INTER-VIEW

MET CELIA PITLO



Celia aan het werk bij de afdeling Ontvangst

V Kun je jezelf kort voorstellen? Wat is je functie bij Heigo en wat houdt jouw rol in?

Mijn naam is Celia Pitlo en ik ben teamleider op de afdeling Ontvangst bij Heigo. Binnen mijn functie zorg ik er samen met mijn team voor dat binnenkomende goederen op de juiste manier worden ontvangen, administratief worden verwerkt en op de juiste plek in het magazijn terechtkomen. Daarbij zijn kwaliteit, efficiëntie en een goede voortgang van het logistieke proces belangrijk.

Naast deze dagelijkse werkzaamheden begeleid ik collega's die op de werkvloer wat extra ondersteuning nodig hebben. Voordat ik bij Heigo begon, had ik nog niet eerder gewerkt met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ik heb binnen Heigo de mogelijkheid gekregen om mij hierin verder te ontwikkelen en ben inmiddels gecertificeerd HARRIE. HARRIE staat voor Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk.

Als HARRIE ben ik een vast aanspreekpunt voor collega's die bijvoorbeeld door psychische, verstandelijke of lichamelijke omstandigheden extra ondersteuning kunnen gebruiken. Daarbij kijk ik naar wat iemand kan, welke werkzaamheden daarbij passen en welke begeleiding nodig én haalbaar is. Het uitgangspunt blijft dat iedereen binnen zijn of haar mogelijkheden een goede en waardevolle bijdrage levert aan het werkproces.

INTER-VIEW

MET CELIA PITLO



PSO Trede 3

V Kun je in je eigen woorden uitleggen wat PSO inhoudt en wat PSO Trede 3 betekent voor Heigo?

PSO laat zien in hoeverre een organisatie werkgelegenheid biedt aan mensen die een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Met PSO Trede 3 zit Heigo op het hoogste niveau van de prestatieladder. Dat betekent dat we aantoonbaar werkgelegenheid bieden aan mensen die bijvoorbeeld door een arbeidsbeperking of andere omstandigheden moeilijker aan een passende baan komen.

Voor Heigo betekent inclusief ondernemen dat we kijken naar mogelijkheden. Welke werkzaamheden passen bij iemand, wat kan iemand zelfstandig uitvoeren en waar is eventueel extra begeleiding nodig?

Daarbij moet er wel een goede balans zijn. Heigo is een commercieel bedrijf en uiteindelijk moeten de werkzaamheden goed, veilig en efficiënt worden uitgevoerd. Inclusief ondernemen betekent voor mij daarom niet dat alles altijd mogelijk moet worden gemaakt. Het betekent dat we serieus onderzoeken wat wél mogelijk is en proberen werkzaamheden zo in te richten dat zowel de medewerker als de organisatie daar baat bij heeft.

Op de werkvloer zien we bijvoorbeeld dat deze collega's heel sterk zijn in werkzaamheden met een duidelijke structuur en vaste taken. Wanneer werkzaamheden goed aansluiten bij iemands kwaliteiten, kan iemand een volwaardige en waardevolle bijdrage leveren aan het totale proces. Dat is voor mij waar sociaal én verantwoord ondernemen samenkomen.

INTER-VIEW

MET CELIA PITLO



Celia aan het werk bij de afdeling Ontvangst

V Je werkt dagelijks met collega's die binnen de PSO-doelgroep vallen. Hoe ervaar je dat binnen jouw team en welke uitdagingen zie je?

Ik ervaar het als mooi en waardevol werk, maar het brengt ook uitdagingen met zich mee. Binnen het team zie ik dat collega's elkaar steeds beter leren begrijpen en ondersteunen. Soms pakken collega's uit zichzelf een rol op die ik normaal gesproken zou vervullen.

"Het is mooi om te zien dat het niet alleen bij mij ligt."

Tegelijkertijd moeten we ook realistisch zijn. Niet iedere medewerker kan dezelfde werkzaamheden uitvoeren of hetzelfde werktempo aan. Dat kan soms tot vragen of frictie leiden binnen het team, bijvoorbeeld wanneer andere collega's het gevoel krijgen dat zij daardoor extra werkzaamheden moeten verrichten.

Daar moeten we open over kunnen zijn. Inclusief werken kan alleen goed functioneren wanneer er een goede balans blijft tussen wat iemand nodig heeft, wat het team kan opvangen en wat vanuit de bedrijfsvoering noodzakelijk is. De extra begeleiding van één medewerker mag bijvoorbeeld niet structureel ten koste gaan van de begeleiding van de rest van het team of van de voortgang van het werk.

Voor mij is juist dát een belangrijk onderdeel van mijn rol als teamleider en HARRIE: zoeken naar een werkbare balans waarbij we rekening houden met individuele mogelijkheden, maar tegelijkertijd duidelijke verwachtingen en grenzen stellen.

INTER-VIEW

MET CELIA PITLO



Celia staat met haar HARRIE-certificaat

V Wat vind jij belangrijk bij het begeleiden en ondersteunen van deze collega's op de werkvloer?

Voor mij begint goede begeleiding met duidelijkheid. Iemand moet weten wat er van hem of haar wordt verwacht, welke werkzaamheden passend zijn en waar eventuele grenzen liggen.

Daarbij vind ik het belangrijk om eerlijk en realistisch te zijn. Dat sluit ook goed aan bij de R en E van HARRIE: Realistisch en Eerlijk. Wanneer bepaalde werkzaamheden niet passend zijn, bijvoorbeeld vanwege een beperking of omdat de werkzaamheden niet zelfstandig, veilig of op het benodigde niveau kunnen worden uitgevoerd, moeten we daar duidelijk over zijn.

