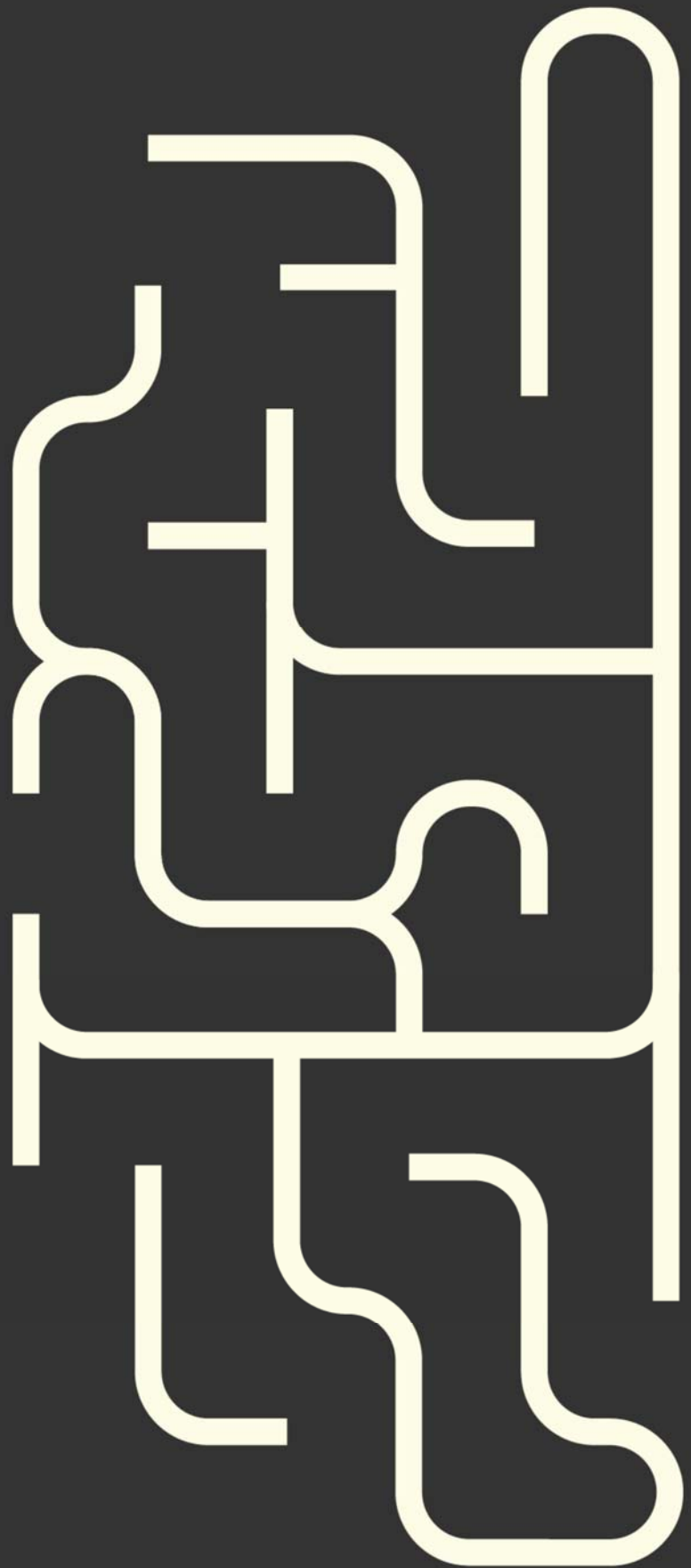


# pass map

---

NEGENTWINTIGSTE  
NUMMER

SEPTEMBER 2016



Het Magazine van  
Passwerk, Het software  
testbedrijf dat kwaliteiten  
van mensen met een  
autismespectrumprofiel  
inzet.

