

voor en achter
de schermen
van sociale
ondernemingen

Theatermaker Arne Sierens

“Ik ontmoet constant mensen in crisissituaties”



Lieven Annemans:
“Wij moeten de kwaliteit
van het leven verbeteren”



Koenraad Debackere:
“Hoe kunnen we het zorgsysteem
verder innoveren?”

Bart Moens: “Inclusief ondernemen is geen rocket science”

Hoe haalt Rode Kruis-Vlaanderen het beste uit de vrijwilligers?



04

Dirk Malfait
Wat leren de relanceplannen ons?



06

Koenraad Debackere & Lieven Annemans
Sociale ondernemingen en het herstelplan



10

Katrien De Baets & Koen Deweer
De loodzware prijs van de lockdown



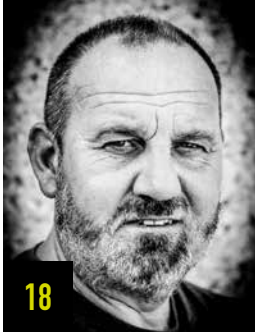
12

Caroline Steyaert
Een enorme financiële kater



14

Roel Eerlingen
Zorgverleners op adem laten komen



18

Patrick Vandamme
Beter voor milieu en de portefeuille



21

Peter Wollaert
SDG's: voorbij de goede bedoelingen



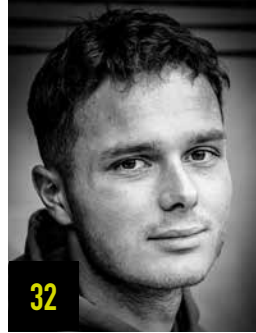
24

Arne Sierens
Theater over mantelzorg



28

Luc Van Waes & Ingrid Lieten
Impact door samen te werken



32

Zinho Vanheusden
Het goede doel van de voetbalheld



34

Danielle Dierckx
Cultuurhuis met sociale ambities



37

Paul Stessens
Tweede kans voor spullen en mensen



44

Kirsten D'Hooghe & Katleen Schueremans
Nieuw project voor inclusief ondernemen



46

Bart Moens
De voordelen van inclusief werken



49

Matthias Vermael
Elke dag circus voor iedereen



52

Pieter Verstraeten & Nick Hermans
Win-win voor werkgever en werknemer



56

Greet Ramon & Nele Smets
Impact zorgt voor motivatie



60

Kaat Peeters
Hoe moet je een betere wereld achterlaten?



62

Philippe Vandekerckhove
Ideeën oogsten zonder eindeloze palavers



66

Kathleen Van Brempt
Hoe sociaal is de Green Deal?

Aan de slag!

“Sociale ondernemingen zijn een essentiële en noodzakelijke schakel in het totale ondernemerslandschap”, zegt Koen Debackere als voorzitter van het economisch relancecomité.

Zij hebben in opdracht van de Vlaamse Regering duidelijke aanbevelingen geformuleerd: inzetten op digitalisering, innovatie en duurzaamheid. Sociale ondernemingen kunnen en moeten hierin durven voorop te lopen. Verso heeft de Vlaamse Regering er reeds op gewezen dat behalve leiders in het beheersen van de gezondheids crisis, de sociale ondernemingen uitdrukkelijk een partner willen zijn zowel in de economische als maatschappelijke relance.

Dat vraagt op het terrein veel entrepreneurship en intrapreneurship. Om sociale ondernemingen hierin te begeleiden en ondersteunen, bieden de verschillende federaties samen met Verso en met de hulp van VLAIO #sterkondernemen een mooi aanbod bootcamps en lerende netwerken aan over deze thema's. Surf eens naar Groeilabz.be en ontdek het zelf!



Natuurlijk moeten ook de omstandigheden gecreëerd worden om hiermee aan de slag te gaan. Binnen de Serv en in het overleg met de Vlaamse Regering benadrukt Verso steeds dat sociale ondernemingen evengoed toegang moeten krijgen tot de programma's die de regering opstart om ondernemingen hierin te steunen.

Digitalisering, innovatie, investeringen en duurzaamheid zijn ook kernthema's die Verso samen met de federaties op tafel legt tijdens de sociale onderhandelingen om een zesde VIA-akkoord te kunnen afsluiten. En uiteraard willen we in dit akkoord ook stappen vooruit zetten in de valorisering en harmonisering van arbeidsvoorwaarden, de werkbaarheid en de werkdruk, maar ook het verhogen van de instroom. Aan de slag!

Ingrid Lieten, directrice Verso



Ieder zijn relanceplan?

Deze zomer heeft de Vlaamse regering heel wat huiswerk meegekregen waarmee ze haar relancebeleid na corona kan stutten. Behalve de rapporten van de maatschappelijke en economische relancecomités, heeft minister Hilde Crevits ook nog een expertenrapport over de relance van de Vlaamse arbeidsmarkt ontvangen en heeft de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (Serv) verschillende adviezen gepubliceerd (zie *kader*). We vroegen onze arbeidsmarktexpert, Dirk Malfait, om de rapporten tegen elkaar af te wegen.

▶ **De Vlaamse regering heeft heel wat experten aan het werk gezet om te kijken hoe we sociaal-economisch uit deze crisis kunnen geraken. Levert dat een even breed scala aan meningen op?**

Dirk Malfait: "We zien eigenlijk dat de kernboodschappen vaak erg gelijklopend zijn. Ik ben dus niet bang dat de ministers door het bos de bomen niet meer zullen kunnen zien. Maar we merken toch wel dat 'de duivel soms in de details zit', zoals men zegt. Als je gaat kijken hoe de verschillende experts een en ander willen concretiseren, dan zie je daar wel degelijk verschillen in. Maar er zijn toch ook een aantal punten waar de sociale partners grondig op afwijken van de expertencomités."

▶ **Zoals?**

"De grootste verschillen in visie zijn er op het vlak van het belang van het sociaal overleg, de invulling van de steun aan bedrijven en de voorgestelde investeringen in infrastructuur. Het zal je niet verbazen dat de sociale partners een goed sociaal overleg en de betrokkenheid van de sociale partners bij de relanceplannen onontbeerlijk vinden: op ondernemings-, sector- en interprofessioneel niveau. Bij de verschillende expertencomités vind je tot mijn verbazing nauwelijks iets terug over sociaal overleg. Het economisch relancecomité stelt zelfs voor om het aantal overlegstructuren, raden en platformen te herbekijken, lees 'te schrappen'. Voor ons als sociale partners is dit natuurlijk geen goed idee:



om van de sociaal-economische relance een succes te maken, moet je heel de samenleving meekrijgen. Onze ondernemingen, zelfstandigen en werknemers gaan al die plannen wel moeten waarmaken op het terrein.”

▶ En wat zijn de discussiepunten op vlak van de steun aan bedrijven?

“Daar is het vooral een kwestie van hoe snel men wil gaan. De Serv pleit voor een geleidelijke aanpak, waarbij de financiële en fiscale steunmaatregelen nu genereus mogen zijn, maar gaandeweg meer gericht moeten worden op enerzijds gezonde ondernemingen en anderzijds de maatschappelijke uitdagingen van de toekomst. Het economisch relancecomité wil veel sneller gaan en de focus zo snel mogelijk verleggen naar toekomstgerichte investeringen in drie doorbraakthema’s: digitalisering, verduurzaming en gezondheidseconomie. Hoewel het standpunt van het economisch relancecomité wel te begrijpen is – de middelen zijn beperkt en Vlaanderen kan niet op alle domeinen een leidende rol spelen – vrezen de sociale partners wel een sociaal en economisch bloedbad als je te snel een aantal bedrijven en sectoren loslaat.”

▶ Wat zijn tot slot de verschillende standpunten over infrastructuur?

“Laat me eerst beklemtonen dat er ook heel veel zaken zijn waar iedereen het over eens is: het feit dat we de sociale maatregelen en de economische maatregelen samen moeten bekijken is een heel belangrijke. Alle actoren vragen ook een toekomstgerichte invulling van de relance door synergieën te zoeken met digitalisering, klimaat, circulariteit, mobiliteit, wonen, gezondheid, armoede, innovatie, enzovoort.”

“Het belang van overheidsinvesteringen, bijvoorbeeld in infrastructuur, om ons uit de crisis te halen is ook zo’n breed gedeelde zorg. Mobiliteit staat daarbij hoog op alle prioriteitenlijstjes. Het zorgt niet alleen voor meer tewerkstelling, maar het zorgt er bijvoorbeeld ook voor dat we met zijn allen minder lang in de file staan. Ik denk wel dat de nota’s van de Serv daar wel nog iets verder springen door bijvoorbeeld ook de capaciteitsuitbreiding van het Albertkanaal voor het

goederenvervoer mee te nemen of de uitbreiding van de traminfrastructuur in functie van de grote tewerkstellingspolen zoals de nationale luchthaven.”

“Een ander belangrijk punt dat ik niet terugvind bij de expertencomités is het belang van investeringen in woningrenovatie. Met het oog op het verlagen van ons energieverbruik, maar ook het aanpakken van sociale ongelijkheid een heel belangrijke, volgens mij.”

▶ Hoe moet het nu verder?

“Eerst en vooral is het nu natuurlijk uitkijken naar de Septemberverklaring van de Vlaamse regering (*bij het ter perse gaan had de Septemberverklaring nog niet plaatsgevonden, nvdr.*) Maar ook daarna ligt er veel werk op tafel om de plannen verder te concretiseren. Voor ons blijft het belangrijk dat de sociale partners daarbij betrokken worden, maar ook dat we deze kans aangrijpen om onze economie en maatschappelijk weefsel te enten op een socialere en duurzamere leest.”

De Serv-adviezen vind je op www.serv.be.

Wat na Covid-19?

Verso gaat graag samen met jou verder met de discussie over de rol van sociale ondernemingen in de relance. We hebben daarom zowel Lieven Annemans als Koenraad Debackere uitgenodigd op 23 november in The Egg in Brussel om de rapporten van hun expertencomités toe te lichten. We zullen hier ook in gesprek gaan met de directeurs van de verschillende werkgeverskoepels in de social profit om te horen welke lessen zij trekken uit deze gezondheids crisis en hoe sociale ondernemingen ook centraal kunnen staan in de relance.

Meer informatie over dit event:
www.verso-net.be





Sociale ondernemingen in de relance

Corona hakt – hier de verleden tijd ‘hakte’ gebruiken, zou voorbarig zijn – flink in op onze (sociale) economie en onze maatschappij. Met het oog op een snel en krachtig herstel richtte de Vlaamse Regering zowel een Economisch als een Maatschappelijk Relancecomité op met daarin onafhankelijke experts. Hun taak: aanbevelingen formuleren die als basis kunnen dienen voor de begroting 2021 (lees: de politieke keuzes en het prijskaartje dat daaraan vasthangt) en de meerjarenraming.

Midden juli stelden beide comités hun rapport voor. Wat zijn de krachtlijnen? En wat is de rol van de sociale onderneming in het herstel? Recto Verso vraagt het aan voorzitters **Koenraad Debackere** en **Lieven Annemans**, pikt er enkele kersen uit en legt – een deel van – de puzzel.

ECONOMISCH RELANCECOMITÉ

Koenraad Debackere

Experten: Wouter De Geest, Geert Noels, Stijn Baert, Marion Debruyne en Ans De Vos.

Titel van het rapport: *Vlaanderen, welvarender, weerbaarder en wervender.*

Een kans om te verbeteren en te vernieuwen

“De coronacrisis leert ons iets over zowel de kwetsbaarheid als de weerbaarheid van onze economie. Ik stel vast dat heel veel ondernemers en ondernemingen kijken naar nieuwe opportuniteiten en gebruik maken van de diverse overheidsmaatregelen om door de crisis te geraken. Aan de andere kant zijn er ook sectoren en ondernemingen die heel kwetsbaar zijn, vaak omdat fysieke nabijheid met de klant er heel belangrijk is: horeca, evenementen... Maar ook daar zie ik dat mensen nadenken over nieuwe businessmodellen, nieuwe manieren om de klant te benaderen. De crisis is een aanzet tot creativiteit en innovatie. Die prikkel willen we ook geven in ons economisch plan: we streven ernaar dat die weerbaarheid ook ontstaat door vernieuwing en innovatie.”

“Hetzelfde geldt voor sectoren zoals het onderwijs en de zorg. Als we zien hoe snel de ziekenhuizen in paraatheid gebracht werden, merken we ook daar een grote weerbaarheid. We kunnen bij de pakken blijven zitten en vaststellen dat het allemaal kommer en kwel is – en dat is het in

zekere zin ook wel – maar beter is om deze situatie als een kans aan te grijpen om te verbeteren en te vernieuwen.”

5 keuzes voor een vitaler Vlaanderen

Het rapport belicht vanuit verschillende dimensies en lagen wat ons te doen staat om Vlaanderen welvarender, weerbaarder en wervender te maken. Het economische relancecomité bepleit vijf doorbraken, vijf keuzes om het momentum van de crisis aan te grijpen om fundamentele veranderingen in alle sectoren te bewerkstelligen:

1. Inzetten op de digitale economie
2. Kiezen voor een circulaire, duurzame economie
3. Onze zorgeconomie vernieuwen en versterken.
4. De arbeidsmarkt dynamiseren: zorgen dat het spanningsveld tussen vraag en aanbod vermindert en de uitdaging van de flexibele loopbanen en werk-werk transitie aanpakken
5. Van Vlaanderen een permanent lerende samenleving maken: leren is werken, werken is leren

Of zoals in het rapport wervend staat: werkend Vlaanderen, digitaal Vlaanderen, duurzaam Vlaanderen, zorgzaam Vlaanderen en lerend Vlaanderen.

*We moeten samen
aan de slag, dat
kan niet zonder
de betrokkenheid en
steun vanuit de zorg*
Koenraad Debackere

Noodzakelijke schakel

“Sociale ondernemingen zijn een essentiële en noodzakelijke schakel in het totale ondernemerslandschap. We weten ook dat die sociale ondernemingen een cruciale rol spelen in het zorggebeuren. Het zijn echte ondernemingen, wat betekent dat het initiatief om eigen modellen te ontwikkelen, eigen doelen na te jagen bij de ondernemingen zelf kan gelegd worden. Vandaar ons warm pleidooi: ondernemerschap is niet alleen iets wat zich afspeelt in een hypercompetitieve en commerciële internationale markt, maar ook iets wat zich afspeelt in de maatschappelijke sfeer en met andere ondernemingsvormen, denk aan coöperatieve structuren. Het is die rijkdom en schakering die ons economisch weefsel wendbaar en weerbaar maakt, en dat verdient de volle aandacht en de volle steun.

Ik denk dat het belangrijk is dat een organisatie zoals Verso – als vertegenwoordiger en associatie van sociale ondernemingen – mee zijn rol speelt in beleidsverband en ondernemingen helpt om te innoveren en ze alles wat nodig is om performant te zijn aanreikt.”

Innovatie in de zorg

“Ik verwijs naar onze economische invalshoek ‘zorgzaam Vlaanderen’. We hebben gezien hoe weerbaar en wendbaar die sector is, maar ook onder welke druk die komt te staan. We pleiten dan ook voor een integrale innovatie in die zorgsector (eerstelijnszorg, zorg voor ouderen, mantelzorg...). Vraag is: hoe kunnen we het zorgsysteem verder innoveren? Dat gaat om de innovatie ín de zorg (nieuwe geneesmiddelen, nieuwe behandelingen), maar evengoed over de innovatie ván de zorg. Om dat concreet uit te werken en vorm te geven, moeten we samen aan de slag, dat kan niet zonder de betrokkenheid en steun vanuit de zorg.”

***Sociale ondernemingen
zijn een essentiële en
noodzakelijke schakel
in het totale
ondernemerslandschap***

Koenraad Debackere



MAATSCHAPPELIJK RELANCECOMITÉ

Lieven Annemans

Experten: Ive Marx, Liesbet Stevens, Pieter Ballon, Inge Vervotte, Wouter Duyck, Elke Hermans, Sabine Bourgeois en Alexandra Smarandescu.

Titel van het rapport: *We zijn open. Vlaanderen herleeft.*

Klappen incasseren en kansen grijpen

“Hoe kunnen we het maatschappelijk weefsel op korte termijn herstellen? Dat is een van de vragen die de Vlaamse Regering ons voorlegde. En dat maatschappelijke weefsel is wel degelijk gescheurd. De cijfers laten niets aan de verbeelding over. TeleOnthaal krijgt een kwart meer oproepen. De CLB's moeten ongeveer een kwart meer tussenkomen voor problemen thuis. Acht op de tien Vlamingen hebben tijdens de lockdown noodzakelijke zorg uitgesteld. Bijna de helft van de jongeren kent financiële problemen door de crisis. En zo kunnen we nog even doorgaan.”

“Desondanks zijn er ook positieve trends: we zijn meer gaan thuiswerken, wat de mobiliteit ten

goede komt. Zes op de tien Vlamingen die nooit aan sport deden, gaf aan sinds de lockdown meer te bewegen. Als we dat in stand kunnen houden... Zestig procent gaf aan meer tijd door te brengen in de natuur – laat ons dat ook verder stimuleren. Het zijn stuk voor stuk positieve hefbomen die we niet meer mogen loslaten.”

“Er zijn heel wat studies gebeurd die aangeven hoe de mensen zich voelen. Ons pleidooi: maak een maatschappelijk dashboard zodat we de komende jaren permanent kunnen meten hoe het gesteld is met de kwaliteit van de samenleving en de kwaliteit van leven van de Vlamingen.”

Naar een gelukkiger Vlaanderen

“Of onze aanbevelingen een aanzet zijn in de richting van een ‘ander’, ‘beter’ of gelukkiger Vlaanderen? Het is geen geheim dat het mijn ambitie is om de gemiddelde Belg gelukkiger te maken. Wat maakt gelukkig? De mate waarin je je gelukkig voelt hangt af van

- je woon- en leefomstandigheden
- veiligheid en zekerheid (ook financieel)
- de kwaliteit van je sociale relaties (verbondenheid)
- je geestelijke en lichamelijke gezondheid
- de mate waarin je zelf kan bepalen wat je doet of laat (autonomie)
- de mate waarin je erin slaagt rust te krijgen in je geest

Al die factoren kunnen ons geluk positief beïnvloeden, en allemaal worden ze geraakt door deze crisis. Er is dus serieus wat werk aan de winkel. Met onze adviezen willen wij de kwaliteit van het leven van de mensen verbeteren, op korte en op langere termijn.”

Werk werkbaar maken werkt

“We verwachten dat bedrijven maatschappelijk verantwoord ondernemen en de kwaliteit van werk au sérieux nemen. Dat geldt uiteraard ook voor sociale ondernemingen die per definitie een maatschappelijk doel hebben. Ook in die bedrijven is kwaliteit van werk een absoluut aandachtspunt. Wat daarbij kan helpen is bijvoorbeeld de werkbaarheidscheque. Elk bedrijf heeft recht op 10.000 euro om intern na te gaan wat de kwaliteit is van het werk, hoe groot de jobtevredenheid is, enzovoort. Met de cheque kunnen ze ook een consultant om advies vragen met het

oog op verbeteringen. Ik geef dit ene praktische voorbeeld omdat het essentieel is om uit de crisis te geraken, om mensen te activeren en de samenleving opnieuw te doen draaien. Sociale ondernemingen kunnen nog meer het voortouw nemen, en ook andere sectoren laten zien dat werk werkbaar maken wel degelijk werkt.”

De nieuwe stad is gezonder en ecologischer

“Ons rapport bevat heel wat onderbouwde adviezen op verschillende domeinen. Als ik er een mag aanstippen dat aansluit bij de voorstellen van het economische relancecomité om van klimaat een groeipool te maken: de 15-minutenstad. Lichtend voorbeeld van het idee is Parijs, waar ze het hebben over ‘la ville du quart d’heure’. Burgemeester Anne Hidalgo werkt er aan een radicale make-over van de Franse hoofdstad. In de 15-minutenstad streef je ernaar dat de bewoners van een stad of gemeente op een kwartiertje wandelen of fietsen alle essentiële functies vinden: winkels, kantoren, scholen, gezondheidszorg, sport, cultuur en ontspanning. Als we daarop inzetten, betekent dat een boost voor de economie die leidt tot een gezondere en meer ecologische manier van leven.”

