

ONBEPERKT TALENT
in de social-profitsector

www.onbeperkttalent.be

Inspiratieboek

**Ontmoetingsevenementen voor werkzoekenden met
een arbeidsbeperking & werkgevers
uit de social profit**

vivo Verso

gtb

ESF
INVESTEERT IN
UW TOEKOMST


Europese Unie



Vlaanderen
is werk

VIVO vzw, Verso, en GTB werkten samen met de steun van het Europees Sociaal Fonds

INHOUD

Inleiding	5
Het project Onbeperkt Talent	6
Voorgeschiedenis	6
Doelgroep Project: Personen met een arbeidsbeperking	6
Definitie	6
Het project Onbeperkt Talent	6
Aandeel personen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt	8
Aandeel personen met een arbeidshandicap in de social profit sector	8
Een ontmoetingsevent van Onbeperkt Talent: wat & waarom?	11
Opzet inspiratieboek	12
Hoe kwam het concept van de ontmoetingsevents tot stand: Service design	13
Definieer het juiste probleem	14
Leef je in	14
Definieer de uitdagingen	20
Vind de juiste oplossing	20
Bedenk ideeën	20
Maak prototypes, test & verbeter	21
Implementeer, evaluateer & verbeter	27
Organisatie Ontmoetingsevent	28
Vorbereiding	32
Regio & partners bepalen	32
Kies voor een toegankelijke eventlocatie	32
Begroting opstellen	34
Activiteiten organiseren	36
Tools voor werkgevers	46
Communicatie	46
Vorbereiding deelnemers	50

Event: de dag zelf (tijdens fase service model)	52
Briefing, kennismaking & bedanking partners	52
Aankleding ruimtes	52
Catering	53
Communicatie dag zelf	54
Draaiboeken	54
Nazorg/Na fase service model	54
Exit ticket & evaluatieformulieren	54
Nazorg deelnemers	54
Evaluatie & reflectie op het proces en op het concept van de ontmoetingsevents	56
Feedback bezoekers	57
Feedback medewerkers	60
Geleerde lessen over Service design	60
Geleerde lessen over de doelgroep Werkzoekenden met een arbeidsbeperking	62
Geleerde lessen over de werkgevers	63
Geleerde lessen over de jobcoaches	64
Partners en ondersteuning	66
Projectpartners	66
Stuurgroep en partners op de events	67
Dankwoord	70
Bijlagen	71

INLEIDING

Met het project 'Onbeperkt Talent' ontdekten werkzoekenden met een arbeidsbeperking hun talent voor de social profit en werden ze in contact gebracht met werkgevers uit die sector. VIVO realiseerde dit project samen met Verso en GTB, met financiële ondersteuning van ESF Vlaanderen. Het project liep van januari 2020 tot en met december 2022.

75,3 % van de Vlaamse beroepsbevolking werkt. Maar de werkzaamheidsgraad van mensen met een beperking, een aandoening of een ziekte bedroeg in 2021 amper 49,2 %¹.

De social-profitsector doet het iets beter dan andere sectoren qua tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking, maar in de cijfers worden ook de doelgroepmedewerkers uit de maatwerkbedrijven meegenomen.

Er is een groot tekort aan arbeidskrachten in de social profit. Onbeperkt Talent wou de mismatch tussen arbeidsvraag en -aanbod aanpakken. En dit door in te zetten op ontmoetingseventen tussen werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers.



1 Het project Onbeperkt Talent

Voorgeschiedenis

Onbeperkt Talent (in de social profit) is een [ESF-project](#) dat liep tussen 2020 en 2022 met partners VIVO, Verso & GTB. Het kadert binnen de ESF-oproep 'Innovatie door adaptatie'.

De dienstverlening ontwikkeld binnen het vroegere project '[Ieder talent telt \(in de social profit\)](#)', gericht op instroom van mensen met migratieachtergrond in de sector, werd aangepast aan de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking. Hiertoe werd de methodiek Service Design ingezet (zie verder).

Doelgroep Project: Personen met een arbeidsbeperking

Definitie

De toonaangevende definitie van personen met een handicap komt uit Artikel 1 van het VN-verdrag betreffende de rechten van personen met een handicap:

'Personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuigelijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.'²

In Vlaanderen hanteert men vooral de volgende definitie van arbeidshandicap:

'Elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren.'³

Er bestaan enkele variaties op de bovenstaande definitie maar de focus ligt altijd op het langdurige aspect, de ruime opvatting van wat een medische aandoening kan zijn en het samenspel tussen medische en andere factoren.⁴

² Verenigde naties, 2006, art.1 (Grip vzw. (2016). Tekst VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. <https://www.gripvzw.be/nl/artikel/65/tekst-vn-verdrag-inzake-de-rechten-van-personen-met-een-handicap>)

³ Samoy, E. (2016). Handicap en Arbeid: Deel I Definities en Statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap. Departement Werk & Sociale Economie.

⁴ Van Herreweghe, D., & Lamberts, M. (2020). Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt: hefboomen voor een hogere werkzaamheidsgraad. HIVA - KULeuven.

Volgens het Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap zijn personen met een indicatie van arbeids-handicap:

1° personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;

2° personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;

3° personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

4° personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;

5° personen die recht geven op bijkomende kinderbijslag of personen die recht hebben op een verhoogde kinderbijslag voor hun kind of kinderen ten laste als ouder met een handicap;

6° personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;

7° personen met een attest van een door de VDAB aangewezen dienst of arts.



Aandeel personen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt

75.3 % van de Vlaamse beroepsbevolking is aan het werk. Maar de werkzaamheidsgraad van mensen met een beperking of langdurig gezondheidsprobleem bedroeg in 2021 amper 49.2.⁵ % .Hiervoor zijn verschillende verklaringen te vinden. Een eerste verklaring ligt in de complexiteit van bevoegdheden. De verdeling van bevoegdheden over gewesten en gemeenschappen maakt het moeilijk om te weten waar aan te kloppen voor ondersteuning.⁶ Daarnaast loopt de informatie- en communicatiedoorstroming tussen de verschillende actoren in het landschap ook niet vlot. Een andere mogelijke reden is de ernst van de beperking, waardoor betaalde arbeid uitvoeren zeer moeilijk is.⁷ Ook zien we dat de drempel om effectief werk te vinden voor wie binnen deze doelgroep de arbeidsmarkt kan en wil betreden veel hoger ligt. Desondanks de groeiende bewustwording omtrent arbeidsbeperking, blijkt men onvoldoende gericht op inclusiviteit tijdens het aanwervingsproces en op de werkvloer. Dit sluit aan bij het gebrek aan inzetten op retentie indien werknemers geconfronteerd worden met een arbeidsbeperking. Men kiest er nog al te vaak voor om de werknemer te vervangen in plaats van een re-integratieplan op te stellen.⁸

Op werkvloeren huizen soms sterke vooroordelen over arbeidsbeperking en arbeidsmogelijkheden. Hierdoor kunnen werknemers met een arbeidsbeperking het moeilijk hebben om werk te vinden of om een job uit te voeren. Ze botsen op tal van hindernissen die hen beletten om op een gelijke manier aan de arbeidsmarkt deel te nemen.⁹ De ontoereikende of zelfs ontbrekende aanpassing van de werkomgeving en -organisatie blijft een belangrijke belemmering voor hun inclusie op de arbeidsmarkt.

Aandeel personen met een arbeidshandicap in de social profit sector

Uit onderzoek van het Departement Werk & Sociale Economie blijkt dat 14.3% van de aangevraagde werkzoekenden in de social profit een arbeidsbeperking heeft tegenover 6.7% voor het Vlaams Gewest. In deze cijfers zitten echter ook de doelgroepmedewerkers van de maatwerkbedrijven.

In 2019 verkregen 7.1‰ per 1000 werknemers van alle werknemers een Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP).¹⁰ Binnen de social profit sector gaat het om 8.7‰ per 1.000 werknemers. De VOP is bedoeld om de tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen.¹¹

Want het loont de moeite om deze doelgroep meer kansen te geven om te participeren op de arbeidsmarkt en dit om onder andere volgende redenen:

- Er is een **groot tekort** aan arbeidskrachten in de social profit, de mis-match tussen arbeidsvraag en –aanbod kan deels opgelost worden door jobcrafting, functie creatie, leren op de werkvloer te voorzien samen met VDAB, GTB, Werkplekarchitecten. Zo kan de grote doelgroep personen met een arbeidsbeperking of gezondheidshinder geactiveerd worden.
- Naast instroom van nieuwe medewerkers is het **behoud van werknemers** cruciaal. Door werkteams adaptief te maken in functie van de persoonlijke competenties en situaties van medewerkers, wordt de werkvloer meer gevoelig voor teamcoaching. Gezondheidshinder kent zo een meer preventieve aanpak. Tegelijkertijd verlaagt dit de drempel om een werkzoekende met een beperking aan te werven.
- Een **meer inclusieve werkvloer** kan de organisatie inspireren tot de realisatie van nieuwe producten of diensten. Ook het verbeterde bedrijfsimago kan een commercieel voordeel opleveren.

Om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking te verhogen, kunnen we ons richten op :¹²

- de **beschikbare** arbeidsreserve, namelijk de groep van niet werkende werkzoekenden met een **arbeidsbeperking** die op zoek zijn naar werk maar moeilijk werk vinden,
- de **potentiële arbeidsreserve**, namelijk de groep van personen die op dit moment niet actief participeren aan de arbeidsmarkt maar mits de nodige ondersteuning wel kunnen toetreden,
- de groep van personen met een arbeidsbeperking die aan het werk is maar **onder hun niveau** tewerkgesteld wordt of in minder werkbare jobs waardoor de duurzaamheid van deze tewerkstelling onder druk komt te staan.



⁵ Bron: Helpdesk Statistiek Vlaanderen. (2022, april). Werkzaamheidsgraad. [www.vlaanderen.be. https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkzaamheidsgraad#ruim-75percent-van-20-tot-64-jarigen-aan-het-werk](https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkzaamheidsgraad#ruim-75percent-van-20-tot-64-jarigen-aan-het-werk)

⁶ Bron: Van Herreweghe, D., & Lamberts, M. (2020). Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad. HIVA - KU Leuven.

⁷ Bron: HIVA Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, KU Leuven (2018). Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad. Zie: <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/nieuwsitems/personen-met-een-arbeidshandicap-op-de-arbeidsmarkt-hefbomen-voor-een-hogere-werkzaamheidsgraad>

⁸ Van Herreweghe, D., & Lamberts, M. (2020). Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt: hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad. HIVA - KU Leuven.

⁹ Bron: Coopman, B. (2019, 16 mei). Jobs, jobs, jobs voor mensen met een beperking. Sociaal.Net. <https://sociaal.net/ opinie/jobs-jobs-jobs-voor-mensen-met-een-beperking/>

¹⁰ De VOP is een bijzondere tewerkstelling ondersteunende maatregel voor personen met een arbeidshandicap. De werknemer die deze premie ontvangt moet erkend worden door de VDAB. Deze premie wordt uitbetaald aan de werkgever en wordt berekend als een percentage van het effectief betaalde loon.

¹¹ Bron: Departement Werk & Sociale Economie. (2020). Groepssectorfoto 2020. Vlaanderen.

¹² Bron: HIVA Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, KU Leuven (2018). Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad. Zie: <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/nieuwsitems/personen-met-een-arbeidshandicap-op-de-arbeidsmarkt-hefbomen-voor-een-hogere-werkzaamheidsgraad>

Er moet dus ingezet worden op het **verlagen van de drempels** die de groep van personen met een arbeidsbeperking ervaart. Dit zowel bij het zoeken naar werk, bij instroom op de arbeidsmarkt als tijdens hun loopbaan.

Bovendien zit er in de sector kennis en ervaring met de doelgroep. Zo bekleedt de social profit met de **maatwerkbedrijven** een unieke positie wat betreft de tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking.¹³ Het aan de slag krijgen van onder meer deze groep behoort tot hun kerndoelstellingen. Maatwerkbedrijven moeten **meer en meer inzetten op doorstroom** van hun doelgroep-medewerkers naar het Gewoon Economisch Circuit. Zij zijn daarom vragende partij om met een meer inclusieve social profit samen te werken.



¹³ Bron: Verso, Cahier - Talent gezocht voor de social profit. Een duobaan voor beleid en onderneming (16/05/2018) <https://verso-net.be/over-verso/publicaties-detail/2018/05/16/Talent-gezocht-voor-de-social-profit>

Een ontmoetingsevent van Onbeperkt Talent: wat & waarom?

Om werkzoekenden met een arbeidsbeperking toe te leiden naar de social profit organiseerde Onbeperkt Talent ontmoetingsevenementen voor deze doelgroep en werkgevers uit de sector. Ook jobcoaches werden uitgenodigd. De bedoeling was dat deze bezoekers de tewerkstellingskansen van personen met een arbeidsbeperking in de sector ontdekken en benutten. Op zo'n ontmoetingsevent konden zij informatie sprokkelen, ervaringen delen, contacten leggen en inspiratie opdoen op maat van de eigen noden.

Zowel voor de werkzoekenden, werkgevers alsook de jobcoaches waren er heel wat opportuniteiten.

Werkzoekenden

- ontmoetten werkgevers uit de social profit en verruimden zo hun professioneel netwerk;
- ontvingen informatie over werken in de social profit en ontdekten welke organisaties & functies er bestaan;
- deelden ervaringen (positieve en negatieve) met andere werkzoekenden, jobcoaches en werkgevers;
- ontdekten voorbeelden van andere personen met een arbeidsbeperking die al aan de slag zijn in de social profit.

Werkgevers

- ontmoetten werkzoekenden met een arbeidsbeperking en leerden zo deze groep en het potentieel ervan kennen;
- leerden organisaties en maatregelen kennen die ondersteuning bieden voor de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking;
- deelden ervaringen (positieve en negatieve) met andere werkgevers, jobcoaches en werkzoekenden;
- ontdekten voorbeelden van personen met een arbeidsbeperking die al aan de slag zijn in de social profit.

Jobcoaches

- begeleidden cliënten naar het event en faciliteerden zo tewerkstellingskansen voor die cliënten;
- kregen informatie over werken in de social profit en ontdekten welke organisaties & functies er bestaan;
- verruimden hun netwerk, leerden werkgevers in de sector kennen en werden op de hoogte gebracht van lopende vacatures;
- ontdekten voorbeelden van personen met een arbeidsbeperking die al aan de slag zijn in de social profit.

En ook voor de social-profitsector zelf hadden dergelijke ontmoetingsevenementen een meerwaarde. De arbeidsmarktreserve werd aangesproken en deze activiteiten zorgden voor een meer inclusieve en innovatieve sector waarin elk talent een plaats krijgt.

Opzet inspiratieboek

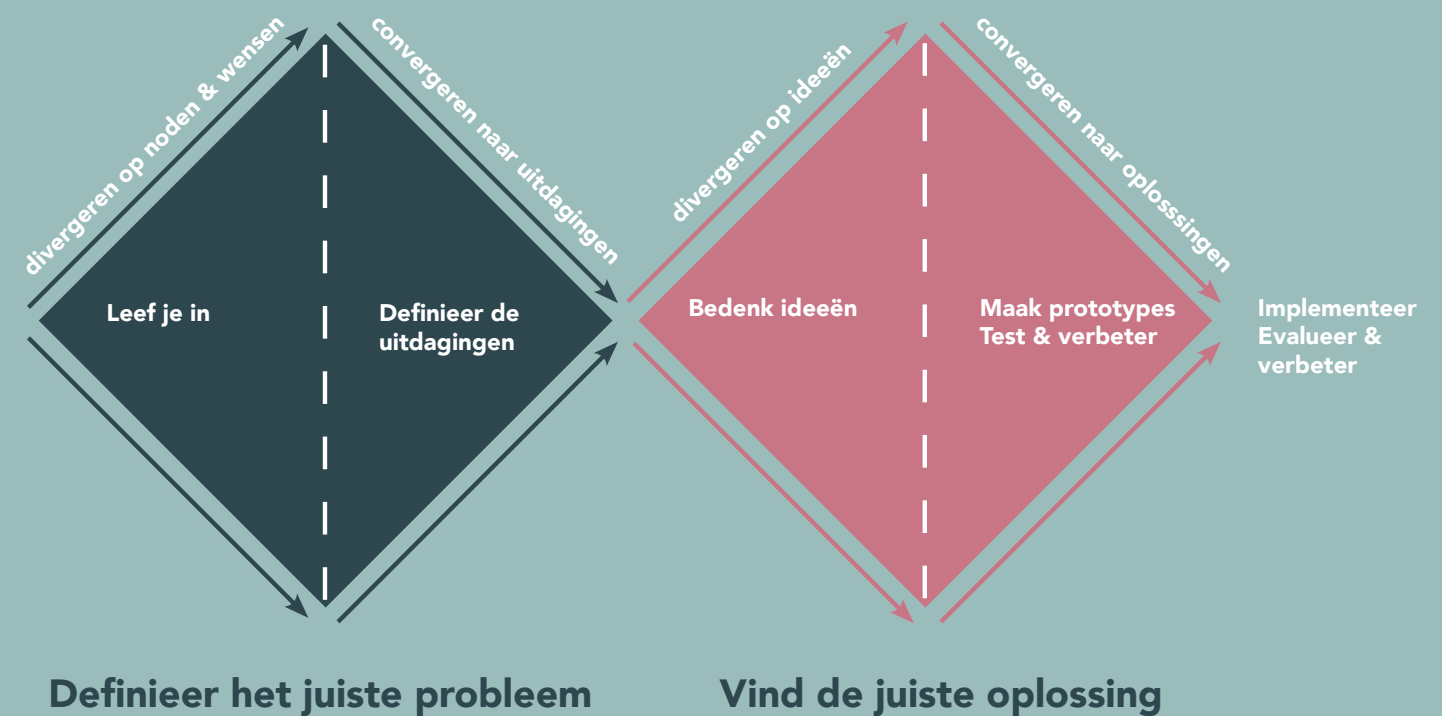
Dit inspiratieboek is bedoeld voor iedereen die ontmoetingskansen tussen werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers wil creëren. Het initiatief hiervoor kan liggen bij een werkgeverskoepel, VDAB of een lokale overheid. De evenementen in het kader van Onbeperkt Talent waren specifiek gericht op de social-profitsector, maar ook andere sectoren kunnen baat hebben bij het organiseren van dergelijke evenementen. Ook voor hen komt dit inspiratieboek dan van pas.

