

Jaarverslag 2016





Voorwoord

Beste,

2017 is een jubileumjaar voor WEB. WEB werd opgericht in 1992 op initiatief van Kempische middenveldorganisaties. Op dit ogenblik zijn ABVV, ACV, VOKA Kempen, UNIZO, Thomas More Kempen, de Strategische Projectenorganisatie Kempen, Welzijnszorg Kempen, Etion en IOK vertegenwoordigd in het bestuur.

Van bij de start in 1992 richt WEB zich tot werkzoekenden en werknemers uit de Kempen en aangrenzende regio's die intensieve begeleiding nodig hebben bij het vinden en behouden van een duurzame tewerkstelling.

Eenzijds vult WEB – rekening houdend met de bredere maatschappelijke context en/of de vraag van het individu – deze begeleidingstrajecten in met vorming, opleiding en werkplekieren. Voor werkzoekenden die, zelfs na een intense vorming, training en werkplekieren niet (of nog niet) terecht kunnen in het reguliere bedrijfsleven, wil WEB bijkomende tewerkstellingsplaatsen creëren.

Anderzijds bouwt WEB een netwerk uit van werkgevers (profit/social-profit/overheden). We formuleren voor hen een aanbod op het vlak van instroom, inwerking, opleiding en begeleiding op de werkplek van (nieuwe) werknemers uit kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. We adviseren en ondersteunen hen bij de uitbouw van een aan hun behoefte aangepast HR-beleid.

Naar aanleiding van haar 25-jarig bestaan wil WEB bewust naar de toekomst kijken en zich de vraag stellen hoe het de volgende jaren zijn missie kan realiseren. Daarom werden er ter voorbereiding van dit jubileum in 2016 vijf ronde tafels georganiseerd, waar er samen met diverse stakeholders out of the box nagedacht werd over de voor ons liggende uitdagingen.

Deze vijf ronde tafels werden samengesteld rond volgende items:

- Circulaire economie en de rol van sociale economie hierin
- De rol van lokale overheden bij de tewerkstelling van kansengroepen
- Inclusieve ondernemingen
- Werkplekieren, hoe doe je dat?
- De organisatie van de toekomst, hoe ziet deze eruit?

De resultaten van deze 5 ronde tafels werden gebundeld en verder besproken met de Raad van Bestuur en onze teamleden. Op basis van dit alles kwamen we tot 5 clusters waar WEB de volgende jaren actief op wil inzetten.

- Circulaire economie met inbegrip van de deeleconomie
- WEB als schakel naar inclusief ondernemen
- WEB als inclusieve onderneming
- WEB als schakel in een organisatienetwerk.

De volgende jaren zal er in dit jaarverslag telkens gerapporteerd worden over de realisaties in deze.

Em. prof. dr Jan Vranken
Universiteit Antwerpen, voorzitter

Guido Macours
Algemeen directeur

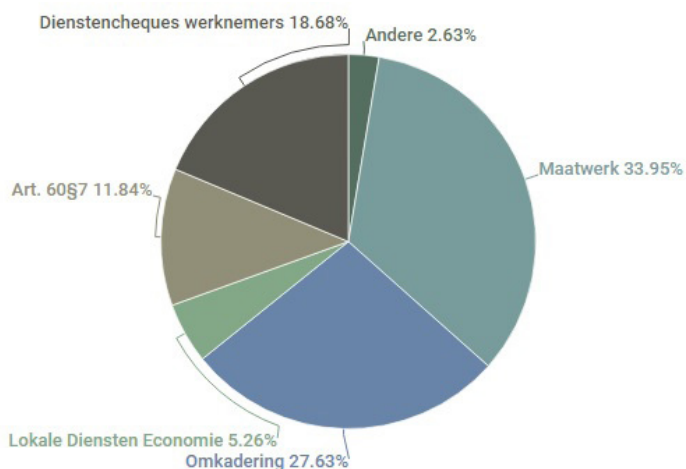
Inhoudstabel

1. Feiten & cijfers 2016	7
2. Opleiding/Begeleiding	8
2.1 ACTIVERING NAAR WERK	11
2.1.1 ACE - Voortraject voor deeltijds lerenden	11
2.1.2 Werkwelzijnstrajecten	14
2.1.2.1 Activeringszorgtrajecten	14
2.1.2.2 Trajecten groepsluik Armoede	15
2.1.2.3 BOOST ²	16
2.1.2.4 Activeringstraject OCMW-leeftloners	18
2.1.2.5 Activering Jongeren (ESF-project Activ8)	20
2.2 ARBEIDSMARKTINCLUSIE: NAAR EEN JOB OP MAAT	22
2.2.1 Opleiding Hulp in de grootkeuken	22
2.2.2 Subsidiekader Intensief Werkplekieren (SIW)	23
2.2.3 Tender Intensief Werkplekieren	24
2.2.4 Stagebegeleiding	25
2.3 I-DIVERSO: SCHAKEL NAAR INCLUSIEF ONDERNEMEN	26
2.3.1 Job- en taalcoaching	27
2.3.2 Advies en opleiding	29
2.3.3 Loopbaancentrum	31
2.3.4 Projectontwikkeling	31

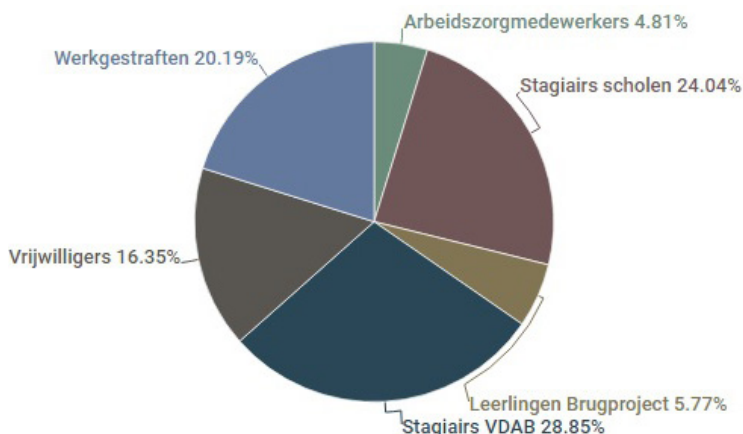
3. Tewerkstelling	32
3.1 ASSIST	33
3.1.1 Huishoudhulp	33
3.1.2 Klusdienst	34
3.1.3 Energiesnoeiers	36
3.2 KRINGWINKELCENTRUM	37
3.2.1 Cijfers	37
3.2.2 Activiteiten	39
3.2.3 Toekomst	39
3.3 EETHUIS	40
3.3.1 Cijfers	40
3.3.2 WEB Weckt	41
3.3.3 Schoolwerking Instituut Heilig Graf	41
3.2.4 Aan de slag met voedseloverschotten	41
3.4 RESOURCELAB	42
3.4.1 Algemeen	42
3.4.2 Projecten	43
3.5 INFORMATEK	44
3.6 ONDERHOUD	45
3.7 CEBES: HET VIRTUELE KANTOOR	46
4. Blik naar de toekomst	47
5. Partnerschappen	48

1. Feiten & cijfers 2016

Werknemers (Totaal: 380)



Stagiairs-vrijwilligers (Totaal: 104)



Verzuim korter dan 1 maand (in %)

Lokale Diensten Economie:	4,2 %
Maatwerk:	6,9 %
Omkadering:	2,6 %
Dienstencheques werknemers:	4,9 %
Andere:	6,6 %