# INHOUD

|                              |    |
|------------------------------|----|
| PASSWERK DOET HET GOED       | 3  |
| GETUIGENIS CARGLASS          | 4  |
| NOT JUST A TEAM ...          | 6  |
| EEN NIEUW LOGO VOOR PASSWERK | 10 |
| INTERVIEW MET DRIES          | 12 |
| KORT NIEUWS                  | 15 |

# Passwerk doet het goed!

Zoals de meeste ondernemers kunnen beamen, hebben de zomermaanden op zakelijk vlak vaak een ietwat onvoorspelbaar karakter. Het stellen van concrete doelen is voor deze periode van het jaar niet evident, dat is althans wat we ook binnen Passwerk uit de voorbije acht jaar hebben geleerd. Als we nu terugblikken op de zomer van 2016, dan kunnen we echter niet anders dan tevreden zijn. Aan de positieve trend die we in het voorjaar hadden gerealiseerd, is namelijk geen einde gekomen. Het aantal nieuwe partnerships werd uitgebreid en de bestaande samenwerkingen zijn geconsolideerd. Het aantrekken van nieuwe test engineers dringt zich dan ook alsmat sterker op. Om aan de bijkomende vraag te kunnen voldoen worden momenteel voorbereidingen getroffen voor een bijkomend assessment.

Dit optimisme geldt ook wanneer we ons focussen op de regio Limburg. Met de opening van onze tweede vestiging op de Corda Campus in Hasselt, nu al meer dan een jaar geleden, werden voorzichtige objectieven gesteld voor de middellange termijn. Nu blijkt dat deze doelstellingen realiseerbaar zijn, ligt de weg open om Passwerk ook in dit deel van Vlaanderen stevig te verankeren en er extra werkgelegenheid voor mensen met autisme te creëren.

Een factor die voor het bereiken van onze resul-

taten nog steeds zijn waarde bewijst, is het adviescomité. Op 20 september vond de tweede samenkomst van het werkjaar plaats. Naast de gebruikelijke agendapunten werd een evaluatie gemaakt van het adviescomité zelf. Bereiken we de doelstellingen? Kunnen we nog verder optimaliseren? Wie zouden we het best uitnodigen? Daarnaast werd naar goede gewoonte het Passwerkcafé georganiseerd om de test engineers kennis te laten maken met hun nieuwe collega's. Voor het eerst gebeurde dit in de vorm van een barbecue en gelukkig was ook de zon van de partij!

Zoals u aan deze Passmap lay-out kunt merken, werd de voorbije maanden ook de huisstijl van Passwerk stevig onder handen genomen. De meest opvallende ingreep hierbij is de wijziging van het bedrijfslogo. Zonder de sterke inhoudelijke betekenis van het vorige logo los te laten, werd het nu in een modern jasje gestoken. Ook de bedrijfsbrochures en andere documenten werden in lijn met de nieuwe stijl opgefrist. Verder in deze Passmap kunt u er alvast meer over lezen.

Tot slot nodigen we u alvast graag uit op onze open dagen . Die vinden plaats op 7 oktober (Berchem) en 18 november (Hasselt), telkens van 14 uur tot 20 uur. Lees hierover alle informatie verderop in deze Passmap.

# GETUIGENIS

# CARGLASS

Carglass, dat deel uitmaakt van de internationale Belron groep, is reeds decennia lang dé referentie in het herstellen en vervangen van autoruiten. In het kader van een grootschalig project rond hun nieuwe website, deed Carglass Belux beroep op 2 test engineers van Passwerk.

“Momenteel is Carglass Belux een zeer omvangrijk ERP-systeem aan het ontwikkelen. Dit project heeft natuurlijk een grote impact op de algemene interne workload. Daarnaast werd dit project ook gecombineerd met de ontwikkeling van een compleet nieuwe website ([www.carglass.be](http://www.carglass.be) & [www.carglass.lu](http://www.carglass.lu)). Deze ontwikkeling deden we samen met het bedrijf The Reference.

Zoals in voorgaande web development projecten, was het de bedoeling dat de nieuwe website getest zou worden door de verschillende collega's. Op die manier wilden we er ons zo goed als mogelijk van verzekeren dat alle fouten werden gedetecteerd en opgelost voordat de website live zou gaan.

Toen Roland Henrard (IT Application Manager) en ikzelf de roadmaps hiervoor aan het opstellen was, kwamen we in contact met de diensten van

Passwerk. Het leek ons dan ook een interessante piste om eens met hen samen te zitten gezien we ervan uitgingen dat we zelf niet over voldoende krachten beschikten om de website volledig door te testen.

