

PASSWERK

'INZETTEN OP SPECIFIEKE TALENTEN VAN MENSEN'

Voor bepaalde IT-opdrachten doet Baloise Insurance een beroep op Passwerk. Dat bedrijf zet mensen met een autismespectrumprofiel (ASP) in voor het testen van software en andere kwaliteitsbewakingsopdrachten in IT, zoals datacontrole, invoer van gegevens, ... Passwerk bundelt een economische en een sociale dimensie en sluit daarmee perfect aan bij de visie van Baloise Insurance op het vlak van Biversity*.

Passwerk mocht een tijdje terug 10 kaarsjes uitblazen. 'We zijn een decennium geleden gestart vanuit de vraag hoe we mensen met een autismespectrumprofiel en een normale tot hoge begaafdheid een plek konden geven in het dagelijkse arbeidscircuit, steekt Directeur Nico De Cleen van wal. 'Welke activiteit was het best geschikt om zoveel mogelijk mensen aan de slag te krijgen? Een groot percentage van die mensen werkt graag met de computer, maar het gamma aan IT-jobs is uiterst breed. Een belangrijke troef van mensen met een autismespectrumprofiel is dat ze veel oog hebben voor detail. Ze bijten zich ergens in vast tot het werk af is

of het probleem opgelost. Maar ze hebben ook nood aan structuur. Zo zijn we finaal uitgekomen bij het testen van software en andere IT-services waarbij procedures een belangrijke rol spelen.'

Hoeveel mensen met een autismespectrumprofiel stelt Passwerk vandaag al tewerk?

Nico De Cleen: Dat zijn er nu om en bij 100. We hopen om tegen eind 2018 de kaap van 120 te ronden. Onze mensen worden in heel wat verschillende sectoren ingezet: de financiële en verzekeringsbranche, telecom, logistiek, ... Vaak zijn onze klanten

grote bedrijven. Dat is op zich niet onlogisch, want in grote ondernemingen zijn er doorgaans meer procedures en is er meer structuur dan in een kleine kmo. En dat is de perfecte omgeving voor iemand met een ASP.

Passwerk heeft vandaag kantoren in Antwerpen en Limburg, en weldra openen we een zetel in West-Vlaanderen. Dat geeft ons de kans om in die regio meer lokale mensen in te zetten. We overwegen verder om een partnership aan te gaan in Wallonië. We vinden het trouwens erg belangrijk om onze kennis en ervaring te delen met anderen. Zo hebben we gelijkaardige bedrijven helpen opstarten in Duitsland en Canada.

VOORBEREIDING EN SELECTIE

De werknemers van Passwerk worden intensief bijgestaan door een van de 9 jobcoaches binnen het bedrijf. Die jobcoaches hebben doorgaans een psychotherapeutische achtergrond. Hun taak bestaat erin om de Passwerkers te begeleiden, zodat die geen last hebben van de negatieve gevolgen van hun ASP. Maar het gaat verder: de jobcoaches moeten er in samenspraak met de opdrachtgever voor zorgen dat de Passwerkers hun specifieke talenten maximaal kunnen benutten. Want dat is positief voor de betrokken medewerkers, voor het bedrijf en uiteraard ook voor Passwerk zelf.

Hoe verloopt de voorbereiding bij het bedrijf waar de Passwerkers aan slag gaan?

Nico De Cleen: De Passwerker zelf wordt op zijn taak voorbereid door zijn jobcoach. Aan de klant, het bedrijf waar de Passwerker aan de slag gaat, vragen we om één vast aanspreekpunt te hebben. Dat maakt het makkelijker om afspraken te maken. Voorts organiseren we steeds een site survey, waar we nagaan in welke kantooromgeving onze mensen precies zullen terechtkomen. Ten slotte geven we een korte sensibiliseringspresentatie aan de betrokken werknemers van het bedrijf, waarin we hen concrete tips geven over de communicatie met de Passwerkers en hen uitleggen wat ze precies mogen verwachten. Eenmaal de Passwerker aan het werk is bij de klant, wordt hij verder begeleid door zijn of haar jobcoach. Daarnaast voeren we één kort overleggesprek per maand met ons aanspreekpunt bij de klant.



ARIANE BERCKMOES

Wat houdt zo'n site survey in?