Krachtige relance alleen mogelijk door goed overleg

Een van de puzzelstukjes om tot een geslaagde relance te komen is uiteraard de inbreng van de sociale partners. Het zal enkel door de inzet van vele sociale ondernemingen, werknemers en het bedrijfsleven zijn dat Vlaanderen deze gezondheids- en economische crisis te boven komt. Daarom vragen de sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (Serv), waar Verso deel van uitmaakt, om betrokken te worden bij het op punt stellen en uitrollen van de relanceplannen van de Vlaamse regering. De komende weken willen de sociale partners samen met de Vlaamse regering het relanceplan op de rails zetten en een akkoord sluiten over alle sociaal-economische terreinen die cruciaal zijn voor de relance.

Een belangrijke voorwaarde voor die relance is alvast dat het virus onder controle wordt gebracht. Momenteel zijn we nog altijd niet in staat om nieuwe opstoten fijnmazig aan te pakken. De sociale partners hebben in een open brief aan de regering al vijf prioritaire aandachtspunten gedefinieerd:

Iedereen zo snel mogelijk weer veilig aan boord:

VDAB moet tijdelijke werklozen en schoolverlaters snel en kwaliteitsvol begeleiden om langdurige werkloosheid te vermijden. Meer algemeen moet de prioriteit liggen op een versterkt arbeidsaanbod, een verhoogde arbeidsmobiliteit, een inclusieve en diverse arbeidsmarkt, sociale innovatie en een versnelde omslag naar levenslang leren.

Investerings als hefboom voor de economie:

snel te realiseren overheidsinvesteringen zijn cruciaal voor de relance. Ze moeten inspelen op infrastructuurnoden met de grootste economische en maatschappelijke impact zoals renovatie van gebouwen, zorginfrastructuur, duurzame transportinfrastructuur, energie-infrastructuur en digitale infrastructuur.

Aandacht voor welzijn en koopkracht: bijzondere aandacht is nodig voor de ondersteuning van de koopkracht en het inkomen van kwetsbare gezinnen via het groeipakket, kinderopvang, huursubsidie en -premie.

Impact op de begroting: de Vlaamse regering moet de financiële impact van haar beleid goed bewaken. Om de houdbaarheid van de overheidsfinanciën op langere termijn te vrijwaren is een grondige evaluatie van de ontvangsten en uitgaven van de Vlaamse begroting aangewezen.

Daadkrachtige overheid: vandaag is er meer dan ooit nood aan leiderschap, zekerheid en stabiliteit door heldere en doordachte maatregelen waarvan het doel voor iedereen duidelijk is. We hebben plannen en scripts nodig voor mogelijke scenario's in alle beleidsdomeinen.


Welke rol voor sociale ondernemingen?

Op 23 november lichten Lieven Annemans en Koenraad Debackere de rapporten van hun expertencomités toe. We gaan ook in gesprek met de directeurs van de verschillende werkgeverskoepels in de social profit om te horen welke lessen zij trekken uit deze gezondheids crisis en hoe sociale ondernemingen centraal kunnen staan in de relance.

Meer informatie: www.verso-net.be/agenda



ONDERNEMEN TIJDENS CORONA

A man and a woman are standing in a grassy field. The man, on the left, is wearing a dark green t-shirt and light blue jeans, leaning against a large, rusted metal pillar. The woman, on the right, is wearing a colorful, patterned dress and is also leaning against a similar pillar. The background is filled with green foliage and trees.

Voor mensen met een beperking heeft de online samenleving van tijdens de lockdown een onaanvaardbaar zware prijs

**“Andere keuzes
maken voor mensen
met een beperking”**



Konekt versterkt mensen met een beperking en bouwt aan een inclusieve samenleving. Toen Covid-19 toesloeg, moest de organisatie zich razendsnel transformeren. De interne reorganisatie – meer thuiswerk, meer digitale vergaderingen, meer samenwerking over muren heen – is een blijver voor Katrien De Baets en Koen Deweer. “Maar voor mensen met een beperking heeft de online samenleving van tijdens de lockdown een onaanvaardbaar zware prijs.”

“**W**e moesten al onze activiteiten stopzetten”, blikt Deweer terug. “We hadden snel door dat die crisis niet snel zou overwaaien. Daarom hebben we zo snel mogelijk online activiteiten proberen op te zetten. Dat was niet vanzelfsprekend voor mensen met een cognitieve beperking, maar met de nodige introducties en ondersteuning zijn we daar toch in geslaagd.”

“We hebben er alles aan gedaan om de isolatie van mensen met een beperking tegen te gaan. Neem nu Brake-Out, een leerprogramma van drie jaar voor mensen met een verstandelijke beperking. Het programma maakt hen niet alleen zelfstandiger en veerkrachtiger, het zorgt ook voor een netwerk en een vriendengroep. Van de ene op de andere dag viel dat allemaal weg. We hebben niet alleen snel individuele coaching voorzien, we hebben ook zo veel mogelijk online groepssessies opgezet. Er was de voorbije maanden ontzettend veel eenzaamheid en sociale deprivatie. Zeker bij mensen met een beperking, die vaak al in een soort van permanente lockdown zitten. We hebben er alles aan gedaan om de band te behouden en hen te blijven opvolgen.”

Fysieke activiteit zo snel mogelijk weer opgestart

Toen het weer kon, heeft Konekt zo snel mogelijk de fysieke activiteiten weer opgestart, legt De Baets uit. “Eerst zijn die online sessies nog nieuw en leuk. We hebben een danscompagnie voor mensen met een beperking en die eerste keren online dansen, dat was geweldig. Maar al snel is alleen ook maar alleen. We zijn terug begonnen met groepjes van twee, dan drie, dan vier, dan vijf. Als professionele gezelschappen opnieuw mochten repeteren, waarom onze

danscompagnie dan niet? Het is niet omdat het mensen met een beperking zijn dat ze niet even gedreven en even professioneel aan een voorstelling werken.”

“Konekt maakt deel uit van verschillende sectoren: de culturele, de socioculturele, welzijn... Al die sectoren hadden aparte maatregelen en richtlijnen. We zijn creatief geweest. We hebben de richtlijnen gevolgd die de minst zware impact hadden op mensen met een beperking.”

Rebelleren bij een tweede lockdown

Het is iets wat De Baets van het hart moet: “De Covid-19-maatregelen hebben een heel zware impact gehad op de meest kwetsbare mensen in de samenleving. Ze zijn als laatsten uit de lockdown mogen komen. Wij willen mensen met een beperking sterker maken en hun integratie in de samenleving versnellen. Dat is allemaal terug op nul gezet. Covid-19 heeft pijnlijk duidelijk gemaakt dat inclusiviteit helemaal onderaan het prioriteitenlijstje staat.”

“Als het tot een tweede lockdown zou komen, dan gaan we – samen met veel andere organisaties – ons rebelse kantje moeten tonen”, benadrukt Deweer. “Ik begrijp dat er strenge maatregelen nodig waren. Maar we moeten de vraag durven stellen of de problemen die we hebben gecreëerd niet zwaarder doorwegen dan het risico dat we indammen. Eenzaamheid, verveling, sociale deprivatie, integratie die stilvalt... Met de kennis die we nu hebben, gaan we in de toekomst andere keuzes moeten maken voor mensen met een beperking.”

We hebben er alles aan gedaan om de isolatie van mensen met een beperking tegen te gaan

“Je moet niet naar Azië om een andere cultuur te leren kennen”



AFS organiseert interculturele programma's, waarvan de internationale uitwisselingen voor scholieren uit de middelbare school de bekendste zijn. Door Covid-19 moesten duizenden jongeren in zeven haasten repatriëerd worden naar hun thuisland. De toekomst oogt nog altijd onzeker voor AFS, maar algemeen directeur Caroline Steyaert is strijdvaardig. "We hebben geen andere keuze dan te innoveren en onszelf opnieuw uit te vinden. Je moet niet naar de andere kant van de wereld om een andere cultuur te leren kennen."

Belgische scholieren gaan in de laatste jaren van de middelbare school een trimester tot een volledig schooljaar naar het buitenland, omgekeerd komen buitenlandse jongeren een paar maanden bij een Belgisch gastgezin wonen om hier naar school te gaan. AFS heeft ook buitenlandse vrijwilligerswerkprogramma's voor volwassenen.

Enorme repatriëringsoperatie

Covid-19 was een drama voor AFS, zegt Caroline Steyaert. "Eerst hebben we de programma's in China en Hongkong stopgezet, dan die in Italië en nog geen week later hebben we beslist om wereldwijd alle jongeren te repatriëren. We botsten op veel weerstand. Ouders begrepen niet waarom we hun kinderen uit het veilige Canada, Argentinië of Noorwegen terug naar het zwaar getroffen Vlaanderen haalden. Omgekeerd kregen we ook reacties van Belgische gastgezinnen: 'Je gaat onze uitwisselingsstudent toch niet terug naar Italië sturen?' Maar wat als de situatie in het buitenland zou escaleren – wat ook gebeurd is – en de gezondheidszorg in sommige landen zou instorten? Of wat als er een familielid zwaar ziek zou worden, en hun (klein)zoon of (klein)dochter niet meer uit België weg zou geraken?"

"Drie weken lang hebben we dag en nacht gewerkt om die hele operatie rond te krijgen. Onze lokale teams en vrijwilligers zijn echte helden, en ook heel wat ambassadeurs hebben ons fantastisch goed geholpen. Alle Belgische scholieren zijn terug thuis, alle buitenlandse uitwisselingsstudenten zijn terug thuis. Soms met een hele omweg omdat er amper nog vluchten waren, maar het is gelukt. Alleen één jongen uit Venezuela is nog altijd in België, het is voorlopig onmo-

gelijk om terug te keren."

"We zijn trots op die enorme repatriëringsoperatie, maar ze heeft natuurlijk voor een zware financiële kater gezorgd. Ook in België hebben we collega's moeten laten gaan. In sommige andere landen is de schade nog veel groter en was een faillissement onafwendbaar."

Van Latijns-Amerika naar Borgerhout?

AFS heeft de draad zo snel mogelijk weer opgepikt, benadrukt Steyaert. "We zijn onze uitwisselingen terug begonnen. Voorlopig vooral binnen Europa, we hopen in het najaar ook naar meer landen buiten Europa te kunnen trekken. Maar de situatie blijft onvoorspelbaar. Neem nu Latijns-Amerika, waar we bijzonder actief zijn. Er zijn landen die geen maatregelen hebben genomen, daar is het gezondheidsrisico veel te groot. Andere landen hebben dan weer zo'n strenge maatregelen genomen dat de economie op instorten staat. Daar dreigen sociale onlusten en is het veiligheidsrisico dan weer veel te groot."

We moeten leren leven met onzekerheid. Meer dan ooit moeten we innovatief zijn als organisatie.

"De internationale uitwisselingen zitten in ons DNA, maar ze blijven uiteindelijk maar een middel. We leggen niet al onze eieren in één mandje. We hebben ook virtuele programma's, en dichtbij huis is er nog heel wat ruimte voor intercultureel leren. Voor jongeren die buiten de stad wonen kan een verblijf bij gastgezinnen in Borgerhout of Sint-Joost zinvol zijn. En omgekeerd, natuurlijk. Je moet niet naar Azië of Latijns-Amerika om een andere cultuur te leren kennen."

Wil je zelf ook nadenken over de wendbaarheid van je organisatie? Neem dan deel aan een van de bootcamps rond changemanagement. Meer informatie op groeilabz.be.

“Dienend leiderschap is noodzakelijk voor werkbaar werk”

Na de acute stress tijdens de coronapiekt merkt Integro-directeur Roel Eerlingen vandaag vooral chronische vermoeidheid bij zijn mensen. In de acht woonzorgcentra van de groep staat de projectwerking minstens een paar maanden stil om de zorgverleners opnieuw op adem te laten komen. “Maar een betere financiering voor onze sector is de enige structurele oplossing voor werkbaar werk.”

Integro is een koepel van acht Limburgse woonzorgcentra. “Tijdens de eerste Covid-19-golf zijn vier van onze woonzorgcentra onaangestast gebleven, het virus is er niet binnengegaan. Twee huizen zijn middelmatig aangetast. Maar twee woonzorgcentra hebben het heel erg zwaar te verduren gekregen. Ze telden allebei een twintigtal overlijdens, op 80 à 90 bewoners. In een paar weken tijd een kwart van je bewoners verliezen, dat is een drama. Ook onze medewerkers deelden in de klappen, bijna de helft van onze personeelsleden in die twee huizen is besmet geraakt.”

Wanneer we Eerlingen spreken, heeft hij net een paar dagen vakantie in eigen tuin achter de rug. “Even ontkoppelen, al was dat niet evident. Ik hoor het van heel veel van onze medewerkers. Ze zijn weken, maanden zelfs, doorgestaan op adrenaline. Pas toen hun vakantie begon, merkten ze dat ze stikkapot zaten. Ze waren doodmoe, maar ze slaagden er toch maar heel moeilijk in om tot rust te komen. Veel mensen merken nu pas hoe hard de coronacrisis erin gehakt heeft.”

“In maart en april, op het hoogtepunt van de crisis, zag ik veel acute stressfactoren. De onzekerheid maakte onze mensen angstig. We kenden de ziekte niet, we wisten niet hoe ze zich verspreidde, we wisten niet hoe ze zich ontwikkelde. We hadden te weinig beschermingsmateriaal en we hadden te weinig testmateriaal. Vandaag

Mensen hebben afgezien, ze moeten op hun positieven komen. Het welzijn van onze mensen komt eerst. Altijd en overal

is die acute stress en angst stilaan verdwenen. We hebben nu wel voldoende beschermingsmateriaal, we kunnen testen, we weten veel beter hoe we het virus buitenhouden. Ik durf gerust stellen dat er vandaag weinig plekken veiliger zijn dan een woonzorgcentrum. Nu is het grootste probleem de chronische vermoeidheid.”

Psychologische ondersteuning

In volle coronacrisis konden medewerkers van Integro een beroep doen op psychologische hulp. “Tien procent van onze mensen heeft bij die psychologen aangeklopt. Ik vind dat een groot succes”, zegt Eerlingen. “We hebben ook sessies georganiseerd waar onze mensen hetzelfde konden doen onder collega’s. Die sessies waren een uitlaatklep waar mensen konden ventileren. Ze konden ervaringen uitwisselen, maar ze konden ook kwijt wat goed liep en wat niet goed liep op de vloer.”



Lokaal Dienstencentrum

Zorgloket

Assistentiewoningen

Woonzorgcentrum
Immaculata

Dorpsstraat 58

“Het grootste probleem bij onze teams is de vermoeidheid. Het is niet gemakkelijk om die aan te pakken. Werken in onze sector was al zwaar voor Covid-19. We zijn al jaren onderbestaft. Dat tekort aan personeel is nu natuurlijk nog nijpender. De job is ondertussen nog zwaarder geworden, nu je als zorgverlener voortdurend moet nadenken over wat mag, wat niet mag, wat je moet dragen, aan welke procedures je je moet houden. Handen wassen, ontsmetten, omkleden: dat is allemaal tijd die niet naar de bewoners kan gaan. Als je al tijd te kort hebt, weegt dat.”

“Daarom hebben we beslist om zeker de eerste vijf, zes maanden onze projectwerking *on hold* te zetten. Geen nieuwe pilootprojecten, geen nieuwe experimenten, we focussen volledig op de reguliere werking. Dat is jammer, want zo zal de noodzakelijke innovatie vertragen. Maar we hebben geen keuze. Mensen hebben afgezien, ze moeten in de mate van het mogelijke op hun positieven komen. Het welzijn van onze mensen komt eerst. Altijd en overal.”

Dienend leiderschap vs macholeiderschap

Dienend leiderschap is volgens Eerlingen een noodzakelijke voorwaarde om voor werkbaar werk te zorgen. “Van oudsher zegt een leider niet alleen wat medewerkers moeten doen en hoe ze het moeten doen, maar controleert hij dat ook nog eens. Dat is sturend leiderschap. Of macholeiderschap. Dat is ook in woonzorgcentra veel te lang de norm geweest. Leiders vroegen zich niet af hoe ze comfortabele omstandigheden konden creëren.”

“Dienend leiderschap draagt zorg voor mensen. Voor mij is dat gezond boerenverstand. Als dienende leider moet ik om te beginnen informeren. Ik moet uitleggen waarom we elke dag opnieuw doen wat we doen. Om medewerkers te motiveren, moeten ze weten wat hun inbreng precies is in dat grotere verhaal. Ik moet een kader en eindverwachtingen scheppen. En als ik iets niét weet, wat tijdens de coronacrisis voortdurend het geval was, dan moet ik dat ook eerlijk toegeven. Dat brengt me meteen bij de tweede eigenschap van een dienende leider: kwetsbaarheid. Pretendeer niet dat je alle vragen kan beantwoorden en alle problemen kan oplossen. Werkbaar werk is ook werk waar je voldoende creativiteit en autonomie hebt om zelf antwoorden en oplossingen te zoeken.”

“Een dienende leider coacht en faciliteert, maar stuurt niet. Dat moet ook meespelen in de samenstelling van teams. Nu maken we mensen vaak automatisch hoofdverpleegkundigen omdat ze een bepaalde anciënniteit hebben. We moeten meer kijken naar profielen. Hebben ze het juiste profiel om uit te groeien tot dienende leiders? Die overweging zou zwaarder moeten doorwegen, niet alleen het aantal kilometers op de teller.”

Lessen trekken

Eerlingen grijpt dit interview aan om toch nog een keer een oproep te doen aan de overheid. “Ik heb het, samen met mijn collega’s, al ontelbare keren gezegd, maar onze sector heeft écht nood aan een betere financiering. We hebben gemiddeld 0,6 voltijdse equivalenten per bewoner. Dat is extreem weinig, minder dan in andere sectoren ook.”

“Ik ben onwaarschijnlijk fier op onze helden. Mijn mensen hadden gemakkelijk thuis kunnen blijven op het hoogtepunt van de crisis, niemand had hen scheef bekeken. Maar ze zijn blijven gaan. Zelfs de mensen die zelf besmet waren, zijn in de Covid-afdelingen blijven werken. Onze medewerkers en onze bewoners hebben recht op een betere ondersteuning. We mogen niet zomaar opnieuw overgaan tot de orde van de dag, we moeten leren uit deze gezondheids crisis en deze welzijns crisis.”

***Kwetsbaarheid is belangrijk.
Pretendeer niet dat je alle
vragen kan beantwoorden
en alle problemen kan
oplossen***

Meet of scan de werkbaarheid binnen jouw organisatie met de werkbaarheidscheque

Als sociale ondernemer kan je sinds 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 een aanvraag indienen voor werkbaarheidscheques. In samenspraak met de Vlaamse sociale partners heeft de minister van Werk, Hilde Crevits, besloten om in reactie op de coronacrisis de focus van de werkbaarheidscheque te verruimen.

Concreet zijn er drie types acties toegevoegd aan de projectoproep:

- Aanpassingen aan de werkpost of de arbeidsorganisatie.
- Het versterken van de competenties van medewerkers als de onderneming haar arbeidscontext heeft moeten wijzigen onder invloed van corona.
- Maatregelen die de psychische weerbaarheid van medewerkers verhogen.

Meer informatie over de werkbaarheidscheques en de voorwaarden vind je op www.vlaanderen.be/werkbaarheidscheque-en-verhoging-kmo-portefeuille.

Subsidies voor acties rond werkbaarheid met ESF-oproep DRIVE

Indien er uit deze scan of meting acties komen, dan kan je voor het uitvoeren van die acties ook subsidies aanvragen. Die vallen onder de ESF-oproep 'Drive - op weg naar werkbaar werk'.

Acties die in aanmerking komen zijn o.a. het motiveren en ondersteunen van medewerkers, maatregelen om burn-out in de organisatie tegen te gaan, leidinggevenden ondersteunen in hun leiderschapscompetenties, acties om de autonome motivatie van medewerkers te vergroten...

Meer informatie over deze ESF-oproep vind je op www.esf-vlaanderen.be/nl/oproepen/drive-op-weg-naar-werkbaar-werk.



De Hoge Kouter in Kortrijk zit er warmpjes in

“Minder energie en meer comfort”

De jongeren van De Hoge Kouter in Kortrijk krijgen het een stuk comfortabeler in de klas en in de leefgroepen. Nieuwe gasketels, superisolerend glas, zonnepanelen, ventilatie ... Het was hoognodig in het bijna 50 jaar oude gebouw. De energiescan van het Vlaams Energiebedrijf bracht de knelpunten en mogelijkheden aan het licht, en toonde de weg naar subsidies.

