

# pass map

---

TWEEENDERTIGSTE  
NUMMER

SEPTEMBER 2017



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

# INHOUD

GOED, MAAR OOK DROEVIG NIEUWS	3
JOBCOACHES VERWELKOMEN NIEUWE COLLEGA	4
INTERVIEW MET WILLEM	6
PASSWERK ALS WAARDEVOLLE PARTNER BIJ GDPR	8
NEUROWRX PROMOOT TEWERKSTELLING VAN MENSEN MET AUTISME	10
KORT NIEUWS	12

# Goed, maar ook droevig nieuws

## Plots afscheid van Luc De Loos

Helaas moeten we deze Passmap beginnen met droevig nieuws. Het plotse overlijden van Luc De Loos, partner van Kristiene Reyniers, voorzitter van onze Raad van Bestuur, brengt Passwerk in rouw. Luc was een man van daden, een man die effectief het verschil heeft gemaakt voor veel mensen met en zonder autisme. Luc en Kristiene vormden een hecht team en een paar dat samen heel wat sociale en maatschappelijke initiatieven met veel meerwaarde heeft opgestart en uitgebouwd. Luc betekende samen met Kristiene bijzonder veel voor de hele gemeenschap van mensen met een autismespectrumprofiel, zowel via hun familie, waar ze onder andere meerdere pleegkinderen met autisme een thuis bieden, als via Ergasia. We zullen hem gedenken als de stille werker, als lichtend voorbeeld, maar vooral als steun en toeverlaat voor Kristiene. Wij zijn hem erg dankbaar voor wat hij heeft gedaan en betekend. In aanwezigheid van honderden mensen werd op 16 september afscheid genomen van Luc, geliefd door jong en oud.

## Voorwoord

"Ik ken Passwerk van mijn tijd bij m'n vorige werkgever, 'ik heb via een kennis bij bedrijf X al veel over jullie horen vertellen' of 'ik heb onlangs in de media iets over jullie werking gelezen'. Het zijn tegenwoordig tijdens een kennismakingsgesprek typerende antwoorden op de vraag of men

al eens eerder van Passwerk had gehoord. Natuurlijk zien we deze alsmear groeiende bekendheid graag, zeker omdat we merken dat dit gepaard gaat met een gunstig imago. We beschouwen het zelf als een resultaat van het permanente optimaliseringsproces van ons model, waarbij het geloof in de talenten van onze Passwerkers altijd centraal staat. Dit continue zoekproces naar verbeteringen en nieuwe ideeën is de voorbije zomermaanden uiteraard niet stilgevallen. Doorheen deze 32ste editie van de Passmap zoomen we graag op enkele nieuwe stappen in.

Zo werd het team van jobcoaches enkele maanden geleden versterkt door een achtste collega, Judith Van Geystelen. Verderop komt u te weten wat haar belangrijkste sollicitatiemotieven waren en welke ambities Judith in haar nieuwe functie als jobcoach koestert. Daarnaast schenken we uiteraard ook de nodige aandacht aan de ervaringen van de Passwerkers zelf. Voor dit nummer spraken we met Willem, die binnenkort als test engineer bij Scia aan de slag gaat. We hebben het ook over de vele aandacht die GDPR tegenwoordig krijgt. We verklaren ook graag nader waarom we denken dat deze nieuwe uitdaging Passwerk heel wat kansen kan bieden.

Veel leesplezier!

# Jobcoaches verwelkomen nieuwe collega

Dat we er binnen Passwerk alles aan doen om de specifieke talenten van onze medewerkers ten volle te benutten, is geen geheim. Deze strategie heeft ons immers, bijna tien jaar na de opstart, gebracht waar we nu staan. Ook al klinkt deze doelstelling erg logisch, ze is allerminst vanzelfsprekend. Om bijna zeventig individuen dag na dag te laten uitblinken en zich tegelijk goed te laten voelen, moet je als onderneming kunnen terugvallen op de vastberadenheid en expertise van een hecht team. Het jobcoachteam van Passwerk en TRPlus is met dit doel voor ogen een hoeksteen in het succesvolle traject van ons bedrijf.

Door de nieuwe instroom van test engineers gedurende de laatste paar maanden, steeg ook de werklast stilaan tot aan de lippen van de jobcoaches. Daarom werd in het voorjaar beslist de zoektocht naar een achtste lid van het jobcoachteam op te starten. Van de 25 kandidaten die zich meldden, werd een tiental uitgenodigd voor een persoonlijke kennismaking. Na heel wat gesprekken en overlegmomenten, werd uiteindelijk gekozen voor Judith Van Geystelen. Inmiddels is Judith al een drietal maanden als jobcoach aan de slag. Hoog tijd dus om onze nieuwe collega aan u voor te stellen.