Hoe gebruik je dit inspiratieboek? In het volgende hoofdstuk gaan we in op hoe het concept van de ontmoetingsevenementen aan de hand van 'Service Design' tot stand kwam. Wil je zelf aan de slag om een ontmoetingsevent te organiseren? Dan vind je in hoofdstuk 3 alle praktische informatie hiervoor.

2 Hoe kwam het concept van de ontmoetingsevents tot stand: Service design

Voor het project Onbeperkt Talent gingen we aan de slag met de methodiek van Service Design. Service Design of Design Thinking is een creatieve methode om een dienstverlening vorm te geven, die start vanuit de noden en de context van de gebruikers. We schakelden hiervoor de hulp in van Twisted Studio, een organisatie die helpt bij het bottom-up creëren van diensten en projecten.

De basis van Service Design is de dubbele diamant:



Figuur 1: Illustratie dubbele diamant Service Design door Twisted Studio

In wat volgt gaan we verder in op de verschillende stappen en hoe wij dit toegepast hebben voor het project Onbeperkt Talent.



Definieer het juiste probleem

Een eerste stap bestaat eruit het probleem concreet te definiëren. Het is belangrijk een duidelijk zicht te krijgen op de problematiek door in gesprek te gaan met de doelgroep en na te gaan welke uitdagingen zij zien en welke verandering zij voor ogen hebben.

Leef je in

We startten met een bevraging van de doelgroep, nl. personen met een arbeidsbeperking, social-profitwerkgevers en jobcoaches. We gingen aan de slag met verschillende methoden om deze groepen te bevragen:

- **Desk research:** lezen van onderzoeken, rapporten, regelgeving,...
- **Opmaak persoonlijke journey maps:** werkzoekenden met een arbeidsbeperking brachten hun persoonlijk traject op weg naar een job voor ons visueel in kaart. Welke stappen moesten zij zetten? Welke drempels ervoeren zij?
- **Fotoverslagen** van werkzoekenden met een arbeidsbeperking.
- **Interviews:** We namen interviews af met de drie groepen.
 - 0 Werkzoekenden met een arbeidsbeperking vertelden over hun persoonlijk traject richting tewerkstelling en welke kansen en drempels zij tegenkwamen in dat traject.
 - 0 Jobcoaches lichtten toe hoe werkzoekenden met een arbeidsbeperking bij hen terecht komen en hoe hun traject verloopt. Daarnaast vertelden ze over hun ervaring met de tewerkstelling van werkzoekenden met een arbeidsbeperking in de social-profitsector en over hun contacten met social-profitwerkgevers.
 - 0 Werkgevers vertelden over hun ervaringen met de werving, selectie en instroom van personen met een arbeidsbeperking en welke kansen en drempels zij zagen voor de tewerkstelling van deze doelgroep.
- **Onderzoekswerkshop:** Onder begeleiding van Twisted Studio organiseerden we een onderzoekswerkshop met de drie doelgroepen samen.



IEDEREEN AAN HET WERK IN DE SOCIAL PROFIT

Wij zijn op zoek naar succesverhalen van mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag gingen in de social-profitsector!

Ben jij of ken jij zo'n succesverhaal?
Heb je een arbeidsbeperking? Ben je een jobcoach? Of een werkgever uit de social profit?

Help ons **meer werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen in de social profit** en doe mee aan een online workshop!*

9 juni 2020 - 9u30 tot 12u

Locatie: online

Meer info? <https://www.vivosocialprofit.org/onbeperkt-talent>

*Geen ervaring met online workshops? Geen schrik, we helpen je op weg!
Fun verzekerd!



Meer info / Inschrijven?

> Stuur een mail naar Steffie van VIVO:
sj@vivosocialprofit.org

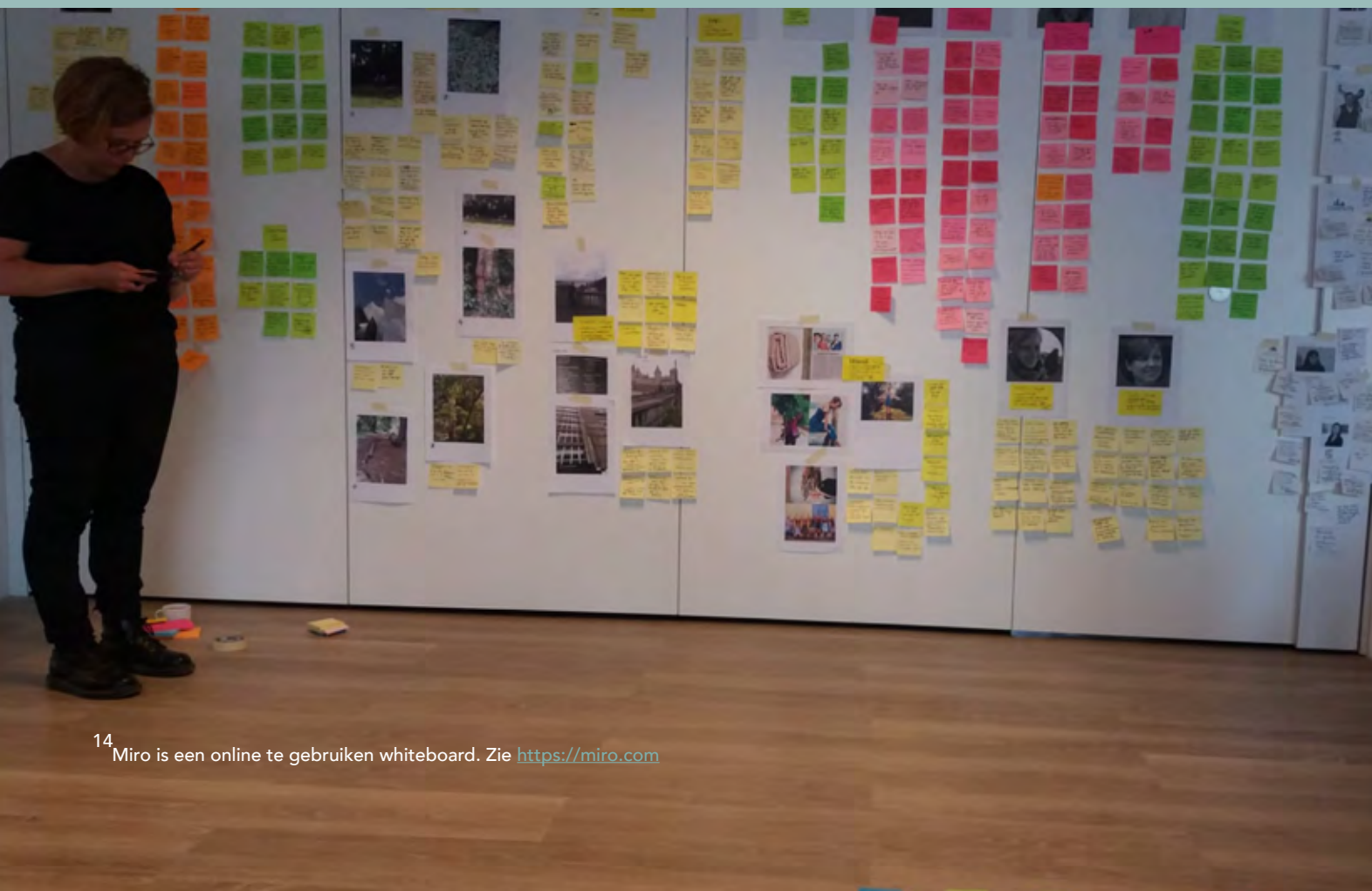


Je krijgt een bon van € 20 naar keuze.



Na onze onderzoeksactiviteiten hielden we een synthesesworkshop onder begeleiding van Twisted Studio. We inventariseerden alle onderzoeksacties door deze op post-its op een fysiek bord en later op een Miro¹⁴ bord te plaatsen: Wat zagen we? Wat hoorden we? Zo kwamen er enkele inzichten naar boven, zoals:

- Zelfinzicht: belangrijk om je talenten te kennen en wat je wel/niet kan, je waarden, zelfvertrouwen, wat je wil.
- Veel personen met een arbeidsbeperking zoeken engagement en zingeving. Niet iedereen is op zoek naar betaald werk.
- Zowel voor personen met een arbeidsbeperking als voor de werkgever is de regelgeving en het dienstverleningsaanbod een kluwen. Sommige mensen worden correct doorverwezen, anderen moeten het zelf ontdekken.
- Zowel werkgevers en personen met een arbeidsbeperking hebben baat bij experimenteerruimte om de eigen mogelijkheden te ontdekken.
- Door vrijwilligerswerk/stage van personen met een arbeidsbeperking leert de werkgever ook bij over zijn personeelsbeleid, bv. re-integratie van medewerkers na langdurige ziekte.
- Werkgevers willen leren van elkaar: Hoe doen anderen het?
- Pas als je elkaar ontmoet, ontstaat er begrip.



¹⁴ Miro is een online te gebruiken whiteboard. Zie <https://miro.com>

Persona's

Naast deze inzichten ontwikkelden we ook enkele persona's. Dat zijn archetypes van een gebruiker, ofwel een karakterisering van een bepaald type gebruiker van de dienstverlening. We onderscheidde voor elk van de doelgroepen 2 types:

Werkzoekenden

Hendrik Van den Bossche



KENMERKEN
36 jaar
Opleiding: opvoeder

WOON- EN GEZINSSITUATIE
Woont in Lochristi.
Is getrouwd en heeft een zontje.

QUOTE
"Ik wil graag opnieuw in de social profit werken, maar vind de retour zwaar en moeilijk. Hoe zet ik de stap naar een nieuwe werkgever?"

DOELEN

Toen Hendrik net papa werd, werd de combinatie van zijn job en een baby hem teveel. Toen zijn contract afliep, besloot hij op de pauzeknop te duwen. Nu wil hij opnieuw aan de slag gaan als opvoeder in de jeugdhulp.

MOTIVEREND

Door zijn ASS kan Hendrik jongeren die het moeilijk hebben beter begrijpen. Hij is ook echt op zoek naar een job waarin hij zichzelf kan zijn.

FRUSTREREND

Door zijn ASS kan Hendrik jongeren die het moeilijk hebben beter begrijpen. Hij is ook echt op zoek naar een job waarin hij zichzelf kan zijn.

MOBILITEIT

Niet mobiel Mobiel
✗

ZELFSTANDIGHEID

Niet zelfstandig Zelfstandig
✗

JOBASPIRATIES

Ik weet niet welke job ik wil Ik weet welke job ik wil
✗

MOOD BOARD



Aïsha Al Saud



KENMERKEN
19 jaar
Opleiding: kunsthumaniora

WOON- EN GEZINSSITUATIE
Woont in Kessel-Lo bij haar mama.
Ouders zijn gescheiden.

QUOTE
"Ik zoek een werkgever die me de kans en het vertrouwen geeft om te leren op de werkvloer, ook al heb ik weinig ervaring."

DOELEN

Weet nog niet welke job ze wil doen en of de social profit iets voor haar kan zijn. Heeft vooral nood aan meer info.

MOTIVEREND

Aïsha houdt van koken en is creatief. Het zou fijn zijn om hiermee verder iets te doen in haar carrière. Ze wil zich vooral nuttig voelen. De druk van 'niets doen' weegt op haar. Ze wil ook graag nieuwe mensen leren kennen.

FRUSTREREND

Door haar rolstoel is niet elke werkplek toegankelijk. Aïsha weet niet bij welke werkgevers ze terecht kan of wie haar kan helpen met vragen hierover.

MOBILITEIT

Niet mobiel Mobiel
✗

ZELFSTANDIGHEID

Niet zelfstandig Zelfstandig
✗

JOBASPIRATIES

Ik weet niet welke job ik wil Ik weet welke job ik wil
✗

MOOD BOARD



Joris Vander Zaenen



KENMERKEN
37 jaar
HR manager bij Seniorenzang

WOON- EN GEZINSSITUATIE
Woont in Genk.
Is getrouwd en heeft twee zonen.

QUOTE
"Ik zie door de bomen het bos niet meer. Hoe werven andere werkgevers mensen aan met een arbeidsbeperking? En hoe wordt dit een duurzaam verhaal?"

DOELEN

Wil met het WZC waar hij werkt meer inzetten op diversiteit en inclusie. Er werken al heel wat mensen met een migratieachtergrond, maar hij wil nu graag ook meer mensen met een arbeidsbeperking aantrekken.

MOTIVEREND

Joris vindt diversiteit een verrijking. De Raad van beheer van het woonzorgcentrum staat achter de visietekst die hij schreef rond diversiteit in de organisatie.

FRUSTREREND

Er bestaan subsidies om werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan te trekken, alleen vindt Joris er zijn weg niet in. Hij weet ook niet hoe hij in vacatures kan aangeven dat hij open staat voor mensen met arbeidsbeperking.

MOOD BOARD**ERVARING MET DOELGROEP**

Weinig Veel

DIVERSITEITSBELEID

Geen beleid Wel beleid

AANTAL VACATURES

Weinig Veel



Martine Dewolf



KENMERKEN
54 jaar
Jobcoach bij Diverbrugge

WOON- EN GEZINSSITUATIE
Woont in Brugge.
Heeft een vriendin en een zoon.

QUOTE
"Ik wil graag netwerken met potentiële werkgevers om mijn cliënten aan een job te helpen."

DOELEN

Voor elke cliënt de perfecte job op maat vinden.

MOTIVEREND

Martine kent de social-profitsector en de mogelijkheden voor haar cliënten niet zo goed. Ze kijkt er naar uit om hier meer over te weten te komen door contact met werkgevers.

FRUSTREREND

Op een beperkte tijd duurzame contacten leggen met werkgevers is niet altijd evident.

ERVARING MET DOELGROEP

Weinig Veel

KENNIS SOCIAL PROFIT

Weinig Veel

KOMT SAMEN MET CLIËNT NAAR EVENT

Nee Ja

MOOD BOARD

Sara Janssens



KENMERKEN
29 jaar
Recruiter bij Zorg op pad

WOON- EN GEZINSSITUATIE
Woont in Kortrijk.
Heeft een vriend en een kat.

QUOTE
"Wij zijn als gezinszorgorganisatie altijd op zoek naar nieuwe huishoudhulp. Lukt dit werk voor mensen met een arbeidsbeperking?"

DOELEN

Zorg op pad heeft veel nieuwe vragen van cliënten. Om die te kunnen bijhouden zijn ze steeds op zoek naar nieuwe huishoudhulp.

MOTIVEREND

Sara weet niet wat een arbeidsbeperking inhoudt, maar wil graag verkennen of ze een nieuwe markt van potentiële werknemers kan vinden.

FRUSTREREND

Het is moeilijk om voldoende huishoudhulp te vinden en er is ook veel concurrentie tussen de organisaties.

MOOD BOARD**ERVARING MET DOELGROEP**

Weinig Veel

DIVERSITEITSBELEID

Geen beleid Wel beleid

AANTAL VACATURES

Weinig Veel



Jean-Michel Nkosi



KENMERKEN
41 jaar
Jobcoach bij Edivo

WOON- EN GEZINSSITUATIE
Woont in Halle.
Heeft een vrouw en drie dochters.

QUOTE
"Ik wil mijn cliënt zo snel mogelijk naar een duurzame job toeleiden en kansen creëren."

DOELEN

Dé perfecte job vinden voor zijn cliënt, dat is waar Jean-Michel voor gaat.

MOTIVEREND

Door zijn cliënt te ondersteunen in gesprekken met werkgevers, groeit het zelfvertrouwen van zijn cliënt zienderogen.

FRUSTREREND

Hoe kan ik naast het begeleiden van mijn cliënt toch nog contacten leggen die interessant kunnen zijn voor mijn andere cliënten? Hoe kan ik hier meer uit halen?

ERVARING MET DOELGROEP

Weinig Veel

KENNIS SOCIAL PROFIT

Weinig Veel

KOMT SAMEN MET CLIËNT NAAR EVENT

Nee Ja

MOOD BOARD

Definieer de uitdagingen

Eens de belangrijkste thema's en inzichten bepaald waren, definieerden we de uitdagingen die er zijn op het vlak van de tewerkstelling in de social profit van mensen met een arbeidsbeperking: Wat zijn de opportuniteiten voor groei en verandering?

We formuleerden volgende vragen:

- Hoe kunnen we een job in de social profit onweerstaanbaar maken voor personen met een arbeidsbeperking?
- Hoe kunnen we realistische ervaringen van personen met een arbeidsbeperking / werkgevers op een overtuigende manier overbrengen naar werkgevers zonder ervaring met tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking?
- Hoe kunnen we werkgevers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking laten kennis maken zodat de drempel naar een 'echte' (of: 'betaalde') tewerkstelling lager wordt?
- Hoe kunnen we werkgevers, werkzoekenden met een arbeidsbeperking en jobcoaches elkaar laten ontmoeten zodat er op het einde een jobkans op tafel ligt?
- Hoe kunnen we werkgevers ondersteunen om personen met een arbeidsbeperking duurzaam te werk te stellen?

Vind de juiste oplossing

Eens de uitdagingen voor het project bepaald waren, was het tijd om na te denken over de meest geschikte oplossingen.