Sociale ondernemingen die hun energiefactuur willen doen dalen en zo meteen werken aan hun klimaatdoelstellingen kunnen daarbij rekenen op het Vlaams Energiebedrijf (VEB). Dat werd in 2012 opgericht door de Vlaamse overheid om haar eigen gebouwenpark energievriendelijker te maken. Die doelgroep werd intussen flink uitgebreid. Sociale organisaties die vallen onder het VIPA (Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden), kunnen hun gebouwen gratis laten scannen.

Verso en het VEB gingen een samenwerking aan, waarbij Verso het aanbod van het VEB mee helpt bekendmaken. Om zo nog meer sociale ondernemingen te helpen bij het halen van hun klimaatdoelstellingen, minder energie te verbruiken en dus ook kosten te besparen. De Hoge Kouter in Kortrijk vond eerder de weg naar het VEB en legde een heel traject af. “De Hoge Kouter is een centrum voor jongeren van 12 tot 21 jaar met één of meervoudige beperking”, vertelt preventieadviseur Patrick Vandamme. “Onze werking bestaat uit twee delen: onze school en het multifunctioneel centrum dat dagopvang, begeleiding en verblijf aanbiedt. De Hoge Kouter bereikt zo ongeveer 240 jongeren.”

1974

De Hoge Kouter ontstond in 1998 na de fusie van vzw's De Lange Munte en De Watermolen. De hoofdsite langs de Bad Godesberglaan groeide en evolueerde tot een amalgaam van gebouwen. Het nieuwste gebouw is een gloednieuwe polyvalente ruimte die begin dit jaar in gebruik werd genomen. Het neusje van de zalm op energetisch gebied,

met een warmtepomp, een slim ventilatiesysteem en vloerverwarming. Maar het oude gebouw van 1974 is een heel ander verhaal.

“Het is een typisch gebouw uit die tijd. Een rechthoekige blok met een gang in het midden en lokalen aan beide zijden met grote, aluminium ramen met enkel glas. In 2000 werd het gebouw uitgebreid. Niet alleen de school is hier ondergebracht, maar ook onze therapeutische diensten als ergotherapie, logopedie, kinesithérapie. En de keuken, de refter, de snoezelruimte, de administratie, en zo meer. Het was al een tijdje duidelijk dat het oude gebouw aan een renovatie toe was. In 2012 zijn we begonnen met het vernieuwen van de ramen in de leefruimtes.”

Isolerende beglazing

Dat zou stapsgewijs gebeuren, elk jaar een deel om de kosten te spreiden. Maar toen De Hoge Kouter in 2017 de hulp inriep van het VEB, kwam de energierenovatie in een stroomversnelling. “De energiescan die het VEB uitvoerde, bracht in kaart welke energiebesparende maatregelen er zoal mogelijk waren, en voor welke subsidies we in aanmerking kwamen. Dankzij dat inzicht hebben we beslist om in 2019 meteen bijna alle ramen van het oude schoolgebouw te vervangen door superisolerende beglazing. Een grote investering van ongeveer 120.000 euro, maar meer dan de helft daarvan konden we recupereren via subsidies.”

Het bleef niet bij de ramen. “De gasinstallatie uit 1999-2000 was uitgerust met twee grote ketels die zorgden voor warm water voor de verwarming én voor de sanitaire installatie. Dat bleek

De energiescan van het VEB toonde welke energiebesparende maatregelen zoal mogelijk waren, en voor welke subsidies we in aanmerking kwamen





niet de meest ecologische keuze, want tijdens de vakantieperiode had je amper warm water nodig en toch werden die ketels warm gehouden. Op aanraden van het VEB hebben we de installatie aangepast, met meer kleinere, spaarzame condensatieketels. Een investering van 30.000 euro, maar ook daarvan konden we ongeveer de helft recupereren via subsidies.”

Zoektocht naar subsidies

De weg naar subsidies van de Vlaamse overheid en nutsleveranciers is niet altijd evident. De Hoge Kouter is een sociale organisatie uit de zorg die moet rekenen op de steun van het VIPA (Het Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden).

“De zorg zit op een eiland op vlak van subsidiëring”, meent Patrick. VIPA steunt wel grote nieuwbouwprojecten maar voor renovatieprojecten en energiemaatregelen is het niet altijd duidelijke

lijk op welke steun je kan rekenen. Op onze site in de Bad Godesberglaan verblijven geen jongeren, er is alleen dagbesteding en ambulante werking, en dat maakt een verschil. Voorzieningen met een internaat voor jongeren met een beperking kunnen rekenen op subsidies bij de renovatie van een keuken of nieuwe lokalen. Wij moeten investeringen uitvoeren met onze eigen middelen.”

Zonne-energie

Met de doorlichting van het VEB als leidraad, blijft De Hoge Kouter investeren. Soms gaat het om relatief kleine ingrepen, zoals de oude TL-verlichting die vervangen wordt door ledverlichting of het isoleren van de warmwaterleidingen in de kruipkelder van het schoolgebouw. Het volgende grote project wordt allicht de installatie van zonnepanelen op het nieuwe polyvalente gebouw. “Het platte dak leent zich daartoe, en de zon kan ook de energie leveren voor de verwarming door de warmtepomp aan te sturen.”

Webinars 'Zorg voor het klimaat'

Je wil werk maken van een energiebesparing in je gebouwen. Maar waar te beginnen? De webinarreeks 'Zorg voor klimaat' van het Vlaams Energiebedrijf (VEB) geven inzicht in de impact van klimaatverandering op de zorg, de veranderingen in regelgeving en procedures en een overzicht van de verschillende ondersteunende maatregelen en initiatieven waar je als zorgvoorziening beroep op kan doen.

Meer informatie: www.veb.be/agenda

Verso wordt SDG Pionier

"Waarom zouden sociale ondernemingen met de SDGs als leidraad aan de slag gaan? Het ultieme doel is de versterking van hun maatschappelijke doelstelling en op basis van nieuwe inzichten te komen tot een toekomstbestendige organisatie met een innovatief aanbod van duurzame diensten en producten", zegt Peter Wollaert. "Het is dan ook fantastisch om te zien dat Verso met zoveel enthousiasme het voortouw neemt."

Wat zijn SDG's?

Armoede en ongelijkheid de wereld uithelpen en de klimaatverandering aanpakken tegen 2030. Om dat doel te bereiken definieerden de Verenigde Naties (VN) zeventien duurzame ontwikkelingsdoelen, oftewel *Sustainable Development Goals* (SDG's). 193 landen ondertekenden in september 2015 deze ambitieuze Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling. Voorbeelden van SDG's: gezondheid, armoede, onderwijs, duurzame energie, minder ongelijkheid, proper drinkwater, waardig werk... Vijf P's van duurzame ontwikkeling schragen dit ethisch kompas en mondiaal actieplan: *people, planet, prosperity* (liever dan *profit*), *peace* en *partnerships*.

Wie is Peter Wollaert?

Peter is algemeen directeur van CIFAL Flanders, één van de twintig opleidingscentra in de wereld verbonden met UNITAR, het *United Nations Institute for Training and Research*. Hij neemt bedrijven, overheden en organisaties, waaronder Verso, mee op een intensief meerjarentraject om ze SDG-Proof te maken, ze op basis van de SDG's klaar maken voor de uitdagingen van de toekomst.

Verso wordt SDG Pionier

Op 23 november krijgt Verso het certificaat van SDG Pionier van UNITAR. Peter Wollaert: "Zowat 2 jaar geleden startte Verso een intensief strategisch verduurzamingstraject door op basis van de SDG's de missie en visie te herzien, goed bestuurlijk beleid te versterken, te verhuizen naar het centrum van Brussel, voor een ecologische kantoorinrichting te kiezen in samenwerking met Nnof, enzovoort. Ook niet te vergeten natuurlijk: de nieuwe bootcamps voor sociale ondernemingen over SDG's. Een indrukwekkende transformatie."

Er wordt al vijf jaar gewerkt rond SDGs. Waar staan we intussen?

Peter Wollaert: "Afgelopen zomer verscheen het *Sustainable Development Report 2020*, het jaarlijks verslag over de voortgang van de SDG's in alle 193 VN-lidstaten: België staat op 11de plaats, maar geen enkele SDG wordt gehaald. SDG's 12, 13 en 14 kleuren zelfs bloedrood. Bij ongewijzigd beleid zullen tegen 2030 maar 4 van de 17 SDG's in België worden gerealiseerd: SDG 5, 8, 9 en 15. Dringende bijsturing van beleid gebaseerd op een holistische duurzaamheidsvisie is dus hoogstnoodzakelijk."

"Het is trouwens de eerste keer in de wereldgeschiedenis dat er zoveel data worden verzameld. Voor ons land volgt het federaal Planbureau alle indicatoren op. Een actuele cockpit met alle meetresultaten per SDG vind je op www.indicators.be."

Hoe kun je als organisatie goede bedoelingen omzetten in goede actie?

"Die vraag is terecht, want zoals men wel eens zegt: de weg naar de hel is geplaveid met goede bedoelingen. Elke duurzaamheidsactie kan leiden tot een ongewenst pervers neveneffect. Een voorbeeld. De invoering van de lage-emissiezone in onze centrumsteden had als doel: gezonde lucht in de binnenstad en dat is zéér positief. Maar wat doe je met de mogelijk negatieve sociale impact op inwoners met een beperkt inkomen of een oude auto? Als deze beleidsmaatregel meer holistisch was voorbereid, als LEZ was geëvalueerd op alle mogelijke SDG-dimensies, dan had men snel gezien dat er nood was aan remediërende acties op het sociale luik en was er veel politieke commotie kunnen vermeden worden. Om maar te zeggen: elke actie moet je

*Er is een onlosmakelijk
verband tussen
verduurzamen,
ethiek en goed
bestuurlijk beleid*



afmeten tegenover alle SDG's, je kan er niet zo maar één willekeurig uitpikken."

"En ook belangrijk: er is een onlosmakelijk verband tussen verduurzaming, bedrijfsethiek en goed bestuurlijk beleid. Deze drie elementen haken op elkaar in en versterken elkaar. Veel organisaties hebben wel een ethische code, maar het ontbreekt vaak aan concrete toepassing op de werkvloer. We gebruiken dus de SDG's ook als inspiratiebron om te komen tot een top-5 van waarden binnen de eigen organisatie. Dat leidt tot een interessant waardendebat..."

... maar dat is nog geen actie.

"Klopt. Daarvoor is een operationele hertaling nodig. De tekst van Agenda 2030 is in eerste instantie bedoeld om er overheidsbeleid mee vorm te geven, en dat is niet hetzelfde wat je als management nodig hebt. Om de SDG's te vertalen naar de eigen onderneming, de eigen werkvloer, hebben we een handleiding opgesteld waarmee we praktisch aan de slag gaan. Zo herzien we bijvoorbeeld de middelen die een organisatie nodig heeft: zijn die wel duurzaam? Ik maak het nog concreter: het zou kunnen dat alle inspanningen die je levert op vlak van CO₂ onderuitgehaald worden omdat je klant bij een bank bent die net stevig investeert in fossiele energie of milieuvriendelijke industrie. Deze negatieve impact zal gegarandeerd groter zijn dan jouw positieve impact als organisatie. Een relevante en legitieme vraag is dus: hoe ethisch en duurzaam is je financiële beleid?"

Waarop de vraag volgt van sociale en andere ondernemers: 'Ja maar, wat als mijn acties ervoor zorgen dat mijn concurrentiepositie eronder lijdt? We willen wel verduurzamen, maar wat als dat te veel begint te kosten?'

"Dat is de vraag naar het *level playing field*, waarbij iedereen volgens dezelfde regels werkt. Daar moeten we inderdaad aandacht voor hebben. Maar wat is het meest waardevolle *level playing field* waar je als sociale organisaties en ondernemingen mee kunt aan werken? De mensenrechten. Mocht iedereen die respecteren - een dak boven het hoofd, een waardige job, een gezondheidssysteem, kwaliteitsvol onderwijs... - dan creëer je een mondiaal *level playing field*. Om dat waar te maken, zullen er veel producten en

diensten nodig zijn (rond opleiding, rond welzijn en gezondheid...) die op hun beurt weer jobs en inkomens genereren. Verso volgt dat helemaal. Het is dankzij Ingrid Lieten dat de SDG's meegenomen zijn naar de debatten binnen de Serv en zo hun weg vonden naar het Vlaams relanceplan. Meer nog: sociale ondernemingen zouden de grootste promotoren moeten zijn voor de mensenrechten, want dat is het meest ultieme fundament voor een *level playing field*. Vanuit dat perspectief zie ik de sociale ondernemingen trouwens als mensenrechtenorganisaties. Hun doelstellingen vertrekken van en versterken de basismensenrechten."

CIFAL Flanders organiseert SDG bootcamps voor Verso. Wat is in grote lijnen het doel?

"We willen met het traject het businessmodel van sociale ondernemingen en organisaties versterken met de SDG's als richtsnoer. Je kan de SDG's bekijken vanuit het perspectief dat we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid moeten opnemen en de wereld minder miserabel maken. Je kan de Agenda 2030 echter ook zien als een bron van opportuniteiten, van nieuwe inzichten waardoor je uiteindelijk komt tot een waardengereven bedrijfsvoering en een aanbod van nieuwe producten en diensten. Als versterking van de business case. Dat doe je niet van de ene dag op de andere, reden waarom de samenwerking tussen CIFAL Flanders en Verso over meerdere jaren loopt om het uit te diepen en te borgen. Verso ontvangt dit jaar het certificaat van SDG Pioneer. Volgende stappen zijn: SDG Champion en SDG Ambassador, wat uiteindelijk resulteert in een SDG-Proof organisatie, een organisatie die zowel ecologisch, sociaal, economisch als op vlak van ethiek en goed bestuurlijk beleid sterk staat, vandaag en voor de toekomst."

In februari 2021 gaat er een nieuwe bootcamp 'Start-to-SDG voor sociale ondernemers' van start onder leiding van Peter Wollaert. **Neem een kijkje op groeilabz.be**

Arne Sierens brengt ode
aan wie zorgt voor anderen

Mouchette, mantelzorg avant la lettre

Dertig jaar geleden – de term bestond eens nog niet – maakte theatermaker Arne Sierens een stuk over mantelzorg, 'Mouchette'. Vandaag is het thema actueler dan ooit en dwong een re-make zich op. "Dit stuk is een ode aan alle jonge helden en heldinnen wiens jeugd in het teken staat van zorgen voor anderen. Ze moeten weten dat ze niet alleen staan."

Wat was, 30 jaar geleden, je drijfveer om een stuk over mantelzorg te maken?

Arne Sierens: "Daarvoor moet ik tot in mijn kindertijd teruggaan. Ik ben opgegroeid in de Brugse Poort, een arme arbeiderswijk in Gent. Daar heb ik heel veel miserie en armoede gezien. Ook bij ons thuis ging het er vaak hard aan toe. Mijn ma was erg labiel en gewelddadig. Zij was geterroriseerd door haar fascistische vader en had regelmatig een psychische crisis. Mijn broer, zus en ik moesten dan elke keer het huishouden overnemen en de boel rechthouden. Wij hebben onze pa zelfs meermaals gesmeekt om van haar te scheiden, maar dat kon hij niet. Hij had zelf een zwaar verleden met een moeder die zelfmoord had gepleegd en een broertje dood op jonge leeftijd. Maar ondanks dat alles, was hij een positieve mens. Hij was een artiest. Hij schreef boeken en een paar toneelstukken, maar bovenal was hij een filmmaniak. Mijn liefde voor film komt absoluut van hem."





“Mijn pa vond dat, als ik cultuur wou doen, ik moest studeren en dus ging ik voor een opleiding theaterregisseur aan het RITCS in Brussel. Daar heb ik een paar serieuze lessen gekregen, levenslessen vooral. Toen ik daar zat kreeg ik te horen dat een van mijn buurmeisjes – de oudste dochter van madame Van Hoof – zelfmoord had gepleegd, zomaar. Dat schoon *poppemieke* van porselein, met haar blonde pijpenkrullen. Ik was helemaal van de kaart. Niet veel later schoot een van mijn klasgenoten zich door het hoofd. Hij deed dat voor zijn ouderlijk huis, het bloed tegen de gevel spattend, uit wraak voor een conflict met zijn ouders. Dat kwam heel hard bij mij binnen. En dan, kort nadat ik afstudeerde, stierf mijn vader op z’n tweeënvijftigste. Weer een overlijden. Drie doden op twee jaar tijd... dat tekent een mens. Ik heb toen beslist komaf te maken met alle klassiekers, weg met Shakespeare, weg met Brecht, weg met al die koningsdrama’s en dome burgerlijke stukken. Al die dooie mensen op de scène. Dat wilde ik niet. Ik wou theater maken over mijn wijk, mijn straat, mijn volk - garagisten, coiffeurs, kruideniers... Ik heb toen een manifest geschreven waarin ik beloof al die mensen, al die *wanhopigaards* die me zo na aan het hart liggen, te redden door hen als goden en godinnen op te voeren in mijn theater.”

Voor al mijn stukken doe ik heel veel research. Ik babbel met snackbaruitbaters, facteurs, daklozen, boeren, maar ook dokters, advocaten, rechters... Ik hoor veel verhalen en ontmoet constant mensen in crisissituaties

En dan was er Mouchette?

“Op een gegeven moment ben ik gaan kijken naar Mouchette, een geniale film van de Franse regisseur Robert Bresson. Kort samengevat gaat die over een veertienjarig meisje dat voor haar zieke moeder en babyzusje moet zorgen. Haar vader is nergens te bespeuren. Ze wordt verkracht door een loser en in de laatste scène pleegt ze zelfmoord. Einde film. Keihard vond ik dat. Ik begreep dat verhaal volledig. Het deed me heel hard denken aan mijn porseleinen buurmeisje zaliger en aan een jong meisje dat ik als kind elke dag voor onze deur zag passeren, zeulend met loodzware kabassen. Net zoals in de film ontfermde zij zich over haar zieke moeder en zusje. Hoewel het woord toen nog niet bestond, was dat zuivere mantelzorg. De dag nadat ik Mouchette zag, ben ik aan mijn stuk begonnen, wetende dat mijn verhaal totaal anders zou eindigen. Het verhaal is gelijkaardig aan de film, maar in mijn stuk overwint het meisje. Ze wordt niet verkracht en gaat niet dood. Integendeel. De gast die haar wou verkrachten redt haar en geeft haar een kleed cadeau waarmee ze als een echte kampioen flamenco dansend het stuk afsluit.”

“Dat stuk bracht heel wat teweeg in 1990. Zowel voor mezelf als voor heel wat jongeren. Het betekende mijn internationale doorbraak en ik kreeg er de Nederlands-Vlaamse Toneelschrijfprijs en SABAM-prijs voor. Een jaar later werd ik ook derde laureaat van de Europese Toneelschrijfprijs.”

Waarom vond je het nodig om vandaag een remake te maken?

“Voor al mijn stukken doe ik heel veel research. Ik trek de straat op en babbel met de mensen: snackbaruitbaters, facteurs, daklozen, boeren, maar ook dokters, advocaten, rechters... Ik hoor veel verhalen en ontmoet constant mensen in crisissituaties. In mijn interviews met jongeren viel me op met hoeveel ze zijn, de jongelui die zorgen voor een familielid of naaste. Ik voelde me verbonden met hen; de herinneringen aan mijn jeugd waarin mijn broer, zus en ik voor ons ma moesten zorgen, kwamen keihard naar boven. Toen een van die gasten opmerkte dat er daar nog nooit een theaterstuk over was gemaakt, zei ik: ‘maar natuurlijk wel!’. Voor mij was dat het signaal om Mouchette terug op de plan-

ken te brengen, hetzij ietwat actueler. Het thema is meer dan ooit aan de orde. Er circuleren cijfers dat er in Vlaanderen vandaag twintig- à veertig-duizend jonge mantelzorgers zijn.”

Maar je ambitie wijkt verder dan enkel een theaterstuk?

“Absoluut. Het is de bedoeling om zoveel mogelijk mantelzorgers en hun entourage bij het stuk te betrekken. Vooraf aan de voorstelling is er een inleidend gesprek waar jonge mantelzorgers de kans krijgen hun eigen verhaal te doen. Soms koppelen we ook nog een workshop aan de voorstelling. Uit mijn gesprekken met jonge mantelzorgers werd duidelijk dat de meesten nooit over hun thuissituatie praten. Ze ervaren dat als hun persoonlijke crisis. Ze schamen zich of ze vinden gewoon geen gehoor in hun omgeving. Nochtans werkt het heel therapeutisch om gewoon even je verhaal te kunnen delen. Daarom wil ik zoveel mogelijk mantelzorgers in de zaal krijgen, zodat ze eens goed kunnen *bleiten* en achteraf hun hart luchten bij elkaar. Want weten dat je er niet alleen voorstaat, doet al heel veel.”