Arbeidsongevallen

Woon-werk:	18
Werkverlet:	3



● Belg: 91% ● Niet-Belg: 9%



38%



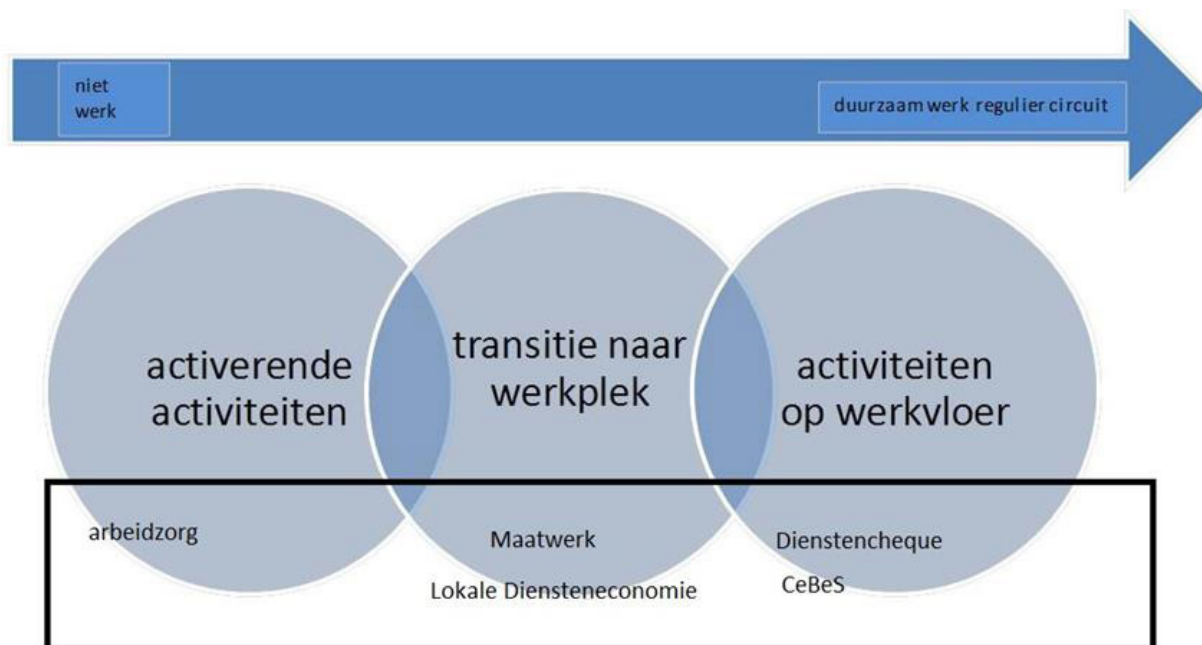
62%

2. Opleiding/Begeleiding

Om vanuit de pijler opleiding/begeleiding onze opdracht beter te realiseren, herschikten we vanaf januari 2016 onze opleidings- en begeleidingsactiviteiten. We rangschikten ze op een continuüm van "niet werk" naar "duurzaam werk".

De hiermee verbonden activiteiten worden uitgevoerd door drie open teams, die ieder vanuit hun specialisme werken, maar onderling met elkaar verbonden zijn en elkaar versterken waar nodig. Ieder team wordt aangestuurd door een leidinggevende.

Daarnaast is er ter ondersteuning van de drie teams voorzien in een expert die zich richt op methodiek- en projectontwikkeling en een expert die inzet op het verder uitbouwen en versterken van de vele netwerken waarbinnen WEB actief is.



Ondersteuning vanuit projectontwikkelaar & accountmanager

De accountmanager aan het woord:

“De maatschappelijke en economische context waarin onze organisatie zich bevindt, maakt het erg belangrijk om verder in te zetten op de uitbouw van ons bestaande netwerk, en op het bekendmaken van ons HR-aanbod naar werkgevers toe. Dit met het oog op de realisatie van onze missie, met name kwaliteitsvol en duurzaam werk.

Als accountmanager werd dit dan ook niet enkel mijn persoonlijke grootste uitdaging voor 2016, maar mocht ik ook de teamleden van WEB hierin ondersteunen. Met ons aanbod rond ‘inclusief ondernemen’ willen we bedrijven overtuigen om in te zetten op een succesvolle integratie van medewerkers in hun bedrijf, waarbij ze de meerwaarde van diversiteit hierin ook optimaal benutten.

Dit deden we in 2016 o.a. door volop actief werkgevers te gaan benaderen op verschillende manieren;

- *een infosessie rond werkplekieren voor werkgevers,*
- *interessante content op sociale media,*
- *actieve prospectie bij bedrijven,*
- *deelnemen aan netwerkmomenten...*

Netwerken en face to face in gesprek gaan met de zaakvoerder van een bedrijf, mondde in een aantal gevallen ook uit in een succesvolle samenwerking. Door enkele concrete succesvolle cases als voorbeeld te geven, verdween voor een aantal bedrijven de ‘koudwatervrees’ voor o.a. leerwerkplekken en een meer ‘inclusieve’ visie in hun bedrijf. We bereikten in 2016 zowel grotere productiebedrijven zoals Glacio en Hamal Signature NV, als lokale besturen en KMO’s.

Ook van het team van coaches vraagt het een andere aanpak en werkorganisatie om werkgevers te vinden en benaderen. Iedereen tracht elkaar hier maximaal in te ondersteunen door uitwisseling, case-overleggen en collectieve sessies. Samen met ons team van gemotiveerde coaches en de andere werkplekarchitecten zetten we alles op alles om ook bedrijven te overtuigen van de meerwaarde van inclusie”.

Methodiek- en projectontwikkeling

Vanuit de expert methodiek- en projectontwikkeling werden de drie teams ondersteund in de verdere uitbouw van de eigen werking. Dit door o.a een trekkersrol op te nemen in de uitwerking, stroomlijning en het toegankelijk maken van instrumenten en methodieken rond coaching, screening en oriëntering, alsook door de teams te ondersteunen om deze in de vingers te krijgen.

Hiernaast werd ook sterk ingezet op de verdere uitbouw van een taalbeleid voor de organisatie. Sinds een aantal jaren is WEB actief bezig met het uitwerken en implementeren van ons taalbeleid. Dit werd vastgelegd in een taalbeleidsplan, met concrete prioriteiten en acties voor de komende jaren op vlak van taalondersteuning. Dit zowel naar de werknemers, cliënten en cursisten, als naar onze bemiddelaars en begeleiders toe.

In 2016 werd binnen de organisatie rond taal gewerkt via bv. het organiseren van vormingen voor teamleden, het integreren van taalactieplannen in onze begeleidingsactiviteiten, het toegankelijker maken van begeleidings- en werkinstrumenten voor anderstaligen, het verhogen van spreek- en oefenkansen binnen de opleidings- en tewerkstellingsactiviteiten, enzovoort. Dit is een work in progress, dat in 2017 wordt verdergezet.

2.1. Activering naar werk

2.1.1 ACE – voortraject voor deeltijds lerenden

Niet alle jongeren die deeltijds onderwijs volgen, zijn aan het werk. Enerzijds is dit toe te schrijven aan een tekort aan geschikte arbeidsplaatsen, anderzijds zijn er redenen die te maken kunnen hebben met motivatie, arbeidsattitudes, zelfkennis, zelfvertrouwen en inzicht in de verwachtingen van werkgevers. Een aantal jongeren is extra kwetsbaar omwille van hun thuissituatie of andere persoonlijke problemen. Al deze factoren zorgen voor een moeilijke 'opstap' naar werk.

Met het voortraject ACE richten we ons tot een deel van deze jongeren. Dit gebeurt in opdracht van het departement Onderwijs en in samenwerking met de centra deeltijds onderwijs in de Kempen.

De begeleiders van ACE geven op een niet-schoolse manier vorming aan deze jongeren op de dagen dat zij niet naar school gaan. Er wordt gewerkt in groepen en de jongeren worden voorbereid op een brugproject of een tewerkstelling. Aan de hand van activiteiten (zoals leren solliciteren, opdrachten, creatieve activiteiten, bedrijfsbezoeken) werken ze aan basiscompetenties zoals samenwerken, omgaan met regels, werktempo, volhouden en communicatie. Met in het achterhoofd steeds de link naar de arbeidsmarkt. In dat kader werd er in het schooljaar 2015-2016 extra ingezet op bedrijfsbezoeken.



In het schooljaar 2015-2016 namen 152 jongeren deel aan het voortraject. Dit zijn er ongeveer 40 meer dan het schooljaar daarvoor. Ongeveer 39% van hen kon daarna starten met een brugproject of reguliere tewerkstelling.

In het schooljaar 2015-2016 organiseerden we ook 2 voortrajecten specifiek gericht op anderstaligen, 1 in Turnhout en 1 in Geel. Naast het werken aan basiscompetenties werd hier extra aandacht besteed aan het leren van de Nederlandse taal, om ook op dit vlak hun kansen op de arbeidsmarkt te verhogen. Er werd op een toegankelijke manier gewerkt rond vaktermen en kennismaking met verschillende facetten van het werkveld a.h.v. bedrijfsbezoeken.

Het taalvoortraject in Geel werd vroegtijdig stopgezet aangezien de school zelf met een OKAN klas startte waarin deze jongeren terecht konden. In Turnhout liep het taalvoortraject tot het einde van het schooljaar. Hieraan namen 12 jongeren deel.

Na het taalvoortraject zijn deze jongeren naar verschillende vervolgtrajecten doorgestroomd o.a. naar een brugproject, naar werk, naar andere onderwijsvormen, ... Een deel van deze jongeren zal in het volgende schooljaar terug kunnen opstarten in het voortraject.

Een jongerencoach aan het woord:

“Lindsay kwam bij mij in het voortraject terecht na een eerste korte werkervaring die niet overeenkwam met haar verwachtingspatroon. Tijdens het voortraject werkten we aan haar arbeidsattitudes en de zaken die zij moeilijk vond, o.a. solliciteren. Ze legde een mooi parcours af en dit resulteerde in een geslaagde sollicitatie bij een supermarktketen waar zij intussen aan het werk is.”