**Kun je ons iets meer vertellen over jouw professionele verleden?**

Na een half jaar werkervaring in Denemarken in 2012, startte ik vrijwel meteen als sociaal-cultureel werker in het jeugdwerk. Bij Groep



*Jobcoach Judith Van Geystelen*

INTRO vzw in Sint-Niklaas was ik actief binnen het Kidz-team. Daar begeleidde ik jongeren die in het deeltijds beroepsonderwijs om diverse redenen problemen ondervonden met hun schoolloopbaan. Er werd zowel in groep als individueel gewerkt, met een persoonlijk ontwikkelingsplan als leidraad.

Het begeleiden van jongeren met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt en een wat aparte persoonlijke ontwikkeling heeft me altijd al geïnteresseerd. Zo was ik ook een tijdje actief in maatwerkbedrijf Den Azalee in Sint-Niklaas, waar ik als coach jongeren stimuleerde om op de werkvloer hun arbeidsattitudes te versterken.

**Vergeleken met je huidige functie als jobcoach, zijn er zeker parallellen te trekken met je vorige jobs. Wat trekt je zo aan in het opnemen van een begeleidende rol?**

Er zijn zeker gelijkenissen te trekken: het individuele aspect, het versterkende... Ik vind het vooral aantrekkelijk om binnen deze functie minder op weerstand te botsen. Omwille van de leerplicht begeleidde ik jongeren die niet altijd zelf voor coaching openstonden. Dat is met deze functie wel het geval. De test engineers van Passwerk kiezen er bewust voor om in hun job begeleid te worden. Als begeleider vind ik het heel mooi te zien hoe een persoon kan groeien en hoe inzichten kunnen leiden tot veranderd gedrag. Het is niet altijd eenvoudig en het gaat niet over immens grote veranderingen, maar het geeft me als coach voldoening te zien dat iemand stappen durft te zetten en beetje bij beetje als persoon groeit.

**Was het omgaan met autisme in het bijzonder een belangrijke motivatie om bij Passwerk te solliciteren?**

Zeker en vast. Ik beëindigde mijn studies met een stage van vier maanden bij het Finse Autismissätiö. Deze sterk groeiende organisatie in Helsinki ondersteunt mensen met ASS op veel verschillende levensdomeinen. Ik spitste me toe op het domein arbeid en koos ervoor mijn bachelorproef te schrijven rond de tewerkstelling van mensen met asperger (een vorm van autisme) in het reguliere arbeidscircuit. Uit interviews met werkgevers en werknemers kwam ik tot een lijst

met do's-and-don'ts en maakte daar ook de jobcoach van Autismissätiö blij mee.

**Als jobcoach wordt ook verwacht dat je voor je coaching bij klanten de nodige IT-kennis opbouwt. Was dit een hele uitdaging of heb je hier weinig problemen mee gehad?**

Toen ik de eerste keer een werkbezoek bijwoonde met een van mijn collega's zette ik grote ogen op. Zoveel onbekende termen, XML, rapporteren in Jira, stand-ups, exploratief en regressietesten... Het was Chinees voor mij. Nu, drie maanden later, kan ik deze terminologie al een pak beter plaatsen. Daar hebben de opleidingsmomenten door de mensen van M2Q zeker iets mee te maken. Zeker wanneer bepaalde gesprekken heel technisch worden, kan ik niet ontkennen dat ik de draad soms nog kwijt ben. Maar ik kijk er alvast naar uit om steeds meer kennis over IT te verwerven. Daarvoor moet ik mezelf de nodige tijd gunnen.

**Vandaag ben je al enkele maanden aan de slag. Hoe heb je deze periode tot nu toe ervaren?**

Het zijn maanden geweest van verschillende indrukken. Na de werkbezoeken vond ik het boeiend te zien hoe gevarieerd de groep van test engineers is, en was ik ook onder de indruk van de zeer diverse bedrijven waarin onze Passwerkers actief zijn. Van beperkte KMO's tot grote multinationals, van zeer vlot bereikbaar met het openbaar vervoer tot erg afgelegen ergens tussen de velden.