Nico De Cleen: Mensen met een autismespectrumprofiel kunnen zich langer concentreren op een bepaalde job dan andere mensen. Maar dan mogen ze niet te veel afgeleid worden. Tijdens zo'n site survey gaan we onder andere na of de Passwerker in een druk landschapskantoor zat terecht komen, met veel visuele prikkels. In dat geval stellen we bijvoorbeeld voor om de Passwerker met zijn rug naar het landschap te draaien, zodat hij zich makkelijker zal kunnen concentreren. Als er te veel auditieve prikkels zijn, dan vragen we een hoofdtelefoon voor de Passwerker, of eventueel een aparte ruimte. Meer aanpassingen zijn echt niet nodig.

Hoe vindt Passwerk de mensen met een ASP die op zoek zijn naar een job?

Nico De Cleen: We hebben het geluk dat Passwerk veel media-aandacht krijgt. Daardoor komen er heel wat spontane sollicitaties binnen. We merken dat mensen met een autismespectrumprofiel het waarderen dat ze die beperking bij ons mogen hebben. Meer nog, we mikken echt op mensen met hun profiel. Een sollicitatiegesprek verloopt bij ons helemaal anders dan elders. Een klassiek sollicitatiegesprek zou voor mensen met een autismespectrumprofiel een stressfactor kunnen zijn. Bij ons kiezen de klanten bewust voor mensen met een ASP. Wij bekijken binnen Passwerk zelf welk profiel de klant zoekt en stellen vervolgens de juiste mensen aan. De jobcoach speelt in dit verband een belangrijke rol.

*Biversity: Diversity-project van Baloise Insurance (zie Magazine nr. 13)



NICO DE CLEEN

NICO DE CLEEN

'We vertrekken steeds vanuit de sterktes van de Passwerker, niet vanuit diens beperkingen.'



ARIANE BERCKMOES

NICO DE CLEEN

Organiseert Passwerk zelf een selectieproces?

Nico De Cleen: Jazeker. We leggen geen diplomaveristen op. Wel testen we het leervermogen van de sollicitanten op bachelor- en masterniveau. Vervolgens houden we een assessment gedurende een viertal weken. Eenmaal dat achter de rug is, krijgt de kandidaat-Passwerker een opleiding tot software test engineer. Dat wordt gegeven door een externe organisatie. Daarna is de man of vrouw klaar voor zijn of haar eerste externe opdracht. De totale doorlooptijd van deze voorbereidingsperiode bedraagt om en bij 3 maanden.

ANDERE AMBITIES, SPECIFIEKE TALENTEN**Welke bijzondere talenten hebben mensen met een autismespectrumprofiel?**

Nico De Cleen: Ik durf stellen dat de gemiddelde Passwerker een hogere kwaliteit aflevert omdat hij of zij meer oog voor detail heeft. Ook vinden mensen met een ASP sneller bepaalde fouten, ontdekken ze andere problemen en kunnen ze zich langer geconcentreerd inzetten. Ze werken zeer nauwgezet. Globaal gezien hebben Passwerkers een sterkere focus dan gemiddeld en zijn ze gedreven, zeg maar koppiger, om een probleem te vinden. Passwerkers leren voorts heel snel bij. Al deze eigenschappen zorgen ervoor dat software testing een ideale opdracht is voor mensen met een ASP. Mensen met een autismespectrumprofiel denken anders dan 'neurotypicals' (mensen zonder autismespectrumprofiel). Stel, een bedrijf controleert de sterkte van loden buizen. Wanneer een machine zonder enig probleem 240.000 buizen produceert, dan zal een neurotypical er automatisch van uitgaan dat de productie van de 240.001^e buis wel probleemloos zal verlopen. Bij iemand met een autismespectrumprofiel is dat niet zo. Die zal tevens de productie van die 240.001^e buis consequent controleren.

Hebben mensen met een autismespectrumprofiel gelijkaardige ambities als andere werknemers?

Nico De Cleen: Over het algemeen hebben Passwerkers eerder horizontale ambities, in die zin dat ze zich graag verder willen specialiseren in een bepaald domein. Dat maakt dat sommige Passwerkers zich op die manier in bepaalde bedrijven bijna onmisbaar gemaakt hebben. Verticale ambities, zoals doorgroeien tot een coördinatorfunctie of nog hoger in de hiërarchie, hebben onze mensen meestal niet. Maar als dergelijke ambities er toch zijn, dan gaan we uiteraard bekijken of en hoe we die kunnen realiseren.