Bedenk ideeën

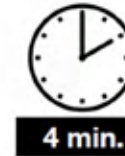
Om tot oplossingen te komen, schakelden we opnieuw de drie doelgroepen van ons project in. We organiseerden twee ideatie workshops. Dat zijn workshops waarin je aan de slag gaat met de uitdagingen (zoals geformuleerd in de 'Hoe kunnen we ...-vragen') en de verschillende doelgroepen laat brainstormen over mogelijke oplossingen.

Ideeën voor de uitdagingen – Crazy 4

Individuele opdracht

1. Plooi je blad 2x. Zo krijg je 4 vakken.
2. Teken in elk vak een idee dat een oplossing biedt voor de HKW-vraag..

Nodig: papier, balpen



Uit deze ideatie workshops haalden we de ideeën voor het eerste prototype van onze dienstverlening.

Maak prototypes, test & verbeter

Prototype 1: het 'bubbelbad'

Een event waarbij we (informele) ontmoeting creëren tussen:

- Werkzoekenden met een arbeidsbeperking
- Werkgevers uit de social profit
- Jobcoaches

De ontmoeting vindt plaats in kleine 'bubbels'.

Er zijn bubbels gericht op zowel werkzoekenden, als werkgevers, als jobcoaches. Er zijn ook bubbels voor de verschillende groepen samen.

Sommige bubbels spelen meer in op het cognitieve (informatie geven), anderen meer op het emotionele (verhalen, ontmoeting).

Hierbij hebben we aandacht voor de verschillende inzichten uit de onderzoeksfase.



- Een duidelijke definitie van de doelgroep 'werkzoekenden met een arbeidsbeperking' is nodig voor werkgevers.
- De deelnemers hadden een duidelijke voorkeur voor een fysiek event.
- Men wil een event met voor elk wat wils. Iedereen heeft andere noden/voorkeuren qua inhoud/methodiek. De diversiteit in het programma is belangrijk.
- De deelnemers hadden een voorkeur voor een event waar je vrij kan komen en gaan. Zo hoeven bezoekers enkel mee te pikken wat voor hen interessant is.
- De communicatie:
 - 0 moet zeer helder zijn zodat personen met een arbeidsbeperking zich kunnen voorbereiden en werkgevers weten welk netwerk aanwezig is
 - 0 moet werkgevers overtuigen bv. met een pitch filmpje of triggeren door een aantal tools op voorhand aan te bieden.
- Het verkrijgen van zelfinzicht, zowel voor personen met een arbeidsbeperking als voor werkgevers, bleek heel belangrijk.
- Zowel een formele als informele setting/sfeer is wenselijk, afhankelijk van het onderdeel van het event.
- De ondersteuning door hosts is noodzakelijk.
- De gewenste output is in eerste instantie concrete contacten hebben en voorbeelden, mogelijkheden leren zien.
- De nazorg mag niet vergeten worden, bv. via linken met Talentoscoop, Hands-On Inclusion, Jobcoaching, etc. Een duidelijk overzicht is nodig.



Prototype 2

Op basis van deze feedback werd het eerste concept van de dienstverlening verder uitgewerkt:

- We maakten een pitch voor ons event. Deze was bedoeld om het event op een vlotte en eenvoudige manier voor te stellen aan potentiële partners en deelnemers.

Pitch

Het bubbelbad is een ontmoetingsevenement voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking, jobcoaches en werkgevers uit de social profit die de tewerkstellingskansen van personen met een arbeidsbeperking in de sector willen ontdekken en benutten.

Het laat hen toe om informatie te sprokkelen, ervaringen te delen, contacten te leggen en inspiratie op te doen op maat van de eigen noden.

- We maakten user journeys op voor verschillende onderdelen van de dienstverlening/het event. Dit zijn de stappen die een gebruiker (werkzoekende/werkgever/jobcoach) doorloopt tijdens de dienstverlening.
- Nadien voerden we 'mini-testjes' uit om gedeelten van de dienstverlening te testen of om meer in detail te bepalen hoe die onderdelen er zouden moeten uitzien, zoals:
 - In functie van het event-concept:
 - 0 Uittesten van de onderdelen in verschillende iteraties: wat geef je mee aan de verantwoordelijken (bv. draaiboek, vragenkaartjes, etc.)? Voorzie je een moderator? Wat nemen deelnemers mee uit een bubbel?
 - 0 Verhalen: wat raakt? Wat inspireert? In welke vorm (bv. monoloog, interview)?
 - 0 Ervaring: wat raakt? Wat inspireert?
 - 0 Adviesgesprekken: hoe doorverwijzen naar de juiste persoon?
 - 0 Look & feel per onderdeel bepalen.
 - In functie van de voorbereiding en communicatie:
 - 0 Het programma opmaken.
 - 0 Het plattegrond opmaken.
 - 0 Nagaan welke info PmAB/jobcoaches/WG op voorhand nodig hebben.
 - 0 Toegankelijkheidscheck: een gesprek met [Inter](#) of met een andere expert inplannen.

Deze mini testjes resulteerden in volgende design principes. Design principes zijn richtlijnen die helpen bij het ontwerpen van een optimale user experience.



De resultaten van de mini testjes werden samengebracht in prototype 3, het volledig uitgedacht evenement.



Prototype 3

Een finale grote test volgde: de 'High fidelity test'.

Op 7 oktober 2021 werd het prototype gelanceerd in de vorm van een fysiek testevent met een 60-tal deelnemers. Op die manier konden we de communicatie, de activiteiten en praktische organisatie testen. We gingen ook na of we onze doelstelling bereikten: het creëren van ontmoetingskansen.

Hoe zag dit evenement eruit? Gedurende een hele dag konden werkzoekenden, werkgevers en jobcoaches langskomen op een toegankelijke eventlocatie in Gent. Ze hadden keuze uit tal van activiteiten: speeches beluisteren, deelnemen aan een gesprekstafel of speeddate, een rolstoel-parcours ervaren, langsgaan bij een expert voor een adviesgesprek of filmpjes met getuigenissen bekijken.



Nadien werden de bezoekers bevraagd via een evaluatieformulier. Op basis van de feedback van de bezoekers, de partners en het projectteam werd het geteste prototype 3 verder verfijnd voor de pilot.

Welke aspecten bleven behouden voor de pilot?

- De deelnemers reageerden positief op de meeste activiteiten. De speeches & verhalen, de gesprekstafels, en de getuigenissen op beeld werden in dezelfde vorm meegenomen naar de pilot.
- We slaagden erin om de beoogde doelgroepen te bereiken. Naar de pilot toe zetten we in op dezelfde communicatiekanalen. We leerden wel uit dit testmoment dat we de doelstellingen van het event zo concreet mogelijk moeten formuleren zodat we geen verkeerde verwachtingen scheppen bij de bezoekers.

Welke aspecten werden aangepast voor de pilot?

- De principes van 'voor elk wat wils' en een programma met 'komen en gaan' bleek de kans tot ontmoeting in de weg te staan. Werkzoekenden en werkgevers waren niet op hetzelfde moment aanwezig, liepen langs elkaar heen. Om die reden hebben we besloten om voor de pilot met een vast programma te werken waarin bezoekers een beperkt aantal keuzes kunnen maken naargelang hun interesses.
- De methodiek van de doorlopende speeddate bleek niet te werken. Werkzoekenden en werkgevers waren namelijk niet op hetzelfde moment aanwezig bij de speeddate. Eén gezamenlijk ontmoetingsmoment leek meer aangewezen. Op de pilot organiseerden we daarom een Meet & Greet (zie verder voor toelichting methodiek).
- Ook de doorlopende adviesgesprekken hadden niet zo'n succes als verwacht. Uit de feedback leerden we dat bezoekers eerst moeten opgewarmd/geprikkelend worden vooraleer ze concrete individuele vragen hebben. De adviesgesprekken werden daarom verschoven naar het einde van het programma op de pilot.
- Het rolstoelparcours werd niet als een meerwaarde ervaren. Ook bleek ons aanbod te uitgebreid. Om deze redenen hebben we besloten het parcours niet mee te nemen naar de pilot.

Implementeer, evalueer & verbeter

Na deze high fidelity test werd het evenement geïmplementeerd: de pilot fase. In het volgende hoofdstuk ontdek je meer over het concept van de ontmoetingsevents en hoe je er zelf kan organiseren.

3 Organisatie Ontmoetingsevent

Wil jij ook een ontmoetingsevent organiseren tussen werkgevers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking? In dit deel ontdek je hoe je dit van A tot Z uitwerkt. Alle stappen worden toegelicht: van voorbereiding tot de dag zelf. In de bijlagen vind je concrete tools die je verder ondersteunen. Neem daar zeker een kijkje!

We verwijzen ook graag naar de Service Blueprint op de volgende pagina. De Service Blueprint maakt inzichtelijk hoe een gebruiker van een dienstverlening die dienstverlening ervaart en heeft aandacht voor alle kanalen en contactpunten. Het laat de front stage (de gebruikerservaring) én de back stage (de operatie en processen) zien. In wat volgt gaan we hier dieper op in.



		Pre-Service				Service					Post-Service	
Customer Phases		Kennismaking met event	Inschrijving	Voorbereiding	Onthaal	Speeches & verhalen	Gesprekstafels	Advies op maat	Meet & greet	Getuigenissen op beeld	Event verlaten	Nazorg
Storyboard (afbeeldingen)												
Physical evidence		• Uitnodiging via mail • Website • Sociale media • Nieuwsbrief • Persoonlijke uitnodiging (bv via jobcoach)	• Inschrijvingsformulier	• Voorbereidingsfiche per doelgroep	• Naamkaartje • Goodiebag • Programmaboekje • Grondplan • Contactkaartjes	• Presentaties	• Materiaal methodiek • Contactkaartjes	• Materiaal adviesverleners (bv. flyers, beroepenfiches...)	• Overzicht werkgevers • Openingsvragen • Contactkaartjes	• Video's • Beamer en geluidsinstallatie	• Exit ticket	• Evaluatieformulier • Lijst met organisaties • Tools voor werkgevers • Sociale media
Customer Actions	Iedereen	Maakt kennis met event via communicatiecampagne	Schrijft zich in	Ontvangt voorbereiding een week voor event	Komt toe op event, ontvangt naamkaartje & goodiebag	Neemt deel aan één of meerdere inspirerende speeches & verhalen	Gaat in gesprek met WZ, WG & JC over thema, o.l.v. een expert-moderator	Krijgt meer informatie over een onderwerp en/of wordt doorverwezen naar een bepaalde dienst		Bekijkt video's	Vult exit-ticket in	Vult evaluatieformulier in (event +1 dag) & ziet een verslag op website, LinkedIn & Facebook
	Werkzoekende (WZ)	Verneemt info over event via jobcoach	*Ontvangt extra begeleiding om zich in te schrijven *Duidt nodige ondersteuning aan op event zelf	Ontvangt voorbereiding voor WZ	*Zet zich in wachtruimte indien hij wacht op jobcoach *Ontvangt extra begeleiding door hosts				Gaat in gesprek met WG(s) naar keuze			Wordt doorverwezen naar GTB
	Werkgever (WG)			Ontvangt voorbereiding voor WG					Blijft op vaste plaats staan en gaat in gesprek met WZ & JC die langskomen			Ontvangt brochure "Tools voor werkgevers"
	Jobcoach (JC)	Verneemt info over event via een collega	Schrijft cliënt in	Ontvangt voorbereiding voor JC	Begeleidt cliënt op het event				Gaat in gesprek met WG(s) naar keuze			
Onstage actions	Onbeperkt Talent	Beantwoorden van vragen bezoekers via mail of telefoon	Beantwoorden van vragen bezoekers via mail of telefoon, *Ondersteuning bieden bij inschrijvingen	Beantwoorden van vragen bezoekers via mail of telefoon	Aanmelden deelnemers, verschaffen nodige info	Medieert speeches & vragen uit de zaal					Uitzwaaien deelnemers, informeren over exit-ticket	
	Hosts				*Biedt nodige ondersteuning aan WZ met specifieke noden			Zoekt linken tussen WZ/JC & aanwezige WG's	Zoekt linken tussen WZ/JC & aanwezige partners			
	Partners	Informeren hun contactpersonen over event				Geeft speech of brengt zijn/haar verhaal	Begeleidt gesprekstafel	Deelt zijn/haar expertise in adviesgesprek				Geef feedback aan Onbeperkt Talent
Backstage actions	Onbeperkt Talent	Voorbereiden en uitvoeren communicatiecampagne	Opstellen inschrijvingsstelsel & opvolgen aantallen, *opvolgen van specifieke noden	Opstellen & verspreiden voorbereiding	Briefing onthaalmedewerkers & hosts	Technische ondersteuning, partners voorbereiden, briefing partners	Technische ondersteuning, partners voorbereiden, briefing partners	Technische ondersteuning, partners voorbereiden, briefing partners	Technische ondersteuning	Technische ondersteuning	Opstellen Exit-ticket	Evaluatieformulier opmaken en doorsturen, doorverwijzen naar partners/brochure, partners bevragen voor feedback
Support Processes		• Grafische vormgevingsprogramma • Mailchimp	• Inschrijvingssysteem	• Grafische vormgevingsprogramma	• Deelnemerslijst		• Methodiek gesprekstafel		• Methodiek Meet & Greet			• Evaluatieformulieren

Vorbereiding

Een ontmoetingsevent organiseren vraagt heel wat tijd. Voorzie dan ook een periode van vier tot zes maanden om deze klus te klaren. In deze periode leg je de regio, de partners en de eventzaal vast. Je stelt een begroting op en organiseert het programma. Vervolgens maak je de communicatieplanning op en informeer je de doelgroepen over het event.

Regio & partners bepalen

De eerste stap is bepalen waar het event zal plaatsvinden en met wie je zal samenwerken. Hierbij zijn er twee mogelijke scenario's:

1. De regio ligt al vast. Ga dan op zoek naar regionale partners om het event verder uit te werken.
2. De regio ligt nog niet vast. Baseer je keuze op de input van sleutelfiguren. Dat zijn personen die zicht hebben op waar het meeste nood is aan een dergelijk event, denk bijvoorbeeld aan een accountmanager bij de VDAB. Je kan ook direct op zoek gaan naar partners en hun bevragen over welke locatie de voorkeur heeft.

Wie nodig je uit als partner? Denk in de eerste plaats aan partners voor wie de samenwerking een win-win is. Er bestaan namelijk heel wat organisaties die tot doelstelling hebben om werkzoekenden met een arbeidsbeperking toe te leiden naar een job. Andere organisaties ondersteunen dan weer werkgevers in het bereiken van werkzoekenden. Door samen te werken met dergelijke partners benut je elkaars sterktes. Ook het financiële plaatje kan hierdoor voordelig zijn omdat partners kunnen meewerken binnen hun reguliere opdracht.

Kies voor een toegankelijke eventlocatie

Ga op tijd op zoek naar een toegankelijke eventlocatie.



Tip

Gezien de doelgroep van personen met een arbeidsbeperking heel divers is, is het belangrijk om de toegankelijkheid te checken voor verschillende profielen. Gebruik de persona's hiervoor of laat je inspireren door [Inter](#). Wij hadden op voorhand een adviesgesprek met Inter, waarin ze ons allerlei interessante tips gaven waarop te letten als je een event organiseert voor mensen met een beperking.

Wat is een geschikte locatie?

- De locatie moet vlot bereikbaar zijn met het openbaar vervoer. Idealiter is er een parking met voorbehouden plaatsen voor mensen met een beperking dichtbij de ingang. Indien er geen openbaar vervoer is, voorzie dan een pendeldienst en/of begeleiding vanaf het station. Communiceer zeker vooraf over de transportmogelijkheden (zie verder bij voorbereiding deelnemers).
- Ook is het belangrijk dat de zaal zelf toegankelijk is. Zijn de verdiepingen met de lift bereikbaar? Zijn de toiletten toegankelijk voor rolstoelgebruikers? Kan je vlot binnen aan het onthaal? Indien er bepaalde opstapjes zijn, kan je steeds oprijplaten huren. Denk er ook aan dat de gangen breed genoeg zijn en dat er een goede verlichting is.
- Voorzie ook een stille ruimte waarin deelnemers zich kunnen terugtrekken als ze dat nodig hebben.

Wil je meer weten over toegankelijkheid van locaties? Neem dan zeker contact op met [Inter](#) of laat je inspireren door deze brochure van [Hands-on Inclusion](#).

Welke ruimtes heb je nodig? Het aantal zalen hangt af van het aantal activiteiten dat je organiseert (zie verder). Voorzie minimaal:

- 1 grote zaal voor koffie/thee, de adviesgesprekken en de Meet & Greet.
- 1 grote zaal waar mensen in theateropstelling naar de speeches en verhalen kunnen luisteren.
- 3 kleinere zalen voor gesprekstafels, filmpjes en een stille ruimte.



Begroting opstellen

Om het financiële luik van het ontmoetingsevent te doen kloppen, is het belangrijk om een begroting op te stellen. Hieronder volgen aanwijzingen per uitgavepost. De reële kost zal uiteraard enigszins afwijken, afhankelijk van wat al dan niet onder ‘reguliere’ werkingskosten bij partners valt. Personeelskosten zijn in dit overzicht niet mee genomen. We maken hieronder het onderscheid tussen kosten voor het ontmoetingsevent en die voor de communicatie.