“Het was mijn bedoeling om dit stuk ook buiten de cultuurcentra te brengen. Voor heel wat mantelzorgorganisaties en gemeenten zou het een waardevol stuk kunnen zijn om mensen met elkaar in contact te brengen en dingen in beweging te zetten. We hebben een sterk subsidiedossier ingediend om het stuk breder te kunnen brengen, maar het is zonder uitleg van tafel geveegd. Kunt *ge* u dat voorstellen? Een op de vijf schoolgaande jongeren in Vlaanderen is vandaag mantelzorger, maar de politiek is amper geïnteresseerd in het thema.”

Is dat een taak voor cultuur, maatschappelijke thema's zoals mantelzorg onder de aandacht brengen?

“Zeker! Ik heb met alle politieke partijen in dit land gesproken over de functie van cultuur, maar geen enkele heeft daar een visie op. En dat terwijl cultuur superbelangrijk is! Het doet op een andere manier naar de dingen kijken en het bevrijdt. Theater werkt therapeutisch. Als theatermaker ben ik een therapeut, voor mezelf, maar ook voor de maatschappij. Ik wil mijn publiek laten *bleiten* en lachen. Daar kruipt gigantisch veel werk in. Ook voor de acteurs die ik zoveel

Als theatermaker ben ik een therapeut, voor mezelf, maar ook voor de maatschappij.

mogelijk laat improviseren. Alleen zo kunnen zij authentieke personages neerzetten waarin het publiek zich herkent, ver weg van stereotypen. Dat is heftig, maar het werkt.”

Hoe kijk je naar de mantelzorg in Vlaanderen?

“Ik vind dat de overheid niet genoeg investeert in mantelzorg. De liberale tendens om de zorg te privatiseren, volg ik absoluut niet. Pas op, België scoort niet zo slecht in vergelijking met andere landen, maar het is allemaal zo wankel, zo inefficiënt. Het verschilt dan ook allemaal nog eens van streek tot streek. Er moet meer ingezet worden op mantelzorg, maar op een andere manier. Veel actiever, minder afwachtend. De zwakte van het systeem zit in de administratie. Mensen die hulp nodig hebben, moeten zelf naar een organisatie toestappen, een afspraak maken, zich aanmelden, zich inschrijven op de wachtlijst, formulieren invullen... Natuurlijk werkt dat niet! Het moet net andersom. Hulpverleners moeten de straat op en actief kwetsbare gezinnen opsporen. Mochten ze bijvoorbeeld een week intrekken bij families in een zware crisis en hen concreet helpen bij kleine, praktische problemen, dan zouden jonge mantelzorgers toch al een beetje ontlast worden. De overheid vindt dat geen realistische oplossing en vooral te duur, maar ik ben ervan overtuigd dat ze op lange termijn wel werkt.”

‘Mouchette’ zelf programmeren? Een voorstelling bijwonen? Surf naar www.koortzz.be voor boekingen en speeldata.

Meer weten over Arne Sierens? Surf naar www.arnesierens.be.

Wil je weten wat je binnen je organisatie kunt doen om mantelzorgers te ondersteunen? Surf naar verso-net.be/mantelzorg.

VIVO blaast 20 kaarsjes uit

“Als we samenwerken, hebben we impact”

Een mijlpaal is een gelegenheid om zowel achterom te kijken en vooruit te blikken. Het 20-jarige bestaan van VIVO is zo'n mijlpaal. Wie kijkt naar de afgelopen twee decennia, kan niet anders dan vaststellen dat VIVO een verschil heeft gemaakt voor de social profit in Vlaanderen. Wie naar de toekomst kijkt, merkt dat een paritair beheerd orgaan zoals VIVO - dat drijft op overleg - zal moeten blijven overtuigen. Een gesprek met directeur Luc Van Waes en voorzitter Ingrid Lieten (Verso).

Hoe heeft VIVO de voorbije 20 jaar het verschil gemaakt? Of nog scherper gesteld: zou de social profit er anders uitzien zonder VIVO?

Luc Van Waes: “Twee concrete vragen leidden in 1999 tot het ontstaan van VIVO. Eerst en vooral was er de vraag om de ingewikkelde en uit vele paritaire comités bestaande social profit te overkoepelen om zo de instroom van nieuwe medewerkers te bevorderen. Die vraag kwam vooral vanuit de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB), die wel een sterk aanbod had in de secundaire en tertiaire sector, maar op dat moment een duw nodig had voor een sector die wat verwaarloosd was: de social profit. Opeenvolgende Vlaamse regeringen namen allerlei initiatieven op vlak van opleidingen en arbeidsmarkt om die sectoren te ondersteunen en maakten daar ook middelen voor vrij, maar botsten op een probleem: er was geen overkoepelend aanspreekpunt. In het begin ging het om extra opleidingen voor werkzoekenden, die later grotendeels opnieuw bij VDAB werden ‘geparkeerd’.”

“Een tweede grote vraag vanuit de overheid draaide rond de verdeling van een vormingsbudget ter ondersteuning van de werknemers en gefinancierd door de werkgevers. Vergelijk het met de opleidingscheques.”

“Nadien is het inhoudelijk belangrijke gegeven gegroeid van sectorconvenants. Dergelijke overeenkomsten tussen de Vlaamse overheid en de sectoren, bestonden al sinds eind jaren 1990, maar zijn binnen de social profit voor het eerst in 2003 tot stand gekomen. Ingrid Lieten: “Vandaag staan we voor ons achtste convenant, die nog steeds steunt op drie inhoudelijke poten die van bij het begin werden vastgelegd. Het gaat om alles rond:

- instroom, onderwijs, arbeidsmarkt
- leren en competentiebeleid
- de evenredige arbeidsvertegenwoordiging (wat later uitgroeide rond diversiteit in zijn algemeenheid).”

We houden permanent de vinger aan de pols door evaluatieformulieren van de vormingen te analyseren en de lesgevers te bevragen

Luc Van Waes



Het engagement van werkgevers en bonden is complementair

Ingrid Lieten

Luc: "Na deze geschiedkundige aanloop kom ik terug op de vraag: hoe zou de sector eruitzien zonder VIVO? Ik denk dat er een veel grotere versnippering zou geweest zijn. Als ik denk aan het departement Onderwijs of de VDAB, dan denk ik dat we een grote meerwaarde hebben door samen te brengen wat er in de verschillende sectoren gebeurt. Bovendien kunnen wij de krachten bundelen en zoeken naar de gemene delers tussen de sectoren om efficiënt met de middelen om te gaan door bepaalde acties die niet sector-specifiek zijn transversaal uit te rollen."

Hoe hou je VIVO in al die jaren scherp en relevant?

Luc: "Er zijn twee manieren om dat te doen. We houden permanent de vinger aan de pols door evaluatieformulieren van de vormingen te analyseren en de lesgevers te bevragen. Vanzelfsprekend is er ook de input van de sociale partners in de beheerscomités. Bovendien kennen de sectorverantwoordelijken hun sector door en door: ze volgen alle ontwikkelingen op de voet door vakliteratuur en door vaak in de realiteit te stappen. Daarnaast doen we concrete behoeftenpeilingen – per sector toch om de vijf jaar."

Ook de instroom, het aantrekken van talent, staat op het to-do-lijstje van VIVO.

Ingrid: "In al onze sectoren samen zijn er meer dan 400.000 mensen tewerkgesteld, dat is 18 procent van de Vlaamse werkgelegenheid. Een op de drie is ouder dan 50. Die moeten binnen aanzienlijke tijd vervangen worden en tegelijkertijd groeit de vraag naar zorg. Vooral in de welzijnssector stijgt het werkvolume. Met Verso hebben we berekend dat we over alle sectoren heen elk jaar 46.000 vacatures moeten invullen. Vaak zijn het knelpuntberoepen. De juiste profielen vinden en jongeren stimuleren om te

kieszen voor opleidingen die toeleiden naar onze sectoren, zijn dus inderdaad belangrijke uitdagingen."

Wie zich aantrekkelijk voor wil doen, moet aan zijn reputatie werken.

Luc: "Dat is absoluut zo. En dat is niet altijd even gemakkelijk. Denk maar aan de ouderenzorg waar we voortdurend moeten opboksen tegen anekdotes die soms veel te negatief worden voorgesteld. Samen met werkgevers en bonden besteden we aandacht om die beroepen de nodige – en de juiste! – aantrekkingskracht te geven. In eerste instantie is het aan de werkgeverskoepelels om hun rol op te nemen, maar VIVO moet in de slipstream daarvan positieve verhalen brengen, onder meer van mensen die in de sector terechtgekomen zijn en hun ervaring willen delen. Ook de zorgambassadeur en de VDAB nemen daarin een belangrijke rol op."

VIVO heeft daaraan ook de komende jaren een flinke kluit. De toekomst oogt rooskleurig?

Ingrid: "Daar moet ik misschien wel een kanttekening bij zetten, want in Vlaanderen is het blijkbaar niet meer voor iedereen evident dat het sociaal overleg en alles wat daar uit voortvloeit een bouwsteen is van onze welvaart. Nochtans is VIVO een mooie illustratie van hoe werkgevers en vakbonden samen de schouders kunnen zetten onder belangrijke uitdagingen zoals instroom, levenslang leren, opportuniteiten creëren voor kansengroepen... Het engagement van werkgevers en bonden is complementair. En ja, we moeten ook durven toegeven dat dat niet altijd even gemakkelijk is: we zitten nu eenmaal met velen rond de tafel en iedereen heeft andere prioriteiten. Maar het grote voordeel is dat onze acties uiteindelijk altijd een groot draagvlak hebben. De missie van VIVO (*zie kader*) paritair beheren, vind ik een rijkdom die we moeten koesteren. Werkgevers en vakbonden moeten er samen voor zorgen dat VIVO zo goed en zo kwalitatief mogelijk kan werken. Het kost tijd, dat is waar. Uiteraard kan één man of vrouw die met niets of niemand rekening moet houden heel snel beslissingen nemen, maar daarom zijn het nog niet de goede beslissingen. Laat staan dat ze gedragen zijn. Ik ben ervan overtuigd dat het pas is als ze gedragen zijn, dat beslissingen worden uitgevoerd en impact hebben."

De missie: ondersteunen, coachen en koesteren

Paritair aangestuurd werkt VIVO op het domein vorming/arbeid voor alle social-profitsectoren. De strategische doelstellingen van VIVO werden tijdens een recente denkoefening door medewerkers en raad van bestuur - werkgevers en werknemers - geactualiseerd.

VIVO wil de volgende jaren:

1. Potentiële instromers aanzetten om te kiezen voor een loopbaan in de social profit.
2. Een breed en inspirerend, kwaliteitsvol leer-aanbod in functie van duurzame loopbanen aanbieden aan werknemers en organisaties.
3. De duurzame tewerkstelling van kansengroepen in de social-profitsectoren verhogen.
4. Haar expertise verder uitbouwen in de domeinen 'aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt', 'levenslang leren-competentiemanagement', 'diversiteit' en 'agressiebeheersing'.

Luc Van Waes: "VIVO is een intermediair. Wij verzorgen niet zelf de opleidingen, maar capteren een behoefte en zoeken dan op de markt organisaties (in de praktijk zijn het vaak vzw's) met de juiste expertise, en gieten dat in een aanbod."

De wijze waarop VIVO dat realiseert is bijzonder. Ingrid Lieten: "Het is een paritair beheerd orgaan, waarin werkgevers en vakbonden elk om de beurt het voorzitterschap waarnemen. Het voorbije anderhalf jaar heb ik die rol op mij mogen nemen. Na het verjaardagsfeest is het de bedoeling dat ik het stokje doorgeef aan de vertegenwoordigers van de vakbonden."

"Het is een hele uitdaging, want VIVO werkt in een complexe omgeving: zowel werkgevers als vakbonden vertegenwoordigen heel wat sectoren*, die elk hun eigenheid hebben. Onze taak is al die besturen te ondersteunen, coachen en koesteren. En het is aan directeur Luc Van Waes en zijn team om telkens weer de grootste gemeen deler te vinden."

**De sectoren: gezinszorg, Vlaamse opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen, lokale diensteneconomie, socioculturele sector, Vlaamse welzijns- en gezondheidssector, federale gezond-*

heidsinrichtingen en -diensten, privéziekenhuizen, ouderenzorg, thuisverpleging, revalidatiecentra, Aanvullend Sociaal Fonds Non-Profit, openbare gezondheidssector.

Drie acties om in te kaderen

Op welke drie recente realisaties van VIVO is Luc Van Waes best wel trots - ook al was het niet evident te kiezen?

1. De social-profitsalons. "Drie jaar lang hebben we samen met Verso met de steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF) informele ontmoetingen georganiseerd – salons – tussen werkgevers en opleidingsverstrekkers enerzijds en mensen met een migratieachtergrond anderzijds. Meer dan 2000 personen hebben we daarmee bereikt en het gaf ons echt het gevoel: hier maken we het verschil."
2. De site waardevolwerk.be. "Zowel werknemers, leidinggevenden als organisaties vinden op die site tools en invalshoeken om werk te maken van werkbaar werk in de social profit. Het blijft een hot thema."
3. Duaal leren.

Nieuw: VIVO en FeBi lanceren corona-aanbod

Covid-19 heeft een grote impact op ons mentaal welzijn, ook op de werkvloer. Daarom ontwikkelden VIVO en FeBi een gratis vormingsaanbod. Neem snel een kijkje op de VIVO-website (www.vivosocialprofit.org/corona-aanbod) en de FeBi-website (www.fe-bi.org).

De andere kant van **Zinho Vanheusden**

“Blij
dat ik een
steentje kan
bijdragen”



Jonge voetbalgoden maken ook buiten de krijtlijnen van de sportieve arena indruk. En dat hoeft niet altijd met een mooie partner, een opvallend kapsel of een fenomenale tattoo te zijn. Centrale verdediger en aanvoerder van Standard Luik, Zinho Vanheusden (20), toonde zijn warm hart door in volle coronacrisis 10.000 euro te schenken aan het Jessa Ziekenhuis in zijn geboortestad Hasselt.

Zo vader, zo zoon, lijkt het wel. Zowel sportief als qua inborst. Zinho's vader Johan (52) was net als zijn zoon centrale verdediger en speelde als prof bij Hasselt, Seraing en Beerschot. Nu werkt hij in de zorg, als logistiek bediende voor het Jessa Ziekenhuis in Hasselt.

"Tijdens de lockdown zat ik zoals iedereen noodgedwongen thuis. Ik miste mijn ploegmaats, de collega's bij Standard en vooral de supporters enorm," zegt Zinho, "maar toen ik op het avondjournaal zag hoe ze in het ziekenhuis waar mijn papa werkt moesten knokken om de crisis de baas te kunnen, heb ik meteen mijn telefoon gepakt en mijn vader gevraagd: 'Hoe kan ik helpen?' Ik verdien goed mijn brood, en daar ben ik dankbaar om, dus als ik iets kan betekenen voor anderen, doe ik dat met plezier."

Vader Johan sprak met Hilde Goossens, IT-directeur bij Jessa. Zinho: "Het beste wat ik kon doen, besloten ze, was een bedrag schenken waarmee ze tablets konden kopen. Een van de grote opgaven voor het ziekenhuis, naast de medische hulp natuurlijk, was dat patiënten hun familieleden niet meer konden zien. Daardoor woog de ziekte psychologisch extra zwaar. Dankzij die tablets konden ze alvast weer contact hebben met familie en vrienden."

"Vaak verenigen mensen ons tot enkel en alleen die voetballers die ze kennen van op het veld. Het deed echt plezier om onze andere kant eens te laten zien. Het doet deugd te weten dat je een waardevolle bijdrage hebt kunnen leveren. Een steentje heb kunnen bijdragen. Van het ziekenhuis kreeg ik trouwens een mooie bedankbrief. Mijn ploeggenoten tastten trouwens ook in de buidel om initiatieven van Luikse ziekenhuizen te ondersteunen."

Toen ik op het avondjournaal zag hoe ze in het ziekenhuis waar mijn papa werkt moesten knokken om de crisis de baas te kunnen, heb ik meteen mijn telefoon gepakt en mijn vader gevraagd: 'Hoe kan ik helpen?' Ik verdien goed mijn brood, en daar ben ik dankbaar om, dus als ik iets kan betekenen voor anderen, doe ik dat met plezier

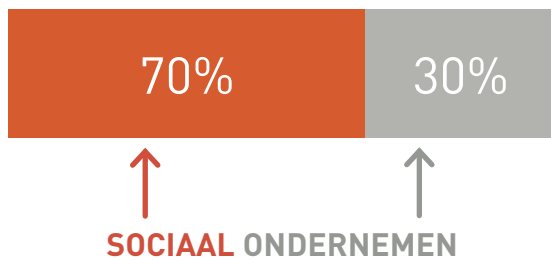
Of het belangrijk is dat zijn club, Standard Luik, de spelers aanmoedigt om goede doelen te steunen? "Voor mij is de club één grote familie die voor elkaar zorgt. Hoe Standard samenhangt, is trouwens legendarisch. En zo moeten we ons ook gedragen naar de supporters en de buitenwereld: als een sportieve familie die steun biedt als het allemaal tegenzit."

Voor heel wat sportliefhebbers is Zinho een rolmodel. Zijn Franse voetbalcoach Philippe Montanier noemt hem "een leider op en naast het veld". Zinho: "Ik denk dat het heel belangrijk is die rol op te nemen, omdat ik weet dat heel wat fans graag het voorbeeld van hun rolmodel volgen. En ja, ik ben wel iemand die altijd wil dat het met iedereen goed gaat en die veel belang hecht aan de sfeer in een groep. Tijdens de coronacrisis hield ik dan ook nauw contact met iedereen om mij heen om er zeker van te zijn dat alles oké was."

Ben je zelf ook een geboren leider? Volg het bootcamp 'Strategie en leiderschap die veranderingen doen slagen' op 7 januari 2021 in Gent of Antwerpen. Meer informatie: www.groeilabz.be

“Jongeren kansen geven op sociaal en cultureel vlak is mijn drive”

Wie denkt dat De Roma louter een concertzaal is, heeft het grondig mis. Het is een uniek cultuurhuis dóór en vóór mensen uit de buurt. Maatschappijkritische kunst en maatschappelijke betrokkenheid gaan er hand in hand. Drie jaar geleden verruilde Danielle Dierckx bewust haar academische carrière aan de Universiteit Antwerpen voor de functie van algemeen directeur van De Roma, de parel aan de Borgerhoutse Turnhoutsebaan.



Als je De Roma op de weegschaal 'sociale versus economische onderneming' legt, naar welke kant helt de balans dan?

Danielle Dierckx: “Laat me beginnen met De Roma wat meer te kaderen. Wij zijn geen concertorganisator pur sang. Wij zijn een volkschouwburg met de ambitie om zoveel mogelijk verschillende doelgroepen aan te spreken met verschillende cultuurvormen. We programmeren allerlei muziekgenres, films, boekvoorstellingen, debatten, dansnamiddagen... Dat brede aanbod is ons parapedaardje. Mensen bij elkaar brengen en van cultuur laten genieten is onze belangrijkste missie. Uniek aan onze werking is dat onze organisatie gedragen wordt door een uitstekend team van professionele medewerkers en maar liefst 470 vrijwilligers. Dat zijn mensen van allerlei allooi: arm en rijk, jong en oud, laag- hoog- en niet-opgeleiden. Ze zetten zich allemaal belangeloos in voor de dagelijkse werking en beschouwen De Roma – terecht – als een beetje van hen.

Dat alles samen maakt dat ik De Roma voor 70 procent als een sociale onderneming beschouw.”

En het economische aspect?

“Wij zijn voor 85 procent aangewezen op eigen inkomsten. Die halen we uit giften, sponsoring, drankconsumptie en de ticketverkoop. De overige 15 procent bestaat uit een jaarlijkse subsidie van de Stad Antwerpen. Dat grote aandeel eigen inkomsten geeft ons ongelooflijk veel vrijheid om een programmatie op poten te zetten die past binnen onze sociale missie. Onze zaal heeft een capaciteit van 1.900 mensen. We verdienen veel op uitverkochte, rechtstaande muziekconcerten. Maar activiteiten zoals een debat, een boekvoorstelling of dansnamiddag voor senioren zijn dan weer verlieslatend. Dat is niet erg, dankzij onze financiële onafhankelijkheid kunnen we die balans zelf in de hand houden. Er is niemand die zich bemoeit met onze programmatie.”