Tijdens ons eerst gesprek met Roeland en An van Passwerk werd het meteen duidelijk voor ons dat we een proefperiode met Passwerk moesten opstarten. Zowel de mooie sociale dimensie van het bedrijf als de gegarandeerde meerwaarde die ze ons kon bieden, trokken ons over de streep om twee test engineers voor een maand in te zetten.

Achteraf bekeken, was het absoluut een van onze beste beslissingen van het project. Wouter en Brun, de test engineers die voor Carglass werden ingezet, waren meteen volledig mee met wat van hen verwacht werd. Al na enkele uurtjes training werkten ze een haast perfecte testmatrix uit waarop ik geen enkele bemerking kon geven. Meteen daarna startten ze met het testen van de verschillende flows op verschillende devices. Dit leverde hen een heel aantal bugs op waarvan wij nog niet op de hoogte waren na onze exploratieve testing.

Zelfs onze ontwikkelaars waren zeer onder de indruk van de ontzettend hoge testkwaliteit en ontwikkelingsadviezen die Passwerk leverde

Het uiteindelijke resultaat van hun uitstekende werk was meer dan 300 gedetecteerde issues, schrijffouten, technische bugs, functionele verbeteringen, etc. Beide test engineers deden dit in onze project management tool (Jira) zodat we geen tijd verloren met het doorgeven van de bugs aan onze ontwikkelaars. Zelfs onze ontwikkelaars waren zeer onder de indruk van de ontzettend

hoge testkwaliteit en ontwikkelingsadviezen die Passwerk leverde.

Deze zeer positieve ervaringen hebben ertoe geleid dat we in het kader van grote web development projecten steeds een beroep zullen doen op Passwerk. Ze hebben ons overtuigd van hun sterke kwaliteit, expertise en meerwaarde die ze bieden aan ons project team.”

Pieter Moons

Digital Manager Carglass®



*Pieter Moons (Carglass - links) en Roeland Briers (Passwerk)*

# NOT JUST A TEAM

**U** zult ongetwijfeld staan popelen om onze nieuwe jobcoach Marijke Peeters beter te leren kennen. Een uitgelezen kans om, naar aanleiding van deze kennismaking, het belang van jobcoaching – en bij uitbreiding van ons team van coaches – binnen Passwerk in de verf te zetten!

Was Passwerk een mens, dan zouden onze Passwerkers het hart zijn en onze jobcoaches de ledematen. Zij zorgen voor beweging, voor evolutie, voor groei. Groei bij onze Passwerkers, maar ook groei bij elkaar en groei in onze organisatie.

Dat doen de jobcoaches voornamelijk door de dagdagelijkse begeleiding van hun Passwerkers. Zelf zie ik deze vorm van coaching als het faciliteren van groei op maat van onze werknemers, steeds vertrekkend vanuit hun au(ti)thenticiteit, nooit vanuit hun autisme als dogma.

Zinvol werk is een belangrijke sleutel naar groei en meer zelfvertrouwen

Als onze begeleiding er in eerste instantie op ge-

richt is om onze werknemers, mits de nodige aanpassingen, op de arbeidsmarkt een evenwaardige plek te geven, dan geloven we heel hard dat zinvol werk (en bij uitbreiding ook vele andere vormen van zinvolle dagbesteding) een belangrijke sleutel is naar groei, naar meer zelfvertrouwen enz.

Door middel van een – vaak onmeetbare – mix van acties, werkt de jobcoach steeds op drie niveaus. In de eerste plaats investeert hij/zij zeer sterk in onze intensieve aanwervingsprocedure, waarna hij/zij met een aantal werknemer(s) in een begeleidingstraject stapt. Tegelijkertijd besteedt de jobcoach ook veel zorg aan de klant of het project waarin de Passwerker actief is. De driehoeksverhouding tussen Passwerker, jobcoach en klant vormt zo de basis van elk jobcoachingstraject.

Het mag niemand verbazen dat ons team van jobcoaches en de finesse waarmee dat team op anderen kan inspelen, de hoeksteen van onze jobcoaching is. Complementariteit, open communicatie, empathie en intervisie, maar ook betrokkenheid en solidariteit zijn voor ons team belangrijke pijlers. Pijlers die doorheen de jobcoaching

ook verder doorwerken naar onze Passwerkers.

