

STROXX

PROUD PROFESSIONALS

De keuze van de professional voor de beste prijs-kwaliteitverhouding voor en door professionals.

Alle STROXX-producten zijn verkrijgbaar in jouw favoriete Lecot-vestiging of via lecot.be

Ondock STROXX



Op vooraf gemaakte opdrachten naar vijf vestigingen

producten precies vandaan komen en dragen ambacht en de korte keten hoog in het vaandel. Gelukkig is videoproductie vandaag heel oorspronkelijk en betaalbaar geworden, het is gemakkelijk dan ooit om met beeld en geluid verhalen te vertellen, al dan niet via livestreaming. Je moet misschien uit je comfortzone breken, maar het is het tijdrijke ongemak zeker waard. Door je als maker in de spotlight te durven zetten, kom je heel oprecht en authentiek over. Begin klein, maar begin."

BEGIN BIJ HET BEGYN

Breidt het answerwet je al uit als je denkt aan het implementeren van answerwet reality of 'investering'. Begin dan bovendien de recruiter van de klant. "Via Google, Pinterest, Instagram en andere kanalen zoeken mensen merken en bedrijven die hen aanspreken. Het kost je bijzonder weinig om hier aanwezig te zijn en potentiële klanten te inspireren. Experimenteer hier om de digitale taal onder de knie te krijgen. Duur! Ook je klanten boeven. Hoe gaan ze precies op zoek naar informatie en welke informatie hebben ze dan nodig? Welke kanalen gebruiken ze het meest en welke hoedstappen spreken hen aan? Blijf echter niet te lang vasthouden op social media hangen," geeft Bart nog mee. "maar stuur mensen zo snel mogelijk door naar je eigen website of database. Social media zijn getuigt ertan, de kanalen bepalen in welke mate je jouw doelgroep kunt bereiken. Het is er druktevolkt om de algoritmes zijn streng. "Bouw van bij het begin een database op van mensen die in je bedrijf geïnteresseerd zijn zodat je hen kunt mailen. E-mailmarketing heb je helemaal zelf in de hand en hoeft niet oplichting te zijn. Het is allemaal geen rakwetenschap. Ik maak me sterk dat een kenken maken veel moeilijker is dan een e-mailcampagne opzetten, het vraagt alleen een ander set vaardigheden. De budgetten zijn beperkt dus foceren maken me en kan. Blijft door de zure applet heen en beslist dat je eigenlijk gewoon blijft doen wat je altijd al deed: connectie maken met een potentiële klant. Je blijft hem centraal stellen zodat je een product kunt afleveren dat aan zijn wensen voldoet. Je doet het nu alleen via een andere weg, want je moet nu eenmaal visen waar de 'vissen zijn.'"



Timmerwerkt maakt meubels met nieuwkomers

Diversiteit werkt: waarom het een goed idee is om met nieuwkomers te werken

HR en rekrutering

We leven in een superdiverse maatschappij, maar het aantal bedrijven dat deze realiteit omarmt en inclusief onderneemt, is nog relatief beperkt. Bedrijven als Timmerwerkt tonen dat het perfect mogelijk is om individuele verschillen te omarmen en ze zo in te zetten dat alle betrokken partijen er beter van worden.



© Bepijn Mulder - Zakwereld/Hans Grynart



© Bepijn Mulder - Zakwereld/Oliver Frosst

TIMMEREN AAN EEN WAARDE SAMENLEVING

Begyn 2018 sloegen Hans Grynart en Oliver Provoost de handen in elkaar om ridders in Timmerwerkt op. Hun intentie: "timmeren aan een warme samenleving door meubels op maat te maken met gemotiveerde veldhulpelingen." Ze hadden een andere achtergrond, maar gedeelde frustraties en een gezamenlijk verlangen om een paar straten te verleggen in de rivier. Na jarenlang bespreken, maakte Hans enkele jaren voordien gebeten door de houtmatrijke. Oliver had als opvoeder heel wat ervaring opgedaan in het werken met kwetsbare doelgroepen. Hun complementaire vaardigheden velden ze nu inzetten om nieuwkomers betere kansen op

SOCIALE TEWERSSTELLING

VIA ARTIKEL 60

Eenkele veldhulpelingen die een opspraak naar de arbeidsmarkt nodig hebben, kunnen in eerste instantie vaak via artikel 60 overgescheid worden. Dit is een vorm van maatschappelijke dienstverlening die mensen uit de armoede en aan het werk te houdt. Het gaat om door het OCMW gesubsidieerde tewerkstelling waardoor de loontoren voor het bedrijf blijft. De nieuwkomer kan werkzaamheden opdoen en wordt in het stelsel van de sociale zekerheid opgenomen. Om terecht kan hij of zij dan wel met een vast contract aan de slag. Meer weten over artikel 60? Contacteer het lokale OCMW.

de arbeidsmarkt te bieden. In het Oost-Vlaamse Evergem maakt het team van Timmerwerkt onder meer tafels, boekenkasten, koecken en badkamermeubels op maat. In het gebiedelijke atelier staan de huidige meubels om plaatsaantal van A tot Z te vervoeren voor klanten die in de eerste plaats op zoek zijn naar maatwerk, maar die daarnaast het sociale engagement van Timmerwerkt een warm hart toedragen.