Uitgaven ontmoetingsevent

WAT	KOST	TIP 
Zaal voor het event	Tot € 1.000 à € 2.000	Pols zeker eens bij je partners of zij geen voordelige locatie kennen. Zo kan in de meeste steden en gemeenten het lokale bestuur een zaal gratis ter beschikking stellen.
Catering	Gemiddeld € 1500 voor koffie/thee en broodjes, afhankelijk van de aantallen en van de cateraar.	Ga op zoek naar een cateraar/ sociale werkplaats die personen met arbeidsbeperking te werk stelt. Zo toon je direct tewerkstellingskansen.
Vergoeding sprekers en moderatoren gesprekstafels	Gemiddeld €200 per spreker/gesprekstafel.	Zoek naar partnerschappen met organisaties waarvan de medewerkers kunnen meewerken vanuit hun ‘reguliere’ functie, en dus geen extra vergoeding vragen.
Bedanking medewerkers	Gemiddeld 5€ per medewerker	
Eventueel: huur van materiaal om de toegankelijkheid van het event te verbeteren	Afhankelijk van de aanwezige faciliteiten van de zaal	Via Inter kan je materialen huren zoals een oprijplaat, ringleiding en voelstoel

Uitgaven communicatie

WAT	KOST	TIP 
Ontwerp flyers en affiches. Het basismodel van ‘Onbeperkt Talent’ is ter beschikking en kan opgevraagd worden via mail . Indien je dat gebruikt, daalt de ontwerp-kost. Zie ook bijlage 1 met de flyer.	€ 1.250 tot € 1.750	Ga na of er bij één van de partners een communicatiemedewerker is die de ontwerpen kan maken. Of ga zelf aan de slag met een online ontwerp-programma zoals Canva .
Druk 250 flyers	Gemiddeld € 45	
Druk programmaboekje, deelnemerslijsten en evaluatie-formulieren		Printen in huis bij één van de partners.
Advertenties op Facebook of andere sociale media	€ 10 tot € 20 voor advertenties op Facebook	
Goodiebags met logo ‘Onbeperkt Talent’	Ongeveer € 1,70 incl. btw/stuk, afhankelijk van het volume van de bestelling	
Eventueel: Notaboekje met logo ‘Onbeperkt Talent’	Ongeveer € 2,00 incl. btw/stuk, afhankelijk van het volume van de bestelling	

Activiteiten organiseren

Een belangrijke stap in de voorbereiding is het samenstellen van het programma tijdens het ontmoetingsevent. Op basis van de ontwerpfasen tijdens het project (zie hoofdstuk 2) adviseren wij onderstaande activiteiten.

Inspirerende speeches & authentieke verhalen

“Als een andere organisatie er in slaagt om personen met een arbeidsbeperking aan te werven, dan moet het bij ons ook mogelijk zijn?!”

- Concept:
 - 0 Deelnemers luisteren naar inspirerende speeches van experts en verhalen van ervaringsdeskundigen.
 - Methodiek
 - 0 Experts geven een toelichting over een bepaald thema, ervaringsdeskundigen delen hun persoonlijk verhaal over werken in de social profit.
-  Tip: een praktijkverhaal van een ervaringsdeskundige zorgt ervoor dat een theoretisch verhaal levendig en concreet wordt. Het is dus interessant om deze aan elkaar te koppelen.
- 0 Mogelijke thema's: jobdesign, Vlaamse ondersteuningspremie en tewerkstellingsmaatregelen, drempels bij aanwerving, solliciteren, rol van collega's, casussen in de praktijk, ... Het is hierbij belangrijk om verhalen te brengen die 'breed herkenbaar' zijn. Ga niet te diep in op specifieke steunmaatregelen voor bepaalde beperkingen.
 - 0 Een moderator zorgt voor een introductie van de spreker en modereert vragen uit de zaal. Na de plenaire toelichting hebben deelnemers de mogelijkheid om vragen te stellen.
 - 0 Aantal deelnemers: geen maximum.
 - 0 Duur min. 45' - max. 60'.
- Partners
 - 0 Experts die specifieke vakkennis komen delen.
 - 0 Ervaringsdeskundigen: mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag zijn in de social-profitsector of leidinggevend die uitleggen hoe ze inclusie hebben geïncorporeerd in hun organisatie.
 - Logistiek
 - 0 Voorzie een grote zaal in theateropstelling en de mogelijkheid om te presenteren.
 - 0 Materiaal: beamer, geluidsinstallatie, laptop

- Bijkomende ondersteuning
 - 0 Voorzie plaatsen vooraan voor rolstoelgebruikers.
 - 0 Voorzie een tolk gebarentaal of ringleiding.
 - 0 Bereid sprekers voor op mogelijke noden van de doelgroep. Zo is het belangrijk voor personen met een visuele beperking dat afbeeldingen op een presentatie mondeling worden toegelicht. Bij voorkeur kan een presentatie op voorhand gedeeld worden met personen met een visuele beperking zodat zij dit op een eigen reader kunnen meenemen. Een andere optie is om de slides op groter formaat af te printen.



Adviesgesprekken

“Ik zit met bepaalde persoonlijke vragen over mijn loopbaantraject binnen de social-profitsector.”

“Wanneer casussen in een te grote groep behandeld worden kan ik te weinig vragen stellen.”

- Concept
 - 0 Werkzoekenden en werkgevers krijgen advies op maat in een 1-op-1 gesprek met een expert.
 - Methodiek
 - 0 Experts luisteren naar de vragen/noden van deelnemers in een persoonlijk gesprek en verwijzen door naar de gepaste dienstverlening.
 - 0 De hosts zorgen dat deelnemers bij de juiste expert terechtkomen.
 - 0 De adviesgesprekken zijn:
 - ▶ vrijblijvend, laagdrempelig (bv. geen inschrijvingen op voorhand) en kort.
 - ▶ met GPS-functie, d.w.z. een gesprek waarin een werkgever of een persoon met een arbeidsbeperking de eerste noodzakelijke antwoorden krijgt op haar of zijn vragen en informeel maar gericht doorverwezen wordt naar concrete partners of infokanalen.
-  Tip: Bezoekers moeten eerst geprikkeld worden voor ze gericht vragen gaan stellen over hun persoonlijke situatie (zie verder opbouw).
- Partners
 - 0 Experts in werken in de social-profitsector (mogelijke beroepen, oriëntatie en opleidingen, diplomavereisten en werkplekieren), bv. medewerkers van het sectorfonds.
 - 0 Experts in tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking (cf. jobcoaching, werkpostaanpassingen, tewerkstellingsmaatregelen of andere ondersteuningsmogelijkheden op de werkvloer), bv. medewerkers GTB, GOB's.
 - 0 Regionale partners.



- Logistiek
 - 0 Voorzie een tafel met stoelen per expert en maak met ondermeer banners en folders, zichtbaar welke organisatie aan een tafel zit.
 - 0 Materiaal: schrijfmateriaal, contactkaartjes.
-  Tip: voorzie de adviesgesprekken niet in een aparte ruimte. Dit wekt een te formele sfeer op. Maar zorg dat experts makkelijk aanspreekbaar zijn door adviestafels bv. bij de koffiehoeke te plaatsen.
- Bijkomende ondersteuning
 - 0 De host wijst bezoekers naar de juiste tafel op basis van hun vraag.
 - 0 Zorg dat adviestafels vlot toegankelijk zijn voor rolstoelgebruikers. Gebruik dus geen hoge statafels.



Meet & Greet

“Ik heb geen contact met werkgevers of weet niet hoe ik eraan moet beginnen.”

- Concept
 - 0 Werkzoekenden en werkgevers leren elkaar kennen in een 1-op-1 gesprek dat draait rond talenten: werkgevers duiden naar welke talenten zij op zoek zijn en werkzoekenden lichten toe wat hun talenten zijn.
- Methodiek
 - 0 Werkgevers krijgen voorafgaand aan het event een klein taakje: op een online formulier vullen ze enkele vragen in over hun onderneming. Op basis daarvan maken we een voorstellingsboekje met alle aanwezige organisaties. Elke bezoeker krijgt die dag zo een boekje. Dit overzicht helpt hen de werkgever(s) te kiezen bij wie ze graag langsgaan. Op de eventdag zelf hangt de voorstelling van elke organisatie ook in A3-formaat op.
 - 0 Werkgevers krijgen een tafel waar ze materiaal over hun organisatie kunnen tonen: voorstellingsbrochures, foto's of video's (via eigen laptop, tablet of op papier). Het is niet de bedoeling om een volledige promo stand, roll-up banner of PowerPointpresentatie mee te brengen.
 - 0 Werkzoekenden en jobcoaches krijgen de mogelijkheid om langs te gaan bij de tafels van werkgevers die hen interesseren.
 - 0 Hosts zorgen ervoor dat werkzoekenden bij een voor hen relevante werkgever terecht komen.
 - 0 Op elke tafel van een werkgever
 - ▶ ligt een gespreksleidraad om het gesprek op gang te brengen;
 - ▶ liggen invulbare contactkaartjes, zodat participanten de contactgegevens kunnen uitwisselen waarop ze ook na het event bereikbaar zijn.
 - 0 De aparte gesprekken worden niet gelimiteerd in tijd. Werkgevers en werkzoekenden kunnen zelf beslissen wanneer het gesprek afgerond wordt.
 - 0 Duur min. 45' - max. 60'

💡 Tip: Leg de andere activiteiten even stil, zo zet je iedereen aan tot ontmoeting.

- Logistiek
 - 0 Voorzie ruimte voor verschillende individuele gesprekken, per organisatie 2 tot 4 stoelen met eventueel een tafeltje.
 - 0 Materiaal:
 - 0 Voorbereiding werkgevers Meet & Greet (zie bijlage 2)
 - 0 Gespreksleidraad (zie bijlage 3)
 - 0 Overzicht van werkgevers (+ grondplan) in het programmaboekje of in de goodie bag (zie bijlage 4)
 - 0 Lijst werkgevers (+ grondplan), uit te hangen aan de ingang van de zaal
 - 0 Voorstellingsfiches van de organisaties op A3, om op te hangen (bv. aan of boven de tafels van de werkgevers)
 - 0 Invulbare contactkaartjes
- Bijkomende ondersteuning
 - 0 Zorg dat de tafeltjes vlot toegankelijk zijn voor rolstoelgebruikers. Gebruik dus geen hoge statafels.



Gesprekstafels

"Samen praten over een gemeenschappelijke interesse leidt tot ontmoeting."

- Concept
 - 0 Bezoekers krijgen beknopte info over een bepaald thema en wisselen van gedachten.
- Methodiek
 - 0 Een tiental personen die onder leiding van een moderator debatteren over een bepaald thema. De moderator heeft expertise in het thema, maar begeleidt voornamelijk de sessie. Zo nodig kan hij terugvallen op zijn expertise.
 - 0 Thema's die relevant zijn: jobdesign, drempels bij aanwerving, solliciteren, tewerkstellingsmaatregelen, impact van werk op identiteit en zelf.
 - 0 Inschrijvingssysteem: aan het onthaal schrijven deelnemers zich in voor een gesprekstafel, zo wordt het max. aantal van 10 personen gewaarborgd.
 - 0 Duur min. 30' - max. 60'
 - 0 De output (een drempel, een aanbeveling, een idee, ...) kan gevat worden op een flap en uitgehangen zodat de bevindingen alle deelnemers kunnen inspireren.
 - 0 Via invulbare contactkaartjes op de gesprekstafel kunnen deelnemers hun contactgegevens uitwisselen en geprikkeld worden tot verdere afspraken.
 - 0 Er kunnen meerdere tafels tegelijkertijd georganiseerd worden.
- Partners
 - 0 Moderator is een expert over het thema van de gesprekstafel.
- Logistiek
 - 0 Deelnemers van een gesprekstafel zitten rond een grote tafel.
 - 0 Materiaal: schrijfmateriaal, flappen, contactkaartjes.
- Bijkomende ondersteuning
 - 0 Zorg dat gesprekstafels vlot toegankelijk zijn voor rolstoelgebruikers: voorzie plaats(en) voor een rolstoel rond de gesprekstafels.

Getuigenissen op beeld

"Echte, authentieke verhalen zorgen voor grote motivatie en inspiratie."

- Concept
 - 0 Filmpjes met getuigenissen van personen met een arbeidsbeperking die werken in de social profit. Zo kunnen andere bezoekers geïnspireerd worden.
- Methodiek
 - 0 In het kader van dit project maakten we 5 filmpjes die hiervoor vrij te gebruiken zijn: [Onbeperkt Talent - YouTube](#)
- Logistiek
 - 0 Laat de filmpjes afspelen in een aparte ruimte op groot scherm.
- Bijkomende ondersteuning
 - 0 Zorg voor ondertiteling van de filmpjes.



Informele ontmoeting faciliteren

“Pas als mensen elkaar echt in de ogen kijken, ontstaat er echt begrip.”

- Concept
 - 0 Voorzie mogelijkheden doorheen het event voor deelnemers om elkaar op een informele manier te ontmoeten. We geven enkele opties.
- Methodiek
 - 0 Optie 1 Caféploeg Dito ‘Garsons Uniek’
 - Mensen met een beperking zorgen voor de bediening en catering. Deelnemers kunnen met hen in gesprek gaan over leven met een beperking. Dit werkt drempelverlagend. Voorzie dan zeker enkele koffiepauzes of een lunch.
 - 0 Optie 2 Tentoonstelling met gedichten & foto’s
 - De foto’s en de gedichten van mensen met een beperking geven aanleiding tot gesprek tussen de mensen die er samen naar kijken. Dito vzw heeft hier voor [materialen](#) ter beschikking.



Opbouw programma

Voorzie een doordachte keuze in de opbouw van het programma. Zo is het een goed idee om eerst te starten met het aanbieden van informatie (bv. speeches, gesprekstafel). Zo creëer je een veilige setting waarin mensen worden opgewarmd voor het tweede deel van het programma dat meer de nadruk heeft op ontmoeting en persoonlijke vragen.

Probeer ook steeds de link te leggen tussen de verschillende activiteiten. Zo kan het zijn dat bij de speeches of gesprekstafels deelnemers individuele vragen hebben. Verwijs hen dan door naar de adviesgesprekken.

Voorbeeld programma

Timing	Onderdeel
9:00 - 9:30	Ontvangst en registratie
9:30 - 10:30 - DEEL 1	Speech over jobdesign met verhaal uit de praktijk
	Gesprekstafel over drempels bij aanwerving
	Gesprekstafel over identiteit & zelfontplooiing
	Gesprekstafel over solliciteren
10:40 - 11:40 - DEEL 2	Speech Vlaamse ondersteuningspremie en tewerkstellingsmaatregelen met verhaal uit de praktijk
	Gesprekstafel over jobdesign
	Gesprekstafel over identiteit & zelfontplooiing
	Gesprekstafel over solliciteren
	Adviesgesprekken met experts (VDAB, GOB's en VIVO)
11:45 - 12:45 - DEEL 3	Meet & greet tussen werkgevers en werkzoekenden
	Adviesgesprekken met experts (VDAB, GOB's en VIVO)
DOORLOPEND	Getuigenissen op beeld & fototentoonstelling van Dito

Tools voor werkgevers

In het kader van 'Onbeperkt Talent' werd een gids ontwikkeld voor werkgevers uit de social-profitsector: '[Buig beperkingen op je werkvloer om tot kansen](#)'. Deze gids dient als een verzamelbundel met alle praktische en juridische informatie over het aanwerven van personen met een arbeidsbeperking. Op die manier hebben werkgevers ook na het event een naslagwerk en hoeven ze de dag zelf niet op alle aspecten in te gaan. Een werkgever die naar een ontmoetingsevent komt, krijgt een papieren exemplaar. De gids is ook digitaal beschikbaar voor iedereen. Daarnaast kregen werkgevers ter voorbereiding ook 'Wist-je-datjes' (zie verder bij voorbereiding).

Communicatie

Uitnodigingen en inschrijvingen

Zorg voor een logo en huisstijl en maak daarmee een wervende uitnodiging. Aangezien het ontmoetingsevent een uniek concept is, moet de communicatie naar de doelgroepen (zowel werkgevers, werkzoekenden met een arbeidsbeperking en jobcoaches) helder en concreet zijn. Geef duidelijk aan wat ze kunnen verwachten (en wat niet). Zo is het belangrijk om expliciet te benoemen dat de focus ligt op reguliere tewerkstelling (en niet op vrijwilligerswerk of begeleid werken). Beeldmateriaal kan de communicatie ondersteunen.

Laat de inschrijvingen verlopen via een platform dat toegankelijk is en zorg dat geïnteresseerde deelnemers hun ondersteuningsnoden kunnen aangeven. Waak ook over een evenwichtige deelname van de verschillende doelgroepen.

Zorg voor een toegankelijk communicatie:

- Voorzie een vaste contactpersoon die telefonisch bereikbaar is en die kan ondersteunen bij inschrijving.
- Stel informatie beschikbaar over de locatie en het transport er naar toe.
- Bied de mogelijkheid om met een begeleider te komen of om ondersteuning van een host te krijgen.
- Zorg voor een toegankelijke website.



Tip: Ken je het AnySurfer Label? AnySurfer test websites volgens de internationale standaard Web Content Accessibility Guidelines. Volg toegankelijkheidsrichtlijnen en verbeter je dienstverlening voor alle bezoekers. Ook voor wie slecht ziet, slecht hoort of niet zo vlug met de vingers is.

- Voer een toegankelijkheidscheck uit in documenten en e-mails.
- Kies voor een digitaal inschrijvingsplatform dat via een screenreader gelezen kan worden.

Communicatieplan

Stel een communicatieplan op: wie ga je wanneer contacteren op welke manier? Welke acties ga je allemaal ondernemen? Hou daarbij de verschillende doelgroepen voor ogen. Elk doelgroep heeft namelijk zijn eigen kenmerken. Bovendien bestaan er heel wat communicatiemiddelen.

Communicatiemiddelen

- Sociale media. Enkele ideeën:
 - 0 Groepen aanschrijven of uitnodigen op sociale media: mensen met een beperking volgen vaak een specifieke groep of pagina op sociale media over hun beperking.
 - 0 Teaser filmpjes: korte filmpjes over je evenement, zodat deelnemers een beeld krijgen van wat ze kunnen verwachten.
 - 0 Quotes van sprekers, ervaringsdeskundigen, werkgevers, enz.
 - 0 Oproep van een werkgever/werkzoekende die zal deelnemen
 - 0 Foto's van vorige events
- Nieuwsbrieven van organisaties die werken voor mensen met een beperking of van werkgeverskoepels enz.
- Voorstelling event op workshops/studiedagen die doelgroep bereiken
- Artikel in tijdschrift
- Contactpersonen (mailen, bellen)



Tip: Verzamel al je communicatiematerialen in een document dat je verspreidt naar partners die het op hun beurt naar de doelgroep mee verspreiden.