Het team is vandaag als het ware een organische puzzel van jobcoaches (met diverse professionele achtergronden en uiteenlopende persoonlijkheden), maar dan wel een puzzel die zeer minutiek in elkaar gezet is.

Een belangrijk gegeven bij het aanwerven van elke nieuwe jobcoach is dat hij/zij op de genoemde natuurlijke wijze in het bestaande team kan passen, uiteraard in combinatie met zijn of haar ervaring en competenties. Voor elk teamlid staan de uitdaging om telkens opnieuw deze teampuzzel te helpen vormen en het dynamische karakter ervan steeds centraal. Dit is volgens mij dé sleutel voor het werken als topteam!

Ik stel u daarom met veel genoegen voor aan onze nieuwe collega. Marijke is midden augustus in ons team gestart.

**Wat was je motivatie om bij Passwerk aan de slag te gaan?**

*Ik heb vóór Passwerk elf jaar in het onderwijs gewerkt en heb daar veel ervaring opgedaan, maar toch werd de nood aan een nieuwe uitdaging voor mezelf steeds groter.*

*De eerste vijf jaar van die elf werkte ik met kinderen en jongeren met autisme, maar helaas ben ik wegens besparingsmaatregelen na dat vijfde jaar moeten veranderen van job. De jaren daarop heb ik nooit meer die grote passie gevoeld die ik voelde toen ik met deze doelgroep mocht werken. Vandaar mijn grote interesse en mijn terugkeer naar mijn 'oude liefde' bij Passwerk.*

**Als je spreekt over je 'oude liefde', wat moeten we daar precies onder verstaan?**

*Los van mijn ervaring met autisme in het onderwijs, heeft het autisme van mijn vader in mijn leven altijd een bijzondere rol gespeeld. Zelf heb ik de diagnose niet, maar ik ben wel opgegroeid in een wereld waarin autisme, en het anders*



*Jobcoach Marijke*



denken dat daarmee gepaard gaat, voortdurend aanwezig was. Dat was voor mij als kind vanzelfsprekend, en mijn vader heeft me naarmate ik ouder werd steeds meer als persoon gefascineerd. Het feit dat ik met erg veel liefde naar mijn vader kijk, zorgt er mede voor dat ik een positieve visie rond ASS heb ontwikkeld. Ik ga uit van het unieke en van de talenten van mensen.

### **Welke andere elementen trokken je specifiek aan toen je voor deze job solliciteerde?**

*Ik vond het relatief kleine team een aantrekkelijke factor, omdat ik me minder gemakkelijk beweeg in omgevingen waar erg veel mensen werken. Daar voel je je als werknemer toch sneller een nummer, vind ik. Bovendien remt een heel groot team volgens mij ook de productiviteit af. Bij Passwerk heb je als jobcoach voldoende ruimte en autonomie om je eigen stijl en persoonlijke aanpak te hanteren en tegelijkertijd kun je op je team terugvallen.*

*Daarnaast sprak de variatie in de functie mij erg aan. Je begeleidt sowieso stuk voor stuk unieke mensen en de job bestaat uit een waaier van taken en verantwoordelijkheden. Als jobcoach is bij Passwerk geen dag dezelfde!*

### **Je werkte voorheen in het onderwijs, terwijl je nu in de bedrijfswereld terecht komt. Merk je vandaag al bepaalde verschillen tussen beide?**

*Een belangrijk verschil is natuurlijk de taal. De bedrijfswereld heeft, net zoals het onderwijs, een eigen jargon. Ik word bijvoorbeeld vaker geconfronteerd met allerlei Engelse terminologie die perfect past in die specifieke taal die bedrijven – zeker in IT – hanteren. Je aanmelden als je een bedrijf bezoekt, gaat er ook wel wat zakelijker aan toe dan in het onderwijs.*

*Als ik naar de personen kijk die ik vandaag op het werk begeleid, dan zie ik voorts wel een verschil in stabiliteit. Binnen Passwerk worden mensen echt ‘opgetild’ door middel van zinvol werk en bevestiging van hun talenten, waardoor het zelfvertrouwen een boost krijgt. Dit zag ik helaas een stuk minder bij de jongeren die nog naar*

