

Case study Foodsavers Mechelen

Foodsavers Mechelen, een initiatief van Stad Mechelen en Ecoso vzw, is in januari 2020 opgestart als een van de pilots van Flavour om voedselverspilling tegen te gaan. Het team haalt voedseloverschotten van groenten, fruit, vlees, zuivel, droge voeding en NON-food op, waarna deze worden gesorteerd en herverdeeld over lokale sociale organisaties.

Met die activiteit wordt zinvolle tewerkstelling gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij Foodsavers Mechelen zijn twee vrijwilligers en zeven personen met afstand tot de arbeidsmarkt werkzaam met verschillende statuten: artikel 60, lokale diensteneconomie en maatwerk. Dit zorgt voor een evenwichtig profiel wat betreft duurtijd van de trajecten en profielen van de leerwerknemers. De leerwerknemers krijgen bij Foodsavers Mechelen de kans om zinvolle werkervaring op te doen en om belangrijke competenties aan te leren zodat zij kunnen doorstromen naar reguliere arbeid in de voedings- of logistieke sector.

Zelfsturende teams

Binnen FS Mechelen staat Ecoso vzw in voor de coaching en begeleiding van de werknemers. Er wordt sterk ingezet op zelfsturende teams. Dit wil zeggen dat de medewerkers gezamenlijk verantwoordelijk zijn en instaan voor de taken, activiteiten en productkwaliteit binnen het gehele logistieke proces van ophalen van de voedseloverschotten tot levering. Deze bottom-up aanpak zorgt ervoor dat de medewerkers onderdeel zijn van het proces en het stimuleert een gevoel van eigenaarschap.

Met uitzondering van de voorbereidende administratieve taken, voeren de medewerkers alle taken zelfstandig uit. Om dit te faciliteren wordt het proces zo eenvoudig mogelijk gemaakt. Zo wordt er bv gewerkt met brede categorieën van fruit, groente, zuivel, diepvries. Afnemers kunnen dus niet aangeven welk product zij willen ontvangen, bv '30 kilo tomaten en 20 kilo aardappelen', maar hebben enkel de keuze uit de categorieën en het aantal bakken. Wel kunnen afnemers bv aangeven welk type desserts ze willen ontvangen of als zij specifieke groenten wensen te ontvangen, zoals bv enkel soepgroenten voor sociale restaurants. Deze manier van werken is ook meer haalbaar voor grotere distributieplatformen en is een manier om tegemoet te komen aan de onvoorspelbaarheid van de leveringen; je weet immers niet altijd wat je op voorhand binnenkrijgt.

Op de werkvloer zijn twee taken en verantwoordelijkheden te onderscheiden, namelijk die van magazijniers en chauffeurs. Vanwege het kleine team worden zij verwacht polyvalent inzetbaar te zijn. In de praktijk wordt de meest ervaren medewerker ingezet als lijnverantwoordelijke om het gehele proces in goede banen te leiden. Ook zijn er altijd coaches aanspreekbaar voor vragen.

Leren op de werkvloer

Maria, de werkvloerbegeleider, is nauw betrokken bij de 'onboarding' van nieuwe medewerkers. Tijdens een intensief begeleidingstraject leren nieuwe medewerkers de organisatie en de werkzaamheden kennen.