Hoe belangrijk is die subsidie voor De Roma?

“Heel belangrijk. Zonder subsidie zou De Roma niet kunnen overleven. Of we zouden toch niet de maatschappelijke kaart kunnen blijven trekken zoals we nu doen. Dankzij die subsidie kunnen we de ticketprijzen democratisch houden en cultuur toegankelijk maken voor iedereen die recht heeft op het kansentarief, kan voor twee euro om het even welke activiteit bijwonen. Mochten we enkel op eigen inkomsten draaien, dan zouden we dat niet kunnen volhouden.”



*Het grote aandeel
eigen inkomsten
geeft ons ongelooflijk
veel vrijheid om een
programmatie op
poten te zetten die
past binnen onze
sociale missie*

Maar nu is dat grote aandeel eigen inkomsten ook een zwak punt gebleken?

“Inderdaad. In juli heb ik beslist om De Roma tot eind dit jaar te sluiten. Dat was een heel moeilijke beslissing, maar de enige mogelijke. De vooruitzichten voor het najaar zijn té onzeker om onze deuren te openen. Vandaag mogen we voor tweehonderd man iets organiseren, volgende week misschien voor vierhonderd, de week erna misschien terug voor honderd... Zo’n jojo-situatie is dodelijk voor een organisatie als de onze. Dat vraagt te veel van ons personeel: hyperflexibel programmeren, activiteiten bekendmaken, tickets verkopen, vrijwilligers inplannen... om dan vervolgens te moeten communiceren dat het concert of het debat toch niet doorgaat, alles herroepen, de tickethouders de keuze bieden om hun ticket in te ruilen, terug te laten betalen of het aan ons te schenken... Dat is een zeer dure affaire voor onze organisatie. Mocht de verhouding omgekeerd zijn - 15 procent eigen inkomsten en 85 procent subsidies - dan zouden we wel open gebleven zijn. Maar zonder inkomsten van de ticketverkoop en de bar is het onmogelijk om de loonkosten te dragen. Gelukkig hebben we voor het merendeel van onze medewerkers een beroep kunnen doen op tijdelijke werkloosheid. Het was dus overwegend een financiële motivatie om in een heel onzeker klimaat niet aan te morrelen.”

Zou u manager van een puur economische onderneming willen zijn?

“Mijn job moet wel een maatschappelijke meerwaarde hebben. Dat is eigenlijk de rode draad in al mijn professionele activiteiten en zijprojecten in mijn leven. Ik heb heel bewust voor De Roma gekozen. Haar betrokkenheid op de buurt en sociale missie is erg belangrijk voor mij. Borgerhout is een bijzonder district met veel verschillende doelgroepen, culturen, nationaliteiten en stedelijke uitdagingen. Het is het dichtstbevolkte district van Antwerpen én het heeft de grootste jeugdpopulatie. Er wonen hier heel veel mensen op een kleine oppervlakte met weinig openbare ruimte. Die thema’s bediscussiëren we in onze debatten, met partners uit de buurt. We willen een verschil maken, maar uiteindelijk moet onze financiële rekening ook kloppen. Idealisme gaat hand in hand met fondsenwerving, winst maken met sociaal investeren.”

Waar komt uw drive vandaan?

“Ik wil jongeren laten geloven in zichzelf door ze met veel respect in onze zaal te ontvangen en hen de ruimte te bieden zichzelf te ontplooiën. Een tijdje geleden kregen we de vraag van een school uit de buurt of hun leerlingen het resultaat van een schrijfproject in De Roma mochten komen voorstellen. Wanneer we zo’n vraag krijgen, dan nodigen we die mensen uit om samen rond tafel te zitten en te bekijken hoe we dat breder kunnen trekken. Uiteindelijk is de minister van Onderwijs die avond mee komen discussiëren over het belang van onderwijs, maar het hoogtepunt was wel die groep jongeren die op het grote podium in de spotlights hun schrijfproject uit de doeken kwamen doen. Zij voelden zich enorm geapprecieerd omdat ze met de nodige ernst werden ontvangen. Uit mijn academische carrière heb ik geleerd dat jonge mensen positieve rolmodellen in hun omgeving nodig hebben. Dan pas geloven ze in hun eigen kunnen, durven ze dromen en ambities hebben. Dat is mijn persoonlijke drive: jongeren kansen geven op cultureel en sociaal vlak.”



Wie is Danielle Dierckx?

- Geboren in Turnhout in 1973, opgegroeid in een beenhouwerij
- Getrouwd met Wouter Van Besien (voormalig partijvoorzitter Groen)
- Startte haar carrière bij Justitieel Welzijnswerk
- Gedoctoreerd in de Sociale Wetenschappen, 17 jaar lang research manager bij het ‘Centrum Ongelijkheid, Armoede, Sociale uitsluiting en de Stad’ en docent in de master Sociaal Werk aan de Universiteit Antwerpen
- Sinds 1 december 2017 directeur bij De Roma vzw
- Blinkt uit door haar strategische en analytische blik en langetermijnvisie op De Roma. Is een echte peoplemanager die erin slaagt alle medewerkers en 470 vrijwilligers van De Roma aan hetzelfde zeel te laten trekken.
- Haalt energie uit de liefde van de artiesten, buurtbewoners, vrijwilligers en het publiek voor de Roma.

De Kringwinkel Hageland breidt Kringshop.be uit in coronatijden

“Nieuwe kansen voor spullen én mensen”

‘Open deuren’ is al jarenlang het motto van De Kringwinkel Hageland, verzamelnaam voor de kringwinkelfilialen in Tienen, Diest en Aarschot. Open deuren voor zowel spullen als mensen. “Alles en iedereen is welkom bij ons”, zegt directeur Paul Stessens. “Bij medewerkers gaan we altijd op zoek naar hun talenten. Hebben we op dat moment geen job vrij die daarbij aansluit, dan maken we er één.” Zoals Kringshop.be, de online winkel van De Kringwinkel Hageland die in coronatijden 37 mede-kringwinkels onder zijn vleugels nam.

“Sinds het prille begin van De Kringwinkel Hageland – ondertussen al van 1996 geleden – werken we volgens het principe dat iedereen gelijk is. Klanten of medewerkers: iedereen krijgt bij ons evenveel kansen”, zegt Paul Stessens, al sinds de start directeur van De Kringwinkel Tienen. Later kwamen daar de filialen in Aarschot en Diest bij. Van één naar drie winkels, van vijf naar 250 medewerkers. “Oorspronkelijk kwamen nieuwe medewerkers voornamelijk uit het naburige psychiatrische centrum. Bij ons werken was hun manier om opnieuw een plek te vinden in de maatschappij. Ondertussen verwelkomen we medewerkers uit alle hoeken.”

Diverse instroom

Personen met een fysieke of mentale beperking, nieuwkomers, alternatief gestraften, tijdelijk tewerkgesteld: iedereen die wil werken, is welkom. “Talent en *goesting*, daar draait het bij ons om”, verduidelijkt Paul. “Wie wil, is tot veel in staat. Door op het talent van onze mensen in te zetten, wakkeren we de *goesting* om te werken aan. Iedereen doet het liefst wat hij graag doet. Natuurlijk moeten we rekening houden met de noden van het bedrijf, maar die evenwichtsoefening valt goed mee. Opnieuw:

als mensen volgens hun talent kunnen werken, draait alles beter. Er is minder afwezigheid, meer inzet en meer tevredenheid.”

“Ons team is heel divers, maar allemaal hebben onze medewerkers hetzelfde doel: nieuwe kansen grijpen. Een kans om iets van hun leven te maken, een kans op een sociaal netwerk, een kans op professionele mogelijkheden, op positieve ervaringen en erkenning... Elke Kringwinkel-medewerker is op zoek naar erkenning. Wie hier aankomt en niet wil, houdt het of niet lang vol, of verandert snel van mening.”

Talentgerichte loopbanen

Om elke nieuwe medewerker volgens zijn of haar kwaliteiten te laten functioneren, zette De Kringwinkel Hageland verschillende projecten op poten. In theoretische lessen leren medewerkers de *ins and outs* van een eventuele nieuwe functie kennen, via begeleiding op de werkvloer draaien ze meteen mee en doen ze relevante ervaring op. “Afgelopen juni konden we heel wat certificaten uitdelen aan krachten die het traject tot een goed einde brachten. Dat blaadje papier betekende veel: voor velen was het hun eerste diploma. En voor sommigen zal het ook hun toegangsticket zijn naar de reguliere arbeidsmarkt.”

de kringwinkel

Hogeland

Onthaal



“Tot vijf jaar geleden was de finaliteit van de sociale werkplaats duidelijk”, gaat Paul verder. “Nu zijn we bewust bezig met de stap naar ander werk kleiner te maken. Iemand die binnenkomt met commercieel talent en interesse in elektro, proberen we ervaring te bieden op de herstellingsdienst en in de winkel. In het beste geval rolt die persoon hier buiten als elektroverkoper en kan die ergens als commercieel medewerker aan de slag. Niet voor iedereen is De Kringwinkel de springplank naar een andere sector, maar nieuwkomers zijn bijvoorbeeld vaak jonge en ongelofelijk leergierige mensen, alleen is de taal een struikelblok. De Kringwinkel hoeft voor hen geen eindhalte te zijn – zij zien De Kringwinkel vaak als de plek om veel te leren en daarna uit te vliegen. Genoeg kansen voorzien voor onze mensen is dus essentieel. Daarom zijn we al enkele jaren bezig met het digitale verhaal van De Kringwinkel vorm te geven.”

Digitale weg

Vintage verkoopt, online business boomt. De Kringwinkel Hageland kon niet achterblijven en rolde al in 2016 het concept Kringshop.be uit, een online platform waar oorspronkelijk de winkels uit Tienen, Diest en Aarschot een beperkt aantal kringspullen verkochten. “Een commerciële opportuniteit,” verklaart Paul Stessens, “maar vooral een manier om nog meer werkgelegenheid te creëren. Het digitale is niet meer weg te denken onze maatschappij. Onze mensen moeten de kans krijgen om daarin mee te stappen.” Want extra kennis over de onlinewereld is synoniem met extra kansen op de arbeidsmarkt? “Exact. Door te investeren in opleidingen over digitalisering kunnen we medewerkers verder laten groeien, onontdekte talenten laten ontwikkelen die ze later kunnen gebruiken. De onlinewereld links laten liggen betekent onze mensen kansen ontzeggen.”

Vier jaar en een coronacrisis later stapten 37 andere kringwinkels mee in het onlineverhaal. “Corona was het laatste duwtje dat collega-winkels (*Antwerpen, De Cirkel, Den Azalee, Maasland, ViTeS, red.*) nodig hadden. De sluiting van onze fysieke winkels leidde tot werkloosheid bij onze medewerkers. Mensen voor wie de structuur, het inkomen en de sociale kant van hun job zo belangrijk is, konden we dat niet aandoen.

Toen we jaren geleden met de Kringshop.be begonnen, kwamen er veel vragen. Begrijpelijk ook: hoe zouden we dat ooit rendabel krijgen? Een bol.com of Amazon weet dat het voor elke inspanning voor een product honderden exemplaren kan verkopen. Elke productomschrijving of foto die wij maken, kunnen we maar één keer gebruiken. Toch kregen we onze collega’s warm: iedereen zet de kansen voor onze mensen op één. En het concept lijkt te werken. Ondertussen is zeven à acht procent van onze omzet afkomstig van de onlineverkoop. Dat kan beter, maar is zeker niet slecht.”

Doe-het-zelvers overal

Ook in de toekomst ziet Paul heel wat mogelijkheden. “Tegenwoordig hebben we onze webshop www.kringshop.be en www.uwkringding.be, een online veilingssite voor de speciale kringkoopjes (*een initiatief van De Kringwinkel Ateljee, red.*). Die onlinewereld kunnen we verder uitbreiden. In de offline winkels zie ik ons het circulaire verhaal nog veel verder uitbouwen. Willen we het klimaat redden, dan moeten we nog meer inzetten op een circulaire economie. Bovendien zijn de doe-het-zelvers die tijdens coronatijden zijn opgestaan niet te tellen. Waarom geen nieuwe winkels openen met tweedehandsonderdelen, zodat DIY’ers zelf aan de slag kunnen?” Nieuwe kansen genoeg dus. Paul knikt. “Voor onze producten, maar in de eerste plaats voor onze mensen.”

*We hebben
maar twee eisen voor
nieuwe werknemers:
talent en goesting*

Vier getuigenissen

De gezichten achter de kringkoopjes

Zo divers als het aanbod in De Kringwinkel Hageland zijn ook de medewerkers die het uitgangbord zijn van hun filiaal. Vier Kringwinkel-medewerkers vertellen wat hun job voor hen betekent.

BLANCHARD IS ONLINE MEDEWERKER

“Hulp aanvaarden is de eerste stap”



“Ik ben geboren in Zaïre, het huidige Congo, maar groeide op in Duitsland. Toen ik in mijn laatste middelbaar naar België verhuisde, was ik de taal niet machtig. Ik wou Nederlands leren voor ik mijn studies afrondde, maar dat bleek gemakkelijker gezegd dan gedaan. Mijn middelbareschooldiploma halen lukte niet, interimjobs lagen me niet. Computers, informatica en online werken interesseerden me, maar voor die jobs was ervaring nodig.”

“Ik viel in een zwart gat. GTB (*Gespecialiseerd Team Bemiddeling, red.*), het arbeidscentrum en Hestia (*initiatief voor vermaatschappelijke zorg, red.*) hielpen me er weer bovenop. Ze leerden me hulp aanvaarden en mijn problemen een voor een aan te pakken. Stilaan stond ik weer op eigen benen. Mijn job bij De Kringwinkel Hageland hielp daarbij.”

“In het onlineverkoopteam leerde ik Uwkringding, be vanbinnen en vanbuiten kennen. Ik werkte er eerst als vrijwilliger, later met een tijdelijk contract. Mijn Nederlands verbeterde, mijn sociale kring breidde uit. Nu heb ik een vast contract en werk ik in het onlineteam van Kringshop.be.”

“Mijn job leerde me dat ik er langzaam maar zeker wel kom. Ik ben klaar voor nieuwe uitdagingen – ondertussen volg ik kook- en rijlessen. Ooit wil ik toch mijn diploma secundair onderwijs halen. En ook dat zal me lukken.”

INGRID IS MEDEWERKSTER TELEFONIE EN ONTHAAL

“Hier werkt iedereen samen”

“Na een tijd thuis om voor mijn gezin te zorgen, ging ik op zoek naar werk. Ik volgde bijscholingen en werkte met tijdelijke contracten, maar een vaste job bleef uit. Na twee jaar werkloosheid maakte ik via VDAB kennis met De Kringwinkel Hageland. Ik kende de organisatie niet, maar was blij met de kans.”

“Na een praktijkproef ging ik aan de slag als herstelster van wasmachines en droogkasten. In het hergebruikcentrum leerde ik ook koelkasten en diepvriezers maken en klein elektro repareren. Ik leerde elke dag bij.”



“Mijn droomjob was van korte duur. Door een zwaar rugletsel stond ik voor een lange revalidatie. Deeltijds opnieuw gaan werken was geen optie, dus werd ik werkloos. Een donkere periode volgde: zonder werk voelde ik me nutteloos en financieel was er druk – één inkomen en mijn uitkering waren gewoon te weinig voor een gezin van vier.”

“Na enkele teleurstellingen via het interimkantoor vond ik bij De Kringwinkel Hageland een job als witgoedhersteller. Een ruime werkplaats en genoeg hef- en tilmateriaal zorgden ervoor dat ik mijn job zonder problemen kon uitoefenen. Mijn zelfvertrouwen groeide opnieuw. Ik voelde me eindelijk weer nuttig, klaar voor meer verantwoordelijkheid.”

“Ondertussen ben ik coördinator elektro en fietsen geworden. Geweldig dat ik nu mijn passie voor en kennis van witgoed kan doorgeven aan collega’s. Samen gaan we op zoek naar hun talenten en de juiste job. Zo kan iedereen doen wat hij graag doet.”

“De Kringwinkel Hageland gaat altijd op zoek naar de talenten van haar medewerkers. Zo kreeg ik in 2017 de kans om in de verschillende afdelingen mee te draaien. Ik stond in de winkels, liep proef in de teams huisraad en textiel en bleef uiteindelijk plakken in het logistieke team.”
“Tussen mijn vaste taken door ben ik manussje-van-alles. Ik knutsel voor onze winkelrichting, help collega’s verder... Hier werkt iedereen samen, ongeacht achtergrond of origine. Ik werk hier ondertussen achttien jaar, en ben nog niet van plan te vertrekken.”

TIM IS COÖRDINATOR ELEKTRO EN FIETSEN

“Voor iedereen is er een juiste job”

“Witgoed was altijd al mijn passie. Na mijn studies ging ik meteen aan de slag als technicus, daarna volgde een functie als hersteller aan huis. De variatie, het klantencontact... Ik had goed gekozen.”



HILDE IS WINKELMEDEWERKSTER

“Droomjob dicht bij huis”

“Vertaler-tolk worden was mijn droom, maar door zware pesterijen stopte ik met school in het vijfde middelbaar. Omdat werk vinden zonder diploma moeilijk zou worden, volgde ik een administratieve opleiding. De praktijkervaring tijdens mijn stage zou me later van pas komen.”

“Door tijdelijke jobs ontdekte ik dat ik administratie graag deed, maar eigenlijk nog liever als kassierster aan de slag wou. Het precisiewerk en het klantencontact spraken me enorm aan. Nu nog een kans krijgen.”

“Via VDAB kreeg ik meer werkervaring en een vaste job. In De Kringwinkel SPIT (*nu ViTeS, red.*) in Leuven ging ik aan de slag als rayonverantwoordelijke en kassierster. Een job op mijn lijf geschreven! En een manier om mijn leven in eigen handen te nemen. Ik kocht een eigen huis, leerde mijn man kennen en stichtte een gezin.”

“Het evenwicht tussen werk en familie is belangrijk voor mij. Mijn job in Leuven ruilde ik daarom in voor een functie in De Kringwinkel Hageland Tienen. Dat ik mijn droomjob heb gevonden zo dicht bij huis, maakt me elke dag gelukkig.”



VERHALEN UIT DE KRINGWINKEL

“Net als het verhaal van elke medewerker me intrigeert, doen de spullen die hier binnenkomen dat ook”, zegt Paul Stessens. Hij licht er de bijzonderste uit.

Nooit genoeg retro

“Meubels die we twintig jaar geleden collectief beu gezien waren, zijn nu heel gegeerd onder kringshoppers. Retromeubels uit de jaren zestig en zeventig krijgen we soms niet snel genoeg uitgestald: alles in de typische oranje- en groentinten uit die jaren vliegt over de toonbank. He-laas is de instroom van zulke meubels beperkt. De echte kringjagers die er toch eentje op de kop kunnen tikken, mogen dus van geluk spreken.”

Operatie salontafel

“Af en toe komen spullen binnen waarvan we ons afvragen hoe we die ooit verkocht zullen krijgen. Een oude ziekenhuislamp is daar een voorbeeld van. Iemand bracht een tweemeterlange lamp binnen die ooit dienstdeed in de operatiezaal van een ziekenhuis. Verrassend genoeg stond de lamp niet lang te koop. Een enthousiasteling kocht die om er een salontafel van te maken.”

Coole kitsch

“Net zoals we tegenwoordig veel rieten mandjes binnenkrijgen, vonden we een tijd terug tussen de aangeleverde spullen het ene kinderportret na het andere. Je kent ze wel – die kitscherige schilderijen van kinderen die een traantje laten. Ik had er uit onze winkels heel wat verzameld en er de muur naast mijn bureau mee volgehangen. Persoonlijk was ik wel fan van mijn huilende muur, maar die bleek iets minder populair bij bezoekers.” (*lacht*)



HANDYMADE: DUURZAAM, SOCIAAL EN 100% BELGISCH

Dat digitaal de toekomst is, weet ook koepelorganisatie Groep Maatwerk. Begin juni lanceerde die in samenwerking met de Brusselse en Waalse collega's Handymade, de eerste Belgische webshop met producten gemaakt door mensen met een arbeidshandicap.