Wanneer we het achter bezoecken, zijn er drie mensen aan het werk, maar in coronatijf stevast een aantal gemotiveerde veldhulpelingen. "In het werken met kwetsbare doelgroepen merkt ik keer op keer dat de verspreid naar de reguliere arbeidsmarkt te groot was," vertelt Oliver. Nieuwkomers die bij Timmerwerkt aanlopen, hebben al wat ervaring in houtbewerking. Ze deden deze op in hun land van herkomst of volgden een opleiding via VDAB, maar vaak veldtan het niet om op onze arbeidsmarkt aan de slag te kunnen. De extra springplank die ze nodig hebben, veldtan ze bij een bedrijf als Timmerwerkt. Oliver en Hans hebben minsten een aantal vaste medewerkers in dienst in houten deurnast en driedeel plaatsen vrij voor veldhulpelingen die met een artikel 60-contract aan de slag kunnen (zie kader-stuk). Ze blijven meestal ongeveer een jaar in het bedrijf. "Na een staatsperiode van twee velden worden we zeker of het zover voor ons als de nieuwkomer te macht is. Het eerste half jaar worden ze zelf inmensel begeleidt. Het eerste maanden krijgen ze de kans om een ander nieuwkomer bij te staan. Op dat moment zie je hen vaak enorm groeien. Het dagt hen ook uit om meer te communiceren zodat ze de Nederlandse taal beter onder de knie krijgen."

Deze aanpak op maat trekken ze door in de hele organisatie. "We hebben gebouwd om onze processen te stroomlijnen om het werk en de communicatie veldtan daardoor een stuk veldtan, maar het paste niet bij waar we als bedrijf voor veldtan staan. We willen onze mensen met de kans bieden om van alles te proberen, zodat ze hun kansen op de arbeidsmarkt maximaliseren. Meestal zijn er eenmaal lopende projecten en tijdens het werklijfs overde bepalen we wat welke taken voor zijn rekening zal nemen. In het rechter wordt de dagelijkse taakverdeling met behulp van klantvelden voor iedereen overzichtelijk gemaakt." Door de flexibele manier van werken en de uitverlopende achtergrond van de teamleden ontstaan er dag-



© Medakson

lijfs interessante kennisontsluipen. We vinden hier geen versgevoete denkpatronen en werkzaamheden, maar volop ruimte om te leren van elkaar.

BRUGGEN BOUWEN

Niemand is een eiland, maar wanneer je als vluchteling in een sociaal isolement terechtkomt, wordt de wereld een eenzaam piket. Hans en Olivier zetten daarom ook heel sterk in op het opbouwen van een gemeenschap. "Bij elke stap die we zetten, streven we er in de eerste plaats naar om mensen dichterbij elkaar te brengen. Mensen maken is een middel om dat doel te bereiken," vertelt Hans. Het begint in eigen huis, waar elk nieuw teamlid warm onthaald wordt. "We brengen alle teamleden en hun gezinnen regelmatig samen. Soms koken en een we samana, soms gaan we boodken." Er wordt gewerkt aan een hecht team, maar ook aan een bredere gemeenschap. "We kunnen mensen terugvallend op een uitgebreid netwerk van dienstverleners en creatieve duizendpooten die ons verder kunnen helpen," vertelt Olivier. Ook de klanten van Timmerwerkt en andere sympathisanten spelen regelmatig een belangrijke rol. "Het behalen van een rijbewijs is bijvoorbeeld een terugkerend probleem. Als we die vraag in ons netwerk voordegen vinden we altijd wel iemand die een paar uur wilt vrijmaken om rijles te geven." Op economisch vlak is de impact van de economische heropbouwlogiek gelukkig beperkt, maar op menselijk vlak is deze dus te groot. Het doet Hans en Olivier nog meer besleffen via voor hen echt teld en hoe ze met Timmerwerkt het verschil willen maken.