De begeleider van het taalvoortraject:

“Ibrahim is een anderstalige jongere die een aantal maanden in OKAN les heeft gevolgd en daarna overschakelde naar het centrum voor Leren en Werken. Op de dagen dat hij niet naar school ging, volgde hij bij mij het taalvoortraject. Hij had geen schoolse achtergrond, waardoor het voor hem moeilijk was om de andere jongeren te volgen. Toch bleef hij gemotiveerd om bij te leren. Door zijn inzet en motivatie heeft hij intussen werk gevonden bij een bouwonderneming, waar hij nog steeds aan het werk is. Dit gebeurt met intensieve coaching op de werkvloer (via IBAL).”



2.1.2 Werkwelzijnstrajecten

2.1.2.1 Activeringszorgtrajecten

Begin 2010 startte WEB in de Kempen activeringszorgtrajecten op. Binnen deze trajecten willen we mensen ondersteuning bieden die omwille van medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen nog niet klaar zijn om stappen te zetten naar werk. We doen dit in samenwerking met OPZ Geel, CAW Kempen, Route 11 en GTB.

WEB staat in voor het luik 'empowerment'. We geven dit vorm via stages om zo een beeld te krijgen van de basiscompetenties die nodig zijn om te functioneren op de arbeidsmarkt. Daarnaast bieden wij relevante vormingen aan zoals communicatieve vaardigheden, zelfzorg, budgettering en geldzaken, sociale zekerheid, ... Bedoeling is om enerzijds de cliënt te activeren en de stap naar hulpverlening of zorg te vergemakkelijken. Anderzijds om een beeld te krijgen van wat haalbaar moet zijn op de arbeidsmarkt. Deze info wordt in een advies gegoten, waarmee de cliënt en de trajectbegeleider aan de slag kunnen.

In 2016 startten 103 deelnemers een activeringstraject op in de Kempen. Van de 99 deelnemers die in 2015 een traject opstartten, werden er 75 afgerond in 2016 met een advies richting arbeidsmarkt. Dit advies, dat samen met de zorgpartner wordt opgemaakt, is ondersteunend voor de cliënt en zijn begeleider bij de zoektocht naar een geschikte plaats op de arbeidsmarkt.

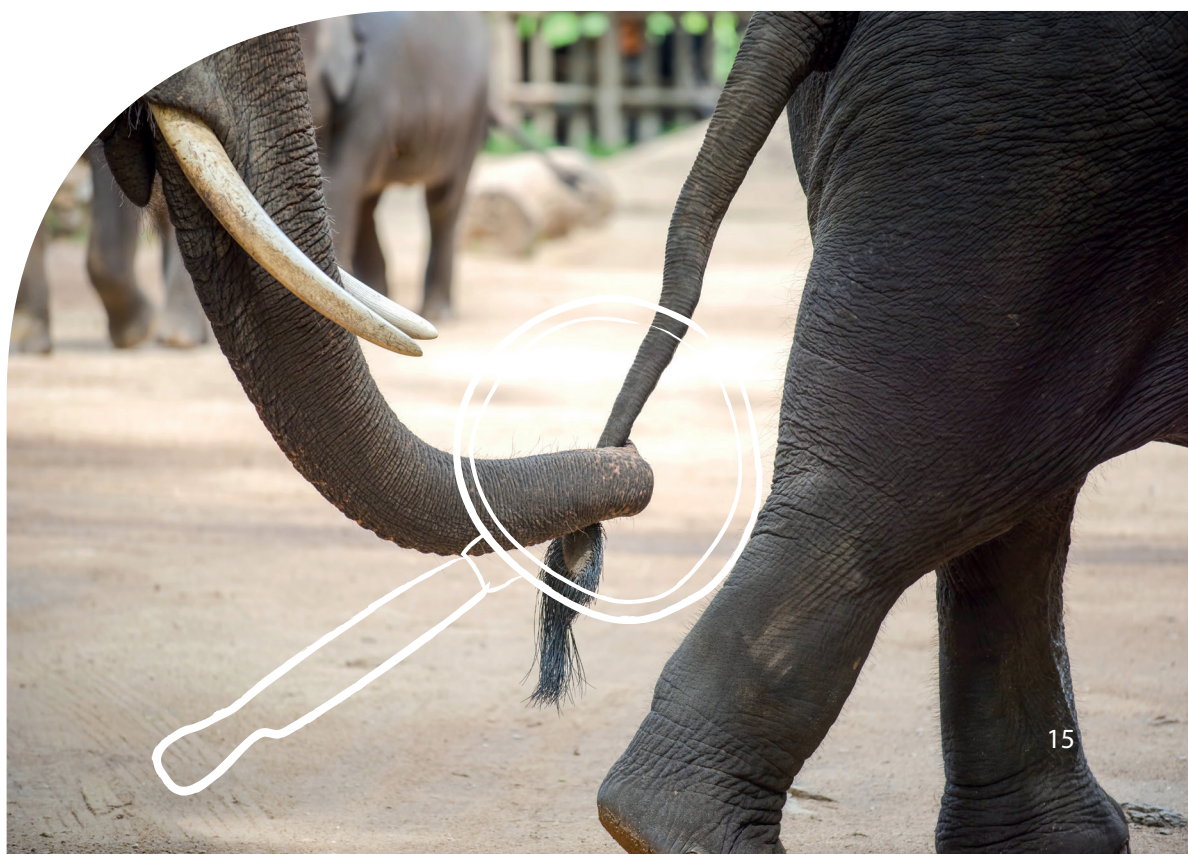
2.1.2.2 Trajecten groepsluit Armoede

Sinds 2012 organiseert WEB in opdracht van VDAB geïntegreerde werkwelzijnstrajecten voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor werkzoekenden in armoede is dit een traject op maat richting werk/opleiding met de nodige aandacht voor het welzijnsluit.

We doen dit, samen met onze partners Groep Intro en Vokans, voor gans de provincie. In 2016 startten we samen 59 trajecten op. We werkten intensief samen met de werkwelzijnstrajectbegeleider van VDAB, die ook instond voor de toeleiding van de deelnemers. Deze persoon verzorgde het individuele traject van de deelnemer. Bedoeling is dat de verschillende partners elkaar versterken bij het overwinnen van drempels waar de deelnemer tegenaan kan lopen.

Tijdens het groepsluit ligt de focus op 'empowerment', zodat de deelnemer uiteindelijk beter in staat is om zijn weg op de arbeidsmarkt te vinden.

WEB heeft in 2016 twee groepen opgestart met in totaal 26 deelnemers. Er werd 1 groep in Lier opgestart en in november werd er nog een groep in Mechelen opgestart. Dit groepsluit loopt nog tot het voorjaar van 2017.



2.1.2.3 Boost²

Binnen 'BOOST²' bieden we intensieve begeleiding en ondersteuning aan art6057-werknemers die tewerkgesteld worden op de werkvloeren van WEB. We werken hiervoor samen met verschillende OCMW's uit de regio.

In 2016 vonden 61 intakegesprekken plaats. 77% van de kandidaten startte effectief op.

Gedurende het jaar werden 45 werknemers intensief begeleid, verspreid over verschillende werkvloeren.

Hiervan voltooiden 9 werknemers hun traject. 20 trajecten werden in onderling overleg met de betrokken OCMW's stopgezet omwille van o.a. medische en/of psychische redenen, veelvuldige afwezigheden, verhuis, een ander gepast traject, of dringende redenen, ... De overige 16 werknemers zetten hun traject verder in 2017.

Een coach aan het woord:

“Ik had een man van Afrikaanse origine in begeleiding. Zijn Nederlands was heel beperkt, zo ook zijn kennis van dagdagelijkse zaken die voor ons een evidentie zijn. De man was echter heel gemotiveerd om aan de slag te gaan. Hij startte in een art.60§7-tewerkstelling in de winkel in Meer.

Al snel werd duidelijk dat hij enthousiast was in alles wat hij deed. Hij was het zonnetje op de werkplaats, altijd even positief. Mits de nodige ondersteuning en begeleiding leerde hij veel bij qua werken, regels, enz. Ook zijn Nederlands ging er goed op vooruit. Aan het einde van zijn tewerkstelling bekeken we of hij kon doorstromen. Hij leerde al veel bij, maar kon zeker nog extra ondersteuning gebruiken. We lieten hem via VDAB indiceren voor Maatwerk.

Ondertussen is hij nog steeds bij WEB aan het werk via Maatwerk. Hij groeit nog elke dag en blijft een bezige bij. Verder volgt hij extra lessen Nederlands en heeft hij mooie toekomstplannen.”



2.1.2.4 Activeringstraject OCMW-leefloners

In opdracht van het OCMW van Turnhout zijn we in 2016 gestart met een activeringstraject voor personen in een leefloonstatuut. Bedoeling is dat WEB hen een begeleidingstraject op maat aanbiedt om hun competenties te versterken, ter voorbereiding van een traject naar werk. De toeleiding van deze personen wordt voorzien door het OCMW van Turnhout.

In februari 2016 werden de eerste deelnemers aangemeld. In totaal werden er 18 deelnemers aangemeld, waarvan 12 deelnemers eind december de oriënteringsfase volledig doorlopen hadden.