Tip: Aangezien het concept 'onbekend' is, werkt telefonisch contact bijzonder goed om het concept meer in detail toe te lichten en vragen te beantwoorden.

Bekendmaken naar werkzoekenden met een arbeidsbeperking

'Enthousiasme van de jobcoach is heel belangrijk in de communicatie'

Werkzoekenden bereik je door personen te informeren die in contact staan met de doelgroep, zodat zij hen de nodige informatie bezorgen. Denk aan regionale GOB's, GTB, VDAB, zelforganisaties, Buso-scholen, trajectbegeleiders van studenten met een beperking en influencers uit de doelgroep. Belangrijk hierbij is deze sleutelpersonen 'warm' te houden voor het event. Dit doe je door hen regelmatig te contacteren via mail of telefonisch en hen actief te bevragen of ze werkzoekenden kennen.

Daarnaast kan je ook langsgaan op andere evenementen waarop de doelgroep aanwezig is, zoals bv. de [REVA beurs](#). Op die momenten kan je hen rechtstreeks informeren over het ontmoetingsevent. Ook groepen op sociale media waarin de doelgroep betrokken is, kan je aanspreken.

Bekendmaken naar werkgevers

Werkgevers bereik je vooral via digitale media. Denk aan nieuwsbrieven, gerichte mailings en oproepen op sociale media. Vergeet ook de contactpersonen niet die regelmatig communiceren met grotere groepen werkgevers, zoals de zorgambassadeur of de accountmanagers van VDAB. Zeker de werkgeverskoepels neem je best mee in je communicatie. Ook kan je werkgevers bereiken door langs te gaan (of flyers te voorzien) op andere evenementen waarop zij aanwezig zijn. Idealiter informeer je werkgevers uit de verschillende deelsectoren, zoals ouderenzorg, kinderopvang, socio-culturele sector, ziekenhuizen, etc. Op die manier zorg je voor een verscheidenheid aan organisaties die kunnen aansluiten bij de diverse interesses van de werkzoekenden.

Bekendmaken naar jobcoaches

Jobcoach "Ik moet geactiveerd worden om mijn cliënt mee te brengen"

Zoals hierboven vermeld zijn jobcoaches belangrijke contactpersonen om werkzoekenden te bereiken. Goed werkende kanalen om de jobcoaches zelf te bereiken zijn: mailings, nieuwsbrieven, sociale media en (online) presentaties over het event bij de organisatie waar zij werken. Geef bijvoorbeeld een toelichting op plekken waar jobcoaches samenkomen zoals een stafoverleg van een organisatie, werkgroep, ... Vergeet niet om informatie te geven over de sector zodat de jobcoaches hun cliënten kunnen voorbereiden. Jobcoaches werken doorgaans niet sectorspecifiek, dus een woordje uitleg over de mogelijke functies in de social-profitsector komt zeker van pas.

Communicatiematerialen event zelf

Naast de communicatie om de doelgroep te bereiken, bereid je ook voor de dag zelf verschillende materialen voor. Ook hier is het belangrijk om een heldere en eenvoudige taal te hanteren.

- **Programmaboekje** (zie bijlage 4): maak een boekje op waarin je alle praktische informatie verzamelt: het programma, de zalen, transportmogelijkheden, catering en de aanwezige partners. Vermeld zeker alle zaken i.v.m. toegankelijkheid: blindengeleidehonden zijn welkom, gereserveerde parkeerplaatsen, aangepaste toiletten, etc. De bezoekers krijgen dit boekje op het event zelf, maar zorg zeker voor een digitale versie vooraf. Vooral voor personen met een visuele beperking is dit een handig hulpmiddel, alsook voor iedereen die zich graag voorbereidt.
- **Goodiebags:** om het programmaboekje en flyers van de partners te bezorgen aan de deelnemers is het een goed idee om een goodiebag te voorzien. Daarin kan een deelnemer ook de doorheen het event gekregen brochures kwijt. Je kan ervoor kiezen om een notitieboekje toe te voegen zodat de bezoekers de nodige zaken kunnen noteren.

- **Naamkaartjes:** zorg voor een naamkaartje voor alle bezoekers en medewerkers. Dit creëert een persoonlijke sfeer. Om te zorgen dat het voor iedereen duidelijk is wie een medewerker (waaraan vragen gesteld kunnen worden), werkgever, werkzoekende of jobcoach is, kan je werken met een kleurcode. Beschrijf dan in je programmaboekje welke kleur voor welk type staat (medewerker/werkgever/werkzoekende/jobcoach).
- **Wegwijzers:** Breng een duidelijke signalisatie aan zodat alle deelnemers vlot hun weg vinden naar de verschillende onderdelen van het programma. In het programmaboekje kan je een grondplan toevoegen. Dit hang je best ook uit in groot formaat op een goed zichtbare plek.



Nog enkele communicatietips

- Werk met een enthousiaste en aanmoedigende communicatiestijl. Probeer daarbij zoveel mogelijk positieve en inspirerende verhalen te delen.
- Zorg dat de doelgroep zich kan herkennen in de beeldvorming. Sta stil bij het beeldmateriaal en je woord- en taalgebruik.
- Test je communicatiematerialen op voorhand bij de doelgroep.
- Hanteer altijd communicatiekanalen die bij de doelgroep bekend zijn. Heb je hier nog geen zicht op? Bevraag dit dan bij personen die in nauw contact staan met de doelgroep.

Vorbereiding deelnemers

“ik wil me kunnen voorbereiden op deze ontmoeting”

Bezorg ten laatste een week voor het event de deelnemers een voorbereiding. Stem dit af op de verschillende doelgroepen.

Vorbereiding werkzoekenden

- **Vorbereidingsfiche werkzoekenden:** personen met een arbeidsbeperking bereiden hun bezoek graag goed voor. Het is dus van belang om hen ruim op voorhand de nodige informatie door te sturen. Idealiter kunnen zij deze info nog met hun jobcoach overlopen voor het event. In de voorbereidingsfiche geef je enkele tips over hoe ze zich kunnen voorbereiden (zie bijlage 5).
- **Programmaboekje** (zie bijlage 4)
- **Lijst van de aanwezige werkgevers:** bezorg een overzicht van de organisaties die aanwezig zullen zijn. Zo kunnen de werkzoekenden op voorhand al even stilstaan bij de werkgevers met wie ze graag een gesprekje hebben.

Vorbereiding werkgevers

- **Vorbereidingsfiche werkgevers:** ook aan werkgevers kan je tips bezorgen over hoe ze zich het beste voorbereiden. Zo kunnen ze op voorhand al eens nadenken welke vragen ze hebben over de aanwerving van personen met een arbeidsbeperking (zie bijlage 6).
- **Wist-je-datjes** (zie bijlage 7): prikkel werkgevers over de doelgroep met deze ‘wist-je-datjes’. Van belang is dat werkgevers zich bewust zijn dat beperkingen heel divers zijn en dat ze moeten focussen op competenties. Ook kan je hen al doorverwijzen naar enkele organisaties die ondersteuning bieden.
- **Programmaboekje** (zie bijlage 4)
- **Vorbereiding Meet & Greet:** voor het Meet & Greet gedeelte van het programma dienen werkgevers een voorbereiding door te sturen (zie bijlage 2).

Vorbereiding jobcoaches

Voor jobcoaches is er geen specifieke voorbereiding voorzien, behalve het programmaboekje. Voor de jobcoaches die samen met cliënten komen, is de voorbereiding die werkzoekenden ontvangen wel relevant. Zo kunnen zij samen het bezoek voorbereiden. Bezorg hen dan ook volgende documenten:

- **Lijst van de aanwezige werkgevers**
- **Vorbereidingsfiche werkzoekenden** (zie bijlage 5).



Event: de dag zelf (tijdens fase service model)

Nu is de voorbereiding helemaal rond en is het tijd voor het event zelf. Hieronder geven we nog enkele tips mee voor deze dag

Briefing, kennismaking & bedanking partners

Start de dag met een briefing en kennismaking tussen alle medewerkers. Zo weet iedereen wie waarvoor aanwezig is. Stel daarbij zeker de verantwoordelijke en de hosts voor opdat medewerkers weten bij wie zij en de bezoekers terecht kunnen voor vragen.

Zorg dat iedereen van de medewerkers een naamkaartje heeft. Vergeet ook niet een bedanking te voorzien voor alle partners die meewerken.

Aankleding ruimtes

Doorheen het event willen we dat iedereen zich welkom en veilig voelt. Dit betekent dat er een combinatie moet zijn van een **formele en informele sfeer**. Enerzijds is er nood aan een duidelijke structuur en bewegwijzering. Anderzijds worden de ruimtes die zich lenen tot ontmoeting meer informeel ingericht, door het ophangen van foto's, gedichten, aanbieden van koekjes, etc.

De centrale plek van het event is het **onthaal**. Bezoekers moeten hier vlot hun weg naartoe vinden en doorheen het event kunnen ze er terecht voor vragen/ondersteuning.

Als bezoekers arriveren, ontvangen ze aan het onthaal een goodiebag en de nodige informatie om hun weg te vinden op het event: hoe het programma in elkaar steekt, waar de koffieruimte is, etc. Hang het programma en een grondplan zeker uit.

Denk ook aan een wachtruimte voor werkzoekenden die toekomen en nog even moeten wachten op hun jobcoach. Om dit allemaal in goede banen te leiden, moeten de onthaalmedewerkers op de hoogte zijn van het volledige programma en mogelijke vragen.

Een specifiek draaiboek voor het onthaal is hiervoor aangewezen. Aan bezoekers die het salon verlaten, vragen de onthaalmedewerkers om een exit ticket in te vullen (zie verder). Indien nodig helpen ze de bezoekers daarbij.

Voorzie een stille ruimte met zo weinig mogelijk prikkels waarin een deelnemer zich kan afzonderen. Gebruik een deurhanger om aan te geven of de ruimte bezet is of niet. Maak deze ruimte kenbaar in het programma en op het grondplan.

Catering

Op het ontmoetingsevent is het aangeraden om, naast water, ook koffie/thee en versnaperingen te voorzien. Deze 'koffieruimte' trekt mensen aan en zorgt er op die manier voor dat ze elkaar op een informele manier ontmoeten.

Wij boden eveneens een broodjeslunch aan voor alle deelnemers, waardoor zij zich welkom voelden op het event.



Communicatie dag zelf

Vergeet je evenement niet in de kijker te zetten op sociale media. Het handigste is dat je een persoon aanduidt die daarvoor verantwoordelijk is. Je kan foto's of video's posten. Een leuk idee is ook een quote vragen aan bezoekers en die in de kijker zetten.

Draaiboeken

Maak een draaiboek op met een gedetailleerde planning en takenlijst. Bezorg deze vooraf aan alle medewerkers en leg enkele exemplaren aan het onthaal. Hierdoor creëer je heldere afspraken en weet iedereen wat hij/zij moet doen.

Nazorg/Na fase service model

Tot slot organiseer je de nazorg voor de bezoekers van het ontmoetingsevent. Daarnaast is het relevant om een zicht te krijgen op hoe de bezoekers het event hebben ervaren en welke zaken beter kunnen naar een volgend event toe.

Exit ticket & evaluatieformulieren

Net voor bezoekers het event verlaten, kan je hen vragen om een '**exit ticket**' in te vullen (zie bijlage 8). Daarin vraag je om in 1 zin iets te noteren over bv. hoe ze het event hebben ervaren of wat ze meenemen als geleerde les.

Voor een meer formele evaluatie, stuur je alle deelnemers een **evaluatieformulier**. (zie bijlage 9) Hieruit kan je ook belangrijke lessen trekken voor volgende events. Wat kan er beter? Hebben werkzoekenden effectief werkgevers leren kennen (en omgekeerd)? Een digitaal formulier met deze vragen zorgt voor een vlotte verwerking. Sta opnieuw stil bij de toegankelijkheid van dit formulier. Voor bezoekers die minder digitaal vaardig zijn, kan je enkele fysieke exemplaren voorzien de dag zelf. De onthaalmedewerkers kunnen ook aanbieden om het samen in te vullen.

Nazorg deelnemers

"Ik heb nog vragen maar weet niet bij wie ik terecht kan"

Na het event is het nodig om nazorg te organiseren voor de verschillende doelgroepen. Via mail kan je doorverwijzen naar partners die verdere ondersteuning bieden (bv. VDAB, GTB, GOB's). Zo kunnen duurzame relaties en nieuwe samenwerkingen vastgelegd worden. Ook is het een kans om door te verwijzen naar andere projecten/acties die rond hetzelfde thema werken (bv. REVA-beurs, Hands-On Inclusion). Daarnaast ontvangen de bezoekers graag de presentaties van de speeches & verhalen.

De werkgevers krijgen nog eens de link naar de gids '[Buig beperkingen op je werkvloer om tot kansen](#)'. Daarin vinden zij heel wat informatie om zelf aan de slag te gaan.

Het is belangrijk om jobcoaches verder warm te maken om de sector te verkennen. Dit kan je doen door andere events van de sector te delen of, in het geval van de social-profitsector, de website www.werkmetmensen.be te delen.



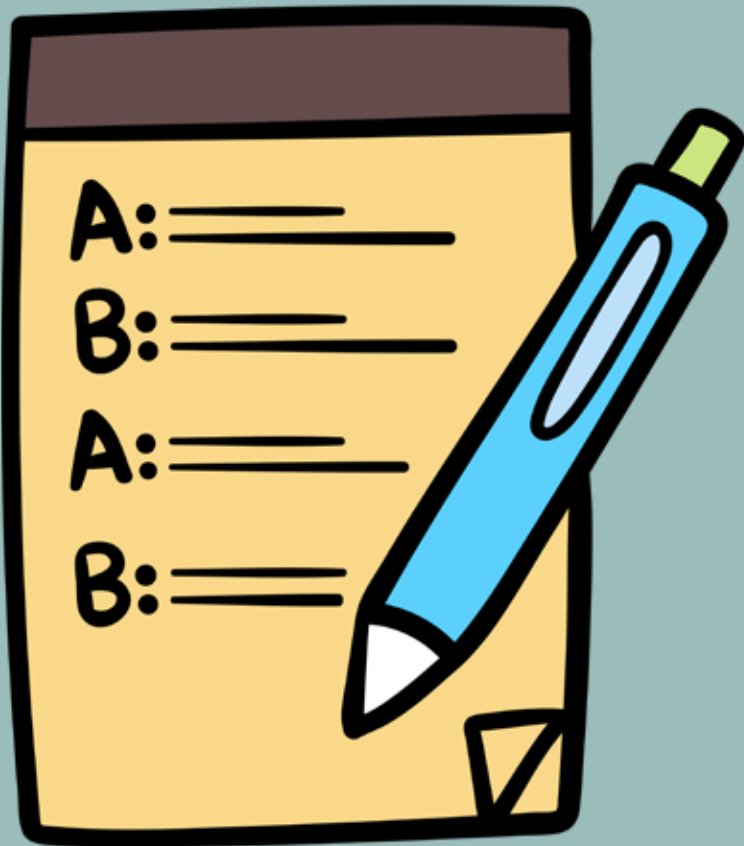
4 Evaluatie door de deelnemers en reflectie op het proces en op het concept van de ontmoetingsevents

Met ons project bereikten we volgend aantal deelnemers tijdens de pilot:

	Mechelen	Leuven	Totaal
Werkgevers	21	16	37
Werkzoekenden	19	16	35
Jobcoaches	22	22	44
Totaal			116

Het event had zeker ook een indirecte impact, er werden namelijk nadien afspraken vastgelegd voor verdere kennismaking.

In wat volgt gaan we wat dieper in op de profielen van de deelnemers aan onze events en wat wij over hen geleerd hebben. Maar eerst geven we graag wat meer inzicht in de evaluaties door de deelnemers.



Feedback bezoekers

Op de exit tickets kregen we volgende feedback:

Wat nemen mensen mee als herinnering?



- Dat iedereen kansen mag krijgen en dat er vele bedrijven openstaan om deze te geven
- Laagdrempelige en constructieve babbels na de workshop
- Goede workshops rond relevante thema's
- Veel interessante partners
- Warme contacten, fijn om weer écht te ontmoeten
- Dat het een zeer toegankelijk evenement is voor alle partijen
- De interessante gespreksgroepen
- Top locatie
- We zijn niet alleen!
- Het ontmoeten van gelijkgestemden
- Goede organisatie, aangename ervaring als sprekers
- De pakkende getuigenis van de ervaringsdeskundigen
- Zonnige ontmoetingen
- "Er zijn pas problemen, als er geen oplossingen meer zijn"

Welke stappen gaan mensen nemen na vandaag?



- Partnerorganisaties (opnieuw) opzoeken voor een samenwerking
- De contacten met werkzoekende 1-1 informeren rond professionele integratie
- Oriënteren, stage doen, de sociale kaart bestuderen
- Verder studeren?
- Solliciteren bij bedrijven die ik hier leerde kennen
- Bruggen bouwen met andere organisaties
- GTB opnieuw contacteren
- Als werkgever inzetten op drempels verlagen
- Voor een opleiding gaan
- Maatwerk beter kenbaar maken
- Terug vacatures bekijken met de input die ik vandaag kreeg
- Beter voor mezelf zorgen

Wat nemen mensen mee in hun koffer?