Wie bij Handymade koopt, doet dat lokaal én sociaal. Alle producten worden op Belgische bodem gemaakt en zijn het werk van mensen met een beperking of arbeidshandicap. Met Handymade krijgen de maatwerkbedrijven die meestal anoniem in onderaanneming voor reguliere bedrijven werken nu een eigen gezicht. Op het platform, volledig beheerd door de maatwerkbedrijven zelf, bieden maatwerkers zelfgemaakte producten aan. Het doel van de webshop? Meer naamsbekendheid creëren en de sociale tewerkstelling een boost geven.

Met een aanbod aan kersenpitkussens, moestuinbakken, handtassen, mondkmaskers, geschenk-

boxen en heel wat zero waste-producten mikt Handymade op een publiek dat sociale tewerkstelling en duurzaamheid een warm hart toedraagt. Zelf een kijkje nemen? Op www.handymade.be vind je alle info en het volledige aanbod.

Ook in jouw onderneming kun je mensen zien groeien

Wil je zelf ook graag mensen met een arbeidsbeperking een start geven op de arbeidsmarkt? Misschien zijn er wel mogelijkheden om samen te werken met een sociale-economieonderneming bij jou in de buurt.

Ons Groeilabz-aanbod rond intersectorale samenwerking leert je alvast waar je best rekening mee houdt om van elk samenwerkingsverband een succes te maken. Er starten nog sessies in Gent (8 februari 2021) en Leuven (10 februari 2020).

Neem snel een kijkje op groeilabz.be!

Echt het verschil maken met inclusief ondernemen

“Ja, we maakten een vreugdedansje toen we een ‘go’ kregen”, zeggen Kirsten D’Hooghe en Katleen Schueremans. Reden voor de blijdschap: Verso krijgt Europese fondsen en kan aan de slag met een ambitieus project dat schuilgaat achter de administratief klinkende cijfers en letters ‘ESF oproep 500’. In gewonemensentaal: we maken nog meer werk van inclusief ondernemen.



BUITENGEWOON TALENT

Diversiteit op de werkvloer gaat Verso na aan het hart. Tot enkele jaren geleden was er het project Jobkanaal, een samenwerkingsverband met Voka, Unizo en Etion. Kirsten D'Hooghe trok toentertijd mee aan die kar en zag in de projectoproep rond inclusief ondernemen van het Europees Sociaal Fonds (ESF) een uitgelezen kans om er opnieuw voor te gaan. "Het was wel even schrikken van de deadline. We hadden welgeteld zes weken om ons dossier uit te werken en waardevolle partners rond ons te verzamelen."

Katleen Schueremans, die het nieuwe project zal trekken, en Kirsten lieten er geen gras over groeien. "Onze insteek was van bij het begin kristalhelder. Dankzij onze praktijkervaring wisten we perfect wat we wilden", zegt Kirsten. "Telkens opnieuw horen we van organisaties: we willen leren van elkaar, weten hoe andere werkgevers met inclusiviteit aan de slag gaan. Tegelijkertijd geven ze aan dat ze vooral ook hun eigen traject willen lopen omdat ze unieke kenmerken hebben. Kortom, ze willen ook een verhaal op maat. Onze centrale gedachte was dus: we bieden de werkgevers een collectief traject aan met voldoende individuele ondersteuning."

Breed partnerschap

Een ambitieus project met de omvang van ESF 500 'binnenhalen' en nadien ook succesvol realiseren, vraagt om draagvlak. Katleen: "Verso trad op als promotor, maar vond in het Minderhedenforum een waardevolle copromotor met ook inhoudelijk een sterke bijdrage." Voor de wetenschappelijke onderbouw van de visie en steun bij de redactie van het projectvoorstel, kon Verso rekenen op de ondersteuning van onderzoeker en docent Bart Moens (Odisee Hogeschool). Kirsten: "Bart heeft een uitgebreide ervaring in het schrijven van ESF-dossiers en is een expert in inclusief ondernemen. Dat wetenschappelijke fundament vinden we essentieel, want het ligt niet in de bedoeling om zomaar wat te experimenteren. Ons startpunt is wat effectief een verschil maakt op de werkvloer."

Kirsten: "Parallel met de inhoudelijke uitwerking, krikten we het soortelijk gewicht op met een breed partnerschap. Een week lang belden we non-stop om ideeën af te stemmen en organisa-

We bieden de werkgevers een collectief traject aan met voldoende individuele ondersteuning

Kirsten D'Hooghe

ties aan boord te krijgen. Wat meteen opviel, was het grote enthousiasme en de goesting om mee te werken. Niemand moest overtuigd worden. Uiteindelijk zijn we met veertien partners (zie *onderaan*) die elk vanuit hun business een waardevolle bijdrage leveren. Samen vormen we een groot wervend netwerk en bestrijken we een heel breed veld van specialisaties. Ook VIVO doet mee. Zo zullen we de link kunnen leggen naar de door minister Crevits aangekondigde nulmeting voor anti-discriminatie."

Engagement vereist

Het project loopt van 1 oktober 2020 tot eind december 2022. In die 27 maanden staan op het programma: bootcamps (lerende netwerken), coaching op organisatieniveau, instroomacties, delen van *good practices*... Katleen: "Met enkele kleinere, sensibiliserende events willen we het aanbod in de kijker zetten om er begin maart 2021 effectief voluit voor te gaan."

"Kirsten zei het al: we willen echt een verschil maken in de realiteit op de werkvloer. Dat loofde de jury ook in de beoordeling: *Het project bouwt van 'willen', naar 'kunnen' en 'doen'*. Onze inspanningen moeten lonen en meer diversiteit brengen en mensen met een migratieachtergrond of met een arbeidsbeperking echt vooruit helpen. De speeltijd is voorbij. De voorbije jaren is er veel over inclusief ondernemen gesproken, en veel werkgevers hebben de beste bedoelingen, maar het lijkt alsof ze een zekere handelingsvrees hebben. We zullen werkgevers informeren en inspireren, maar wel op voorwaarde dat ze zich echt engageren en bereid zijn om samen een actieplan op maat uit te werken. Het is geen traject waar je vrijblijvend instapt."

Het project is een samenwerking tussen Verso, het Minderhedenforum, Acerta, het Agentschap Integratie en Inburgering, Atlas, VIVO, VDAB, CIFAL, GTB, de Werkplekarchitecten, Odisee - Onderzoekscentrum Sociaal Werk, RIZIV (departement onderzoek en kwaliteit van de dienst voor uitkeringen van het RIZIV), GRIP en The Shift.

"Inclusief ondernemen is geen rocket science"

Arbeidsmarkt-expert en docent-onderzoeker in HRM aan de Odisee Hogeschool Bart Moens schreef mee aan het goedgekeurde dossier 'ESF oproep 500' rond inclusief ondernemen en diversiteit op de werkvloer. Bart is gespecialiseerd in de materie en zal samen met Verso en de andere partners het traject tot eind 2022 mee vormgeven.

Inclusief ondernemen gaat over het buitenspel zetten van beperkingen op de arbeidsmarkt. Maar wat is een beperking?

Bart Moens: "Dat omschrijven is altijd een heikele kwestie. De officiële definitie van 'arbeidsbeperking' zoals de VDAB of de Vlaamse overheid dat zien komt neer op: mensen die omwille van een fysieke, zintuiglijke of psychische aandoening of een chronische ziekte gehinderd zijn in het vinden en houden van werk. Dat is vrij eng, want dan heb je het niet over personen die kortgeschoold zijn, een migratieachtergrond hebben of 62 jaar zijn en het moeilijk hebben om aan werk te geraken. Zeker bij onze oproep inclusieve ondernemingen gaat het breder dan mensen met een arbeidsbeperking. We spreken liever over 'mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt', dat zijn personen die om welke reden dan ook moeilijk aan een job geraken."

Behalve het morele aspect, welke voordelen biedt inclusief werken voor een werkgever?

"Onze arbeidsmarkt en economie zijn door corona op hun kop gezet, maar de jongste jaren smeekten werkgevers om volk... dat ze amper vonden. Gevolg: extra werkdruk in de organisatie, werknemers worden ziek, verzuim stijgt, mensen verlaten het bedrijf... Stuk voor stuk gigantische kostenposten. Een inclusieve kijk heeft met andere woorden het voordeel dat je breder kunt werven en je onderneming ademruimte geeft. Vaart ook wel bij inclusief werken: het bedrijfsimago. Je laat zien aan je (potentiële) medewerkers dat je een goede werkgever bent. Steeds meer mensen, en heus niet alleen jongeren, vinden het belangrijk

om voor een maatschappelijk verantwoord onderneming te werken. Ook de overheid en de klanten verwachten steeds meer een inspanning op dat vlak. Vaak maakt inclusiviteit deel uit van een openbare aanbesteding."

Ook de diensten of producten zelf varen er wel bij. "Als je een nogal wit bedrijf bent en je produceert voor de Belgische markt, die gekleurd is, bestaat het gevaar van een mismatch. Hoe diverser je team is, hoe beter je kunt afstemmen op je diverse klanten en je product op maat ontwikkelen of je dienstverlening hertekenen."

Een klein, mooi voorbeeld van een onderneming die de klik maakte, is Schoenen Torfs. "Ooit waren die gekant tegen het dragen van een hoofddoek omwille van de neutraliteit. Nu hebben ze het roer omgegooid omdat ze willen dat hun diverse klanten zich thuis voelen in hun winkels of op hun werkvloer."

Ondanks al die voordelen komt inclusief ondernemen in de praktijk moeilijk van de grond. Wat weerhoudt werkgevers 'to walk the talk'?

"Veel werkgevers worden geïnspireerd, gemotiveerd en een beetje gepusht om inclusief te ondernemen en gebombardeed met de voordelen die ik zonet opsomde. Vaak zien ze ook het positieve, maar dat is niet voldoende om iets te doen. Je moet een positieve attitude hebben, maar het idee moet ook aanvaard worden binnen je organisatie. Een directeur of HR-verantwoordelijke die het idee genegen is, moet wel kunnen rekenen op het hele managementteam. Een goed voorbeeld,



zoals Torfs – maar er zijn er nog vele andere, kan helpen om dat te bereiken. Wat heel belangrijk is, is het gevoel hebben dat je het ook kúnt doen, dat je ertoe in staat bent. Zo niet, blijf je zitten met de angst: wat als het mislukt?

We moeten er dus in slagen werkgevers te laten inzien dat het niet zo heel moeilijk is, het is geen *rocket science*. Ja, het vraagt een aanpassing, maar het is een haalbare kaart. Het project van Verso moet werkgevers daarbij helpen omdat daar de mogelijkheid wordt geschapen om het op een veilige en behapbare manier uit te proberen en te doen.”

Zijn er methoden of wetenschappelijke inzichten waarvan bewezen is dat ze werkgevers tot actie verleiden?

“In de projectaanvraag ESF oproep 500 hebben we ons gebaseerd op een model waar ik vaker mee werk: de theorie van gepland gedrag. De activiteiten die we in ons project hebben opgenomen zijn volledig gelinkt aan dat model. Onze aanpak is getrapd. Alles begint met enthousiasme, en dus zullen we in webinars beginnen met inspirerende praktijkvoorbeelden waarin ondernemers zich kunnen herkennen. Zo geven we al heel laagdrempelig een antwoord op vragen waar organisaties al vaak mee zitten. Volgende stap zijn workshops

rond de vraag: ‘Is inclusief ondernemen wel iets voor mijn organisatie? Wat kan de maatschappelijke, maar ook de bedrijfseconomische meerwaarde zijn?’ In bootcamps tekenen we met de deelnemers samen een plan uit om inclusief ondernemen in de eigen organisatie te verwezenlijken. In dat hele traject kunnen we rekenen op de bijdrage van de vele partners die zich rond dit ESF-project hebben verzameld.”

Is werk maken van inclusief ondernemen voor de ene organisatie al evidentier dan voor de andere?

“Ik merk dat het vaak iets gemakkelijker gaat bij kleinere ondernemingen, omdat er kortere lijnen zijn en de directeur vaak heel goed zicht heeft op zowel de business als de werkvloer. De hele organisatie meekrijgen is minder complex voor hen dan voor een bank of een groot distributiebedrijf, bijvoorbeeld.”

Wil je zelf ook aan de slag met diversiteit in je onderneming? Op verso-net.be/themas/diversiteit vind je heel wat nuttige info en tools om mee te beginnen.

Samen met Bart Moens gaan we op vrijdag 20 nov (10.00-11.00), in gesprek met een sociale ondernemer die het inclusief ondernemen in de vingers heeft. Na het gesprek is er ruimte voor vragen. Je kunt gratis aansluiten op deze webinar. Meer informatie op verso-net.be/agenda.



BUITENGEWOON TALENT

De Circusplaneet

Diversiteit aan de trapeze

Bij de Gentse Circusplaneet hebben ze altijd hun diversiteitsbril op. “Jongeren leren hier jongleren en trucjes aan de trapeze, maar ze leren ook samenwerken. Via circus zetten we mensen in beweging en op die manier ook onze buurt, onze stad en een klein beetje onze wereld”, legt coördinator Matthias Vermael uit. Hij vertelt hoe de Circusplaneet probeert om zo veel mogelijk diversiteit in de organisatie te krijgen.

Het verhaal van Circusplaneet begint eind de jaren negentig in Gent. “We zijn ontstaan als stageproject bij Freetime, maar ondertussen zijn we een zelfstandige vzw”, vertelt Matthias. “Cultuureducatie via circus als kunstvorm, dat is wat we hier doen.” Van een kleine club zijn ze gegroeid tot een flink uit de kluiten gewassen organisatie met ongeveer 900 leden. In 2015 kochten ze een kerk in een volkswijk in Gent die ze omtoverden tot circuskerk.

Freaks en marginalen

Bij Circusplaneet zit diversiteit in het DNA. Ze hebben er zelfs een hashtag voor. “Ons beleidsplan bestaat uit drie strategische doelstellingen: #circuseverydamnday, #sustainability en #community”, zegt Matthias. “Die eerste wil zeggen dat iedereen die dat wil, moet kunnen circussen. De tweede helpt ons eraan herinneren dat we duurzaam willen werken. De derde slaat op een gemeenschapsvormend werk. Diversiteit is ons uitgangspunt.”

Matthias gebruikt niet graag de term doelgroep. “We noemen onszelf geen sociaal, maar een community circus dat bestaat uit buurtbewoners, artiesten van over heel de wereld, mensen uit alle lagen van de bevolking en met verschillende achtergronden en ideeën”, zegt hij. En dat lijkt aan te slaan. De vzw bereikt een meer divers publiek dan traditioneel jeugdwerk of sportclubs. “Dat is vaak voor een select clubje. Je moet het sportmateriaal en het uniform al kunnen betalen. Het circus is er voor iedereen.” Artiest Hans Vanwynsberghe meent te weten hoe dat komt. “Circus is ontstaan uit freaks en marginalen. Niet verwonderlijk dat circuspedagogie goed werkt in de marges. Het verheft anders-zijn tot een kunst.”

Tot zover de theorie. Maar hoe werkt dat in de praktijk? “Ik heb gemerkt dat zoeken naar een goede medewerker vaak een kwestie is van maatwerk”, stelt Matthias. “Het begint bij de vacature. Met het systeem ‘stuur je cv op’ vallen sommigen er al van tussen. Wat als je geen e-mail hebt? Ook de taal die je gebruikt, kan het verschil maken. Er bestaan wel enkele handige tools. Zo heb ik geprobeerd om onze laatste vacature voor communicatiemedewerker af te stemmen op de ‘Checklist voor een Leesbare Vacature’ van Verso.” Hij vergelijkt het met headhunting, ook al vindt hij dat een vreselijk woord. “Ik geloof in kansen geven. Je kijkt wat de organisatie nodig heeft en gaat daarnaar op zoek. In het geval van de Circusplaneet komen we vaak uit bij personen die eerder al een engagement opnamen. De helft van alle medewerkers zijn hier ooit als jongere binnengekomen. Op die manier geef je de job inderdaad niet aan vijf anderen, maar tegelijk bied je mogelijkheden aan mensen die je via de gebruikelijke, meer transparante procedure niet zou bereiken.” Dat ruikt naar positieve discriminatie, maar dat is volgens Matthias niet aan de orde. “We zijn bijlange nog niet zo ver dat we die discussie kunnen voeren. Het bestaat, maar voor mij het dat geen valkuil. Discriminatie in de omgekeerde richting is nog altijd veel groter.”

Allegaatje van statuten

De medewerkers van het Gentse circusatelier vormen een bont allegaatje van statuten: in vaste loondienst, freelance, vrijwilligersstatuut... Maakt dat de administratie niet enorm complex?

“Het is vaak goochelen met statuten, maar het is voor ons de enige manier om tot een diverse ploeg te komen. Onze klusjesman woont om de hoek. Hij heeft een vaste job, maar dankzij het statuut van verenigingswerk kan hij enkele uren per week bijspringen. Langdurig werklozen kunnen als vrijwilliger werken, maar ze moeten de toestemming hebben van de RVA. Een van onze lesgever is een vluchteling. We leerden hen kennen tijdens Planeet Gent, een dag waarop de stad Gent OKAN-klassen uitnodigt om kennis te maken met het vrijetijdsaanbod. Hij droeg een T-shirt van een circussschool uit het Midden-Oosten, en toen bleek dat hij daar is opgeleid als circuslesgever. Soms helpt het toeval een handje.”

De locatie van de organisatie is volgens de coördinator van de Circusplaneet ook essentieel voor meer diversiteit. “We hebben onlangs onze Circuskerk officieel geopend. Die staat midden in de wijk Malem/Brugse poort. Dat is een bewuste keuze.” Malem/Brugse poort is een bruisende buurt waar meer dan honderd nationaliteiten dicht op elkaar leven. De armoede en werkloosheid liggen een stuk hoger dan het Belgische gemiddelde. “We brengen het circus naar het hart van de wijk, een beetje zoals wijkgezondheidscentra ook doen. Ook zij bereiken een bepaald publiek dat zijn weg naar het ziekenhuis niet vindt.” Wij coördinatoren zijn ook in Nieuw Gent en aan de Watersportbaan actief.

Diverse samenleving = diverse organisatie

Op de vraag waarom de vzw al die moeite doet, heeft Matthias een zeer duidelijk antwoord. “Het is onze overtuiging dat we een spiegel van de samenleving moeten zijn. En die is divers, dus moeten wij dat ook zijn. Des te meer omdat je in onze sector financiële middelen krijgt van de maatschappij. Doe je dat niet, dan ben je binnenkort niet meer relevant. Dan moet je niet verwachten om nog centen te krijgen van de overheid.” En dan heeft Matthias het niet zozeer over percentages en cijfers. “Voor subsidies moet je altijd streepjes trekken en koppen tellen, en dat vind ik aartsmoeilijk. Hoeveel kinderen bereik je uit een maatschappelijk kwetsbare achtergrond? Tja, wij vragen dat niet aan de kinderen, anders geven we ze al op voorhand een stempel. Het is noodzakelijk om subsidies te krijgen, terwijl wij

Circus verheft anders-zijn tot kunst

er net van uitgaan dat het niet uitmaakt wat je achtergrond of huidskleur is. Dat is zeer contradictorisch.”

De coördinator is best trots op wat de Circus-planeet al heeft bereikt. “Het zit hem soms in kleine dingen: een jonge gast die slaagt voor een ingangsexamen aan een hogeschool, onze festivalkok die de hapjes van onze Tunesische buurvrouw ontvangt en mee in het buffet zet, de jongen met autisme die het publiek van de Vooruit omver blaast met zijn diabolo’s... En onze Circuskerk is eindelijk open. Daar zijn we ook heel blij mee. Als je hier bent, dan zie je de diversiteit. Niet in cijfers of in statistieken, maar ze is er. En dat is het belangrijkste.”

Tips van Matthias

- Zoek naar een medewerker op maat van de organisatie, altijd met diversiteit in het achterhoofd.
- Denk goed na hoe je een vacature zal opstellen. De Checklist voor een Leesbare Vacature’ van Verso kan daarbij helpen.
- Verschillende statuten gebruiken is geen doel op zich, maar kan een manier zijn om meer diversiteit te creëren.
- Creëer geen klikje van gelijkgezinden, maar durf iemand te engageren waarvan je weet dat je een langere weg zal moeten afleggen.
- Aanvaard de verschillen en de discussies die daarmee gepaard gaan. Praat met elkaar, ook al heb je na drie jaar nog geen duidelijke oplossing.
- Wees niet ongeduldig: een diverse organisatie word je niet in een dag.
- Wees je bewust van je privileges en doe aan zelfreflectie als organisatie. De website www.goedbestuur.be van Verso heeft ons geholpen om onze organisatie te evalueren.



