

Vermenging PSP-PmAH

- Situatieschets
- Juridische aspect
- Organigram aanpassing
- Personeel:
 - Management
 - Werkleiders
 - Doelgroep
- Stakeholders
- Overgieten met “sausje”
- Aandachtspunten

Situatieschets

- Oude RVB Mivavil beslissing
- Opmaak reddingsplan
- Bespreking WSE – Stad Vilvoorde – RVB Mivavil
- Beslissing AV Mivavil 26/9/2012= Bestuurlijke verankering
- Start activiteiten in Mivavil

Juridische constructie

- Mivavil en Televil blijven 2 aparte vzw's
- Type "Personele Unie"
- Technische Bedrijfseenheid
- Volatiele opdrachten in Mivavil
- Textielsortering als vangnet:
 - Kringwinkel Televil huurt deel gebouw Mivavil
 - Verhuis Textielatelier: werknemers PSP en werkleiders
 - Enclave in "eigen huis "
- Gewerkt vanuit "vraag" principe

Processen

- “Lean” Methodiek had al ingang gevonden
- Opdelen processen in stappen
- Proef gedaan met inschakelen medewerkers om beter beeld te krijgen
- Tempo geen probleem, “Beslis” momenten door PSP met ervaring in activiteit laten doen
- Inschakeling in meerdere ateliers: speelgoed, boeken, huisraad
- Automatisering processen: oa textielsortering

Organigram

- Operationeel organigram integratie: opmaak zelfde aansturing
 - Ondersteunende functies voor iedereen
 - Boekhouding, HR centraal
 - Inschuiven siteverantwoordelijke naast andere operationele verantwoordelijken
- Invullen capaciteit tot maximum

Personeel

- Management
 - Lonen zo gelijk mogelijk
 - Extra's naargelang mogelijkheden
 - Uniformiseren werkafspraken en –regels
 - Investeringsen gedaan
 - 1 Technische Bedrijfseenheid
 - Invoeren overleg met 1 planningverantwoordelijke
 - Flexibiliteit stimuleren

Personeel

- Werkleiders
 - Positieve: experimenteren met vermenging doelgroep
 - Weerstand wegwerken: vraag creëren
 - Werkleider aangeworven met enkel als taak atelier => 1 team
 - Actievere rol trajectbegeleiding: duidelijke scheidingslijn

Personeel

- Doelgroep
 - Taalcoach ingeschakeld
 - Procesflow opgemaakt met zicht op inschakeling medewerkers (bvb zittend werk/ beslismomenten..)
 - Proberen matchen taken en competenties/ mogelijkheid uit te testen
 - Nieuwe deeltaken opgestart:

Overgieten met sausje

- Gezamenlijke identiteit : filmpje laten maken
- Soort interne “Open Bedrijvendag” voor familieleden en stakeholders
- Personeelsfeest gedaan: BBQ in lokalen BW

Aandachtspunten

- Correcte taakverdeling
- Waakzaam voor negatieve beïnvloeding
- Weerstand allochtonen tov gehandicapten
- Wijze van aansturen verschillend: mondigheid, aanvaarden van hiërarchie,