- Suggesties om eigen VZW te verbeteren
- Dat veiligheid en vertrouwen 2 cruciale elementen zijn in de zoektocht naar werk
- Een heldere blik op bepaalde diensten
- We moeten blijven netwerken!
- Goede updates rond tewerkstellingsmaatregelen
- Een ruimere blik op de visie van WG op WN met een kwetsbaarheid
- De contacten die ik als jobcoach kon maken in het kader van stages
- Dat mijn verhaal een inspiratie is voor anderen
- Samenwerken loont, daar moeten we meer op inzetten
- De arbeidsmarkt is anders dan vroeger, er is een enorme verandering op til
- Nadenken of ik al dan niet mijn kwetsbaarheid vernoem bij een sollicitatie

Positief

- "Ik vond de speeches over VOP en jobdesign zeer interessant. Ook tijdens de Meet & Greet heb ik contacten kunnen leggen."
- "Tijdens de gesprekstafel was er ruimte om in gesprek te gaan met werkgevers in de social profit."
- "Een aantal toffe werkgevers ontmoet bij de Meet & Greet en veel ideeën en advies kunnen uitwisselen aan de gesprekstafels en tussen-door."
- "Fijne ontmoetingen met geëngageerde mensen."
- "Ik heb kunnen solliciteren."
- "Ontvangst was zeer goed, ik voelde me welkom."

Negatief

- Te weinig werkzoekenden
 - 0 "Er waren heel veel werkgevers, terwijl er amper personen met een arbeidsbeperking waren. De drempel om te stappen naar zo'n event leek misschien nog net iets te hoog."
- "Te weinig verscheidenheid in aanbod werkgevers."
(cf. in Leuven waren verschillende organisaties van kinderopvang aanwezig)
- Drempels
 - 0 "Hoge drempels voor werkzoekende om zichzelf voor te stellen."
 - 0 "Voor mij was het nog té vroeg en dus overweldigend. De lezing van aanpassingen van de werkomgeving was wél hoop gevend."
- "Ik begeleidde ook een aantal leerlingen van onze school (5de jaar logistiek assistent). Voor hen was de opzet minder geslaagd. De speeches waren moeilijk verstaanbaar voor hen."
- "Meer tijd voorzien tussen de verschillende speeches en gesprekstafels."

Feedback medewerkers

Dit project was ook voor ons een heel leerrijk proces. Niet alleen leerden we de methodiek van Service Design kennen, we leerden daarenboven de voor ons relatief onbekende doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking beter kennen. We geven je graag wat dieper inzicht in wat wij geleerd hebben uit dit traject.

Geleerde lessen over Service design

Positief

- Service Design is een interessante methodiek om een doelgroep beter te leren kennen. Door in de onderzoeksfase in de diepte stil te staan bij welk probleem je wil aanpakken en welke uitdagingen er liggen, spring je niet meteen naar het vinden van oplossingen. Bovendien betrek je via Service Design je doelgroep bij het bedenken van oplossingen.
- Verder is de mindset van Service Design interessant, namelijk om gedurende het hele project een lerende houding aan te nemen. Je durft de eigen werking in vraag te stellen en kijkt met een open blik naar de dienstverlening. Door bv. een testevent te organiseren kijk je kritisch naar de dienstverlening. Je plant ruimte in voor evaluatie en bijsturing. Een tip is om de volgende events pas enkele maanden later te plannen, zodat je ruimte creëert om aanpassingen door te voeren.
- Het gebruik van de persona's zorgt ervoor dat je de doelgroep (zowel de werkzoekenden, als de werkgevers en de jobcoaches) ten alle tijden in het achterhoofd houdt. De methodiek van persona's blijkt vooral in het begin nuttig te zijn. Nadien heb je de doelgroep zo in de vingers dat je de persona's vanzelf meeneemt. We raden het gebruik dus zeker aan als je nog niet veel ervaring hebt met de doelgroep en niet de ruimte hebt om je hierin te verdiepen.

Negatief

Je kan je verliezen in Service Design. Dit bleek voor ons een valkuil te zijn:

- De projectdoelstelling is niet de analyse van de doelgroepen an sich, wel het leren zien van de reële noden van die doelgroep in functie van de ontwikkeling van een geschikt product of gepaste dienstverlening. Het is daarom niet nodig om alles te willen onderzoeken en doorgronden. Soms moet je gewoon actie ondernemen en durven ervaren. Die spreekwoordelijke schop onder de kont kregen we op tijd en stond van de dames van Twisted Studio. Het was fijn om hun begeleiding te hebben bij dit traject en leerproces.
- Als je bovendien een heel diverse doelgroep hebt, is het zeer moeilijk om een dienstverlening te ontwikkelen die iedereen aanspreekt. Elke aanpassing ten goede van een bepaalde 'subdoelgroep' gaat weer in tegen de mening van een andere 'subdoelgroep'. Vandaar dat we getracht hebben om een dienstverlening te creëren met voor elk wat wils.

Geleerde lessen over de doelgroep Werkzoekenden met een arbeidsbeperking

De groep van mensen met een arbeidsbeperking is **extreem divers**. Dat maakte het extra moeilijk om een one size fits all concept van dienstverlening te ontwikkelen. Er zijn niet enkel de velerlei competenties en talenten of de verschillen in opleiding en jobervaring.

Ook de verwachtingen over de events zelf zijn uiteenlopend. Daar waar sommige werkzoekenden concreet op zoek zijn naar potentiële werkgevers willen anderen vooral een zelfinzicht verwerven ten aanzien van werken in de social-profitsector: "Wat kan ik nu, wat wil ik bereiken en welke weg moet ik hiertoe volgen?". We probeerden een divers aanbod te creëren dat aan die diversiteit beantwoordt, maar daardoor sluit de dienstverlening maar deels aan bij iemands behoeften/verwachtingen. Ook krijg je een heel gevuld programma dat voor sommige mensen te druk of overweldigend aanvoelt. Het kan een tip zijn om de doelgroep nauwer af te bakenen. Denk bijvoorbeeld aan het al dan niet uitnodigen van jongeren uit het Buitengewoon Secundair onderwijs die een heel andere benadering nodig hebben; het ja dan nee inzetten op vrijwilligerswerk of sociale tewerkstelling; ...

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking zijn een **moeilijk te bereiken doelgroep**.

Na vele communicatieacties (sociale media, nieuwsbrieven, voorstelling aan jobcoaches en zelforganisaties, ...) verwelkomden we gemiddeld zo'n 20 werkzoekenden met een arbeidsbeperking per event. Kwantitatief is dit niet zo'n verbluffend resultaat. Anderzijds kan je je als organisatie de vraag stellen of het net niet net zeer waardevol is om in te zetten op een doelgroep die heel kwetsbaar is. Dit is een vraagstuk waar wij zelf ook nog mee worstelen.

We merkten dat vooral werkzoekenden met een **jobcoach** naar onze events kwamen. Komt dit doordat we via jobcoaches gecommuniceerd hebben en misschien te weinig outreachend naar de doelgroep zelf gewerkt hebben? Of komt dit door het feit dat mensen die in begeleiding zijn bij een jobcoach net heel erg open staan om te werken aan hun loopbaan en dus ook open staan voor een event als dit? Ook hier hebben we hier geen sluitend antwoord op kunnen formuleren.

Misschien was ons event, ondanks het creëren van de dienstverlening via Service Design en de grote aandacht voor de toegankelijkheid, nog steeds te hoogdrempelig voor heel wat mensen? Of wrong het label 'event voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking' voor sommigen? Of misschien speelde de Corona pandemie wel mee? Opvallend was dat we ook de dag zelf te kampen kregen met veel uitval: werkzoekenden die zich ingeschreven hadden, kwamen niet opdagen. We merkten wel dat telefonisch contact op voorhand met de werkzoekenden werkte om hen te motiveren om deel te nemen.

Ook de aanwezige werkzoekenden ervoeren op het event zelf nog drempels. Het was bijvoorbeeld niet voor iedereen makkelijk om zichzelf voor te stellen aan een werkgever of het was voor sommigen niet evident om een speech/lezing te volgen. Ook hier speelt de diversiteit in de doelgroep weer mee.

Geleerde lessen over de werkgevers

Werkgevers verwachtten voornamelijk een jobbeurs met veel werkzoekenden, ondanks de duidelijke communicatie vooraf over het concept van de ontmoetingsevents.

Hoewel we ons voornamelijk focusten op de reguliere economie – en dit ook zo meenamen in de communicatie – bereikten we veel maatwerkbedrijven. Misschien omdat zij het werken met mensen met een arbeidsbeperking gewoon zijn?

De werkgevers die aanwezig waren hadden veel vacatures en/of waren werkgevers die niet overtuigd dienden te worden van maatschappelijk verantwoord ondernemen en inzetten op de tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking. Dit was dus volledig in lijn met de opgemaakte persona's.

Maar, hoewel deze werkgevers oprecht geloven in de talenten van de werkzoekenden met een arbeidsbeperking, toch zien ze eventuele drempels eerder in de persoonskenmerken van de werkzoekende dan in de organisatiekenmerken. In het kennismakingsgesprek toetst de werkgever vooral af of en hoe de werkzoekende zich kan inpassen in het bedrijf en het team. Een verkenning van mogelijke aanpassingen van werkomgeving en takenpakket blijkt moeizamer te verlopen. Deze werkgevers, maar ook geïnteresseerde werkzoekenden, zouden baat hebben bij een veilige experimenteeruimte om hun mogelijkheden te ontdekken. Misschien onderwerp voor een nieuw project?



Geleerde lessen over de jobcoaches

Zoals gezegd waren de jobcoaches zeer belangrijk voor ons project. Als intermediairs tussen werkzoekenden en werkgever ervaren zij dagdagelijks dat concrete contacten tussen deze groepen kunnen leiden tot écht begrip en het doorprikken van vooroordelen. Daarom zijn ze cruciaal voor het mee bereiken van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en het mee faciliteren van de ontmoeting tussen die werkzoekenden en werkgevers. Ook is het goed dat die groep van werkzoekenden de ondersteuning van een jobcoach hebben, omdat het vaak mensen betreft die in zeer kwetsbare situaties zitten. Bovendien kunnen de jobcoaches en hun cliënten ook na de ontmoetingsevents verder werken met wat ze leerden op deze evenementen wat de impact ervan vergroot.



5 Partners en ondersteuning

Projectpartners

Onbeperkt Talent was een project met financiering van het Europees Sociaal Fonds. De projectpartners waren: VIVO, Verso en GTB.



VIVO

VIVO vzw is een koepelorganisatie die de belangen behartigt van de Vlaamse en federale social-profitsectoren. Hieronder vallen zowel vzw's, commerciële instellingen als openbare diensten.

VIVO onderneemt hiertoe heel wat acties. Potentiële werknemers worden warm gemaakt voor een loopbaan in de social profit. En wie al werkt in de social-profitsectoren kan via een waaier aan opleidingen bouwen aan een duurzame loopbaan. Daarnaast geven verschillende projecten de diversiteit en inclusie op de werkvloer een duwtje in de rug. Meer info op www.vivosocialprofit.org.



Verso

Verso is de intersectorale werkgeversorganisatie voor Vlaamse sociale ondernemingen. Als interprofessionele werkgeversfederatie verenigt, verdedigt en versterkt Verso sociale ondernemingen om hun sociale, economische en ecologische impact te vergroten. Verso groepeerd vijftien federaties en verenigt zo sociale ondernemingen uit alle sectoren. Daarnaast heeft Verso een kwalitatieve dienstverlening die hen helpt een professionele werking uit te bouwen en op een waarde gedreven manier hun doelstellingen te realiseren. Meer info op www.verso-net.be



GTB

GTB vzw is de structurele partner van VDAB en RIZIV voor het bemiddelen van werkzoekers met een arbeidsbeperking of gezondheids-hinder. GTB - het Gespecialiseerd Team Bemiddeling – helpt jaarlijks meer dan 10.000 personen uit kwetsbare situaties om werk te vinden en te houden. Het gaat daarbij vooral om mensen met een beperking of gezondheidsproblemen. In het kader daarvan ondersteunt GTB ook werkgevers. Ze werken daarvoor nauw samen met VDAB en kunnen rekenen op een sterk partnerschap van gespecialiseerde diensten. Meer info op www.gtb.be en op www.talentoscoop.be.

Stuurgroep en partners op de events

Doorheen het project werden wij ondersteund door een stuurgroep. Ook konden we voor de events rekenen op heel wat partners.



VDAB

VDAB ondersteunt werkzoekenden in hun zoektocht naar een job of opleiding. Door hen als partner te betrekken hebben we een directe link met het reguliere bemiddelingscircuit. Binnen het project waren zij de partner die de werkzoekenden begeleidde naar een opleiding binnen het reguliere circuit van opleidingen met VDAB-contract of doorverwezen naar GTB of GOB. Dit is een garantie op complementariteit en aansluiting bij wat VDAB binnen haar werking met de Servicepunten Zorg reeds doet. Meer info op www.vdab.be.

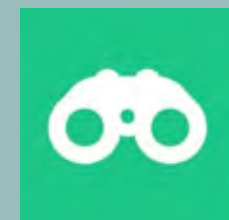
GOB's

Een GOB (gespecialiseerd opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst) is een dienst erkend door de VDAB die begeleiding en opleiding biedt aan personen met een arbeidsbeperking of een gezondheidsprobleem die willen werken in het normaal economisch circuit. Het aanbod van de GOB's varieert naargelang hun specialisatie, bijvoorbeeld in een bepaalde handicap, zoals Autisme Spectrum Stoornis (ASS), een niet aangeboren hersenletsel (NAH), slechthoortheid of blind zijn, ...

GOB's gaan op zoek naar de geschikte kandidaat voor een vacature en bieden job- en taalcoaching aan. De begeleiding van een GOB kan intensiever of langduriger zijn dan van GTB.

[Neem contact op met een GOB in je buurt.](#)

Betrokken GOB's binnen Onbeperkt Talent: Divergent, Emino, Synkroon, Vokans & I-Diverso.



Co-Searching

Co-Searching is een organisatie voor en door werkzoekenden. Werk zoeken is soms eenzaam en frustrerend. Door je ervaringen als werkzoekende te delen en te leren van anderen kan je je zoektocht heel wat aangenamer maken en kan je jezelf versterken. Daarom organiseert Co-Searching met een groep van werkzoekende (en werkende) vrijwilligers gratis interactieve workshops, conversatiegroepen en netwerkevents voor werkzoekenden. Je leert er andere werkzoekenden kennen, gaat met hen in gesprek en kan je netwerk vergroten. In hun workshops leer je bij over allerlei thema's zoals bijvoorbeeld 'feedback vragen' of gaan ze in groep aan de slag met selectietesten. Zo versterk je je sollicitatie skills en vergroot je je kans op een job. Niet alleen werkzoekenden kunnen bij Co-Searching terecht. Ook werkgevers, jobcoaches en andere experts worden aangemoedigd om mee te discussiëren in de workshops. Een wederzijdse dialoog is een win-win voor alle partijen op de arbeidsmarkt.

Meer info op www.co-searching.be.



DITO

Dito (vroeger VFG) is een door de Vlaamse overheid erkende organisatie voor personen met een handicap. Dito wil handicap een plaats geven in de maatschappij door enerzijds de persoon met een handicap zelf te versterken en te ondersteunen en anderzijds de maatschappij te beïnvloeden, zodat die breed toegankelijk wordt voor hun doelgroep.

Dito wil een laagdrempelig aanspreekpunt zijn voor iedereen die te maken heeft met handicap. Dit doen ze door op maat te informeren en te ondersteunen via hun Wegwijzer. Als belangenbehartiger bezit Dito een uitgebreid netwerk. Dit netwerk zetten ze in om aan collectieve belangenbehartiging te doen. Met behulp van acties, campagnes en projecten willen ze in de samenleving een permanente reflex creëren om in handicap specifieke noden te voorzien. Als vrijetijdsorganisatie verenigt Dito mensen met een handicap door vrijetijdsinvulling op maat aan te bieden. Dit doen ze onder andere door:

- lokale groepen op te richten en te coachen die onder impuls van vrijwilligers de beleidspijlers lokaal doorvertalen
- personen met een handicap individueel te begeleiden
- te zorgen voor een laagdrempelig vrijetijdsaanbod door evenementen, reizen, fuiven en (culturele) uitstappen te organiseren

Meer info op www.ditovzw.be.

Steunpunt Handicap en Arbeid

Handicap en Arbeid is een overlegplatform waaraan KVG, Dito, Rondpunt vzw, Kom op tegen Kanker vzw, Doof Vlaanderen, Vlaams patiëntenplatform vzw en GRIP vzw actief deelnemen. Daarnaast bevinden er zich nog heel wat andere verenigingen rond handicap en chronische ziekte in het netwerk van Handicap en Arbeid. Handicap en Arbeid heeft mandaten in de Commissie Diversiteit van de SERV, in het Stakeholdersforum van de VDAB en in het bestuursorgaan van GTB.

Meer info op www.handicapenarbeid.be.

Zorgambassadeur

Lon Holtzer was de Vlaamse Zorgambassadeur gedurende de vormgeving van de events. Sinds begin 2022 werd haar rol overgenomen door Candice De Windt. De Zorgambassadeur heeft als hoofddoel mensen in de zorg- en welzijnssector te laten in- en doorstromen.

Ze organiseert jaarlijks campagnes met weerklank in de Vlaamse media en bij de doelgroep. De zorgambassadeur is ook ingebed in het netwerk van het Vlaams Overlegplatform Zorgberoepen (VOPZ) en de Provinciale Overlegplatformen (POPZ).



Sterpunt Inclusief Ondernemen

Sterpunt Inclusief Ondernemen is een koepelorganisatie. Ze streven samen met hun leden naar een inclusieve arbeidsmarkt. Hiervoor verenigen ze drie soorten ledengroepen:

- De Werkplekarchitecten: verschillende vzw's verspreid over Vlaanderen en Brussel die werkzoekenden, werkenden en werkgevers coachen, begeleiden, opleiden en informeren op en naar een inclusieve arbeidsmarkt.
- Maatschappelijke organisaties en sectorfondsen: organisatiegroepen die via concrete samenwerkingen werk maken van een inclusieve arbeidsmarkt.
- Inclusieve ondernemingen: Inclusieve ondernemingen zijn bedrijven, organisaties en lokale besturen die als werkgever concrete inspanningen leveren om het inclusieve arbeidsmarktverhaal uit te dragen en waar te maken.