BUITENGEWOON TALENT

“Blind of in een rolstoel, alles valt te organiseren”

Diversiteit op de werkvloer is een evidentie bij Blindenzorg Licht en Liefde. “Velen zien vooral de beperking, terwijl de mogelijkheden zo veel groter zijn”, stelt adjunct-directeur Pieter Verstraete. Nick Mermans is een van zijn medewerkers. Hij is blind en is medeverantwoordelijk voor het inlevingsproject Xinix. “Een administratieve job kan perfect door een blinde persoon worden uitgevoerd.”

Achter de naam Blindenzorg Licht en Liefde gaat een uitgebreid gamma aan diensten schuil. “Naast een residentiële voorziening hebben wij ook een brailledrukkerij, een studio waar audioboeken worden ingelezen, een hulpmiddelendienst en verschillende teams van experts, onder andere op het vlak van toegankelijke websites”, vertelt Pieter. “Daarnaast hebben we ook VeBeS, onze vrijwilligersorganisatie waar heel wat ervaringsdeskundigen in actief zijn.”

De organisatie ijvert voor een inclusieve samenleving, ook als het gaat om tewerkstelling. Onder het motto *practise what you preach* werken ook bij Licht en Liefde een dertiental personen met een arbeidsbeperking. Onder hen Nick. Hij was tot zijn achttiende slechtziend, en werd daarna blind. Nick leerde de organisatie als vrijwilliger kennen, maar werkt sinds 2011 voor Xinix. “Met dit sensibiliseringsproject laten we deelnemers proeven van de leefwereld van blinden en slechtzienden”, zegt hij. “Onlangs kwam een dienst van de stad Gent op bezoek. Er zou binnenkort een collega met een visuele beperking starten dus





MIAMI

LEADER

PRODUCED

hebben we een vergadering in het donker gesimuleerd." Volgens Nick staan deelnemers vaak versteld van de mogelijkheden. "Ze komen vaak erg bedeesd binnen, maar ze vertrekken hier met een rugzakje vol tips en een compleet ander beeld van blinden en slechtzienden."

Braileregels en oortjes

Volgens Pieter en Nick zijn veel organisaties van goede wil, zeker in sociale sector, maar hebben ze schrik om iemand met een beperking aan te werven omdat ze niet weten wat er allemaal mogelijk is. "Het is een kwestie van voorbij de beperking te kijken en te zien wat de persoon - met enkele aanpassingen - wel kan", stelt Nick. Hij neemt zichzelf als voorbeeld. "Ik heb een administratieve functie en werk volledig digitaal. Daar staan velen van versteld. Mijn laptop ziet er heel gewoontjes uit, maar ik gebruik een speciaal soort ondersteuningssoftware die mijn scherm uitleest. Dankzij mijn oortjes kan ik mails lezen en beantwoorden. Sommigen gebruiken ook een braileregel, dat is een toestel dat tekst omzet in braille. En voor slechtzienden bestaat er software die de tekst kan vergroten en de kleuren van het scherm kan aanpassen." Blindenzorg Licht en Liefde raadt cliënten vaak ook aan om iPhones en iPads te gebruiken omdat die door de voice-over en dicteerfunctie erg toegankelijk zijn.

Kosten alle aanpassingen niet veel geld? "Helemaal niet", zegt Pieter. "Je kan allerlei werkpostaanpassingen of hulpmiddelen gratis aanvragen bij de VDAB." Als onderneming krijg je ook de Vlaamse ondersteuningspremie als je iemand met een arbeidsbeperking aanwerft. Ter compensatie van het rendementsverlies, zo staat op de website van de VDAB te lezen. "Maar ik hou niet van dat woord. Onze blinde receptiemedewerker in Gent werkt twee keer zo snel met een computer als ik, maar een zaal klaarzetten gaat wat trager. Is dat rendementsverlies? Een goed ziende collega doet ook niet alles op een verschroeiend tempo." Het zijn evengoed heel kleine dingen die het verschil maken. "Zo let ik erop dat ik 'goeiemorgen Nick, het is Pieter', zeg in plaats van gewoon 'goeiemorgen Nick'. Ik probeer ook altijd mijn stoel terug onder de tafel te schuiven na een vergadering zodat niemand erover valt. Power-

***Onze blinde
receptiemedewerker in
Gent werkt twee keer
zo snel met een computer
als ik, maar een zaal
klaarzetten gaat wat trager.
Is dat rendementsverlies?
Een goed ziende collega
doet ook niet alles op een
verschroeiend tempo***

Pieter

points stuur je het best op voorhand door en deuren laat je beter niet openstaan. Je mag de aanpassingen niet overschatten. De mogelijkheden zijn het belangrijkste, al de rest valt te organiseren."

Bovendien zijn er volgens Nick en Pieter ook heel wat voordelen. "Neem nu een stadsdienst. Als er wegenwerken zijn, is het belangrijk dat er bij de communicatie rekening wordt gehouden met alle inwoners, ook degenen met een beperking. Dan is het heel nuttig om een ervaringsdeskundige in je team te hebben. Als je een inclusieve samenleving wil, moet je rekening houden met iedereen. Het zal nooit honderd procent toegankelijk zijn, maar wel werkbaar."

Tips van Pieter en Nick

- Betrek de naaste collega's en praat met elkaar.
- Zoek naar een win-win voor werkgever en werknemer.
- Doe een beroep op de bestaande expertise, bijvoorbeeld www.anysurfer.be voor een toegankelijke website.
- Bij de VDAB kan je terecht voor hulpmiddelen, werkpostaanpassingen en administratieve hulp.
- Vrijwilligerswerk, IBO's en werkervaringsstages zijn soms goede manieren om elkaars mogelijkheden te leren kennen.



9 tips voor een divers personeelsbeleid

Je hoort vaak: personeelsbeleid is maatwerk. Zeker als je meer diversiteit in je organisatie wilt introduceren is dat zo. Toch zijn er handvaten waar elke organisatie eens over zou moeten nadenken. HR- en diversiteitsexpert Gil Geron geeft negen tips mee om het gesprek op gang te brengen.

1. Durf je vaste procedures en regeltjes in vraag te stellen. Breid bijvoorbeeld je jury uit met expertise die je intern niet hebt als je merkt dat je vaak dezelfde profielen aanwerft.
2. Welk beeld straalt je organisatie uit naar de buitenwereld? Wat zeggen de beelden die je gebruikt op je website bijvoorbeeld over je organisatie? Op maat van welke doelgroep is je vacature geschreven?
3. Taal is belangrijk, maar een klein beetje flexibiliteit kan een groot verschil maken. Vaak is het niet nodig om echt helemaal vlekkeloos Nederlands te spreken om je verstaanbaar te maken. Daarnaast kunnen we zelf ook proberen een stap te zetten naar medewerkers met een andere moedertaal. Je zult zien dat je zo veel meer aandacht ontwikkelt voor de concrete context van elke persoon en dat zal je helpen om te leren verbindend communiceren.
4. Verbindende communicatie houdt in dat je door vragen te stellen goed checkt wat feiten zijn en wat je eigen interpretatie is alvorens te communiceren met een collega of een medewerker. Dat is sowieso een goed idee om te komen tot een open en productieve werkcultuur, maar is voor het introduceren van meer diversiteit eigenlijk een must.
5. Ga bij de evenwichtige samenstelling van je personeelsbestand of je beleidsorganen op

zoek naar voldoende kritische massa. Eén persoon met een afwijkende stem zal moeilijk door het *pensée unique* kunnen breken.

6. Het is altijd een goed idee om minstens één persoon in je team te hebben die expert is in contextgevoelig handelen. Die heeft als taak om de bekommernissen van verschillende personas tijdens discussies op tafel te leggen. Dat is zeker nuttig als 'overgangsmaatregel' wanneer de diversiteit in de organisatie nog niet zo heel groot is.
7. Zet in op kruispuntdenken. Iemand kan naast LGBTQ ook een persoon met een armoedeproblematiek zijn of kampen met gezondheidsproblemen.
9. Het loont om *persona's* op te stellen bij personeelswerving, het bereiken van deelnemers, het samenstellen van je bestuur, enzovoort. Dan merk je misschien dat je beter andere wervingskanalen of een aangepaste sollicitatieprocedure gebruikt om die doelgroep te bereiken.
10. Meten is weten! Denk niet op voorhand dat je er niets van bakt. Een meetoefening kan ook positieve verrassingen opleveren. Misschien merk je dat je organisatie toch al heel wat stappen heeft gezet.

Wil je zelf ook eens weten waar je organisatie eigenlijk staat op vlak van diversiteit? Vul onze Checklist Diversiteit in op diversiteit.hrwij.be en ontvang een rapport met gepersonaliseerde aanbevelingen.

Hoe breng je maatschappelijke impact in kaart?

Beleidsplannen schrijven, zinvolle activiteiten organiseren voor je doelgroepen én er tegelijk over waken dat je vzw financieel gezond blijft: als medewerker van een sociale onderneming zou het handig zijn als je extra uren op een dag zou kunnen bij toveren... Maar ondanks dat we het allemaal “drukgedruk” hebben, loont het om de hectiek van elke dag af en toe te overstijgen en stil te staan bij de concrete impact die je als organisatie hebt. Dat is niet alleen nuttig in de communicatie over je organisatie naar de buitenwereld toe. Het helpt je ook om te begrijpen welke effecten je activiteiten hebben, zodat je weet wat je kan doen om die verder te verbeteren.

Bovenstaande is exact de uitdaging die 15 van de lidorganisaties van Sociale aangingen in het **traject rond impactevaluatie**: een lerend netwerk dat ze samen met Verso en Sociale Innovatiefabriek in het leven riepen. Onder de deskundige begeleiding van een coach kregen de deelnemers al snel de *basics* van het impact meten in de vingers, die ze meteen konden toepassen op een eigen project. Een eerlijke getuigenis van een van de deelnemers, Furia, en de weg die zij hebben afgelegd.

Zij volgden het traject

“Het gaf ons een enorme energieboost”

Furia in het kort

Wie? Feministische denktank en actiegroep die ijvert voor een solidaire en meer gelijke samenleving. Furia draait bijna volledig op vrijwilligers.

Focus jaartraject? De Nationale Vrouwendag die Furia jaarlijks organiseert op 11 november, in 2020 al voor de 49ste keer.



© Patrick De Ceuster

Greet Ramon, stafmedewerkster: “In hoeverre halen mensen die aan het intensieve voorbereidend traject meedoen daar ook écht iets uit? Dat was een kritische kanttekening die het beleid keer op keer maakte bij onze jaarlijkse Vrouwendag. Zelf konden we daar ook nooit echt goed de vinger op leggen. Toen we tijdens deze lessenreeks rond impactmeting één punt moesten kiezen om op te focussen, was de keuze voor ons dan ook snel gemaakt.”



© Patrick De Ceuster

Krachtige herinneringen

“Zo’n voorbereidend traject van een Vrouwendag is behoorlijk intensief. De locatie wisselt elk jaar, maar eens die vast ligt, komen we maandelijks samen met een groep van 25 à 50 vrijwilligers om knopen door te hakken. Welk thema willen we centraal stellen? Wie gaan we uitnodigen om te spreken? Willen we een debat, gaan we voor workshops en lezingen, of eerder voor een artistiek aanbod? Hoe moet de affiche eruit zien? Letterlijk alle krijtlijnen worden in samenwerking met dat plaatselijk platform uitgetekend. Voor deelnemers is dat echt waardevol: ze versterken hun feministisch weefsel, en bouwen hun netwerk bij andere organisaties of lokale overheden verder uit.”

De beleving en ervaringen van onze Vrouwendag-vrijwilligers voeden meer dan ooit alles wat we doen als organisatie

“Om te peilen naar ervaringen, brachten we twee groepen mensen samen die over een tijdspanne van tien jaar geholpen hebben om zo’n Vrouwendag mee vorm te geven. In die focusgroepen kozen we er bewust voor om deelnemers van de verschillende edities en locaties door elkaar te mixen. Geen enkele Vrouwendag in geen enkele stad is dezelfde, en zo konden de deelnemers maximaal reageren op elkaars ervaringen. We namen ook altijd de affiches van de bewuste jaargangen mee: een goede gespreksstarter, want die beelden kiezen we elk jaar samen met het platform. Dat maakt dat ze krachtige herinneringen oproepen.”

Niet te bescheiden zijn

“Ik kijk met een warm gevoel terug op die focusgroepen en de getuigenissen van onze deelnemers. Het was voor ons als organisatie een mooie *reminder* van iets wat we onderling vaak tegen elkaar zeggen: dat we niet te bescheiden mogen zijn over wat we realiseren. We merkten dat onze deelnemers meer meenamen van zo’n voorbereidende traject dan wij altijd hadden gedacht. Voor veel vrijwilligers is het hun eerste echte praktijkervaring met feminisme. We reiken

hen handvatten aan, waardoor ze hun overtuigingen na afloop beter onder woorden kunnen brengen. Nog een pluim die we op onze hoed mogen steken: ons platform is op veel plaatsen het begin geweest van een heuse feministische beweging. Je ziet dan bijvoorbeeld hoe organisaties die al jaren in de marge werken, na afloop van zo'n Vrouwendag ineens structureel gaan samenwerken met de lokale KVLV en intensiever communiceren met het lokaal beleid. Hoe al die ervaringen onder woorden werden gebracht, dat gaf ons als organisatie een enorme energieboost."

Voedingsbron

"De getuigenissen die uit de focusgroepen kwamen, hebben we in eerste instantie gebruikt in onze communicatie naar beleidsmakers toe. De komende maanden zullen we tijd zoeken om onze *Theory of Change* nog beter te visualiseren, zodat we die ook kunnen inzetten in onze vrijwilligerswerking. Want het is dankbaar materiaal: het toont heel duidelijk wie we als organisatie zijn en welke richting we uit willen. Doorheen het traject was het heel erg zoeken om alle elementen van de Vrouwendag in kaart te brengen en bij te stellen. De tijdsinvestering valt niet te onderschatten, zeker niet als je weet dat we bij Furia met een team van 2,7 VTE beroepskrachten werken. Maar we konden elementen die eruit voortvloeien al handig aanwenden. De beleving en ervaring van mensen die we bereiken met de Vrouwendag is steeds een voedingsbron geweest voor onze activiteiten als denktank en actiegroep. Maar dankzij de impactmeting kregen we ook wat mensen op langere termijn mee-dragen helder, en daar zijn we dankbaar voor."

Hoe al die ervaringen onder woorden werden gebracht, dat gaf ons als organisatie een enorme energieboost

Zij coachten het traject

"De eerste stap is al een reuzensprong voorwaarts"

Nele Smets, algemeen directeur en coach bij Tweeperenboom, een coöperatieve organisatie die gespecialiseerd is in transitie- en doorbraaktrajecten: "Veel organisaties waarmee ik samenwerk, zijn volop in transitie en zoeken daarbij naar manieren om écht te weten te komen of ze de gewenste effecten aan het bereiken zijn. De periode dat het enkel draaide om kwantitatieve output is definitief voorbij. Impactevaluatie gaat voor mij hand in hand met meer focus. Je ontwikkelt als organisatie een gedeeld begrip over waarom je doet wat je doet. Dreig je dan toch nog eens van de uitgestippelde route af te wijken? Dan ga je dat ook sneller aanvoelen, zodat je op tijd een ruk aan het stuur kan geven."

Geen exacte wetenschap

"Ik merk dat de mensen die ik coach vaak af te rekenen krijgen met interne weerstand bij hun teamleden en leidinggevende. Je zal niemand hardop horen zeggen dat het niet relevant is, maar iedereen heeft het druk en zoiets is vaak niet dringend genoeg om er meteen mee aan de slag te gaan. Een andere struikelblok is dat impactevaluatie geen exacte wetenschap is, ondanks dat we er toch bewust voor kiezen om het woord 'meten' te gebruiken. Ik benadruk dan altijd dat de eerste stap al meteen een reuzensprong voorwaarts is: dat je als organisatie een gemeenschappelijke taal ontwikkelt, alle neuzen in dezelfde richting zet. Verder kan ik alleen maar aanraden om klein te beginnen. Staat er bijvoorbeeld al een bevraging bij je achterban gepland? Dan is het maar een kleine moeite om daarin een paar extra vragen op te nemen die peilen naar de impact van wat je doet of organiseert. Die resultaten laten zich vaak dankbaar vertalen in aantrekkelijke communicatie."



© Raf Lehaen

Gecharmeerd

“Ik begeleid ook profitorganisaties die hun impact onder de loep willen nemen, en die projecten hebben vaak een grotere schaal dan in de social profit. Maar ik zie toch ook gelijk-nissen: dat winst maken én duurzaam werken geen of-of verhaal hoeven te zijn, bijvoorbeeld. Bij deze specifieke groep van Sociare-leden was ik erg gecharmeerd door de bereidheid waarmee de deelnemers voorbij de ‘eilanden’ van hun eigen organisaties wilden kijken. Meer dan eens kwam ook de vraag naar boven welke rol ze als socioculturele sector zouden moeten spelen in de samenleving van vandaag.”

Quick wins blootleggen en je focussen op iets klein: twee strategieën die helpen om het interne draagvlak voor impactevaluatie te vergroten

Nele Smets, Tweeperenboom

Zelf aan de slag met impactevaluatie? In het kader van ons opleidingsaanbod Groeilabz organiseren we in 2021 weer twee bootcamps ‘Impact voor de durvers!’: één in Antwerpen en één in Leuven.

Neem snel een kijkje op www.groeilabz.be

Dit artikel verscheen eerder in het jaarmagazine van Sociare. www.sociare.be

“Impactondernemers willen een betere wereld achterlaten voor de volgende generaties”



Kaat Peeters ondersteunt met haar eigen bedrijf Impact Projects sociale ondernemingen, ze is ook docent Sociale Innovatie aan de Erasmus Hogeschool. Samen met Omar Mohout, die bij Sirris start-ups en scale-ups begeleidt, schreef ze ‘Leaving a legacy’.

Waar komt het idee voor het boek vandaan?

“Ik werk al jaren met impactorganisaties, ik heb zes jaar de Sociale Innovatiefabriek geleid. Sociale ondernemingen willen groeien, maar ze willen vooral hun impact zien groeien. Daar vond ik amper inspiratie over terug. Alle boeken over groei redeneren heel erg vanuit de technologie-sector: schalen, schalen, schalen en dan op een bepaald moment een exit en je bedrijf voor veel geld verkopen. Dat is niet de groei die sociale ondernemingen voor ogen hebben. Dus heb ik besloten om zelf het boek te schrijven dat ik nergens vond.”



Je hebt het boek samen met Omar Mohout geschreven, een autoriteit in de wereld van de tech start-ups en scale-ups. Een verrassende tandem.

“Ik had het gevoel dat ik vaak preek in eigen kerk. Omar is actief in de wereld van de investeerders en de exits, die op een heel andere manier naar groei kijkt. Dat leek me een boeiende confrontatie. Maar onze visies bleken behoorlijk dicht bij elkaar te liggen. Het zijn al lang niet meer alleen de sociale ondernemingen die impact centraal stellen. Ook andere ondernemers willen een betere wereld achterlaten voor de volgende generaties. Een *legacy*.”

Hoe ziet die *legacy* eruit?

“Bij impactondernemers overstijgt de *legacy* hun eigen onderneming. Ze mikken op gedragsverandering, ze streven er bijvoorbeeld naar dat de overheid hun model adopteert. Of ze delen hun model en laten andere ondernemingen toe om het te kopiëren. *(lacht)* Alleen impactondernemers geven hun eigen bedrijfsgeheimen zomaar prijs.”

Zie je het aantal impactondernemingen toemen?

“Absoluut. De klassieke opdeling tussen profit en non-profit met de sociale ondernemingen netjes in het midden, die grenzen vervagen. ‘Als ik een probleem kan oplossen voor 5 mensen kan ik het misschien ook oplossen voor 500 mensen of voor 5.000 mensen?’ Dat is de redenering waaruit impactondernemingen ontstaan. En zo redeneren steeds meer ondernemers.”