**Wat zijn nu jouw ambities als jobcoach bij Passwerk? Welke focus wil je graag leggen?**

Als jobcoach wil ik vooral op lange termijn een verschil betekenen voor de Passwerkers die ik begeleid. Ik heb hiervoor de ambitie een coaching traject aan te gaan waarbij ik hen echt leer kennen vanuit gedeelde werkervaringen en hen sterker in het leven laten staan. Ik ben net van start gegaan met een aantal pas aangeworven test engineers. Ik hoop hen vooral continuïteit te kunnen aanbieden. Voor mezelf wil ik mijn coachingvaardigheden aanscherpen en mijn focus leggen op het begeleiden van en het omgaan met stress en faalangst.

# Interview met Willem

## 'Na twee minuten sollicitatiegesprek, praatte ik alsof ik thuis was'

Voor de 32ste editie van onze Passmap ging Willem, een test engineer uit Limburg die intussen meer dan een jaar bij Passwerk werkt, dieper in op een zevental interessante vragen en stellingen. Hoe beleeft hij zijn professionele loopbaan? Wat zonder Passwerk? Hoe gaat hij om met het etiket van 'autist'? Willem ging hierbij geen enkel thema uit de weg.

**Een diagnose van autisme: heb jij dit altijd makkelijk een plaats kunnen geven of was of is het moeilijk om dit te aanvaarden?**

Ik heb het een aantal jaren geleden aanvaard, toen ik 15 of 16 was. Nu ben ik bijna 23 en ik heb m'n diagnose vrij vroeg gekregen, toen ik 10 of 11 was. Er is dus een aantal jaren overheen gegaan om dit nieuwe aspect in m'n leven een plaats te geven en aanvankelijk had ik wel vaak het gevoel 'waarom ik?'. Uiteindelijk heb ik geen andere keuze dan het te accepteren en moet je proberen er zo goed mogelijk mee te leren omgaan. Tot op vandaag vind ik dit nog altijd niet gemakkelijk, vooral het leggen van sociale contacten is vaak lastig. Als ik er zo op terugkijk, is het eigenlijk pas vanaf m'n 17de of 18de dat ik zoiets had van 'het is nu zo, laten we er het beste van maken.'

**Wat waren de voornaamste gevoelens en gedachten toen je destijds naar het intakegesprek met de jobcoaches ging?**

Ik was heel goed voorbereid. Ik had verschillende bronnen die me samen een goed beeld opleverden van wat Passwerk precies inhield. Zo had ik bijvoorbeeld al van Passwerk gehoord bij Assjette, waar ik trouwens nog altijd vrijwilliger

ben. Ook van m'n moeder heb ik geleerd wat Passwerk precies doet. Op voorhand had ik wel heel veel zenuwen en vreesde ik dat ik mezelf tijdens het sollicitatiegesprek niet rustig zou krijgen. Maar ik herinner me nog goed dat het heel



*Willem*

vlot is gegaan en dat ik na twee minuten kon spreken alsof ik thuis was.

### **Van de Passwerkers krijgen we soms de reactie dat ze hun sollicitatie bij Passwerk aanvoelden als 'hun laatste kans'. Was dit ook voor jou zo?**

Ja, dat gevoel had ik ook. Maar heel veel Passwerkers kunnen nog terugvallen op een diploma, ikzelf heb geen hoger diploma behaald. Ik heb m'n studies stopgezet tijdens het tweede jaar door teveel stress, dus dat speelde natuurlijk wel door m'n hoofd toen ik bij Passwerk ging solliciteren. Het is sowieso al moeilijk om met autisme aan een job te geraken, maar zonder diploma daarbovenop... Ik heb m'n uiterste best gedaan doorheen het hele selectietraject en uiteindelijk is het gelukkig wel goed gekomen. Mocht het zijn mislukt, dan zou ik later zeker opnieuw hebben geprobeerd.

### **Wat waren je belangrijkste motivaties om bij Passwerk te solliciteren?**

Het IT-gedeelte. De richting die ik volgde was binnen IT en software heb ik altijd heel fijn gevonden. Maar ook het feit dat Passwerk zich focust op mensen met autisme en daarvoor de juiste begeleiding biedt, trok me wel aan. Stel nu dat Passwerk zich niet bezig zou houden met IT maar met iets totaal anders, dan zou ik minder het gevoel hebben er voor de volle 100 procent voor te gaan.