Voor alle deelnemers kon er op het einde van de oriëntering een duidelijk Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) met actieplan worden opgesteld. De outcome uit deze fase is verschillend per deelnemer: vrijwilligerswerk, beroepsverkennde stage, art. 60§7 op de werkvloer, IBO. Voor 1 deelnemer werd bekeken of een zorgbegeleiding kan worden opgestart omwille van zowel medische als psychologische beperkingen. Zij kreeg het advies momenteel niet toeleidbaar te zijn naar de arbeidsmarkt.

Tijdens een volgende fase (werkervaringsfase) gaan we aan de slag met de leerdoelen uit de POP en het actieplan.

Een aantal deelnemers zijn gestart in een arbeidszorginitiatief bij WEB. De bedoeling is dat zij achteraf kunnen doorstromen in een art.60§7 tewerkstelling. Sommigen combineren hun traject met Nederlandse les. Eén deelnemer is gestart met vrijwilligerswerk (logistieke ondersteuning) in het rusthuis van het OCMW. Daarnaast zijn er nog een 4-tal deelnemers die een art.60§7 tewerkstelling hebben aangevat, hetzij bij WEB, hetzij in een andere organisatie.



Een activeringscoach vertelt:

"Ik had een man in begeleiding van Russische afkomst. Hij heeft in zijn thuisland een diploma economie behaald en werkte ook enige tijd in deze richting. In België bleek zijn diploma niet te voldoen.

Aangezien zijn droom is te werken als vertegenwoordiger, wilde hij graag deze opleiding volgen. Gezien zijn beperkte kennis van het Nederlands was dit geen realistische piste. Hij kwam in het activeringstraject terecht om uit te zoeken wat wel zou lukken.

Na een oriënterende fase besloten we om hem via vrijwilligerswerk op te starten in de Kringwinkel van WEB. Dit onder meer om zijn Nederlands goed te oefenen, en om kennis op te doen in de winkel, omgaan met klanten, kassa, enz. Tegelijkertijd startte hij met Nederlandse les. Hij is intelligent en leert heel snel bij, ook zijn Nederlands gaat sterk vooruit. Hij hoopt in de toekomst alsnog de opleiding te kunnen volgen om zo zijn droom waar te maken."

2.1.2.5 Activering Jongeren (ESF-project Activ8)

In 2016 werd een nieuw project Activ8 opgestart. Binnen dit project richt WEB zich tot de NEET-jongeren (Not in Employment, Education or Training). Deze jongeren zijn niet aan het werk, volgen geen onderwijs of beroepsopleiding en zijn dus erg kwetsbaar voor armoede en sociale uitsluiting.

1/3de van hen schreef zich nooit in als werkzoekende bij VDAB en is dus officieel niet op zoek naar werk. Deze NEET-jongeren leven als het ware 'onder de radar' en zijn moeilijk of niet bereikbaar voor begeleidingsacties. Ze vinden beperkt aansluiting in de samenleving, onderwijs, arbeidsmarkt, ...

Het doel van Activ8 is om hen dichterbij werk of een zinvolle dagbesteding te brengen door samen barrières, die dit verhinderen, uit de weg te ruimen. Verder zetten we in op het versterken van de competenties van deze jongeren om werk te vinden en te behouden.

Het begeleidingstraject bestaat uit 2 fases. In eerste instantie sporen we de jongeren op, via o.a vindplaatsgericht werken. In een volgende fase van het traject begeleiden we hen richting opleiding of werk. Dit doen we via individuele coaching waarbij we aandacht hebben voor de werk/welzijnscomponent. Tevens bieden we een aantal modules in groep aan en zetten we in op het werkplekleren via vrijwilligerswerk en beroepsverkennende stages.

Op jaarbasis willen we 65 jongeren uit gans de Kempen bereiken. Het project is gestart op 1 september 2016 en loopt over 2 jaar.

Tijdens de zomermaanden van 2016 werd voornamelijk ingezet om het project bij een zo breed mogelijk netwerk aan organisaties en onderwijsinstellingen bekend te maken. Deze kunnen deelnemers rechtstreeks doorverwijzen of ankerfiguren uit het netwerk van de persoon op de hoogte brengen van het project.

In het najaar van 2016 hebben we in totaal 35 jongeren bereikt, waarvan met 17 jongeren de eerste stappen in een traject werden gezet.



2.2 Arbeidsmarktinclusie: naar een job op maat

2.2.1 Opleiding Hulp in de Grootkeuken

De opleiding Hulp in de Grootkeuken is een door VDAB erkende beroepsopleiding van 14 weken.

Wie deze opleiding met succes heeft gevolgd, verhoogt zijn kansen op een job in een grootkeuken of binnen de horeca aanzienlijk. De deelnemers draaien dagelijks mee in de keuken van Janssen Pharmaceutica en aanvullend voorzien we vanuit WEB relevante theorielessen zoals HACCP en ondersteunen we hen bij het solliciteren. Anderstaligen worden extra gecoacht op vlak van taal op de werkvloer.

In 2016 zijn er 16 cursisten met de opleiding gestart waarvan er 15 hun getuigschrift met succes behaalden. Drie maanden na het afwerken van de opleiding was reeds 66,5% aan het werk, na 6 maanden steeg dit resultaat tot 73,5%.

"Ik heb veel geleerd in de grootkeuken van Sodexo in Janssen Pharmaceutica Beerse. Ik ben tevreden om deze opleiding te hebben gedaan. Iets met WEB doen is leuk! Bedankt voor jullie begeleiding!"

Mohammed, cursist Hulp in de Grootkeuken



2.2.2 Subsidiekader Intensief Werkplekieren (SIW)

In 2015 werd een nieuw instrument "Intensief Werkplekieren" in het leven geroepen, als opvolger van het Leerwerkbedrijf. Eind december 2016 werden de laatste trajecten binnen dit subsidiekader afgesloten.

Met dit instrument werd er ruimte gecreëerd voor het begeleiden van langdurig werkzoekenden, met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt, naar een duurzame tewerkstelling in het reguliere arbeidscircuit.

Hierbij werd gebruik gemaakt van de verschillende vormen van werkplekieren (IBO, instapstage, opleidingsstage, BIO, ...). WEB stond in voor joboriëntatie, jobhunting, attitude- en sollicitatietraining, empowerment, begeleiding bij werkplekieren, jobcoaching en nazorg.

Binnen dit subsidiekader werden in 2015-2016, 146 cliënten opgestart in de regio Kempen en 31 in de regio Mechelen. Met 64 cliënten werden acties werkplekieren (waaronder 13 IBO's) gerealiseerd. In totaal vonden 68 cliënten door deze begeleiding een job op de reguliere arbeidsmarkt.

2.2.3 Tender Intensief Werkpleklersen

In januari 2016 startten we, in opdracht van de VDAB, begeleidingen binnen de tender intensief werkpleklersen op. Waar de vroegere leerwerkbedrijven de enige uitvoerders waren binnen het subsidiekader Intensief Werkpleklersen, werd deze tender ook opengesteld voor externe partners.

Binnen deze tender leidde VDAB 175 langdurig werkzoekenden toe met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. WEB begeleidde deze cliënten in hun zoektocht naar een duurzame tewerkstelling.

Ook hier stonden wij in voor de joboriëntatie en jobhunting waarbij wij gebruik konden maken van de verschillende vormen van werkpleklersen. Tijdens onze begeleiding boden wij attitude- en sollicitatietraining, competentieversterkende opleidingen, begeleiding tijdens het werkpleklersen en nazorg. Zowel de cliënt als de werkgever konden gebruik maken van de aangeboden job- en taalcoaching. Ook hier stond een progressiegerichte aanpak centraal.

Tijdens dit traject konden 63 cliënten gebruik maken van een van de vormen van werkpleklersen. Eind 2016 hadden 30 cliënten een job in het reguliere arbeidscircuit gevonden. Voor de meeste cliënten loopt het begeleidingstraject door in 2017.



2.2.4 Stagebegeleiding

In 2016 kregen 7 cursisten, die de VDAB opleiding magazijnmedewerker in de voedingssector volgden bij het competentiecentrum van VDAB, stagebegeleiding door WEB.

Tijdens de begeleiding stonden wij, naast het motiveren en coachen van deze cursisten, in voor het vinden en matchen van een vacaturegerichte stage. Ook de sollicitatiebegeleiding, het leggen en warm houden van contacten met werkgevers en het motiveren, informeren en adviseren van de werkgevers, behoorden tot onze kerntaak.

De stagebegeleider hield tijdens de stage nauwgezet een stagelogboek bij, waarin de evolutie van de stage werd genoteerd. Tijdens de eindevaluatie werd de progressie van de stagiair in kaart gebracht en mogelijke toekomstige acties besproken.