*school gingen. Dat sterkt me nu wel in mijn visie dat er voor de begeleiding in het onderwijs nog veel werk aan de winkel is, en dat veel mogelijk is als je vanuit de talenten van mensen vertrekt. De begeleiding zelf ligt dan weer zeer dicht bij wat ik vroeger in het GON heb gedaan, dus zijn de verschillen inhoudelijk enigszins kleiner dan vormelijk.*

### **Vandaag ben je net een maand aan de slag bij Passwerk. Hoe heb je deze periode ervaren?**

*Het valt me enorm op hoe open er in ons jobcoachteam kan worden gesproken. Je kunt hier met elkaar in discussie gaan en zonder meer van mening verschillen. Het respect voor elkaar wordt hierbij niet aangetast en dat geeft een veilig gevoel, wat onontbeerlijk is als je over bepaalde casussen in de begeleiding in gesprek gaat.*

*Verder is het hier ook heel gewoon hulp te vragen. Er is altijd iemand van het team die klaarstaat om zaken te verduidelijken of om te luisteren naar wat je te vertellen hebt. Zelfs als er geen pasklaar antwoord is, hoeft dit nog geen probleem te zijn. Bovendien kan heel goed gelachen worden in ons team, ook dat vind ik belangrijk.*

### **Hoe verliepen je eerste contacten met de Passwerkers?**

*Hoewel ik altijd kon vertrekken vanuit de overdracht van informatie over de Passwerkers die ik zou begeleiden, heb ik getracht deze informatie deels los te laten en zo op een open manier naar de Passwerkers toe te stappen. Dat geeft me de mogelijkheid om rustig aan de Passwerkers die ik begeleid te leren kennen en er een persoonlijke begeleidingsrelatie mee uit te bouwen. Mijn eerste gesprekken zijn erg positief en aangenaam verlopen en ik heb alvast het gevoel dat ik van de Passwerkers veel vertrouwen krijg. Ik kijk er zeker naar uit om deze job verder te zetten!*

### **Tot slot: waar zal als jobcoach je focus op liggen?**

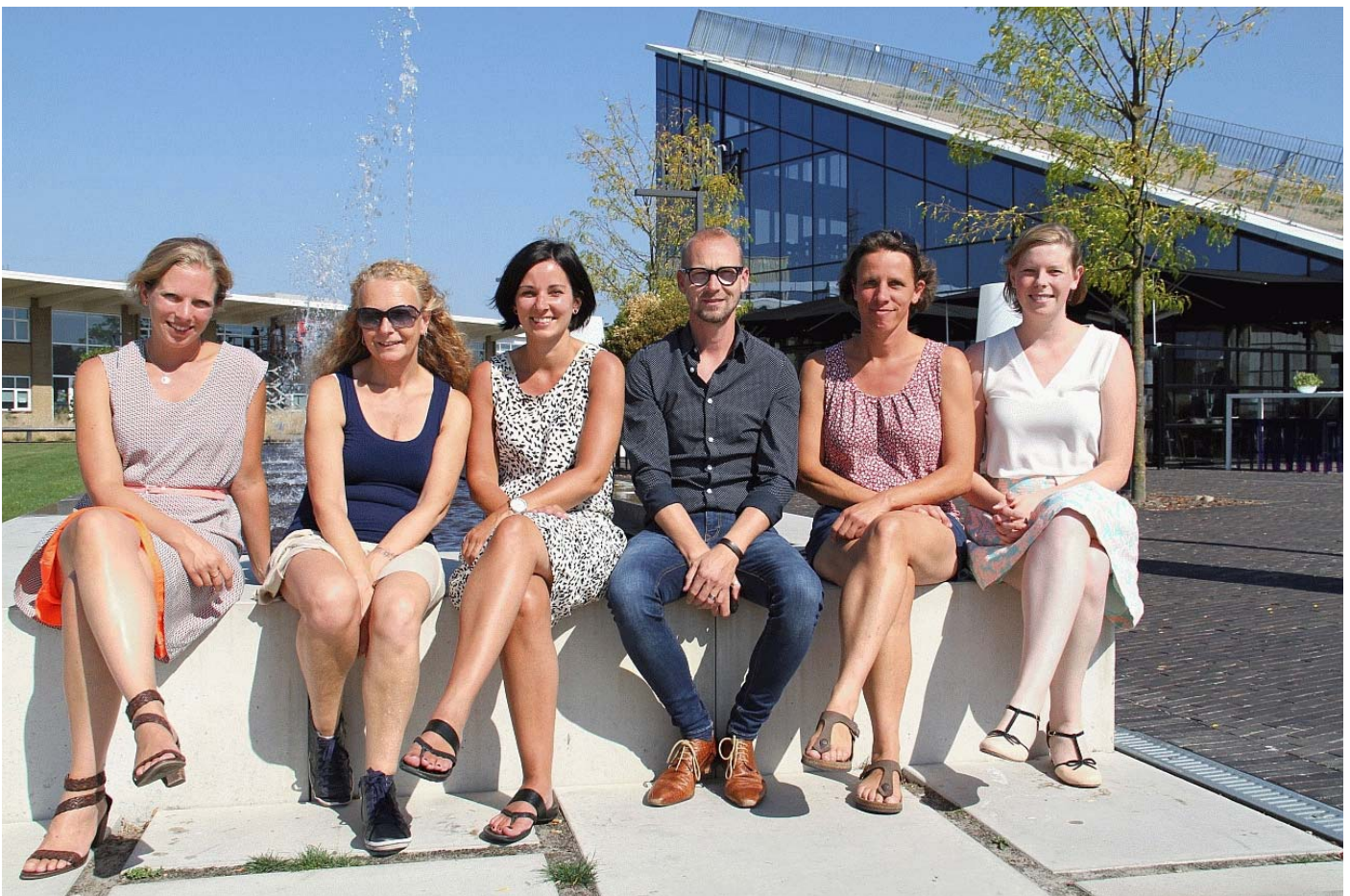
*Positivisme! Ik streef ernaar situaties vanuit een positief perspectief te bekijken en ik tracht deze*