### **Wat is het verschil dat de jobcoaching maakt voor je dagdagelijkse functioneren bij de klant? Stel dat deze begeleiding zou wegvallen, wat dan?**

Daar heb ik sinds mijn tewerkstelling bij Passwerk al vaak over nagedacht: 'stel dat ik die begeleiding niet zou hebben?' De aanwezigheid van de jobcoach tijdens de eerste dag bij een nieuwe klant is altijd heel erg fijn. Dat maakt het veel makkelijker om m'n plaats te vinden en er terug in te komen. Hoewel, in het geval van m'n laatste project – bij Carglass – denk ik dat ik de jobcoach eigenlijk niet nodig heb gehad. Ik weet niet of dit komt doordat ik me heel goed voelde

bij Carglass als bedrijf of doordat ik al wat ervaring had opgedaan. Als ik daarentegen terugdenk aan m'n tijd in Brussel, dan zou ik het zonder de begeleiding van de jobcoach veel moeilijker hebben gehad. Hoe graag ik een bepaald project doe, hangt daar sterk mee samen.

### **Stelling: in een bedrijf op de ladder klimmen is voor mij geen doelstelling en dat zal het ook nooit worden. Wat is jouw visie hieromtrent?**

Ja en nee. Momenteel ben ik niet van plan te klimmen, daar ben ik op mijn leeftijd nog niet mee bezig. Volgens mij komt dit ook wel door mijn gebrek aan een diploma waardoor ik niet veel kanten uit kan. Mocht ik mezelf bijvoorbeeld op termijn binnen een nieuwe interesse kunnen bijscholen, dan kan ik daar misschien anders naar kijken. Ik zou mezelf na m'n moeilijke schoolperiode ook wel graag willen bewijzen, dat speelt ook wel, maar puur voor een hoger loon zou ik die extra stress van een hogere functie er niet willen bijnemen. Ik en stress, dat gaat namelijk niet goed samen (lacht). Iets kunnen doen wat ik fijn vind en waar ik me goed bij voel, zal altijd een voorwaarde voor me zijn om aan iets nieuws te beginnen. Anders kom ik mezelf na een tijdje toch tegen, dat weet ik zo.

### **Wat zonder Passwerk... Hoe zou jouw professionele loopbaan er dan uitzien denk je?**

Da's heel moeilijk te zeggen. Voor mijn sollicitatie bij Passwerk had ik er al drie achter de rug. Daarvan waren er twee zonder succes, maar m'n sollicitatie als logistiek medewerker in een magazijn was wel goed gegaan. Omdat ik de uitnodiging voor een gesprek bij Passwerk kort nadien kreeg, heb ik die kans laten vallen om volledig voor Passwerk te kunnen gaan. Maar natuurlijk vrees je als persoon met autisme voor scenario's als langdurige werkloosheid, eeuwige dopper enz. Ik kan me voorstellen dat de horeca ook wel een sector is waarin ik zou solliciteren mocht Passwerk niet hebben bestaan. Dit lijkt vreemd voor iemand met autisme, maar door mijn ervaring bij Assjette heb ik me altijd wel goed gevoeld in de functie van bijvoorbeeld ober.

# Passwerk als waardevolle partner bij GDPR

Er hangt al enige tijd iets dreigends in de lucht, iets waar veel ondernemers ongetwijfeld al heel wat slaap door hebben gelaten. Het spook in kwestie gaat door het leven onder de naam 'GDPR', of voluit General Data Protection Regulation. Het is Europa dat dit wezen heeft geschapen en het zijn de bedrijven die er vanaf mei 2018 mee zullen moeten leren leven. Gelukkig ervaren alsmear minder ondernemers deze uitdaging als een ver-van-hun-bedshow en zijn meer en meer bedrijven inmiddels gestart met het nemen van de gepaste voorbereidingen.

Passwerk stelt zich in dit verhaal op als een waardevolle partner om belangrijke en tijdrovende uitdagingen in het kader van GDPR voor ondernemers in handen te nemen.

GDPR heeft namelijk betrekking op de bescherming van persoonsgegevens. Dit omvat alle data op basis waarvan een persoon direct of indirect kan worden geïdentificeerd. Ofschoon er vandaag al een zekere nationale juridische basis bestaat voor de bescherming van dergelijke privacygevoelige informatie in de vorm van een Koninklijk Besluit uit 2001, blijft het toezicht op de naleving ervan vooralsnog erg beperkt. Ook de afwezigheid van een sanctionerende bevoegdheid voor de Privacycommissie heeft ervoor gezorgd dat dit thema tot op heden op weinig aandacht van de gemiddelde Belgische ondernemer kon rekenen. Met het van kracht worden van de Europese verordening (GDPR) vanaf mei 2018, wordt hierin een totale ommekeer gemaakt en zullen

ondernemingen vanaf dan torenhoge boetes riskeren bij het niet naleven van de door Europa opgelegde maatregelen.