Het inzetten van mensen met een ASP kan bedrijven op HR-vlak een besparing opleveren. Binnen ondernemingen is er sowieso een zeker verloop doordat mensen verticale ambities hebben. Passwerkers ambiëren die stap hoger op in de hiërarchie minder vaak. Ze houden ervan om zo lang mogelijk dezelfde stoel te bekleden.

Werkt Passwerk vooral met langlopende contracten?

Nico De Cleen: Zowat 60 % van onze mensen zijn op recurrente basis tewerkgesteld. Soms is dat voor een langere termijn, maar in bepaalde gevallen is dat voor een periode van slechts 2 tot 3 maanden. Ook is het mogelijk dat een Passwerker twee projecten op deeltijdse basis combineert, bijvoorbeeld 2 dagen per week bij bedrijf A en drie bij bedrijf B. In specifieke situaties is het mogelijk dat de Passwerker vanuit ons eigen kantoor werkt. Dat kan bijvoorbeeld als het project zeer kort is of als het kantoor van de klant niet bereikbaar is met het openbaar vervoer.

DREMPELVREES BIJ DE KLANTEN?**Bestond er binnen Baloise Insurance enige vorm van drempelvrees voor het inzetten van Passwerkers?**

Ariane Berckmoes, Director ICT: Neen, zeker niet. Passwerk beschikt al over zoveel positieve getuigenissen en best practices dat niemand binnen Baloise Insurance nog aan de meerwaarde ervan twijfelde. Bovendien hebben veel mensen binnen Baloise Insurance uit hun eigen persoonlijke leven al ervaringen gehad met mensen met een autismespectrumprofiel.

Passwerk voorzag de nodige begeleiding van onze werknemers, om hen uit te leggen hoe ze het best met de Passwerkers omgaan. Dat is binnen Baloise Insurance zeer goed verlopen. We zien het project met Passwerk eerder als het inzetten van mensen met bepaalde talenten om een bepaald doel beter te bereiken. Het gaat er zeker niet om dat we mensen met een beperking een plaats proberen te geven enkel en alleen vanuit een motief in het genre van corporate social responsibility.

Nico De Cleen: We vertrekken steeds vanuit de sterktes van de Passwerker, niet vanuit diens beperkingen. We proberen maatwerk te leveren bovenop het competentie management.

EXTRA TROEF IN 'WAR FOR TALENT'

Ariane Berckmoes: Binnen de IT-sector woedt de 'war for talent' enorm hevig. Het komt er voor Baloise Insurance op aan om creatiever om te springen met bepaalde vacatures en niet zomaar mee te gaan in een opbodproces. Passwerk is daarvoor zeker een deel van de oplossing: 'we hire the attitude or talent, and then train the skill'. Vroeger moesten bedrijven vanuit corporate social responsibility een plaats zoeken voor mensen met een beperking. Vandaag zijn we ervan overtuigd dat het gewoon een heel verstandige keuze is, want die mensen hebben bepaalde talenten.

We gaan in de toekomst nog veel meer op zoek moeten gaan naar het juiste talent op de juiste plaats. Binnen Baloise Insurance hebben we trouwens af te rekenen met een uitdaging op het vlak van juniorisatie binnen IT. Nogal wat IT-medewerkers binnen onze maatschappij gaan binnen 10 tot 15 jaar met pensioen. We zijn dus vragende partij voor interessante oplossingen om talent te kunnen werven en behouden. Passwerk is er daar zeker één van.

Ziet u mogelijkheden voor Passwerk om uit te breiden, bijvoorbeeld naar andere sectoren?

Nico De Cleen: Absoluut. Buiten de IT-branche bereiden we projecten voor calculatoren in de bouwsector voor en voor X-ray-screeners op de luchthaven. Maar ook binnen IT is er nog diversificatie mogelijk. Zo hebben we TRPlus opgericht, wat staat voor Top Resources Plus. Dat bedrijf onderzoekt de mogelijkheden voor Passwerkers inzake big data, development, ...

Bedankt voor dit gesprek! ◀