Via de stage konden de werkgevers de potentiële medewerkers aan het werk zien en daarvoor beter inschatten of de stagiair voldeed aan de vereisten van de job. Deze stages bleken een echte meerwaarde te zijn binnen de sollicitatieprocedure. Momenteel zijn er 5 cursisten aan het werk in het reguliere arbeidscircuit, 1 cursist is nog op zoek naar een gepaste job en 1 cursist haakte af na 1 dag stage.



2.3 I-Diverso: schakel naar inclusief ondernemen

De activiteiten van I-Loket, WEB-Consult en de job- en taalcoaches van WEB gaan sinds 2016 door het leven als I-Diverso.

Binnen het team van I-Diverso worden de deskundigheid en competenties gebundeld om werkgevers te ondersteunen bij het vinden en behouden van geschikte werknemers en de uitbouw van een inclusieve werkvloer, dit met het oog op de realisatie van haar doelstelling, met name de succesvolle integratie van kwetsbare doelgroepen op de werkvloer.

De naamwissel maakt deel uit van onze strategie om bedrijven en organisaties actiever te ondersteunen op dit terrein. Voor I-Diverso telt de integratie van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt én de ondersteuning van bedrijven en organisaties in hun streven naar inclusief ondernemen.

2.3.1 Job- en Taalcoaching

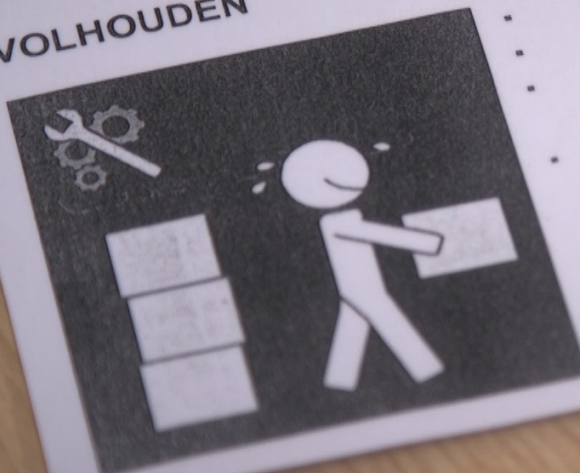
Een nieuwe job, een nieuwe uitdaging... zowel voor werknemer als werkgever. Onze job- en taalcoaches bieden ondersteuning bij de inwerking van nieuwe personeelsleden. Ze helpen om de eerste maanden optimaal te laten verlopen en ondersteunen daarbij zowel de werkgever als de werknemer op de werkvloer.

De coaching richt zich niet op technische vaardigheden, maar op motivatie, werkattitudes, omgangsvormen en communicatieve vaardigheden. Een goede communicatie en werkrelatie tussen werknemer en werkgever creëert immers rendement en arbeidstevredenheid. Taalcoaching focust zich bovendien ook op de taalvaardigheid van de werknemer.

Dankzij job/taalcoaching worden vaardigheden, attitudes en communicatie ontwikkeld en versterkt met het oog op een kwalitatieve en duurzame tewerkstelling. Dit versterkt enerzijds de werknemer. Anderzijds reiken we de direct leidinggevende handvaten aan om een vlottere integratie van kwetsbare doelgroepen op de werkvloer mogelijk te maken.

In 2016 ondersteunden we 41 werknemers tijdens de eerste maanden van tewerkstelling via job- en taalcoaching, gefinancierd door VIA-middelen. Onze job-/taalcoaches zijn actief in verschillende sectoren, oa bij volgende bedrijven: 't Plankske, Fluxgo, Dienstenthuis, Perfectie@home Westerlo, Aquamarijn, Steam en Clean, Stad Geel, AZ Turnhout, PWA Mol, Poetspaleis Mol, Hoefnagels, Miko Pac NV, WZC Lindelo, ...

VOLHOUDEN



- Niet opgeven
- Opnieuw beginnen
- Doorwerken wanneer het moeilijk is
- Doorwerken bij weinig resultaat

Naast de job- en taalcoaching met de VIA-middelen, werd in het schooljaar 2015-2016 een nieuw project in het leven geroepen: 'Intensieve Begeleiding Alternerend Leren (IBAL)'. Samen met Arktos, De Ploeg en Open Atelier, dragen we bij tot het verhogen van de slaagkansen van de tewerkstelling van deze jongeren in het reguliere arbeidscircuit.

In het schooljaar 2016-2017 werd deze coaching vanaf IBAL bis (mei 2016) uitgebreid met een oriënterend luik voor jongeren die arbeidsmarktrijp zijn, maar nog niet onmiddellijk weten waar ze aan de slag willen. In totaal werden 92 jongeren gecoacht tijdens hun tewerkstelling en werden er 66 oriënterende IBAL-trajecten opgestart.

Ten slotte voorzien we in taalcoaching op de opleidingsvloer die zich richt tot cursisten waarvan Nederlands niet de moedertaal is, en die een door de VDAB erkende beroepsopleiding volgen. Deze taalcoaching is geen 'opleiding Nederlands'. Het beoogt het verbeteren van de taalvaardigheid van de deelnemer tijdens opleidingssituaties en hierdoor ook een vlottere doorstroom naar werk. Het is tevens een stimulans om het Nederlands actiever te gebruiken in werksituaties.

In de loop van 2016 heeft onze taalcoach 10 taaltrajecten opgestart binnen de beroepsopleiding 'Hulp in de Grootkeuken' van WEB.

"We hebben beroep gedaan op I-Diverso voor een taalcoaching ter ondersteuning van één van onze keukenmedewerkers.

De taal blijft soms wat moeilijk maar we hebben op korte tijd toch heel wat progressie gezien. Door de coaching durft de medewerkster ook vragen te stellen en wordt er regelmatig ruimte gemaakt voor feedback.

De samenwerking met de taalcoach verliep zeer aangenaam, ik heb de dienstverlening al bij heel wat partners en kennissen aangeraden!"

Taalcoaching op de werkvloer - AZ Turnhout

2.3.2 Advies/opleiding

I-Diverso ondersteunt bedrijven/organisaties op het vlak van organisatieontwikkeling en competentiegericht HR beleid en begeleidt hen bij de implementatie hiervan. Specifiek gaat het om:

- Functiecreatie/jobcarving
- Coaching
- Aanvragen erkenning inschakelingsbedrijf
- Competentiebeleid
- Mentorschap in de organisatie

I-Diverso biedt praktijkgerichte opleidingen en trainingen aan voor leidinggevenden bijv. functioneringsgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen, coachen en leidinggeven, ...

Daarnaast is er een aanbod naar uitvoerenden rond werken in team, klantvriendelijkheid, communicatie. Tevens is er een aanbod voor 'Conversatietafels op de werkvloer'.

Conversatietafels zijn een flexibele, laagdrempelige gelegenheid om Nederlands te leren spreken. Ze bieden een veilige plek waar anderstalige werknemers Nederlands kunnen oefenen met een Nederlandstalige, bedrijfsexterne coach. De focus ligt op het gesprek en het overwinnen van de spreekangst.





Een greep uit ons klantenbestand van 2016: VIVO, Pontes, De Biehal, Aralea, Stad Geel, De Brug, Den Berk, Brepols, Familiehulp, Gemeente Vosselaar, Hortipower, Drankenhandel Hoefnagels, FM Graphics, Natuurwerk, Serax, Gemeente en OCMW Zoersel, ...

In 2016 realiseerde I-Diverso in totaal 1367 opleidings- of adviesuren .

I-Diverso is :

- Erkend dienstverlener voor KMO – portefeuille voor de pijler Opleiding en voor Advies
- Erkend adviseur innovatieve arbeidsorganisatie Flanders Synergy

“De analyse van I-Diverso was zeer professioneel. De inclusie architect van I-Diverso slaagt erin om de communicatie op een heel zakelijke, en toch aangename menselijke manier te voeren.

Het resultaat van de analyse bevestigde mijn idee rond aanwerving. Maar vooral de oplossingen die aangereikt worden, kan ik van geen enkele andere organisatie verkrijgen. Dit omdat de voorgestelde oplossingen 100% gericht zijn op mijn specifieke behoeften, daarbij rekening houdend met mijn beperkte middelen.

Na de functiecreatie heeft I-Diverso een jongere geselecteerd en toegeleid. Bij de opstart en de eerste maanden van de tewekstelling ondersteunt een jobcoach de inwerking van de nieuwe medewerker. Dit geheel gratis en op maat van de organisatie.”

Frank Mortelmans – zaakvoerder FM Graphics – sep 2016

2.3.3 Loopbaancentrum

WEB is sinds 1 juli 2013 een erkend loopbaancentrum. Werknemers en zelfstandigen die over minstens 1 jaar werkervaring beschikken, én met vragen zitten over hun loopbaan, opleiding of werk kunnen bij ons terecht voor loopbaanbegeleiding.

Via een individuele begeleiding op maat verkennen we samen hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. We brengen hun vaardigheden, interesses en ambities in kaart, formuleren doelen en stellen een persoonlijk ontwikkelingsplan op.