Zonder hier in detail te willen treden over de concrete veranderingen en bijkomende aandachtspunten die de GDPR met zich mee zal brengen, staat het vast dat een groot deel van de bekommernissen binnen bedrijven en organisaties in de nek van de IT-afdeling terecht zal komen. Zo zal men er bijvoorbeeld strikter op moeten toezien dat alle opgeslagen data correct en noodzakelijk zijn, dat de gebruikte softwaresystemen voldoende bescherming bieden voor een veilige verwerking ervan en zullen heel wat bestaande documenten aan de normen van GDPR moeten worden aangepast. We geloven er sterk in dat Passwerk een erg nuttige rol kan spelen in het kader van deze tijdrovende taken en we zullen deze interessante opportuniteit de komende periode mee opnemen in ons aanbod naar de markt. Zo kunnen Passwerkers bijvoorbeeld worden ingezet in het kader van volgende GDPR-gerelateerde activiteiten:

## ***Optimalisatie van de kwaliteit van data***

- Data cleansing
- Controle van data
- Inbrengen van gegevens
- Corrigeren van data volgens bepaalde criteria
- Updaten van gegevens, bestanden



### ***Aanpassen van documenten***

- Controle en aanpassen van allerlei clausules in documenten, contracten enz. (vb. documenten waarin verwezen wordt naar regelgeving rond privacy)
- Invoeren of wijzigen van clausules op templates (vb. meldingen waarvoor gegevens gebruikt worden, goedkeuring vragen voor bijhouden van gegevens enz.)
- Aanpassen van teksten op website
- Anonimisering van bepaalde gegevens in documenten

### ***Testing***

- Testing van allerlei procedures
- Testing van user and access management (vb. specifieke steekproeven rond bepaalde users, controle van uitdiensttredingen etc.)
- Testen van aangepaste software
- Statisch testen van allerlei documenten en processen

### ***Documenteren***

- Opbouwen en aanpassen van allerlei documentatie rond GDPR

Dit zijn slechts enkele voorbeelden van mogelijke opdrachten waarvoor Passwerk kan worden ingezet. Ziet u nog andere mogelijkheden, twijfel dan niet ons te contacteren om deze verder te bespreken.



**General  
Data  
Protection  
Regulation**

# Neurowrx promoot tewerkstelling van mensen met autisme



Begin 2017 werd 'Neurowrx Inc' opgericht in Canada. Passwerk leverde voor de organisatie één van de vijf board directors. Neurowrx is een wereldwijd netwerk van bedrijven, vzw's en individuen die samenwerken om tewerkstelling van mensen met autisme te bevorderen in de STEM-sectoren (Science, Technology, Engineering and Math).

## **Missie**

De missie van Neurowrx is samen op langere termijn wereldwijd vijfduizend zinvolle jobs te creëren voor mensen met autisme.

## **Waarde**

De leden van Neurowrx onderschrijven de waarden van transparantie, kwaliteit, zelfstandigheid, samenwerking en diversiteit.

Om deze principes te realiseren zullen we:

- Een forum voorzien voor mensen met een autismespectrumprofiel, werkgevers van mensen met autisme en de bredere economische gemeenschap om de tewerkstelling van mensen met autisme in STEM-beroepen te verhogen.
- Beste praktijken delen en promoten en samenwerken om de tewerkstelling van mensen met autisme in STEM-activiteiten te bevorderen.
- De sterktes, talenten en economische voordelen die neurodiversiteit kan bieden vanuit een grote en bekwame groep van mensen met autisme, bij de gemeenschap promoten.
- Beperkingen wegnemen en mogelijkheden vergroten voor mensen met autisme, zodat zij hun persoonlijke doelstellingen op het vlak van tewerkstelling kunnen realiseren.
- Een model van delend leiderschap toepassen waaraan alle aangesloten leden deelnemen en bijdragen.
- Een open netwerk gebruiken waarin leden

met dezelfde toewijding aan kwaliteitsvolle kennisdeling, vaardigheden en ervaringen (zowel positief als negatief) die op hun eigen manier invulling kunnen geven.

### ***Wereldwijd netwerk***

Hopelijk mag Neurowrx, dat pas is opgestart en waartoe nog leden officieel moeten toetreden, de komende jaren uitgroeien tot een waardevol netwerk waarin samen verder kennis wordt opgebouwd, gedeeld en ingezet ten voordele van de tewerkstelling van mensen met autisme.