Tegelijkertijd kijken we altijd eerst naar wat wél mogelijk is. Soms kan een andere taak, een aangepaste instructie of tijdelijk wat extra begeleiding ervoor zorgen dat iemand uiteindelijk steeds zelfstandiger kan werken.

Ik betrek de medewerker daar zelf zoveel mogelijk bij. Hoe ervaar je het werk? Waar loop je tegenaan? En denk je zelf dat bepaalde werkzaamheden bij je passen? Op die manier ontstaat een eerlijk gesprek over mogelijkheden én verantwoordelijkheden.

Het doel van begeleiding is voor mij uiteindelijk niet om zoveel mogelijk ondersteuning te blijven geven, maar juist om iemand waar mogelijk zelfstandiger te laten functioneren en een duurzame bijdrage te laten leveren aan het team en het werkproces.

INTER-VIEW

MET CELIA PITLO



Celia aan het werk bij de afdeling Ontvangst

V Wat zie je dat werk en onderdeel zijn van een team voor deze collega's kan betekenen?

Werk kan voor deze collega's veel betekenen. Het geeft structuur, sociale contacten en de mogelijkheid om te laten zien wat iemand kan. Op de werkvloer zijn ze onderdeel van het team en worden ze gewaardeerd om de bijdrage die ze leveren.

"Ze krijgen waardering voor wat ze wel kunnen, in plaats van te horen wat ze niet kunnen."

Voor mij is daarbij belangrijk dat iemand niet alleen een plek binnen het bedrijf hééft, maar ook daadwerkelijk een bijdrage levert. Iedereen doet dat binnen zijn of haar eigen mogelijkheden, maar uiteindelijk werken we als team samen om onze dagelijkse werkzaamheden goed uit te voeren.

Werk kan daarnaast bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling en zelfvertrouwen. Sommige collega's leren bijvoorbeeld beter samenwerken, communiceren of omgaan met verschillende situaties. Dat is mooi om te zien.

Maar het werkt ook andersom: Heigo heeft gemotiveerde medewerkers nodig die binnen hun mogelijkheden verantwoordelijkheid nemen voor hun werkzaamheden. Als die twee kanten goed bij elkaar komen, heeft zowel de medewerker als de organisatie daar voordeel van.

INTER-VIEW

MET CELIA PITLO



Celia aan het werk bij de afdeling Ontvangst

V Kun je een voorbeeld noemen van iets waar je in de praktijk trots op bent, zonder dat je daarbij namen hoeft te noemen?

Een mooi voorbeeld is een collega die op de afdeling begon met veel motivatie en een goede arbeidsinzet, maar nog nauwelijks wist wat het werk precies inhield en hoe de processen binnen de afdeling liepen.

In het begin was daarom relatief veel begeleiding nodig. Ik heb bewust tijd gemaakt om werkzaamheden rustig uit te leggen, duidelijke verwachtingen te geven en vertrouwen op te bouwen. Naarmate het werk beter werd begrepen, kon de begeleiding steeds verder worden afgebouwd.

Na ongeveer een halfjaar draait deze collega goed mee binnen de organisatie. De werkzaamheden worden steeds zelfstandiger uitgevoerd en er is veel meer inzicht ontstaan in het totale werkproces.

> ***"Daar ben ik trots op. Trots op de collega, maar ook op het resultaat van de begeleiding en de tijd die daarin is geïnvesteerd."***

Voor mij laat dit voorbeeld goed zien wat we proberen te bereiken. Extra begeleiding aan het begin kan een investering zijn, maar het doel is dat iemand zich ontwikkelt, zelfstandiger wordt en uiteindelijk een waardevolle bijdrage levert aan het team en onze bedrijfsvoering.

INTER-VIEW

MET CELIA PITLO



Celia staat met het PSO Trede 3 certficicaat

V Waarom vind jij het belangrijk dat Heigo als organisatie ruimte biedt aan mensen voor wie deelnemen aan de arbeidsmarkt niet altijd vanzelfsprekend is?

Ik vind het belangrijk dat mensen een eerlijke kans krijgen om te laten zien wat ze kunnen. Voor sommige mensen is het vinden en behouden van passend werk minder vanzelfsprekend. Als werkgever kunnen we kijken of binnen onze organisatie werkzaamheden beschikbaar zijn die aansluiten bij hun mogelijkheden.

Daarbij moeten we wel realistisch blijven. Heigo is een commercieel bedrijf en een arbeidsplaats moet uiteindelijk voor beide kanten passend en werkbaar zijn. We kunnen begeleiding bieden en waar mogelijk rekening houden met individuele omstandigheden, maar er zijn ook grenzen aan wat binnen een functie, een team en onze bedrijfsvoering mogelijk is.

Juist wanneer die balans goed is, heeft inclusief ondernemen volgens mij echte waarde. De medewerker krijgt de mogelijkheid om zich te ontwikkelen, zelfstandig te werken en onderdeel te zijn van een team. Tegelijkertijd krijgt Heigo een medewerker die binnen zijn of haar mogelijkheden een concrete bijdrage levert aan het bedrijfsproces.

Voor mij is dat waar PSO en inclusief ondernemen uiteindelijk om draaien: niet alleen iemand een plek geven, maar samen zoeken naar een duurzame situatie waarin zowel de medewerker als de organisatie tot hun recht komen.