Een loopbaancheque is goed voor 4 uur loopbaanbegeleiding en kost de deelnemer 40 euro. In 2016 werden er 26 trajecten opgestart.

2.3.4 Projectontwikkeling

I-Diverso ontwikkelt nieuwe instrumenten/methodieken specifiek in functie van de inschakeling en retentie van uitvoerende werknemers op de arbeidsmarkt.

In 2016 liep het ESF-project 'EVC en Werkpleklers'. Binnen dit project ontwikkelden we een draaiboek voor inschakelingscoaches om technische competenties verworven door werkpleklers te laten erkennen. Dit draaiboek is een ESF gevalideerd product.



3. Tewerkstelling



3.1 Assist

3.1.1 Huishoudhulp

Assist Huishoudhulp is de dienstencheque-onderneming van WEB. We creëren duurzame tewerkstelling van kansengroepen, vnl. alleenstaande moeders die op zoek zijn naar een job die makkelijk te combineren valt met de zorg voor kinderen.

Onze Huishoudhulpen poetsen, wassen, strijken, doen boodschappen en koken voor particulieren tegen betaling van dienstencheques. De klant betaalt € 9 per uur, wat neerkomt op € 6,30 na fiscale aftrek.

We zijn actief in de regio's Turnhout-Oud-Turnhout-Kasterlee; Mol-Balen-Dessel; Geel-Laakdal-Meerhout en omliggende gemeenten.

In 2017 willen we inzetten op de verdere uitbouw en groei van het initiatief in de 3 regio's. Daarvoor zullen we in 2017 blijven inzetten op een kwalitatieve dienstverlening; ondersteuning van onze poets hulpen door poetscoaches; tevredenheidsmeting bij klanten en het voeren van extra communicatie omtrent onze werking in ons ganse werkingsgebied.

51

Poets hulpen

353

Klanten



3.1.2 Klusdienst

Assist Klusdienst is een Lokaal Diensten Economie-initiatief. Dit betekent dat in opdracht van 9 gemeenten uit de Noorderkempen, Assist Klusdienst karweien uitvoert bij 55+'ers, hulp-behoevenden en lokale overheden/vzw's uit deze gemeenten. Concreet gaat het om: Turnhout, Oud-Turnhout, Vosselaar, Beerse, Merksplas, Hoogstraten, Baarle-Hertog, Ravels en Arendonk.

De Klusdienst voert volgende karweien uit: tuinkarweien (geen plantsoenen, wel onderhoud kleine tuinen), schilderklussen, kleine ontruiming en verhuizingen, sanitair, elektra, enzovoort. Klanten kunnen ons steeds contacteren voor een vrijblijvende kostenraming.

We stellen 12 voltijdse klussers te werk. Zij worden gecoacht door de werkbegeleider en ondersteund door een administratieve medewerkster.

In 2016 werkten we reeds met een vaste planning voor weerkerende tuinklussen bij een kleine groep klanten. In 2017 willen we deze werkwijze overdragen naar de ganse klantengroep voor het uitvoeren van tuinklussen. Ook voerden we in 2016 het ganse jaar binnen- en buiten-schilderwerken uit bij particuliere klanten. We maakten hiervoor een gans jaar 2 klussers vrij.



We realiseerden in 2016 een lichte stijging van het aantal gepresteerde klusuren, 12161 uren in 2016 t.o.v. 11224 in 2015. We realiseerden deze gestage groei door systematische coaching van onze medewerkers op hun tewerkstellingsplaatsen (bij klanten thuis of bij de lokale overheden) en door een goede spreiding en planning van de verschillende soorten klussen doorheen het hele werkjaar (tuinklussen van maart tot en met oktober, veelal binnenklussen in de winterperiode).

In 2016 legden we de focus op het realiseren van onze kerntaken: kwalitatief werk afleveren bij onze klanten. In 2017 willen we hiernaast verder werk maken van het systematisch inplannen van tuinklussen bij vaste klanten en het uitbreiden van het takenpakket van onze klussers door het aantrekken van andere opdrachten (dan tuinwerk) voor een kleine ploeg doorheen het ganse jaar (bv. schilderwerken).

Op 1 april 2015 ging het nieuwe LDE-decreet van start. Concreet betekent dit dat de werknemers binnen onze Klusdienst binnen uiterlijk 5 jaar tewerkstelling (te beginnen vanaf 1 april 2015) moeten doorstromen naar de reguliere economie.

In 2017 zullen we eerste stappen zetten met betrekking tot de aanpak van doorstroomtrajecten. We willen dit traject gefaseerd aanpakken zodat de continuïteit van de werking naar de toekomst toe gewaarborgd blijft.

3.1.3 Energiesnoeiers

Assist Energiesnoeiers is eveneens een Lokaal Diensteneconomie-initiatief. Het stelt 3 voltijdse medewerkers te werk, gecoacht door 1 werkbegeleider en ondersteund door één administratieve kracht.

De Energiesnoeiers willen een antwoord bieden op de stijgende maatschappelijke vraag naar de bestrijding van Energie-armoede en Energieverspilling bij kwetsbare huishoudens.

Dit doen we door middel van het uitvoeren van een energiescan, het uitvoeren van kleine energiebesparende maatregelen, het geven van tips en advies omtrent energiebesparing en het promoten van Sociale Isolatie.

Assist Energiesnoeiers zijn actief in volgende gemeenten: Turnhout, Oud-Turnhout, Beerse, Vosselaar, Merksplas, Rijkevorsel, Hoogstraten, Malle, Arendonk en Retie.

In 2017 zetten we opnieuw in op het uitvoeren van zoveel mogelijk energiescans en het begeleiden van zoveel mogelijk Sociale Isolatieprojecten. WEB is in 2017 opnieuw projectpromotor voor dakisolatie, maar vanaf dan ook voor spouwmuurisolatie en hoogrendementsbeglazing voor bestaande woningen, wooneenheden en woongebouwen verhuurd op de private huurmarkt aan kwetsbare afnemers.

980

Uitgevoerde energiescans

60

Sociale Dakisolatie-projecten door ons begeleid





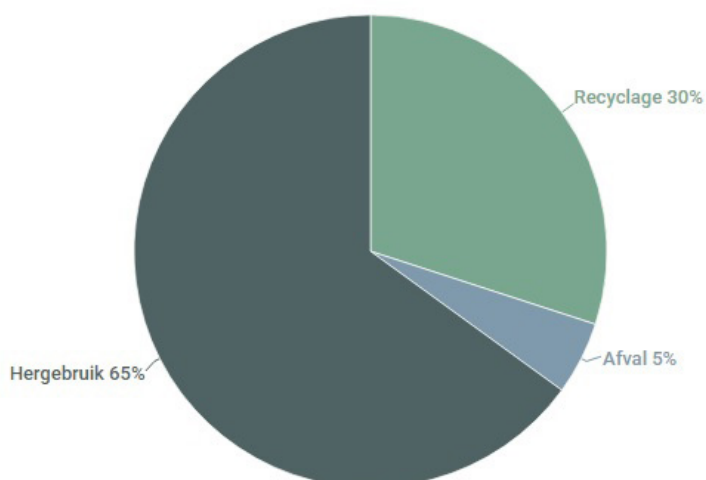
3.2 Kringwinkelcentrum

3.2.1 Cijfers

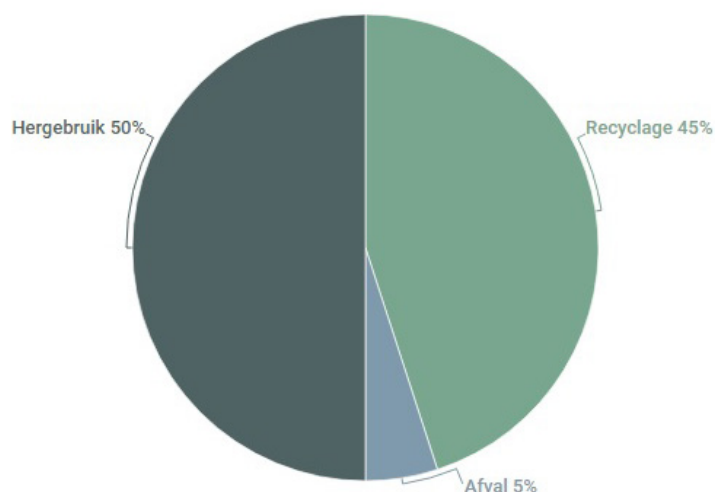
2016 stond voor het Kringwinkelcentrum eens te meer in het teken van het realiseren van drie doelstellingen, namelijk het creëren van duurzame tewerkstelling voor mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt, het beschermen van het milieu door herbruikbare goederen in te zamelen en een tweede leven te geven en het aanbieden van deze goederen tegen een faire prijs.