DE KRACHT VAN VERHALEN

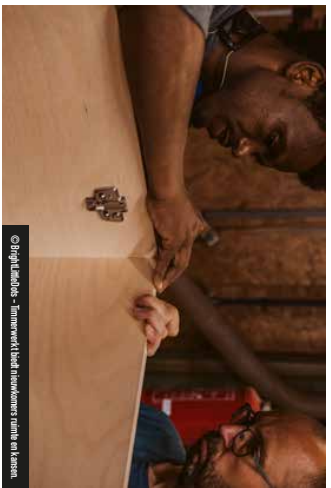
Hans en Olivier: "De plausibiliteit van de meubels is een steunpuntomdat in het verder uitbouwen van de gemeenschap. Het is het moment bij uitstek waarop nieuwkomers en burgers elkaar beter leren kennen. Hoevel niet op vlak van communicatie soms uitdagingen stelt, krijgen de vluchtelingen dus de kans om zelf de meubels te plaatsen." Dat brengt ons bij het verhaal van Besnillah, die in de begeleiding bij Timmerwerkt binnen kwam. Besnillah was menschenaker in Afghanistan, maar in zijn thuisland voor de Taliban moest hij alles achterlaten. Hij bouwde de vooraf vijf jaar langzaam een nieuw leven op in België, samen met zijn vrouw en dochter. Na twee jaar in verschillende vluchtelingencentra in Wallonië te hebben verbleven, kreeg Besnillah een vijfjarige verblijfsvergunning en kwam hij naar Gent. Nadat hij een tijd als vrijwilliger bij Timmerwerkt

ger bij Timmerwerkt werkte, kon hij er met een artikel 60-contact aan de slag. Een 2-tal jaar later was hij zolang gevraagd in zijn rol dat Hans en Olivier hem een vast contract aanboden.

Vandaag werkt hij vooral als plaatsvervoerder als plaatsvervoerder hoevel communitaire nog steeds niet zijn sterker punt is. "Ze werken in duo, Besnillah is technisch enorm vaardig en zijn collega's en sterke communicateur. Zo vullen ze elkaar perfect aan." Het rijkende verhaal van Besnillah kan je besluiten via de Timmerwerkt podcast, die je op hun website terugvindt. Met deze podcast willen ze je laten kennismaken met de mensen die achter de cijfers en kerncijfers verscholen zitten. Het doet je met andere ogen naar vluchtelingen kijken en besleffen hoe cruciaal het voor hen is om een plek op de arbeidsmarkt te vinden.

DOE BINNEN JOUW BEDRIJF?

De aanpak van Timmerwerkt inspireert, maar is werken met nieuwkomers voor elk bedrijf weggelegd? Volgens Olivier en Hans is het antwoord op die vraag een volmondige ja. "Wij krijgen geen subsidies, op het einde van de maand moeten wij ook gewoon onze rekeningen betalen," vertelt Hans. "Het heerst dezelfde commerciële en financiële dynamiek als in elk ander bedrijf. Mensen hebben de moreel vol van de drie P's – people, planet en profit – terwijl ik toch het gevoel heb dat in het vak bedrijven alleen de winst telt. Profit is uiteindelijk belangrijk, maar ik ben ervan overtuigd dat die vervuld volgt als je mensen en de planeet op de eerste plaats stelt." Hans wordt in deze overtuiging gesteekt door internationale voorbeelden als Hamdi Ulukaya's, een voormalig manager die in zijn Amerikaanse bedrijf 2000 mensen tewerksteld, waaronder 30% migranten (zie kaderstraks). "Het vraagt een omstakening, een andere manier van denken en werken," getuigt ook Ulukaya, "maar eens je ervan gevraagd hebt, wil je het niet meer anders. Wat je terugrijft als je werkt vanuit een humanitaire perspectief, kan je niet vatten in een Excel sheet, maar het geeft veel meer



© Digital Media - Timmerwerkt heeft nieuwkomers ruimte in hun werkdomein



© Digital Media - In het atelier krijgt iedereen de kans om de verschillende meubels te leren vullen

volhardering dan enkel en alleen financiële targets halen. Het is ook een middel waar we volgens ons sowieso naar toe gaan. Soms meer mensen bezien voor bedrijven die op een maatschappelijk verantwoorde manier ondernemen. Door inclusief te ondernemen, kan je maatschappelijk engagement