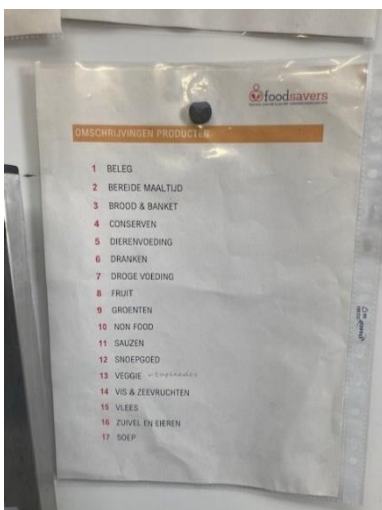
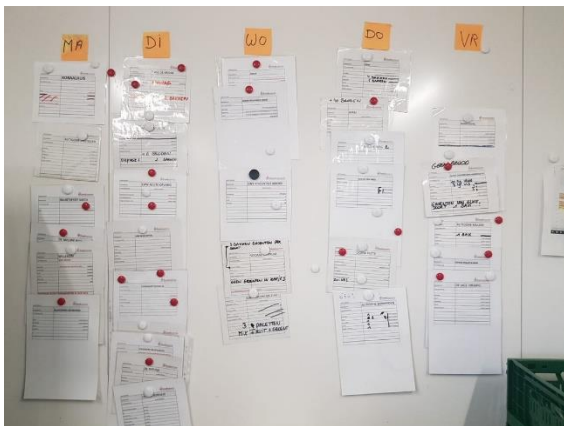
Nieuwe werknemers krijgen eerst uitleg over het huisreglement, de do's en don'ts, en de belangrijkste afspraken omtrent voedselveiligheid. Om voeling te krijgen met de organisaties en de eindgebruikers van de producten, mensen in voedselarmoede, gaan de magazijniers de eerste week mee op pad met meer ervaren chauffeurs. Marie geeft daarbij per organisatie nog mee waar zij voor staan, bv of het een leefgroep is, een voedselbedeling, mensen met een beperking, jongeren, etc., zodat de nieuwe magazijniers ook zelf leren inschatten wat ze aan welke organisatie meegeven. Deze

ervaring helpt hen dus bij het klaarmaken van de leveringen maar verhoogt ook de motivatie omdat ze weten waarvoor en voor wie ze werken.

Vanaf de tweede week krijgen de magazijniers een training omtrent het logistieke proces. Dit gebeurt volledig op de werkvloer. Hierbij worden zij intensief begeleid door Maria. Gedurende ongeveer een week staat zij naast de nieuwe werknemer op de werkvloer. Zij toont alles voor en geeft gedetailleerde uitleg bij de verschillende stappen in het logistieke proces.

Zodra dat goed loopt, worden de nieuwe medewerkers via een vorm van 'peer-learning' begeleid, waarbij zij aan meer ervaren medewerkers worden gekoppeld die de opdracht krijgen om de nieuwe medewerker te ondersteunen. Om dit te laten slagen is het belangrijk dat er altijd een gemengd profiel qua ervaringen aanwezig is. Na ongeveer een maand kunnen de nieuwe medewerkers zelfstandig werken.

Om ook de computervaardigheden te ontwikkelen, maken magazijniers zelf de leveringsbonnen. Aan de hand van codes die zij ingeven op de computer komen de categorieën automatisch naar voren. Zij moeten dan enkel nog het aantal kilo's ingeven en de organisatie aanklikken. Zij printen de leveringsbonnen zelf uit.



De chauffeurs worden opgeleid om zo snel mogelijk zelfstandig te werken. De eerste twee weken rijden zij mee met een ervaren chauffeur totdat ze alle klanten hebben gezien. Zij krijgen een rittenblad mee waarop met kleurcodes de ophalingen (in oranje) en leveringen (in groen) staan aangegeven. In elke bak wordt een kaartje gelegd met de naam van de klant opdat de chauffeurs

weten voor wie wat is. De chauffeurs doen occasioneel ook magazijnwerk, maar doen dit nooit zelfstandig. Zij volgen enkel orders op van de magazijniers.



Het trainen op de werkvloer is voor deze doelgroep een meerwaarde. In plaats van klassiek les te krijgen in een aparte ruimte, hebben zij meer baat bij 'hands on' leren. Dit helpt hen ook bij het leren van de Nederlandse taal. Op de werkvloer gaat dit namelijk sneller dan in een klaslokaal. Een uitzondering hierop is de uitleg die zij krijgen in het bureau van Maria over voedselhygiëne op basis van een informatiebundel. Zij krijgen deze bundel ook mee naar huis.