Meer info op:

www.dewerkplekarchitecten.be/sterpunt-inclusief-ondernemen

Groep Maatwerk

Groep Maatwerk behartigt de belangen van bedrijven en organisaties die aangepaste arbeid verschaffen aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Groep Maatwerk doet dit op 3 manieren:

1. Impact hebben op beleid, sociaal overleg en externe stakeholders
2. Inzicht hebben in de sector
3. Ondersteuning bieden aan haar leden

Meer info op: www.groepmaatwerk.be



6 Dankwoord

De voorbije drie jaar hebben de partners, vele organisaties en ervaringsdeskundigen intensief samengewerkt. Onze partners en ervaringsdeskundigen hebben bijgedragen aan de totstandkoming van de dienstverlening, de tools, maar ook aan dit inspiratieboek. Een bijzondere dank gaat uit naar de leden van de stuurgroep. Wij zijn ook onze lokale partners ontzettend dankbaar en de organisaties die zich dagelijks inzetten voor personen met een beperking. Maar vooral willen we de ervaringsdeskundigen in de kijker zetten, die hun verhaal met ons deelden en telkens zeer waardevolle feedback gaven.

Tenslotte, met steun van ESF-Vlaanderen droegen ook de medewerkers van het VIVO-team bij tot het succes van dit project: Ulrike Nackaerts, Steffie Jalhay, Carine De Meester, Sharon Vandevenne, Tine Winnelinckx, Evelien Vanderstraeten, Hugo Geervliet en Linda Wouters, samen met de VIVO-collega's die zich achter de schermen en op de evenementen onmisbaar maakten.



7 Bijlagen

Bijlage 1: Flyer Onbeperkt Talent



Onbeperkt Talent event

9 mei - Mechelen

1 juni - Leuven

Dé plaats waar talent met een arbeidsbeperking in contact komt met werkgevers uit de social profit.

Het event richt zich op tewerkstelling in het reguliere arbeidscircuit.

- Meet & greet tussen werkzoekenden en werkgevers
- Verhalen van ervaringsdeskundigen
- Speeches van experts
- Advies op maat
- Gesprekstafels

Schrijf je nu in via www.onbeperkttalent.be of tel: 02 227 69 17



V.U.: Luc Van Waes, VIVO vzw,
Saintelettesquare 13-15, 1000 Brussel



Voorbereiding Meet & greet voor werkgevers

De meet & greet is een moment waarop je **korte tijd met iemand 'kennis kan maken'**, in dit geval met **werkzoekenden met een arbeidsbeperking** (en hun jobcoaches).

De doelstelling is niet om een sollicitatie interview af te nemen, maar wel een **ontmoeting met werkzoekenden met een arbeidsbeperking**. Als werkgever licht je toe naar welke talenten je op zoek bent en de werkzoekenden lichten toe wat hun talenten zijn.

Methodiek:

- **Als werkgever** krijg je een tafel waar je materiaal over jouw organisatie kan tonen:
 - Voorstellingsbrochures
 - Foto's of video's (via eigen laptop, tablet of op papier)

Het is **niet** de bedoeling om een volledige promo stand, roll-up banner of PowerPointpresentatie mee te brengen.

We vragen je om op voorhand een korte voorstelling van jouw organisatie op te maken. Dat kan door het invullen van **dit formulier**.

Dit gebruiken we om de werkzoekenden (en jobcoaches) op voorhand te informeren over de aanwezige werkgevers. Zo kunnen zij al voor het event beslissen bij wie ze willen langsgaan.
- **Werkzoekenden (en jobcoaches)** krijgen de mogelijkheid om langs te gaan bij de tafels van werkgevers die hen interesseren.

Timing

De meet & greet staat gepland van 11u45 tot 12u45.

- De werkzoekenden hebben op het tijdstip van de meet & greet ook de mogelijkheid om deel te nemen aan de adviesgesprekken of kunnen de getuigenissen op beeld bekijken.
- De werkgevers worden verwacht deel te nemen aan de meet & greet.

De aparte gesprekken worden niet gelimiteerd in tijd. Werkgevers en werkzoekenden kunnen zelf beslissen wanneer het gesprek afgerond wordt.

Vanaf 12u30 zijn er broodjes voorzien. Als werkgever kan je vanaf dan je stand verlaten indien er geen geïnteresseerde werkzoekenden meer langskomen.

Zaal

De meet & greet vindt plaats in zaal **BarBib/Spoor 95**.



ONBEPERKT TALENT
in de social-profitsector
www.onbeperktalent.be



Werkzoekenden met een arbeidsbeperking
met interesse in de social profit

Werkgevers uit de social profit
op zoek naar nieuw talent

ONTMOETEN TIJDENS DE MEET & GREET



ONBEPERKT TALENT
in de social-profitsector
www.onbeperktalent.be





Meet & greet

Methodiek:

- **Werkgevers** stellen hun organisatie voor aan de hand van een poster. Ze vertellen over de missie en de waarden van hun organisatie.
- **Werkzoekenden (en jobcoaches)** krijgen de mogelijkheid om langs te gaan bij de tafels van werkgevers die hen interesseren.

!!! Om iedereen de kans te geven om in gesprek te gaan, vragen we om regelmatig te wisselen.

Gespreksleidraad:

Werkgever:

- Stel je organisatie voor: Wat doet jouw organisatie? Wat zijn de belangrijkste functies? Hoeveel mensen werken er? Waar zijn jullie gelegen?
- Naar welke talenten ben jij op zoek?

Werkzoekende:

- Stel jezelf voor: Wie ben je? Wat is jouw achtergrond qua werkervaring, opleiding,...?
- Wat zijn jouw talenten en hoe zou je die willen inzetten in een job?

Is er een match? Wissel dan contactgegevens uit. Dat kan bijvoorbeeld via de contactkaartjes.



ONBEPERKT TALENT EVENT

9 MEI MECHELEN



Programma
Onbeperkt Talent event Mechelen
9 mei 2022

Beste bezoeker,

Binnenkort ontvangen wij jou op het Onbeperkt Talent event. In deze brochure vind je alle informatie die je nodig hebt voor de dag zelf:

1. Programma Onbeperkt Talent
2. Grondplan
3. Transport
4. Praktische informatie
5. Partners
6. Vragen?

Wij kijken er naar uit!

Het Onbeperkt Talent team



1. Programma Onbeperkt Talent

9:00-9:30 Ontvangst & registratie

- Kom binnen aan het onthaal. Geef je naam door aan de medewerkers. Hier krijg je alle informatie die je nodig hebt.
- Aan het onthaal kan je ook kiezen om je in te schrijven voor een gesprekstafel.
- Heb je tijdens je bezoek nog een vraag? Ga dan zeker langs bij het onthaal.

9:30-10:30 DEEL 1 - Maak een keuze uit volgende activiteiten:

- **Speech over jobdesign (Zaal Mandela)**
Wil je de inzetbaarheid van (potentiële) werknemers verhogen door te sleutelen aan functies of taken? Kom luisteren naar een jobdesign expert van I-Diverso en een verhaal uit de praktijk.
- **Gesprekstafel over solliciteren (Zaal Roosevelt)**
Benieuwd hoe (andere) werkzoekenden het solliciteren aanpakken en hoe zij omgaan met drempels? Deel ervaringen en tips aan de gesprekstafel met Co-Searching.
- **Gesprekstafel over identiteit & zelfontplooiing (Zaal Mernissi)**
Welke invloed heeft een beperking op identiteit en zelfontplooiing? Hoe omgaan met afhankelijkheid en autonomie op het werk? Dito verkent met de tafelgasten de impact van een beperking op het (zoeken naar) werk.

10:30-10:40 Koffiepauze

10:40-11:40 DEEL 2 - Maak een keuze uit volgende activiteiten:

- **Speech over Vlaamse ondersteuningspremie en tewerkstellingsmaatregelen (Zaal Mandela)**
Meer weten over de Vlaamse ondersteuningspremie en tewerkstellingsmaatregelen? VDAB geeft je duiding van A tot Z. Een ervaringsdeskundige doet zijn verhaal.
- **Gesprekstafel over drempels bij aanwerving (Zaal Roosevelt)**
Welke drempels worden ervaren bij aanwerving? Medewerkers van Emino zoeken samen met werkgevers en werkzoekenden inspiratie tot kleine aanpassingen die het grote verschil kunnen maken.
- **Gesprekstafel over jobdesign (Zaal Mernissi)**
Ga in gesprek over het thema jobdesign. Zit je met vragen of wil je ervaringen uitwisselen? Samen met tafelgenoten en I-Diverso verken je mogelijkheden om talenten duurzamer in te zetten.

- **Advies op maat (Pandgang Oost)**

Heb je vragen over jobcoaching, werkpostaanpassingen, tewerkstellingsmaatregelen of andere ondersteuningsmogelijkheden op de werkvloer? Kom dan zeker langs bij onze experts. Zij geven jou, werkgever of werkzoekende, in een **1-op-1 gesprek advies op maat!** Ook bij VIVO kan je terecht voor informatie over **werken in de social profit** zoals mogelijke beroepen, oriëntatie en opleidingen, diplomavereisten en werkplekieren.

11:45-12:45 DEEL 3 – Maak een keuze uit volgende activiteiten:

- **Meet & greet (BarBib)**

We sluiten de dag af met een gezamenlijk **ontmoetingsmoment**. Breid je netwerk uit en ga gericht in gesprek met een werkgever of een werkzoekende. De meet & greet is hét moment om elkaar beter te leren kennen en ideeën uit te wisselen! Wie weet leidt deze kleine stap op de event vloer naar een grote stap op de werkvloer.

- **Advies op maat (Pandgang Oost)**

Heb je vragen over jobcoaching, werkpostaanpassingen, tewerkstellingsmaatregelen of andere ondersteuningsmogelijkheden op de werkvloer? Kom dan zeker langs bij onze experts. Zij geven jou, werkgever of werkzoekende, in een **1-op-1 gesprek advies op maat!** Ook bij VIVO kan je terecht voor informatie over **werken in de social profit** zoals mogelijke beroepen, oriëntatie en opleidingen, diplomavereisten en werkplekieren.

DOORLOPEND:

- **Getuigenissen op beeld (Zaal Zola)**

Kijk zeker naar de filmpjes van VIVO met **getuigenissen** van personen met een arbeidsbeperking die werken in de social profit.

- **Fototentoonstelling & gedichten Dito (Inkom)**

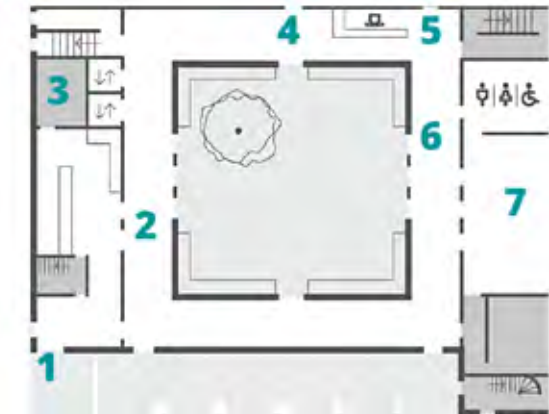
Bekijk zeker ook de prachtige foto's van Dito en laat je er raken door enkele gedichten geschreven door mensen met een beperking.

2. Grondplan

Het Predikheren

Gelijkvloers

1. Ingang vanaf de straat
2. Onthaal: de plaats voor vragen & assistentie
3. Trap & lift
4. Meet & Greet
5. Koffiehoek
6. Advies op maat
7. Inspirerende speeches & verhalen



Het Predikheren

1ste verdiep

8. Trap & lift
9. Gesprekstafels
10. Getuigenissen op beeld
11. Gesprekstafels



3. Transport

Het event gaat door in **Het Predikheren: Goswin De Stassartstraat 88, 2800 Mechelen**



Kom je met het openbaar vervoer?

Het Predikheren ligt op 15 min. wandelen vanaf het station Mechelen Nekkerspoel.

Of van het station Mechelen kan je de bus nemen: pendelbus (lijn 1) tot aan halte Van Hoey (nabij Hotel Elisabeth) en volg je de Stassartstraat uit (met aan je rechterkant Hotel Elisabeth).



Kom je met de wagen?

Neem op de E19 Afrit 9 Mechelen-Noord.

Er is geen parking verzekerd op de Goswin De Stassartstraat.

Je kan in de buurt parkeren in:

- Parking Tinel (Edgard Tinellaan 5) onder het gelijknamige nieuwbouwproject Tinel. Gelieve de uitgang 'Champetterke' te volgen.
- Parking Veemarkt.

4. Praktische informatie



Eten & drinken

Zin in een tas koffie of thee? Zet je aan tafel in de cafetaria en maak kennis met de caféploeg van Dito.

Tegen het middaguur worden voor iedereen broodjes voorzien.



Assistentiehonden

Assistentiehonden zijn welkom op het evenement. We voorzien water aan de inkom.



Maatregelen tegen de verspreiding van het Coronavirus

Volgens de huidige algemene richtlijnen gelden voor het event Onbeperkt talent geen beperkingen. Toch willen wij een zekere voorzichtigheid hanteren:

- Aan de inkom en in alle zalen is ontsmettende handgel ter beschikking. Maak er gebruik van.
- Zet gerust je mondmasker op als je je hier veiliger mee voelt.

5. Partners

Onbeperkt talent is een ESF-project van VIVO, Verso & GTB. Het Onbeperkt talent event wordt gerealiseerd met heel wat ondersteunende partners.



VIVO vzw is een koepelorganisatie die de belangen behartigt van de Vlaamse en federale sociale sectoren. Hieronder vallen zowel vzw's, commerciële instellingen als openbare diensten.

VIVO onderneemt hiertoe heel wat acties. Toekomstige werknemers worden warm gemaakt voor een loopbaan in de social profit. Wie reeds werkt in de social-profitsectoren kan via verschillende opleidingen bouwen aan een duurzame loopbaan. Diversiteit op de werkvloer krijgt via verschillende projecten een duwtje in de rug.

Meer info op www.vivosocialprofit.org.



Verso is de intersectorale werkgeversorganisatie voor Vlaamse sociale ondernemingen.

Als interprofessionele werkgeversfederatie verenigt, verdedigt en versterkt Verso sociale ondernemingen om hun sociale, economische en ecologische impact te vergroten.

Verso groepeerde [vijftien federaties](#) en verenigt zo sociale

ondernemingen uit alle sectoren.

Daarnaast heeft Verso een [kwalitatieve dienstverlening](#) die hen helpt een professionele werking uit te bouwen en op een waarde gedreven manier hun doelstellingen te realiseren.

Meer info op www.verso-net.be.



GTB - het Gespecialiseerd Team Bemiddeling – helpt jaarlijks meer dan 10.000 personen uit kwetsbare situaties om werk te vinden en te houden. Het gaat daarbij vooral om mensen met een beperking of gezondheidsproblemen.

In het kader daarvan ondersteunt GTB ook werkgevers. Ze werken daarvoor nauw samen met VDAB en kunnen rekenen op een sterk partnerschap van gespecialiseerde diensten.

Meer info op www.gtb.be en op www.talentoscoop.be.



Emino begeleidt mensen op de arbeidsmarkt die drempels ervaren tijdens hun gehele loopbaantraject.

Daarnaast wil Emino ook hun belangen behartigen en ervoor zorgen dat bepaalde drempels weggehaald worden of bepaalde uitdagingen eenvoudiger worden. Emino is expert in het ondersteunen van mensen met een arbeidsbeperking en/of een gezondheidsproblematiek.

Emino zet zich in om drempels bespreekbaar te maken en samen te werken aan een meer inclusieve arbeidsmarkt. Daarom organiseerde Emino verschillende webinars o.a. rond autisme op de werkvloer, re-integratie. Deze webinars zijn te bekijken op www.emino-academie.be/webinars.

Emino heeft kantoren over heel Vlaanderen en Brussel en is regionaal sterk verankerd. Dat betekent meer dan 200 jobcoaches op meer dan 25 locaties.

Meer info op www.emino.be.



VDAB, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, is een overheidsdienst die vraag en aanbod op de arbeidsmarkt samenbrengt en vooral als taak heeft werkzoekenden te bemiddelen en te begeleiden naar werk.

Vervolgens kan je bij VDAB als werkzoekende of werkgever ook specifieke informatie terugvinden over tewerkstelling met een arbeidsbeperking: www.vdab.be/arbeidsbeperking.

Meer info op www.vdab.be.



Co-Searching is een organisatie voor en door werkzoekenden.

Werk zoeken is soms eenzaam en frustrerend. Door je ervaringen als werkzoekende te delen en te leren van anderen kan je je zoektocht heel wat aangenamer maken en kan je jezelf versterken.

Daarom organiseert Co-Searching met een groep van werkzoekende (en werkende) vrijwilligers gratis interactieve workshops, conversatiegroepen en netwerkevents voor werkzoekenden. Je leert er andere werkzoekenden kennen, gaat met hen in gesprek en kan je netwerk vergroten.

In hun workshops leer je bij over allerlei thema's zoals bijvoorbeeld 'feedback vragen', of gaan ze in groep aan de slag met selectietesten. Zo versterk je je sollicitatie skills en vergroot je je kans op een job.

Niet alleen werkzoekenden kunnen bij Co-Searching terecht. Ook werkgevers, jobcoaches en andere experts worden aangemoedigd om mee te discussiëren in de workshops. Een wederzijdse dialoog is een win-win voor alle partijen op de arbeidsmarkt.

Meer info op www.co-searching.be.



Dito (vroeger VFG) is een door de Vlaamse overheid erkende organisatie voor personen met een handicap.

Dito wil handicap een plaats geven in de maatschappij door enerzijds de persoon met een handicap zelf te versterken en te ondersteunen en anderzijds de maatschappij te beïnvloeden, zodat die breed toegankelijk wordt voor hun doelgroep.