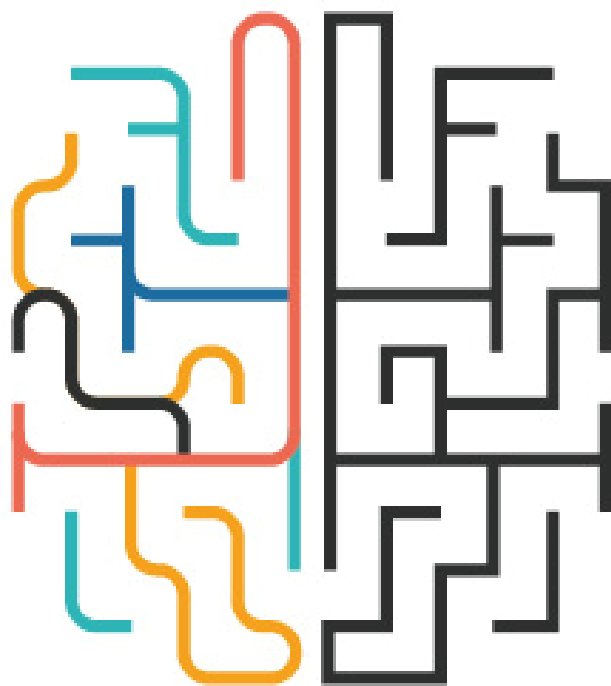
*kijk ook mee te geven aan de personen die ik begeleid. Ik geloof namelijk heel sterk dat een positieve benadering dé sleutel is voor het optimaal coachen van mensen.*

Met deze positieve noot bedank ik Marijke voor haar interessante bijdrage en kijk ik met plezier uit naar onze verdere samenwerking!

Tim Schamphoeleer  
Teamlead Passwerk



Zes van onze jobcoaches (van links naar rechts): Lien, Katelijne, Marijke, Tim, Yolande en An



passwerk

# Een nieuw logo voor Passwerk

**S**inds de oprichting van Passwerk in 2008, is een bedrijfslogo gebruikt dat door Bart Van Loy, een persoon met een autismespectrumprofiel, was ontworpen. Met het logo werd de manier waarop iemand met ASS naar de wereld kijkt, mooi weergegeven. De insteek gaf het logo extra kracht, een sterkere betekenis.