Met de ganse ploeg werd er 2460 ton goederen ingezameld, gesorteerd en/of hersteld, een lichte terugval t.o.v. 2015 die vooral te wijten is aan een tijdelijke stopzetting van de inzameling van elektrische apparaten met het Fijnmazig Overslagstation van Van Gansewinkel. Als we de inzameling van elektrische apparaten (AEEA) buiten beschouwing laten, steeg de inzameling met 74 ton t.o.v. 2015! We konden 1141 ton goederen verkopen in één van onze vijf winkels, een stijging met maar liefst 59 ton!

Zonder AEEA



Met AEEA



Dit mooie resultaat betekent dat we per inwoner in ons verzorgingsgebied een hergebruik realiseren van 6,78kg. Tegen 2022 stelt de OVAM voorop dat we met onze sector van Kringwinkelcentra een hergebruik moeten realiseren van 7kg per inwoner. We zijn dus goed op weg.

We zien echter wel een terugval van de inzamelcijfers in een aantal gemeentes op de rand van ons verzorgingsgebied waar ook privé-kringloopinitiatieven actief zijn. Het zal een uitdaging zijn om met hetzelfde aantal personeelsleden – er wordt immers al enkele jaren geen groeipad meer voorzien voor het contingent medewerkers – bijkomende inzamelpunten en/of winkels uit te bouwen. Dit biedt ons de mogelijkheid om steeds meer mensen met een Art. 60§7 statuut tewerk te stellen. Zo doen we beroep op deze medewerkers voor het runnen van onze tweede kledingboetiek “La Segunda”, in het centrum van Hoogstraten, die halverwege dit jaar de deuren opende.

2016 was ook het jaar waarin we overschakelden op een nieuw kassasysteem. Dit bracht de nodige beginnerskwaaltjes met zich mee waardoor het geduld van onze klanten wel eens op de proef gesteld werd. Dat de klanten onze winkels toch weten te appreciëren blijkt uit een steeds groeiend aantal klanten en bijhorende omzet.

Onderstaande mooie cijfers betekenen dat we ook in de toekomst kunnen blijven investeren in de tewerkstelling van mensen en in het milieu.

189.318

Aantal betalende klanten

1.320.832

Totale omzet (in euro)



3.2.2 Activiteiten

- In 2016 startten we met het tewerkstellen van jongeren in een brugproject. Deze jongeren volgen enkele dagen per week onderwijs en doen de andere dagen praktijkervaring op op één van onze werkvloeren.
- Met Recupel hebben we een overeenkomst kunnen uitwerken die ons een goede instroom van AEEA garandeert waardoor het Hergebruikcentrum op volle kracht kan draaien en we voldoende toestellen kunnen herstellen.
- De samenwerking met het OCMW van Turnhout waarbij we noodhulpgoederen voorzien voor hun cliënten liep ook in 2016 verder en is ondertussen goed ingebed in de werking.
- Voor de vijfde maal op rij organiseerden we een koopavond voor studenten die ook nog eens getrakteerd werden op een comedy-show van Bert Gabriëls.
- Nog steeds maken we de verschillende werkvloeren meer "lean", een proces waarbij we alle mogelijke verspillingen (handelingen, materiaal, tijd,...) trachten weg te werken.

3.2.3 Toekomst

Voor 2017 staat het volgende op het programma:

- Kledingbedeling in de gevangenis van Turnhout;
- Start huis-aan-huisinzamelingen van kleding in de gemeente Hoogstraten;
- De uitrol van een proces waarbij we al onze werknemers trachten te laten denken en handelen vanuit een klantcentrale gedachte;
- Mogelijk wordt i.s.m. IOK Afvalbeheer een project opgestart waarbij we niet herbruikbare kleding mechanisch gaan sorteren op vezelsoort ten einde deze monostromen als herbruikbare grondstof aan te bieden aan de industrie.

3.3 Eethuis

3.3.1 Cijfers

Op zoek naar een lekkere lunch of gewoon een kopje koffie met gebak? Hiervoor kan je terecht in het Eethuis, gelegen naast de Kringwinkel in Turnhout.

Sinds zijn ontstaan in 1997 is het Eethuis uitgegroeid tot een vaste waarde in de regio waar gemiddeld 250 klanten dagelijks een keuze komen maken uit het aanbod van salades, warme gerechten en desserts. Dit alles bieden we dagvers aan tegen zeer democratische prijzen. Klanten met een OMNIO-statuut kunnen genieten van een extra korting.

In totaal stellen we 24 personen tewerk onder begeleiding van 3 professionele koks. Zij krijgen hierbij de ondersteuning van 2 vrijwilligers en van 6 personen die door verschillende OCMW's op onze werkvloer ter beschikking werden gesteld onder het Artikel 60 §7 statuut.

Naast de dagelijkse begeleiding op de werkvloer zorgen we voor de nodige horeca-opleidingen zoals HACCP, voedselhygiënewetgeving,... Informele tussentijdse gesprekken vullen we aan met formele evaluatiemomenten en competentiegesprekken waarin hun professionele en persoonlijke ontwikkeling wordt besproken en maken we een Persoonlijk Ontwikkelingsplan op voor de komende periode.

250

Gemiddeld aantal klanten per dag





3.3.2 Web Weckt

WEB Weckt is in 2016 uitgegroeid tot een heus succes. Het omvat een gamma aan klassieke gerechten (stoofvlees, spaghettisaus, viedee, soep,...) welke volgens de “vergeten” WECK bewaarings-techniek worden ingemaakt. Dit geeft de bezoekers de kans om ook buiten de openingsuren te kunnen genieten van deze lekkere gerechten.

3.3.3 Schoolwerking Instituut Heilig Graf

We baten, naast de restaurantwerking, sinds 2013 de deelwerking “internaatkeuken Heilig Graf” uit. Hier bereiden we tijdens het schooljaar de maaltijden voor de internaat leerlingen van het Heilig Graf en het Sint-Victor instituut. Alles samen gaat het hier over een 135-tal leerlingen en enkele opvoeders.

3.3.4 aan de slag met voedseloverschotten

Voedseloverschotten verminderen en het bestrijden van kansarmoede blijven een grote uitdaging. Samen met onze partners (T’ Antwoord, OCMW en Stad Turnhout, Den Leeuweric) is er met veel inzet verder gewerkt aan de verdere uitbouw van Restodagen. Op woensdagmiddagen bereiden we volwaardige maaltijden op basis van voedseloverschotten voor kansarme gezinnen in de regio Turnhout. Hiervoor kunnen wij rekenen op de schenkingen van Hyper Carrefour Turnhout, die dagelijks zijn voedseloverschotten doneert.





3.4 ResourceLab

3.4.1 Algemeen

ResourceLab is een tewerkstellingsinitiatief waar we op basis van recyclagehout voornamelijk maatwerkopdrachten uitvoeren.

Voor ResourceLab was 2016 het jaar waarin er een verdere verschuiving heeft plaatsgevonden van het maken en verkopen van de basiscollectie "Layercake" en "Graphic Interventions" naar vooral maatwerk interieurs en maatwerk meubelen in opdracht van derden. Maatwerk is momenteel de belangrijkste activiteit van ResourceLab.

Dit heeft ook een verschuiving in de wijze van werken teweeg gebracht. Waar onze medewerkers vroeger het merendeel van hun werktijd in het Recyclage Atelier werkten, wordt er nu steeds vaker op locatie gewerkt.

In 2016 stelde het ResourceLab 5 voltijdse werknemers te werk, begeleid door 1 werkleider en door het jaar heen steeds aangevuld met enkele art 60§7 werknemers.





3.4.3 Projecten

Zo hebben we in 2016 een aantal grote projecten gerealiseerd:

- De inrichting van een chocolaterie in Mechelen.
- Het project DoucheFLUX in Brussel, we stonden in voor de totaalinrichting van een opvangtehuis voor daklozen.
- De inrichting van de kantoren van jongerenorganisatie "De Bouckenborg" in Antwerpen.
- Voor IOK Afvalbeheer maakten we voor de verschillende containerparken fietsenstallingen.
- De inrichting van onze nieuwe tweedehands kledingwinkel in Hoogstraten, "La Segunda".
- Ook vinden steeds meer particulieren hun weg naar ResourceLab voor maatwerkopdrachten.





3.5 Informatiek

Informatiek is een tewerkstellingsinitiatief waar we afgeschreven computermateriaal een tweede leven geven. De medewerkers leren computers herstellen en installeren en worden vertrouwd met de administratieve afhandeling van de verkoop van computers.

We hebben duurzame samenwerkingsverbanden met bedrijven opgebouwd de voorbije jaren. De medewerkers van Informatiek verwerken hun afgeschreven computers en bieden ze vervolgens tegen democratische prijzen opnieuw aan voor de eigen personeelsleden van de desbetreffende bedrijven. Een andere mogelijkheid is dat we de computers aanbieden aan scholen en non-profitorganisaties.