Dito wil een laagdrempelig aanspreekpunt zijn voor iedereen die te maken heeft met handicap. Dit doen ze door op maat te informeren en te ondersteunen via hun Wegwijzer.

Als belangenbehartiger bezit Dito een uitgebreid netwerk. Dit netwerk zetten ze in om aan collectieve belangenbehartiging te doen. Met behulp van acties, campagnes en projecten willen ze in de samenleving een permanente reflex creëren om in handicap specifieke noden te voorzien.

Als vrijetijdsorganisatie verenigt Dito mensen met een handicap door vrijetijdsinvulling op maat aan te bieden. Dit doen ze onder andere door:

- lokale groepen op te richten en te coachen die onder impuls van vrijwilligers de beleidspijlers lokaal doorvertalen
- personen met een handicap individueel te begeleiden
- te zorgen voor een laagdrempelig vrijetijdsaanbod door evenementen, reizen, fuiven en (culturele) uitstappen te organiseren

Meer info op www.ditovzw.be.



Synkroon richt zich naar werkzoekenden, werknemers en werkgevers met een nood aan ondersteuning bij het realiseren en behouden van werk.

Werkgevers zorgen voor tewerkstelling en zijn daarmee het fundament van de werking. Ze helpen hen het beste uit hun medewerkers te halen.

Werknemers coachen ze op de werkvloer om hen te versterken. Daarnaast helpen ze hen via loopbaanbegeleiding om hun loopbaan in handen te nemen.

Werkzoekenden coachen ze in het traject naar werk en op de werkvloer. Ze zoeken naar wat past bij een persoon en mogelijk is op de arbeidsmarkt.

Meer info op www.synkroon.be.



I-Diverso is een samenwerkingsverband van WEB vzw en Groep INTRO vzw. Deze organisaties richten zich al meer dan 25 jaar op de begeleiding van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt.

In verschillende stappen ondersteunen en begeleiden zij deze mensen naar een job met duurzaam perspectief.

I-Diverso focust op de ondersteuning van bedrijven in alle sectoren die deze profielen tewerkstellen. Dit door een breed gamma aan dienstverlening: toeleiding, coaching, advies, opleiding.

Meer info op www.i-diverso.be.

6. Vragen?

Contacteer ons via onbeperktalent@vivosocialprofit.org of telefonisch via 02 227 69 17.

We kijken er naar uit jou te ontmoeten!

Het Onbeperkt Talent team



ONBEPERKT TALENT in de social-profitsector

www.onbeperktalent.be

Kom voorbereid naar het Onbeperkt talent event in Mechelen

Kom je binnenkort naar het Onbeperkt Talent event?
Bereid je zo goed mogelijk voor!
Hierbij **enkele tips** om van je bezoek een succes te maken.

✓ Tip 1: Neem het programma en de plattegrond op voorhand al eens door

Zo weet je **wat** je allemaal kan vinden op het Onbeperkt Talent event en **waar** je daarvoor moet zijn. Luister je graag naar authentieke verhalen van werknemers met een arbeidsbeperking en hun werkgevers? Of misschien ga je wel graag rechtstreeks in gesprek met werkgevers tijdens een Meet & Greet? Het kan allemaal.

✓ Tip 2: Weet wat je wil

Denk op voorhand al eens na **wat voor job in de social-profitsector** jou aanspreekt. De website www.werkmetmensen.be kan hiervoor een handige tool zijn. Je vindt er een overzicht van de beroepen in de sector en komt meer te weten over de inhoud van de job, mogelijke opleidingen en je toekomstige werkplek. Je kan er ook verhalen bekijken van professionals. Denk ook al eens na over wat jouw talenten zijn die je kan inzetten tijdens een job. Dat komt zeker van pas bij een gesprek met een werkgever.



✓ **Tip 3: Zoek je een antwoord op specifieke vragen rond tewerkstelling met jouw arbeidsbeperking?**

Neem deze **vragen** dan mee naar de adviesgesprekken op het Onbeperkt Talent event. Daar kan je je vragen stellen aan experts van GTB en GOB's die jou op weg zetten naar tewerkstelling in de sector.

✓ **Tip 4: Ontmoeten**

Op het Onbeperkt Talent event kan je heel wat **mensen met verschillende achtergronden ontmoeten**: werkzoekenden met een arbeidsbeperking, werkgevers uit de social-profitsector, jobcoaches en allerlei ondersteuners. Het informele karakter van dit event is voor ons zeer belangrijk en we stellen ontmoeten voorop. Dus kom zeker eens langs en ga zoveel mogelijk in gesprek. Je bent zeer welkom!

✓ **Tip 5: Breng contact kaartjes mee**

Print deze kaartjes en noteer er **jouw gegevens** op. Ontmoet je iemand interessant voor wie je nog verdere vragen hebt, bezorg hem of haar dan dit kaartje en geef aan waar jij later graag meer info over ontvangt.

Je kan de contact kaartjes ook vinden aan het onthaal op het Onbeperkt talent

Contact kaartje

Naam:

GSM nummer:

E-mail:

Wil graag meer info over:

ONBEPERKT TALENT
in de social-profitsector

Contact kaartje

Naam:

GSM nummer:

E-mail:

Wil graag meer info over:

ONBEPERKT TALENT
in de social-profitsector

ONBEPERKT TALENT in de social-profitsector

www.onbeperkttalent.be

Kom voorbereid naar het Onbeperkt talent event

Kom je binnenkort naar het Onbeperkt talent event?
Bereid je zo goed mogelijk voor!
Hierbij **enkele tips** om van je bezoek een succes te maken.

✓ **Tip 1: Neem het programma en de plattegrond op voorhand al eens door**

Zo weet je **wat** je allemaal kan vinden op het Onbeperkt talent event en waar je daarvoor moet zijn. Luister je graag naar experts die hun vakkennis met je delen of authentieke verhalen van werknemers met een arbeidsbeperking? Of misschien ga je wel graag rechtstreeks in gesprek met werkzoekenden met een arbeidsbeperking tijdens een meet & greet? Het kan allemaal.

[> Ontdek het programma.](#)

✓ **Tip 2: Weet wat je wil**

Denk op voorhand al eens na voor **welke jobs** werkzoekenden met een arbeidsbeperking in je organisatie in aanmerking komen. Heb je zicht op de **talenten** en de **competenties** die je al in huis hebt? Welke competenties ontbreken vandaag in je organisatie? [Ga het na met deze 4 tips.](#) Wil je verkennen of er mogelijkheden zijn tot functiecreatie in jouw organisatie? [Check het met de snelle zelfscan!](#)

✓ **Tip 3: Heb je specifieke vragen rond tewerkstelling van werkzoekenden met een arbeidsbeperking waar je een antwoord op zoekt?**

Neem deze **vragen** dan mee naar de gesprekstafels en/of adviesgesprekken op het Onbeperkt talent event. Daar kan je je vragen stellen aan experten die jou op maat kunnen ondersteunen bij het werven van deze doelgroep.

✓ **Tip 4: Ontmoeten**

Op het Onbeperkt talent event kan je heel wat mensen met **verschillende achtergronden** ontmoeten: werkzoekenden met een arbeidsbeperking, werkgevers uit de social-profitsector, jobcoaches en allerlei ondersteuners. Het informele karakter van dit event is voor ons zeer belangrijk en we stellen ontmoeten voorop. Dus kom zeker eens langs en ga zoveel mogelijk in gesprek. Je bent zeer welkom!

✓ **Tip 5: Neem folders van je organisatie mee**

Ontmoet je iemand interessant en wil je die kennis laten maken met de organisatie? Geef folders mee met **informatie over je organisatie**.

✓ **Tip 6: Breng contact kaartjes mee**

Print deze kaartjes en noteer er **jouw gegevens** op. Ontmoet je iemand interessant voor wie je nog verdere vragen hebt, bezorg hem of haar dan dit kaartje en geef aan waar jij later graag meer info over ontvangt.

Je kan de contactkaartjes ook vinden aan het onthaal op het Onbeperkt talent event.

Contact kaartje

Naam:

GSM nummer:

E-mail:

Wil graag meer info over:

ONBEPERKT TALENT
in de social-profitsector

Wist-je-dat...

- 💡 10 à 15% van de wereldbevolking een handicap of chronische ziekte heeft. In België bestaat 14,4% van de bevolking op arbeidsleeftijd uit personen met een arbeidsbeperking. Dit betekent dat ongeveer 1 persoon op 7 op beroepsactieve leeftijd behoort tot de groep van personen met een arbeidsbeperking.
- 💡 De groep personen met een arbeidsbeperking zeer divers is en dat niet elke beperking zichtbaar is? Hetzelfde als niet elke werknemer hetzelfde is en elke individu in de organisatie zijn eigen noden heeft. Dat is bij werkzoekenden met een arbeidsbeperking niet anders. Focus je als werkgever steeds op de aanwezige competenties.
- 💡 Er op de website van www.handicapenarbeid.be van GRIP heel veel informatie voor werkgevers te vinden is over:
 - De kenmerken en gevolgen in **werksituaties van handicaps of ziektebeelden**
 - De **sterke kanten** van de werknemer
 - De **problemen en oplossingen**
 - ...
- 💡 Je als werkgever een **VOP (VlaamseOndersteuningsPremie)** kan aanvragen. Door de VOP kan je een **tussenkomst in de loonkost** krijgen als je een werknemer met een arbeidsbeperking aanwerft of in dienst hebt.
- 💡 Je als werkgever een **tegemoetkoming in de kosten van aanpassing van de arbeidspost** kan krijgen als je een werknemer met een arbeidsbeperking tewerkstelt. Op de [website van VDAB](http://website.van.vdab.be) kan je alvast nagaan of je daarvoor in aanmerking komt. Een lijst van voorbeelden van mogelijke aanpassingen vind je in de [databank van Handicap en Arbeid](http://databank.van.handicap.en.arbeid.be) (puntje 4).
- 💡 Je werknemer gratis beroep kan doen op coaching op de werkvloer. Een [jobcoach van een GOB](http://jobcoach.van.een.gob.be) (gespecialiseerd opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst) begeleidt hem gratis op de werkvloer. De jobcoach bekijkt welke noden de werknemer heeft en hoe hier kan aan tegemoetkomen. Bovendien coacht hij ook jou en je collega's zodat jullie weten hoe jullie hem het best kunnen ondersteunen.
- 💡 Je als organisatie kan deelnemen aan een **DUOday**. DUOday is een werkbelevingsdag waarop een medewerker van je organisatie een DUO vormt met een werkzoekende met een ondersteuningsnood. Zo maak je kennis met de vaardigheden, de inzet en de mogelijkheden van deze werkzoekende en het dienstverleningsaanbod.



Je als werkgever [verschillende stappen](#) kan ondernemen om het nog beschikbare potentieel op de arbeidsmarkt aan te boren:

- Creëer een job op maat. Je kan [redelijke aanpassingen](#) treffen die aangepast zijn aan de noden van de persoon. Deze redelijke aanpassingen kunnen **materieel** (aanpassingen van de werkplek, toegankelijkheid van het gebouw,...), **immaterieel** (aanpassing van het arbeidsreglement, coaching,...) en **organisatorisch** (aangepast takenpakket, uurrooster,...) van aard zijn
- Heb je het moeilijk om vacatures in te vullen? Dan kan [inclusief Job Design](#) een oplossing voor je zijn. Bij inclusief jobdesign ligt de focus op de inzetbaarheid van een bepaalde individu. Je bundelt geschikte taken uit verschillende functies en creëert een job op maat.
- [Herschrijf je vacature](#) en stem ze af op maat van de doelgroep
- [Verbreed je wervingskanalen](#) en pas bijvoorbeeld ook [vormen van werkplekieren](#) toe.
- [Pas je selectieproces aan](#) en kijk naar het potentieel dat elke kandidaat kan hebben voor je organisatie.
- Installeer en waardeer **mentoren op de werkvloer**. Een mentor aangesteld voor een nieuwe medewerker met een arbeidsbeperking, moet geen ervaring hebben met 'handicap'. Het is wel belangrijk dat hij de handicap bespreekbaar maakt. Zo kan de mentor samen met de persoon met een handicap meedenken over mogelijkheden en beperkingen in zijn functie en mee zoeken naar oplossingen.

ONBEPERKT TALENT
in de social-profitsector

www.onbeperkttalent.be



Wat neem je mee als herinnering van deze dag?



Wat neem je mee in je koffer na vandaag?



Welke stappen ga jij nemen na vandaag?

28-04-2022 15:05

Evaluatie Onbeperkt talent event

Evaluatie Onbeperkt talent event

Bedankt voor je aanwezigheid bij het afgelopen Onbeperkt talent event in Mechelen op 9 mei.

We horen graag van jou wat je van dit evenement vond.
Zo kunnen we het in de toekomst nog beter afstemmen op de noden van andere werkzoekenden.

Alvast bedankt om dit formulier in te vullen!

*Vereist

Deel 1 evaluatie

Hieronder stellen we je enkele algemene vragen over het evenement.

1. Duid de activiteiten aan waaraan je hebt deelgenomen: *

Vink alle toepasselijke opties aan.

☐ Speech of verhaal beluisterd

☐ Gesprekstafel

☐ Adviesgesprek

☐ Meet & greet

☐ Filmpjes bekeken

☐ Gedichten & foto's van Dito bekeken

2. Met welk vragen/verwachtingen ben je naar het Onbeperkt talent event gekomen?

<https://docs.google.com/forms/d/1qg3qEoxjdjLHk-yWQENOTyy3CLR2cDwaaAygLLMSWrw/edit>

1/5

28-04-2022 15:05

Evaluatie Onbeperkt talent event

3. Zijn jouw vragen/verwachtingen ingevuld? Waarom ja/neeen/gedeeltelijk?

4. Wat is jou het meest bijgebleven van het Onbeperkt talent event in positieve zin?

5. Wat zou er beter kunnen op het een volgend Onbeperkt talent event?

Deel 2 evaluatie

In het tweede deel willen we jou enkele vragen stellen die we gebruiken om de impact van het evenement na te gaan.

6. Heb je de mogelijkheid benut om een werkgever te ontmoeten en een gesprek aan te gaan/ervaringen uit te wisselen? *

Markeer slechts één ovaal.

☐ Ja

Ga naar vraag 7

☐ Neen

Ga naar vraag 8

<https://docs.google.com/forms/d/1qg3qEoxjdjLHk-yWQENOTyy3CLR2cDwaaAygLLMSWrw/edit>

2/5

93

28-04-2022 15:05

Evaluatie Onbeperkt talent event

7.

Ik heb deze ontmoeting als volgt ervaren: (je mag meerdere opties aanduiden) *

Vink alle toepasselijke opties aan.

☐ Ik ben meer te weten gekomen over werkgever(s) en hun organisatie(s). Ik durf nu beter de stap zetten naar werkgevers.

☐ Ik ben meer te weten gekomen over werkgever(s) en hun organisatie(s). Ik zal in de toekomst nog ondersteuning nodig hebben om de stap te zetten naar werkgevers.

☐ Ik blijf onzeker bij werkgevers en vind het moeilijk om werkgevers en hun organisatie(s) te leren kennen.

☐ Anders:

8.

Duid aan wat voor jou van toepassing is na jouw deelname aan het event: (je mag meerdere opties aanduiden) “Na mijn deelname aan het event heb ik een beter beeld over...:” *

Vink alle toepasselijke opties aan.

☐ Hoe ik mijn talenten kan inzetten bij een werkgever uit de social profit.

☐ De ondersteuning die er is om een tewerkstelling voor mij mogelijk te maken (bv. premies, hulpmiddelen, begeleiding op de werkvloer).

☐ Organisaties en/of personen die ik kan aanspreken om in contact te komen met werkgevers.

☐ Organisaties en/of personen die ik kan aanspreken om mijn (zoektocht naar) tewerkstelling te ondersteunen.

☐ Geen van bovenstaande opties is voor mij van toepassing

9.

Heb je op het event zelf stappen gezet om verdere informatie te krijgen over wat je interessant vond? *

Markeer slechts één ovaal.

☐ Ja Ga naar vraag 10

☐ Neen Ga naar vraag 11

<https://docs.google.com/forms/d/1qg3qEoxjdjLHk-yWQENOTyy3CLR2cDwaaAygLLMSWrw/edit>

3/5

28-04-2022 15:05

Evaluatie Onbeperkt talent event

10.

Hoe heb je dit aangepakt? *

11.

Ben je van plan na dit evenement verdere stappen te zetten om kennis te maken met een werkgever/organisatie? *

Markeer slechts één ovaal.

☐ Ja Ga naar vraag 12

☐ Neen

12.

Duid aan wat voor jou past: (je mag meerdere opties aanduiden) “Na het event ga ik...”: *

Vink alle toepasselijke opties aan.

☐ Solliciteren bij een werkgever die ik op het event heb ontmoet.

☐ Vacatures opzoeken bij verschillende werkgevers.

☐ Een organisatie aanspreken om me te begeleiden in mijn zoektocht naar werk.

☐ De mogelijkheden bekijken om een bezoek brengen aan een werkvloer.

☐ De mogelijkheden bekijken om een stage te doen bij één of meerdere werkgevers.

☐ Anders:

13.

Mogen wij jou contacteren om het verdere verloop van je zoektocht naar werk te volgen? Indien ja, noteer dan hieronder jouw naam, e-mail adres en telefoonnummer.

<https://docs.google.com/forms/d/1qg3qEoxjdjLHk-yWQENOTyy3CLR2cDwaaAygLLMSWrw/edit>

4/5

Auteurs:

**Steffie Jalhay,
Sharon Vandevenne,
Ulrike Nackaerts**



Verantwoordelijke uitgever:
Luc Van Waes, VIVO vzw • Saintelettesquare 13-15, 1000 Brussel

Layout: VIVO (Hugo Geervliet)