Hoewel het gevoel groeide dat de grafische vormgeving ervan stilaan gedateerd raakte, stond het behouden van een sterke betekenis bij het nieu-

we logo nooit ter discussie. In samenwerking met Emiel Raeymaekers, masterstudent grafische vormgeving aan Sint-Lucas School of Arts, werd uiteindelijk het nieuwe logo geboren: fris, modern en inhoudelijk goed onderbouwd. Gesteund door een goed begrip van wat autisme precies inhoudt, is Emiel de uitdaging aangegaan om deze kenmerken op een bevattelijke manier om te zetten in een grafisch aantrekkelijk bedrijfslogo.

## Brein, doolhof en vingerafdruk

Uiteindelijk bleek een synthese van drie beelden

hiervoor zeer geschikt: een brein, een doolhof en een vingerafdruk. Het beeld van een brein verwijst in de eerste plaats naar de specifieke manier waarop mensen met ASS denken en naar de wereld kijken. Daarnaast vormt het ook een link met de wijze waarop Passwerk deze unieke kenmerken en talenten perfect bij zijn dienstverlening laat aansluiten. Oog voor detail, analytisch en logisch denkvermogen, scriptmatig denken, perfectionisme enz. zijn voor software testing en quality assurance belangrijke troeven.

Als je een tweede blik op het logo werpt, dan kun je in het lijnenspel ook een doolhof herkennen. De weg die men in een doolhof moet trachten te vinden, staat symbool voor de typische uitdagingen waarmee mensen met een autismespectrumstoornis dagelijks worden geconfronteerd. De vingerafdruk ten slotte symboliseert het unieke karakter van elke Passwerker en, bij uitbreiding, van ieder individu. In combinatie met de

(kleur-)verschillen tussen de twee helften, worden de bijzondere capaciteiten van de Passwerkers extra benadrukt.

Aangevuld met een speciaal ontworpen lettertype dat het juiste gevoel uitstraalt, wordt met dit nieuwe logo een grote stap gezet in het huidige transitieproces van het huismerk. Zo wordt Passwerk stap voor stap in een nieuw jasje gestoken.



*Oud logo van  
Passwerk*

## **H**oe lang werk je al bij Passwerk?

*Ik ben een paar maanden na het assessment in april bij B-Logistics begonnen, dat was begin juli.*

## **H**eb je hogere studies gevolgd?

*Ja, interactieve multimedia design (IMD) aan de hogeschool. Ik heb dit één jaar en twee maanden gedaan, tot ik besepte dat het mij niet lag. Het was een studierichting die te veel creativiteit van mij vroeg.*

## **H**eb je voor Passwerk nog ergens anders gewerkt?

*Neen.*

## **W**at was jouw grootste motivatie om bij Passwerk te solliciteren?

*Ik deed het vooral omdat ik tijdens IMD al besepte had dat testen en nieuwe dingen uitproberen*

*mijn ding was. Ook het feit dat Passwerk een bedrijf is dat écht met ASS werkt heeft mijn keuze bepaald.*

## **N**u ben je aan de slag bij B-Logistics in Brussel.

### **W**at houdt jouw opdracht daar precies in?

*Regressietests automatiseren in CIS. CIS is een grote databank met wagens, treinen en orders. Momenteel moet ik testen of al de wagens op de trein mogen. Alle foute combinaties worden getest om te zien of die correct weergegeven worden.*

### **P**ut je voor jezelf veel voldoening uit het werk dat je bij Passwerk doet?

*Ja, het is heel interessant een nieuw project te leren kennen en ermee te leren werken.*

### **W**at zijn volgens jou jouw grootste troeven als softwaretester?

# Interview met Dries





### ***Test engineer Dries***

*Ik heb heel veel geduld en ga ook methodisch te werk. Ik heb een heel goed oog voor details. Zo heb ik hier al een paar interessante bugs gevonden.*