Aanvullend aanbod van externe opleidingen

Aanvullend is er, afhankelijk van het statuut van de werknemer, ook een aanbod van externe opleidingen. Zo kunnen vaste medewerkers van Ecoso opleidingen volgen die door Ecoso zelf worden aangeboden, zoals bv computervaardigheden of assertiviteitstraining. Artikel-60 medewerkers krijgen vrijstelling van het OCMW om via het Centrum voor Volwasseneneducatie of Ligo, Centra voor Basiseducatie, Nederlandse lessen te volgen. Andere werknemers moeten dit na de werkuren volgen. Vanuit Groep Intro wordt er individuele begeleiding op de werkvloer aangeboden voor LDE of maatwerkers. Hierbij staat een taalcoach letterlijk naast de werknemer, moedigt hem aan om steeds Nederlands te praten en corrigeert als er fouten worden gemaakt.

Maria probeert de werknemers zoveel mogelijk te stimuleren om aan de opleidingen deel te nemen zodat ze met een zo groot mogelijke rugzak kunnen doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt.

Inspraak werknemers

De platte organisatiestructuur van Ecoso wordt doorgetrokken naar de werknemers zodat zij mee inspraak krijgen. Elke maand wordt er een teamvergadering georganiseerd waarbij de werknemers wordt gevraagd naar wat wel en niet goed loopt op de werkvloer en of zij verbeteringsuggesties hebben. Een voorbeeld hiervan is het FIFO-systeem voor de diepvries. Omdat er nog geen vriescel is wordt gewerkt met losse frigo's wat soms wat chaos oplevert. Een van de medewerkers opperde het idee om op elke diepvries een post-it te kleven met de datum van invriezen. Het gaat vaak om kleine aanpassingen zoals deze, maar inspraak is wel een grote meerwaarde voor de werknemers; het stimuleert hun betrokkenheid en geeft hen het gevoel dat ze in plaats van enkel uitvoerders, ook iets betekenen in de werking van de organisatie.

Aandachtspunten en uitdagingen

Niet alles loopt altijd van een leien dakje. Op woensdag is Maria niet aanwezig en staat het team er alleen voor. Maria merkt dat op dat gezien de staat van het magazijn de dag erna er dan niet altijd even hard wordt doorgewerkt.

Ook is het belangrijk voor de werkvloerbegeleider om constant te herhalen wat is afgesproken. Het kan dan bv gaan over afspreken met betrekking tot voedselhygiëne, maar ook over andere zaken op de werkvloer, zoals het sluiten van de koelcel opdat het niet te veel verbruikt, of procedures omtrent het leeggoed. Bij deze laatste gaat het om de registratie van de binnengekomen en geleverde bakken. Een deel van de bakken komt van de veiling en moet terug worden ingeleverd om te voorkomen dat er voor moet worden betaald. De bakken die niet zijn teruggekomen worden gefactureerd aan de klant. De handmatige registratie hiervan is dus een secuur werkje.



Omdat de meeste werknemers anderstalig zijn, is de Nederlandse taal vaak een drempel in het overbrengen van informatie. Om zeker te zijn dat de werknemer het goed heeft begrepen vraagt Maria daarom altijd om te herhalen wat ze heeft gezegd. Voor moeilijkere termen worden vertalingstools als Google Translate gebruikt. Ook wordt soms aan werknemers met dezelfde contacttaal gevraagd om iets uit te leggen.

Tips voor goede werkvloerbegeleiders

- De achtergrond van de werkvloerbegeleider is belangrijk. Heeft deze een opleiding gevolgd waarbij begeleidingscompetenties zijn ontwikkeld of minimaal de theorie heeft meegekregen over bepaalde problematieken en hoe je daar het best mee omgaat?
- Zorg voor een back-up voor de werkvloerbegeleider, een team waar je als coach op kunt terugvallen, kunt ventileren en je het gevoel geeft er niet alleen voor te staan.
- Wees toegankelijk als coach. Heb respect voor je medewerkers en creëer een veilige werkomgeving. Zorg dat de werknemers weten dat ze met alles bij je terecht kunnen.
- Stel je flexibel op en probeer waar mogelijk mee te bewegen met de noden en behoeften van de werknemers.
- Stimuleer een positief werkklimaat door werknemers complimentjes te geven en te bedanken voor hun inzet en flexibiliteit.