De STARR-methode: zelf een sollicitatiegesprek diepgang geven

Ontvang je binnenkort een kandidaat-werknemer voor een sollicitatiegesprek? Met de STARR-methode kun je snel naar de diepte gaan en kom je te weten hoe je kandidaat reageert in echte werksituaties.

WAT IS DE STARR-METHODE?

De afkorting staat voor **Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie**. De STARR-methode laat toe om de reactie van jouw potentiële op een objectieve basis te analyseren. De STARR-methode bestaat uit een checklist met vragen voor elke competentie die belangrijk is voor de toekomstige job.

SITUATIE

Laat de kandidaat een situatie schetsen waarin hij de gevraagde competentie in de praktijk bracht.

- Wie was aanwezig?
- Waren er spanningen?
- Hoe was de werkomgeving en de werkdruk?

TAAK

- Peil met de juiste vragen naar de persoonlijke inbreng.
- Wat was zijn/haar rol?
- Wat werd van hem/haar verwacht?

ACTIE

Bepaal hoe (intensief) de medewerker hielp om te taak te realiseren.

- Welke bijdrage leverde de (kandidaat-)medewerker in de uitvoering van de taak?
- Wat deed hij/zij precies en wat niet?

RESULTAAT

Achterhaal het aandeel van de kandidaat in het bereikte resultaat.

- Wat was het resultaat van de actie?



- Wat was het aandeel van de kandidaat in het resultaat?
- En hoe heeft de kandidaat dit ervaren?

REFLECTIE

Vraag de kandidaat zijn/haar persoonlijke bijdrage te evalueren. Zo peil je naar het leervermogen en doorgrond je de motieven die de handelingen van de medewerker bepalen.

- Wat was goed?
- Wat kon beter?
- Zou de kandidaat opnieuw zo handelen?
- Zo nee, hoe dan wel?

Heb je graag meer praktijkgerichte tools en tips om je HR-taken in te vullen?
Surf naar www.verso-net.be/hrwijs!

Social intrapreneurship in de praktijk: Rode Kruis-Vlaanderen

Spanningsveld tussen inspraak en actie

Net zoals vele sociale ondernemingen, schat Rode Kruis-Vlaanderen intrapreneurship (een ondernemende houding bij de eigen medewerkers en leden) hoog in. Maar hoe stimuleer, capteer en kanaliseer je goede ideeën bij 13.000 vrijwilligers – en bij uitbreiding 300.000 bloed- en plasmadonoren? “De uitdaging is om het juiste evenwicht te vinden tussen ons democratisch gehalte en de kern van onze opdracht: er zijn, betrouwbaar en efficiënt, als mensen ons nodig hebben”, zegt CEO Philippe Vandekerckhove.

Het fenomeen is bekend: vrijwilligers verwachten vaak in ruil voor hun vrijwillige bijdrage een absolute inspraak – een altijd luisterend oor voor hun ideeën. Daardoor ontstaat er een spanningsveld tussen de noodzaak om leiding te geven en top down beslissingen door te voeren enerzijds en grote verwachtingen bij duizenden mensen anderzijds. Social intrapreneurship in de praktijk brengen, is een evenwichtsoefening op het slappe koord.

“Het klopt dat onze vrijwilligers zich eigenaar voelen van de organisatie, en dat is is een van onze grote sterktes”, zegt Philippe, die er meteen aan toevoegt, “maar meteen ook een zwakte. Velen willen zich met de beste bedoelingen mengen in alle beslissingen op alle niveaus. Dat is niet werkbaar. Bij het Rode Kruis willen we het beste van die twee werelden. Om een betrokken, efficiënte en slagkrachtige organisatie te blijven, maar toch niet te verzanden in eindeloze palavers, werken we met strategische plannen die we om de vijf jaar opstellen. Aan de voorbe-





reiding besteden we veel tijd, ongeveer een jaar, waarin we veel luisteren en discussiëren. Als het plan eenmaal is goedgekeurd, is er vier jaar tijd voor implementatie.”

Ideeën die van onderuit ontstaan, volgen toch niet een vooropgezette kalender? Hoe capteer je die?

“We hebben een uitgebreide overlegstructuur. Ideeën volgen een pad tot op het juiste niveau: sommige worden gecapteerd in de afdelingen, sommige binnen de regio of de provincie. En dan is er nog onze algemene vergadering waar een dertigtal vrijwilligers inzitten. Vrijwilligers mogen ook agendapunten laten noteren voor het directiecomité of de raad van bestuur. Ik denk dat de informatiedoorstroming goed gekanaliseerd is.”

“Ideeën sprokkelen is niet de uitdaging, wat moeilijker is, is er één lijn in krijgen. De noden voor goededoelenorganisaties zijn oneindig – en er komen er altijd nieuwe bij. Als je kijkt naar België, zie je een heel rijk land. En toch ontstaan er noden die twintig jaar geleden niet bestonden: vereenzaming, lossere familiebanden, grotere intermenselijke afstanden... Tegelijkertijd verdwijnen andere noden weer van de radar. De essentie van een goededoelenorganisatie is goed te kiezen wat men doet, daar zeer goed in worden en schaalvoordeel zoeken. Je moet erover waken dat je niet in alle richtingen wordt meegezogen. Dat je keuzes moet maken, vraagt af en toe om hardheid. Het is ook de reden dat we vijfjarenplannen opmaken: de tijd dat je kon zeggen ‘mijn bedoelingen zijn goed, geef mij maar geld ik zal daar iets goeds mee doen’, is voorbij. Mensen verwachten verantwoording, ze verwachten ook efficiëntie. Het is niet omdat de intenties van het Rode Kruis soft zijn, dat de interne werking soft moet zijn. Het is niet omdat iemand boekhouder is bij Rode Kruis dat die niet perfect in orde zou moeten zijn.”

Waarom hamer je op die efficiëntie?

“Soms hoor ik de merkwaardige redenering dat je in de social profit niet aan efficiëntie moet werken zolang je geen verlies maakt. Dat is te gek voor woorden. Weet je, ik heb een voordeel in vergelijking met collega-CEO's uit het bedrijfsleven. Want als wij financiële marges hebben, mogen wij die volledig herinvesteren in projecten die in de lijn liggen met onze missie. Hier komen de aandeelhouders de winst niet zomaar afro-

men. Dat is een fantastische context, maar het mag geen vrijgeleide zijn.”

“Mijn eerste voorzitter bij Rode Kruis-Vlaanderen Marc Coussement (eveneens COO van Umicore) zei: ‘Een social profit moet efficiënter zijn dan een for profit bedrijf. Want als je in een for profit niet zo efficiënt bent als je kunt, resulteert dat uiteindelijk in wat minder dividend voor mensen die al veel overschot hebben. Als wij bij Rode Kruis-Vlaanderen niet woekeren met de middelen die we hebben, dan nemen we dat eigenlijk af van mensen in nood die erop rekenen dat wij hen komen helpen.’ Vanuit een ethisch standpunt hebben wij met andere woorden de plicht om meer efficiënt te zijn.”

Idee van onderuit: Zorghotel Polderwind

Een prachtig voorbeeld van wat ideeën van onderuit opleveren, is Zorghotel Domein Polderwind in Zuienkerke, dat drie jaar geleden de deuren opende.

Philippe Vandekerckhove: “Twee strategische plannen of ongeveer tien jaar geleden hebben we een activiteit opgezet rond zorgvakanties voor zwaar behoevende mensen. Soms kunnen noch zij noch hun mantelzorgers ooit met vakantie. Ik herinner me een bezoek aan de vzw Stijn in Limburg, waar ik een dame heb ontmoet van wie de echtgenoot tijdens haar zwangerschap een zwaar auto-ongeval had gekregen. Sindsdien is hij als 25 jaar semi-comateus... en heeft zij nooit vakantie gehad.”

“Het fundament voor Zorghotel Domein Polderwind werd gelegd door onze afdeling Lede, waar men dat deed op kleinere schaal. Wij waren erg onder de indruk van het initiatief. We namen het idee op in ons plan met als resultaat dat wij tien jaar later een eigen zorghotel hebben gebouwd dat we exploiteren en op grotere schaal organiseren. Bij dezelfde afdeling Lede hebben we ook leentjebuur gespeeld om te komen tot een formule om het voor alle partijen betaalbaar te houden: de gast betaalt een derde, de lokale afdeling – die ook vrijwilligers stuurt – betaalt een derde, en Rode Kruis-Vlaanderen betaalt een derde.”

Actie ondernemen

“Polderwind is een mooi voorbeeld van ondernemerschap in de social profit. Als er een probleem is kun je daarover klagen en zeggen dat het een schande is, of je kunt actie ondernemen, een oplossing bedenken en het opschalen. De keuze voor het zorghotel betekent natuurlijk ook dat wij andere activiteiten niet kunnen doen. Als een andere vzw een andere nood oppikt en dat eveneens op schaal brengt, kunnen we samen met hetzelfde geld meer noden lenigen dan mochten wij allemaal in andere richtingen bewegen. Onze filosofie is: als een andere organisatie een nood afdekt en dat goed doet, gaan wij nooit in competitie. Er zijn noden genoeg.”

PLANNEN SMEDEN VOOR DE KOMENDE JAREN

Rode Kruis-Vlaanderen is volop bezig met het op punt zetten van het strategisch plan 2020-2025, dat volgend jaar gelanceerd wordt. Vier denkgroepen buigen zich over strategische thema's. Alle 13.000 vrijwilligers krijgen de kans om zich in te schrijven. “We proberen telkens externe figuren aan te trekken als voorzitter van die groepen, in de hoop geen slachtoffer te worden van onze eigen blinde vlekken”, zegt Philippe Vandekerckhove. “Zo is Jo Vandeurzen voorzitter van de werkgroep die zich buigt over vragen als: Wat doet Rode Kruis in Vlaanderen? Zijn er activiteiten die we beter zouden stopzetten of die al goed worden afgedekt door andere organisaties? Enzovoort.”

NIET CYNISCH DOOR CORONA

Covid-19 stelde ook de werking van Rode Kruis-Vlaanderen op de proef. De jaarlijkse stickerverkoop viel tegen, de capaciteit om neus- en keelstalen te testen bleef onderbenut, de bloedinzamelingen moesten op het juiste tempo blijven draaien... Tot een crisis binnen het management leidde dat niet, want zoals directeur Personeelszaken Peter Catry zegt: “Als je een goed beleid voert wanneer er geen crisis is en je de organisatie dan ook wendbaar houdt, wordt het een stuk eenvoudiger om een crisis goed te managen.” Dat goed management maakte het mogelijk dat Rode Kruis-Vlaanderen erin slaagde om op vrijdag te beslissen een speciale website te maken om coronavrijwilligers te verzamelen en die op maandag operationeel te hebben. Philippe Vandekerckhove: “Het is een mooi voorbeeld van

mijn leitmotiv: *vision without execution is just hallucination*. Je hebt niet alleen een goed idee nodig, je moet het ook kunnen uitvoeren.”

Het resultaat van die actie toonde nog iets aan, zegt Philippe: “6000 vrijwilligers boden zich aan, Vlamingen die gedurende een week of langer wilden helpen. Ik vind dat ongelofelijk positief in tijden waarin gezegd wordt dat mensen geen vrijwilligerswerk meer willen doen. Ja, het engagement is anders dan vroeger. Je vindt niet zomaar leden die veertig jaar lang vrijwilliger blijven, maar er is nog altijd een bereidheid. Ik denk niet dat de maatschappij cynisch is geworden.”

VERSTERK JE ONDERNEMERSCHAP MET ONZE GROEILABZ!

Kriebelt het om zelf aan de slag te gaan met innovatieve arbeidsorganisatie en zo het ondernemerschap bij jouw collega's te stimuleren? Weet dan dat onze sectoroverschrijdende lessenreeks Groeilabz ook daarrond een aanbod heeft. Gedurende een halfjaar ga je in een kleine groep aan de slag onder professionele begeleiding.

Op 19 november, 2 februari, 4 februari en 8 maart starten we met de bootcamp 'Werken met "goesting" in wendbare organisaties' in respectievelijk Brussel, Gent, Leuven en terug Brussel. Neem een kijkje op groeilabz.be!

HEB JE AL EEN VERNIEUWEND BUSINESSIDEE MET TOEKOMSTPOTENTIEEL EN EEN MAATSCHAPPELIJKE INSTEEL?

Klop dan zeker aan bij onze adviesraad. We vertalen samen jouw idee naar een levensvatbaar businessplan.

De adviesraad bestaat uit vijf ervaren experts, die hun kennis, ervaring en netwerk ter beschikking stellen. Vanaf januari 2021 kan je jouw idee komen pitchen. Je krijgt zo een 360°-blik op jouw idee en kunt rekenen op commercieel, technisch, juridisch en financieel advies.

Interesse? Neem contact op met ilse.balis@verso-net.be.

De rol van sociale ondernemingen in de Green Deal

De Green Deal is het toekomstplan van de Europese Commissie om de klimaatdoelstellingen van Parijs te realiseren. Het moet de overgang naar een klimaatneutrale en circulaire economie stapsgewijs mogelijk maken en van Europa tegen 2050 het eerste klimaatneutrale continent ter wereld maken. Europarlementslid Kathleen Van Brempt (SPA) licht de impact op en de rol van sociale ondernemingen binnen de Green Deal toe.



Wat is er nodig om van de Green Deal een succes te maken? En gooit Covid-19 roet in het eten?

"Ondanks alle ellende die de pandemie teweegbrengt, is er één pluspunt: zowat alle Europese regeringen zijn overtuigd van de urgentie van een alomvattend herstelbeleid, gebaseerd op investeringen. Het geld dat daarvoor wordt vrijgemaakt, is vandaag vastgepind op 1,8 triljoen euro. 672,5 miljard euro komt uit een nieuw opgericht

Herstelfonds en de rest via de meerjarenbegroting van de EU. De consensus is dat de Green Deal de leidraad vormt voor het herstelprogramma, want die Green Deal was immers ontwikkeld als de duurzame groeistrategie voor de Unie en dat hebben we net nodig om uit deze crisis te geraken."

Is er een evenwicht tussen groene en sociale bekommernissen?

"De 672,5 miljard van het Herstelfonds moeten ons op korte termijn uit de crisis halen, maar zijn ook gericht op een langetermijnherstel. Alle uitgaven moeten in lijn zijn met de doelstellingen van de Green Deal én het 'no harm'-principe volgen. Dat wil zeggen dat investeringen die niet rechtstreeks met klimaat te maken hebben de overgang naar een sociaal rechtvaardige, klimaatneutrale en circulaire economie niet vertragen of verhinderen. Het beschikbare geld gaat grotendeels naar twee grote werven, namelijk alles wat met klimaat, circulariteit en duurzame economie te maken heeft én alles wat betrekking heeft op de digitale revolutie. Die zogenaamde vlaggenschipprojecten hebben te maken met de ontwikkeling van duurzame technologieën, het versnellen van de uitrol van hernieuwbare energie, renovatie van publieke en private gebouwen (energie-efficiëntie), verduurzaming van transport en mobiliteit (oplaadfaciliteiten, meer openbaar

vervoer) en uiteraard met digitale projecten zoals de uitrol van breedbandverbindingen, 5G, digitalisering van publieke diensten, waaronder de gezondheidssector, de ontwikkeling van een echte Europese datacloud en opleiding in digitale vaardigheden. In het luik digitalisering van de gezondheidsdiensten ligt alvast een opportuniteit voor sociale ondernemingen, bijvoorbeeld als het gaat over de digitalisering van de thuiszorg."

Wat is de impact van de Green Deal op sociale ondernemingen?

"In haast alle domeinen van de Green Deal is er ruimte voor projecten van de sociale economie. De kern van het herstelbeleid draait rond duurzame transitie, connectiviteit, gedeelde verantwoordelijkheid én gedeelde opbrengsten, de ondersteuning van het algemeen belang... Kortom, de basisprincipes van de sociale economie. Projecten met betrekking tot energie-armoede, de isolatie van woningen, hernieuwbare energie op straat- en wijkniveau, de uitbouw van repair-shops, tweedehandszaken en kringloopwinkels, deelfietsenbeheer, de ontwikkeling van korte ketens via stadslandbouw, groenonderhoud of zorgprojecten kunnen in aanmerking komen. Hoe dat concreet zal gaan, moet voor het Herstelfonds op nationaal niveau uitgewerkt worden en in ons land nog eens op het niveau van de gewesten."

EUROPA WIL VAN JE HOREN!

Ter voorbereiding van het actieplan voor de implementatie van de Europese Pijler van Sociale Rechten houdt de Europese Commissie tot 30 november een openbare raadpleging, waar relevante stakeholders hun mening kunnen geven. Die input wordt dan gebruikt om het actieplan, dat verwacht wordt in 2021, te voeden.

Ben je zelf sociale ondernemer en wil je de Europese Commissie helpen bij het verfijnen van de Europese Sociale Pijler?

Ga dan naar ec.europa.eu/social.

OVER ONS

Als interprofessionele werkgeversfederatie verenigt, verdedigt en versterkt Verso sociale ondernemingen om hun **sociale, economische en ecologische impact** te vergroten.

Verso groepeert **15 federaties**, actief in de gezondheids- en welzijnssector, de socioculturele sector en de sector van de aangepaste tewerkstelling. Deze sectoren tellen **meer dan 400.000 arbeidsplaatsen**, goed voor bijna 18% van de tewerkstelling in Vlaanderen.

Sociale ondernemingen streven op de eerste plaats het realiseren van hun maatschappelijk doel na en niet het uitkeren van winst. Ze zijn ook een belangrijke economische speler: goed voor **8% van de toegevoegde waarde in de Vlaamse economie**. Door middel van hun aankopen bij andere ondernemingen staan sociale ondernemingen in voor een **indirecte tewerkstelling van nog eens 88.000 jobs**.

Verso versterkt sociale ondernemingen met **kwalitatieve dienstverlening** die hen helpt een **professionele werking** uit te bouwen en op een **waardengedreven** manier hun doelstellingen te realiseren. Op onze website www.verso-net.be vind je alles over ons aanbod voor sociale ondernemingen op vlak van HRWijs, ondernemerschap, governance...

Je kon het al lezen doorheen dit nummer: Verso zit ook dit najaar niet stil om jou relevante vormingen aan te bieden om het HR-beleid, energiebeheer of ondernemerschap van je sociale ondernemingen een boost te geven! We doen dit uiteraard in de meest veilige omstandigheden. Fysiek waar het kan en online waar het moet!

Hieronder bieden we je nog eens het overzicht van wat er de komende maanden nog op de planning staat:

Op verso-net.be/agenda verzamelen we ook boeiende vormingen en events van partners. Ga direct eens kijken wat er nog te leren valt!

AGENDA

7 /12/ 2020	HR-scan	Samen met VIVO tonen we je op deze online-workshop wat je allemaal kunt te weten komen aan de hand van onze veelgebruikte HR-scan. Meer info: www.vivosocialprofit.org/hr-scan
Najaar 2020 voorjaar 2021	Groeilabz	Wil je je kennis bijspijkeren tijdens 5 interactieve sessies over onderwerpen zoals intersectorale samenwerking, financieel management, SDG's of innovatieve arbeidsorganisatie? Schrijf je in voor een van de vele Bootcamps die we over heel Vlaanderen organiseren. Meer info: www.groeilabz.be
20 / 11/ 2020	Webinar 'Inclusief ondernemen: een introductie'	Inclusief ondernemen: wat is het, wat kan het voor mij betekenen en hoe kan ik ermee aan de slag? Tijdens dit webinar gaan we samen met Bart Moens (Odisee Hogeschool) in gesprek met een ondernemer die het inclusief ondernemen in de vingers heeft. Meer info: verso-net.be/agenda
23 /11/ 2020	Wat na Covid-19?	Sociale ondernemingen staan in de frontlinie van de huidige gezondheidscrisis, maar kunnen zij ook een rol spelen in de wereld na Covid-19? Meer info: verso-net.be/agenda

Schuif jij mee aan tafel in onze groeilabz?



Organisaties die openstaan voor vernieuwing presteren het best. Die eeuwige wijsheid geldt ook voor sociale ondernemingen. Daarom lanceren Verso, Groep Maatwerk, Herwin, Sociare, SOM, Vlaams Welzijnsverbond, Zorggezind en Zorgnet-Icuro Groeilabz, een opleidingsformat voor managers binnen sociale ondernemingen.

Ontdek de thematische bootcamps en lerende netwerken op
www.groeilabz.be

groeilabz
sociaal ondernemerschap
versterken