**Zijn er ook bepaalde zaken bij het testen van software waarmee je telkens moeilijkheden ondervindt?**

*Op het moment gaat alles nog heel vlot, het is nog maar het eerste project.*

**Hoe verloopt je contact met je begeleider binnen B-Logistics? Is hij een meerwaarde voor jou?**

*Het contact met Kim en andere collega's verloopt heel vlot. Ze zijn heel vriendelijk en maken tijd vrij om op mijn vragen te antwoorden. Het overleg op maandagochtend (planning van de opdrachten voor de startende week) en vrijdagmiddag (overlopen van de voorbije week) ervaar ik als een belangrijke meerwaarde. De concrete verwachtingen worden dan duidelijk voor mij. Ook weet ik of ik dan goed bezig ben of niet. Die korte opvolging is noodzakelijk voor mij. Ik ga*

*'s middags ook met het team in het cafetaria mee eten en op donderdag eten we samen dürüm.*

**Ondervind je, omwille van je ASS, soms moeilijkheden met collega's?**

*Neen, helemaal niet. De collega's weten van mijn ASS. Qua sociale contacten is voor mij het moeilijkst naar de mensen toe te stappen, ik ben verlegen om de eerste stap te zetten. Vermits de collega's hier naar mij toe komen, ervaar ik daar geen problemen mee.*

**Hoe zie jij je toekomst binnen Passwerk?**

*Ik denk niet echt aan de toekomst. Ik hoop vooral veel nieuwe dingen en bedrijven te leren kennen. Ik hou van afwisseling en nieuwe uitdagingen.*

**Tot slot, welke tip zou je je toekomstige collega's bij Passwerk willen meegeven?**

*Zorg dat je nieuwsgierig blijft en nieuwe dingen wilt ontdekken, vooral nieuwe bugs (lacht).*

# Kort Nieuws



*Sfeerbeeld van onze BBQ*

## Zomer ingezet met BBQ

Begin juli was het voor alle personeelsleden van Passwerk verzamelen geblazen voor onze barbecue. Het terras van onze overburen, het Tulip Inn hotel, werd voor de gelegenheid afgehuurd. Na heerlijk te hebben gegeten, werd nog tot in de late uurtjes nagepraat.



## Passwerk op ATV/RTV in *Rondje Provincie*

Op 5 november zal Passwerk gedurende een vijftal minuten aan bod komen in het programma *Rondje Provincie*. Zowel test engineer Mike, jobcoach Lien als Roeland en Dirk van Sales komen aan het woord. Jocelijn Geurts, quality manager bij Syneton, geeft toelichting bij de samenwerking met ons. Indien u de uitzending op ATV of RTV zou moeten missen, dan kunt u ze nog herbekijken op de website van de Provincie Antwerpen of via de link die op onze website zal worden geplaatst.

## Open dagen bij Passwerk in Berchem en Hasselt

U wordt van harte uitgenodigd op onze open dag op vrijdag 7 oktober in ons kantoor aan de Potvlietlaan 5b in Berchem of op vrijdag 18 november 2016 in ons kantoor aan de Kempische Steenweg 311/2.04, Corda 1 gebouw op de Corda Campus in Hasselt. De deuren gaan open om 14 uur en gaan weer dicht om 20 uur. Alle geïnteresseerden zijn welkom!

U kunt er kennismaken met een aantal van onze test engineers. Zij zullen uitleggen wat software testing in de praktijk betekent. Ook kunt u zelf door middel van een belevingsbox een aantal aspecten van autisme ervaren. Op regelmatige tijdstippen zal een presentatie worden gegeven van het traject dat een Passwerker bij de aanwerving doorloopt en leert u wat jobcoaching concreet inhoudt. Tijdens de open dag in Hasselt zal het project *Yes, I Drive* voorgesteld worden door de Universiteit Hasselt. Daarnaast zal telkens een aparte sessie worden georganiseerd voor de prospecten en de klanten van Passwerk. Zij zullen tijdens een besloten sessie via getuigenissen van een test engineer, een jobcoach en een klant kennis kunnen maken met ons dienstverleningsaanbod en met ervaringen van onze klanten.

## Passwerk bestaat in 2018 tien jaar

Het zal er al sneller zijn dan we denken, ons 10-jarig bestaan... Dat kunnen en willen we niet zonder de nodige aandacht voorbij laten gaan. We willen graag ook van u horen hoe we dit lustrium het best een feestelijk tintje geven. Heeft u er nu al ideeën over? Wij horen ze graag via [dirk@passwerk.be](mailto:dirk@passwerk.be)