Sinds oktober 2015 is Informatiek niet langer een WEP+ Project (Werkervaringsproject). Met het stopzetten van de WEP+ maatregel is Informatiek doorgedaan als een tewerkstellingsinitiatief waar mensen met verschillende statuten een eerste werkervaring kunnen opdoen: Artikel 60§7, Sine, jongeren in een brugproject en vrijwilligers.

In 2016 hebben we werkzoekenden met uiteenlopende statuten een werkervaringstraject laten doorlopen bij Informatiek. We bieden hen een arbeidsmarktgerichte werkervaring aan als technisch medewerker, met de bedoeling door te stromen naar een tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt.

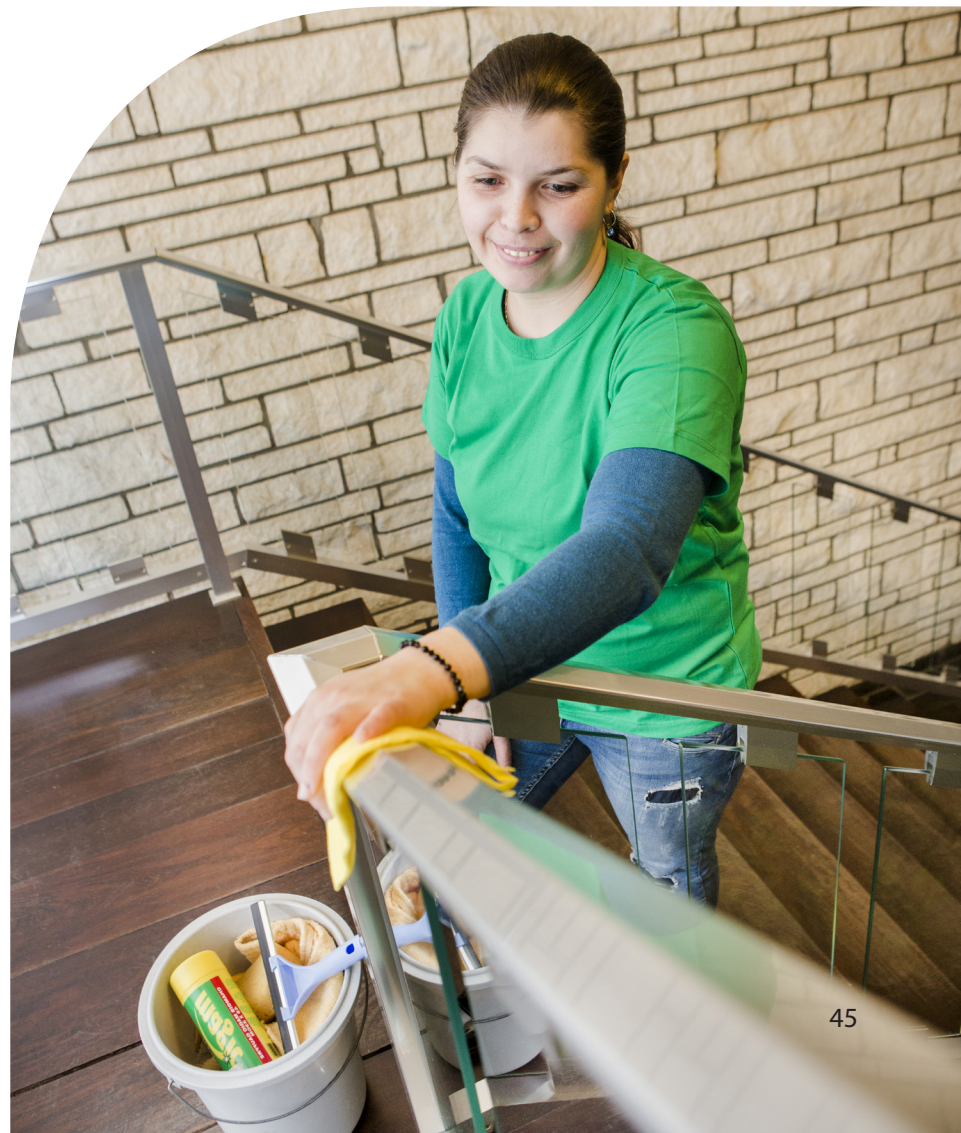
In 2017 willen we de focus van informatiek verleggen naar een activeringstraject voor jongeren waarbij we hen enerzijds vertrouwd maken met IT-toepassingen en zij anderzijds ook in het herstellabo kunnen meewerken en een eerste werkervaring opdoen.

3.6 Onderhoud

Tot oktober 2015 was de Onderhoudswerking een Werkervaringsinitiatief. Nadien hebben we de werking verdergezet met werknemers die een Sine en art60§7-statuuut hebben. In 2016 stelden we 5 Sine-medewerkers te werk. Zij werkten voornamelijk bij externe klanten in de regio. Bijkomend zetten we enkele art60§7 werknemers in voor het onderhoud van eigen werkvloeren en kantoorruimtes.

In 2017 zal Onderhoud in een aangepaste vorm verder gaan: "Onderhoud en Facility". De focus zal liggen op een laagdrempelig werkervaringstraject voor art 60§7-werknemers en op het onderhoud van onze eigen vestigingen in de regio. Nieuw hierbij is dat uit het oogpunt van jobcarving alle poetstaken bij "Onderhoud en Facility" zullen worden ondergebracht. Daar waar bv. de werknemers van het Eethuis nu zelf hun restaurant poetsen, zal de onderhoudsploeg dit in de nabije toekomst overnemen.

We zullen de medewerkers in dit traject een brede werkervaring laten opdoen binnen verschillende contexten met telkens een specifiek uitgewerkte opleidingsmodule per setting (kantoren, winkelruimtes, restaurant en industriële werkruimtes). Doorheen de looptijd van het traject werken we aan hun technische, generieke en taalcompetenties.



3.7 CeBeS: het virtuele kantoor

CeBeS creëert tewerkstelling voor personen met een arbeidsbeperking, door het ter beschikking stellen van het pedagogisch concept 'Kantoor simulatie' aan opleidingsinitiatieven en het reguliere onderwijs.

CeBeS is een verzameling van klanten, leveranciers, banken, transportbedrijven, nutsbedrijven, ... die in contact staan met verschillende simulatiebedrijven.

De leerlingen van een simulatiebedrijf krijgen praktijkgerichte opdrachten en doen zo een eerste praktijkervaring op. De taak van CeBeS is ervoor zorgen dat er steeds voldoende opdrachten aangeleverd worden die in de klas worden verwerkt.

De personen tewerkgesteld bij CeBeS fungeren als klant, leverancier, bank ... en verzorgen hun administratie. Zij staan in contact met de simulatiebedrijven via post, telefoon, fax en e-mail. Sinds kort zijn de leerplannen 7de jaar Kantoor gewijzigd en wordt er ook met een ERP-systeem gewerkt. Er werd hiervoor een laagdrempelig handboek opgemaakt en dit werd in onze werking geïntegreerd. Op deze wijze maken de leerlingen kennis met de methodieken die op de arbeidsmarkt ook gehanteerd worden.

In 2016 werden er 3 medewerkers tewerkgesteld binnen dit initiatief. De financiering ervan gebeurt via de aansluitingsgelden van de aangesloten simulatiebedrijven binnen onderwijsinstellingen.



4. Blik naar de toekomst

In 2017 blaast WEB 25 kaarsjes uit. Ons doel bleef al die tijd onveranderd: duurzaam en kwaliteitsvol werk. We ondersteunen enerzijds kwetsbare werkzoekenden en werknemers in hun zoektocht naar een gepaste job, en anderzijds werkgevers die hen inschakelen. Onze wortels in de Kempen reiken nu dieper dan ooit.

In 2016 staken we met een aantal stakeholders de koppen bij elkaar. Het doel: nadenken over waar we vanuit onze doelstellingen de komende jaren op willen focussen.

In verschillende ronde tafels blikten we vooruit op onze toekomst binnen de contouren van de actuele maatschappelijke context. Samen reflecteerden we over een aantal relevante thema's in 5 ronde tafels:

- Hoe maken we verder werk van circulaire economie?
- Wat is daarbij de rol van sociale economie?
- Hoe bouw je verder aan inclusief ondernemen?
- Hoe creëer je werkgelegenheid voor kwetsbare doelgroepen?
- Hoe betrekken we onze partnergemeenten daarbij?
- Hoe ontwikkel je lerende werkplekken?
- Hoe ziet de organisatie van de toekomst eruit?

In de zoektocht naar uitdagingen, antwoorden en kansen zijn we out of the box aan de slag gegaan. Het resultaat wordt in 2017 graag aan u voorgesteld.



5. Partnerschappen

Voor de realisatie van de vele projecten binnen WEB werken we samen met heel wat partners:

Met dank aan volgende bedrijven:



De Kempische lokale gemeenten en OCMW's.



WEB
Steenweg op Tielen 70
2300 Turnhout
T 014 46 27 10
www.webwerkt.be