MAATSCHAPPELIJK ENGAGEMENT VALT PERFECT TE RIJMEN MET EEN STERKE ECONOMISCHE POSITIE

Wanneer Karol in 2005 zijn yogafabriek in Utah, New York, van de hand bracht in Utah, besloot de Irish-Kerische Amerikaner Hamdi Ulukaya deze te kopen. Het sadge was op serven na dood, maar migranten bleken het nieuw leven in en deden de lokale economie belevden. Het personeel van de yogafabriek bestaaf voor meer dan dertig procent uit vluchtelingen en migranten. Een paar jaar na de opstart danmeret Hamdi het korek van de Amerikaanse supermarkt met zijn merk Chobani, en is hij inmiddels goed bekend of voortwaardan goed begrepen worden, kan je een tulk inschakelen. "Er zijn heel wat systemen voorhanden, maar de grootste uitdaging zit hem in de dagelijkse oopoesing op de werkdag. Je moet het doen leven in je bedrijf en dat vraagt tijd en energie. Overstak ook het belang van gesprekken

Wij merken keer op keer dat je, wanneer je investeert in nieuwkomers, uiterst gemotiveerde, leergierige en betrokken medewerkers in de plaats krijgt. Zijn dat niet precies de eigenschappen die je zoekt??"

HOE PAK JE HET AN?

Tien voor taal?

Meestane communicatie kan heel verekend zijn, maar de taalbarriere is niet onoverkomelijk. Erkende vluchtelingen hebben minstens twee

tonen en een mooi verhaal brengen dat klanten inspireren." Daarnaast kan je een steunrol spelen in kennard leren. "Zaterdag je een baan hebt, ben je geen vluchteling meer", zegt Hamdi Ulukaya en zo ervaren Hans en Olivier het ook: "Je haat enorm veel dank van de keel en dat komt ook hun relatie met hun partner en kinderen ten goede. Het zorgt daarnaast voor een nieuwe wind in je bedrijf en je steunt er de lokale economie mee."

Beet tijd, verantwoordelijkheid en ruimte om te leren

Nieuwkomers hebben een hele weg afgelegd en worden in sneltrevaart door heel wat procedures en regelgeving gebood. Hans: "Ze moeten steeds in beweging blijven en hebben nood aan vast grond onder hun voeten. Het vraagt toch snel enkele maanden om te wennen aan een nieuwe job en een nieuwe omgeving. Als ik moeite heb om te vertellen, probeer ik de rollen om te draaien en stel ik me voor dat ik in Irak opnieuw zou moeten beginnen in een bedrijf waar Arabisch wordt gesproken. Als je vertromven geeft en ruimte om te leren - ook uit fouten - boeien mensen open." Bij Timmerwerkt is er bewust weinig hieraan toe, voegt Olivier toe. "Nieuwkomers zijn onmiddellijk het resultaat van hun werk en weten dat hun bijdrage er echt toe doet. Het stimuleert hen om het hart in handen te nemen en meer initiatief te durven nemen."



© Medakson



© Digital Media - Wanneer commerciële tijd en aandacht, maar ook op een andere manier, zijn je werkverwachtingen in het

jaar lang Nederlandse les gevraagd. We via artikel 60 van de nieuwkomer wordt immers gecompenseerd door de lagere loonkost. "Wij ervaren dat het eerste half jaar veel meerzamer verloopt, maar daarna komt er een kantelpunt en wordt de werken tijd ingehaald, waardoor je een financieel evenwicht bereikt. Iedereen doornet ervan om de perfecte appel roek van de boom te plukken, maar het is wettigen gegeven. In een nieuwe medewerker moet je sowieso investeren. Wij merken hier op ker dat je, wanneer je investeert in nieuwkomers, uiterst gemotiveerde, leergierige en betrokken medewerkers in de plaats krijgt. Zijn dat niet precies de eigenschappen die je zoekt?"



© Medakson - Een warm en gezellig huis om naar toe te wandelen in volle fit-ness

Op cruciale momenten, wanneer het heel behalve rij is dat bepaalde verwachtingen, aspiraten of voortwaardan goed begrepen worden, kan je een tulk inschakelen. "Er zijn heel wat systemen voorhanden, maar de grootste uitdaging zit hem in de dagelijkse oopoesing op de werkdag. Je moet het doen leven in je bedrijf en dat vraagt tijd en energie. Overstak ook het belang van gesprekken

De artikel kwam tot stand met de medewerking van www.vannieuwkomers.be en www.wonderz.nl. Beide bedrijven staan voor je klaar als je wilt wat maken van meer diversiteit op de werkvloer. Hans en Olivier merken telkens weer dat de meest duurzame initiatieven uit het bedrijfsleven zelf kunnen. Ze doen dan ook om warme oproep om hen te contacteren, zodat er op termijn vraag en aanbod doorgrijpt op elkaar worden afgevoerd. Contactgegevens vind je op de website.