Dit netwerk sluit aan bij wat Passwerk altijd voor ogen heeft, namelijk zoveel mogelijk mensen met een autismespectrumprofiel aan het werk helpen en hen maatschappelijk de plaats geven die éénieder verdient.

Hopelijk kunnen we voldoende organisaties en bedrijven overtuigen om tot Neurowrx toe te treden, zodat deze organisatie de nodige financiële slagkracht krijgt om haar doelstellingen te realiseren.

# Kort Nieuws

Vanuit Zuid-Korea en Filipijnen  
interesse voor Passwerk

## Zuid-Korea

이수민

to Passwerk From South Korea



26-6-2017

Toegegeven, wanneer we een mail als bovenstaande binnenkrijgen, dan zijn wij niet onmiddellijk geneigd die te openen. Misschien gaat het om een virus, of om een zoveelste aanbod van goedkope elektronica...

Vermoedelijk was de nieuwsgierigheid deze keer groter dan anders en werd de mail dus toch maar geopend. Het bleek gelukkig geen spam. De mail kwam van studenten van de Zuid-Koreaanse Yonsei Universiteit die geïnteresseerd zijn in ons model. Midden juli bezochten zij zowel Passwerk als gelijkaardige Europese bedrijven om met die ervaring in hun land een haalbaar model te ontwikkelen.



*Dirk Rombaut met rondom hem de vier studenten uit Zuid-Korea*

## Filipijnen

Na een eerste contact via Skype, kwamen begin augustus Amy en Erik op bezoek voor een eerste inhoudelijke sessie rond ons bedrijfsmodel. Een tweede sessie met focus op jobcoaching vond al eind augustus plaats. De eerste verkennende gesprekken met verschillende stakeholders in de Filipijnen zijn positief verlopen en doen vermoeden dat de opstart van een softwaretestbedrijf voor mensen met autisme ook daar haalbaar kan zijn. Als dat in toekomstige gesprekken wordt bevestigd, dan is het de bedoeling van Amy en Erik om in principe volgend jaar een met Passwerk vergelijkbaar bedrijf op te starten. Wij hopen dat hun plannen haalbaar blijken en dat ze succesvol hun bedrijf kunnen uitbouwen. Zij mogen alvast op ons blijven rekenen op het vlak van kennis- en ervaringsoverdracht. Zoals altijd zullen ook zij



*Amy en Erik op de sofa met jobcoach Yolande Pacco na de sessie rond jobcoaching*

onze aanpak, ons model en onze tools moeten vertalen naar de lokale realiteit.

## Passwerk verwelkomt vijf nieuwe talenten

In de vorige Passmap hadden we het al over de hoge nood aan extra test engineers. Heel wat nieuwe, concrete marktopportunities maakten het risico alsmar groter dat we op termijn niet meer accuraat zouden kunnen inspelen op de verwachtingen van toekomstige klanten. Het organiseren van een nieuw assessment drong zich op. Hierdoor zouden we voor onszelf weer wat extra ademruimte kunnen creëren, voornamelijk door het opnieuw vergroten van het aantal opties tijdens het matchen met de noden van de markt.

De uitgebreide selectieprocedure die aan het begin van de zomer werd opgestart, leverde uiteindelijk het gewenste aantal geslaagde kandidaten op. Sinds ongeveer een maand biedt Passwerk namelijk vijf bijkomende test engineers aan. Inmiddels werden al voor haast ieder van hen erg gunstige vooruitzichten gecreëerd, wat het orga-



*van links naar rechts: Gert, Joris, Aillan, Bert en Jonas*

niseren van een nieuw assessment in het najaar alweer op de agenda heeft gezet. We wensen onze nieuwe talenten alvast alle succes toe!

## Vorbereidingen voor viering tienjarig jubileum van Passwerk volop aan de gang

De voorbereidingen voor onze viering eind november zijn volop aan de gang. De 'save the date' is inmiddels uitgestuurd en de verschillende video's die 's avonds op verschillende video-schermen zullen worden gepresenteerd, zijn inmiddels opgenomen. In deze video's leggen zowel Passwerkers, klanten, diverse stakeholders als bedrijven uit ons internationale netwerk getuigenissen af. Na de viering zullen deze video's ook op onze website bekeken kunnen worden.



*Opname van video's die op viering van tienjarig bestaan worden getoond*

