen – jobcraften – anders organiseren – ruimte om te experimenteren – presteren – bewuste keuze van het soort activiteit

De beoogde doelstelling van voormalige beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen is quasi gelijk: jobs creëren voor diverse kansengroepen om via volwaardig werk meer aansluiting te vinden bij de samenleving. We houden het vroegere onderscheid tussen de oorspronkelijke doelgroepen even aan: beide doelgroepen zijn dus gebaat bij gedragsverandering. Echter is er een groot verschil in de invalshoeken en methodes om deze veranderingsdoelstelling te realiseren.

De vroegere beschutte werkplaatsen kiezen voor activiteiten die meer repetitieve handelingen vereisen zoals verpakken, assembleren, enzoverder. Dit vaak in een meer industriële setting waarbij opdrachten worden opgesplitst in kleine deeltaken. Die deeltaken kunnen aangeleerd worden (waarbij de foutmarge moet



gereduceerd worden tot het minimale om een continue kwaliteit te garanderen). Om dit te realiseren halen beschutte werkplaatsen de mosterd uit conditionering.

Bij **conditionering** toon je bepaald gedrag nadat je bent blootgesteld aan een bepaalde prikkel. Het komt erop neer dat je twee zaken met elkaar kan associëren. Zo weet je bijvoorbeeld dat wanneer een camera een bepaald beeld toont dit een opdracht impliceert waarbij je twee uiteinden van draden dient te verbinden met elkaar. Of je weet wanneer de bel gaat het tijd is voor pauze. Je weet dat als je handeling A stelt, daar handeling B op volgt.

De vroegere sociale werkplaatsen stellen in hoofdzaak een doelgroep te werk die, n.a.v. vaak multiple problematieken, coping vaardigheden hebben aangeleerd (cfr. supra).

In een activeringstraject in een sociale werkplaats streeft de begeleider naar gedragsveranderingen, zeg maar, andere coping vaardigheden: nieuwe strategieën en mechanismen worden aangereikt om met nieuwe situaties aan de slag te kunnen.

We streven naar, via eigen ontwikkelde methodieken, cognitieve gedragsveranderingen.

De principes uit de cognitieve gedragstherapie zijn principes die op vele werkvloeren gehanteerd worden: zo kan productiviteit verhogen, concentratie verbeteren, stress reduceren,... Dus we wenden persoonlijke groei aan om oude gewoontes te veranderen. Kortweg om dus bestaande (gedrags)patronen te doorbreken.

4. DNA VAN DE WERKVLOER

purpose – POP – doorstroom begeleiden – zorgen – contextcreatie – talent management

“Dit is onze USP bij uitstek: namelijk de begeleiding die we kunnen voorzien op een werkvloer. Die expertise om een context aan te passen zodoende rendabiliteit te creëren bij kansengroepen. Om op die manier uiteindelijk uit te monden in duurzame jobs.” Danny, directeur Kringwinkel Antwerpen

Met de omgeving bedoelen we evenzeer de functie of rol die iemand bekleedt. Of dit kan ook een situatie zijn waarin iemand mee wordt geconfronteerd. In de meeste gevallen is het een combinatie van deze zaken. Onze stelregel is dat de omgeving waarin iemand zich bevindt de competenties en talenten stimuleert of juist tegenwerkt. M.a.w. wil je dat iemand zo productief mogelijk is, dan is een stimulerende omgeving van groot belang. Die context creëren en aanpassen op maat aan de noden en talenten van de medewerker is dan ook onze unieke focus. Deze reflex van contextcreatie gaat uit van sterktes waarbij we mogelijkheden aanwakkeren en ontwikkelkansen benutten. Medewerkers kunnen groeien en gecontroleerd mislukken.

Enkele praktijkvoorbeelden: “Is het contact met klanten aan de kassa geschikt voor de medewerker met weinig zelfvertrouwen?” “Heeft deze medewerker de opdracht voldoende begrepen om op een veilige manier met de kettingzaag aan de slag te gaan?” “Is het herstellen van wasmachines realistisch voor iemand met een erg lage scholingsgraad?”