

voor en achter
de schermen
van sociale
ondernemingen

Hassan Al Hilou

"Elke sociaal bewogen
ondernemer die
vooruitgaat en iets
doet dat atypisch is,
is een rolmodel"



04



10



**Fatima Yassir
Delia Mensitieri**
"Inclusie zou reflex moeten zijn"

07

**04/
Hassan Al Hilou**
"Sociaal ondernemen als manier om iets terug te doen"

**10/
Fatma Qorlazja**
Inclusiescan onder de loep

**12/
Karine Van Daele**
Coördinator van Hands-on Inclusion

**20/
Anne Vandeborgh
Rudi Meert
Kelia Kaniki Masengo**
Regioverantwoordelijken Hands-on Inclusion



16

Mariam Lamrani & Elke Lamote
Inclusie in al haar vormen bij 't Pasrel



12



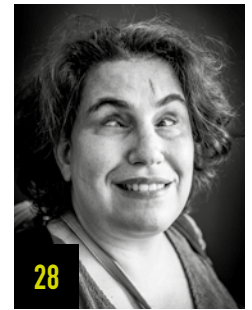
20



22



26



28



32

Katrien De Ruyscher
Actrice en buddy van vluchtelingen

**22/
Melissa Nobels**
"Volop in groeiproces van Open Hiring"

**26/
Luc Van Waes,**
directeur van Vivo
"Positieve actie stimuleren"

**28/
Georgia Venetakis**
"Talent telt, niet een beperking"

**36/
Hands-on Inclusion**
komt naar jou
Workshops en bootcamps op een rij

**38/
Carine De Meester
Fatma Qorlazja**
"Ontmoeting staat centraal"



38



41



48

Arnoud Raskin
"Context creëren om mensen te laten floreren"

**41/
Emmelien Bens
Laurien Tielens**
"Concrete zelfhulp en gezinsbegeleiding"

**45/
Michiel Bonte**
"Knelpuntberoepen met de hele sector aanpakken"

**53/
Amy Hemelings**
Part-time op de schoolbanken, half-tijds op de werkvloer

**55/
Ingrid Van Den Bergh**
"Groeilabz als leerschool"

**58/
Ria Bollen
Tine Holvoet**
Digitalisering op wietjes



46



53



58

Mag iedereen wel dansen?

De krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt is terug van nooit weggeweest en ze is nijpender dan ooit te tevoren. Ook in onze sectoren blijven er voor de typische knelpuntberoepen heel wat vacatures openstaan en is de zoektocht naar medewerkers problematisch. De spanningsindicator van VDAB, die de verhouding aangeeft tussen het aantal werkzoekenden en het aantal beschikbare vacatures, ligt voor heel wat beroepen op het laagste punt ooit. Enkele voorbeelden: voor verpleegkundigen is er momenteel per 320 vacatures, 1 werkzoekende beschikbaar, voor zorgkundigen zijn er per 100 vacatures, 1,61 werkzoekenden en voor monitoren in de sociale economie bedraagt de spanningsindicator 3,66.

Dé mirakeloplossing om personeelstekorten op te lossen bestaat niet. Vele pistes moeten tegelijkertijd bewandeld worden. Eén van deze pistes is zeker het stimuleren van de zij-instroom van herintreders en niet-actieven, waarbij we bijvoorbeeld denken aan vrouwen met een migratie-achtergrond.

Maar dat gaat uiteraard niet vanzelf. In onze sectoren merken we dat er minder instroom is van personen met een migratie-achtergrond, daar waar er bijzondere diplomavereisten zijn. Stimuleren van deze groep niet-actieven naar onze beroepen, kan dus niet zonder meer in te zetten op opleiding. Samen met alle sociale partners uit onze sectoren en de Vlaamse regering willen we in uitvoering van VIA 6 werken aan een actieplan rond instroom. Dit zal zeker een van de aandachtspunten zijn.



Maar is dat genoeg? Laatst hoorde ik deze mooie metafoor: “Diversity is about being invited to the party. Inclusion is about being asked to dance.” Als we rondom ons kijken in ons dagelijks leven, zowel privé als professioneel, dan zien we in het beste geval een grote diversiteit van mensen: op vlak van gender en gendervoorkeuren, op vlak van interesses, opleiding en talenten of van afkomst, gezondheid, levensovertuiging of leeftijd. Mooi als dit voor jou en jouw onderneming inderdaad zo is, want dat betekent dat onze huidige maatschappij gespiegeld wordt in jouw omgeving. Iedereen is dus al uitgenodigd voor het feest.

Maar, en nu komt de grote vraag: mogen ze ook allemaal dansen? Daar draait het dus om bij inclusie: iedereen in al hun verscheidenheid en met al hun talenten, ten volle laten deelnemen aan het feest op onze werkvloeren. Het gaat daarbij niet alleen om mensen laten instromen, maar om hen echte slaagkansen te geven. En daarop moet je je ook echt gaan organiseren. Laat je in de eerste plaats inspireren door de vele interessante en uitdagende stemmen over inclusie in deze uitgave van RectoVerso en kom naar onze conferentie over inclusie op 19 november!

Hassan Al Hilou geeft
kwetsbare jongeren kansen

“Ik wil het leven van anderen verbeteren”

In een oud textielpakhuis in hartje Brussel bouwt Hassan Al Hilou (22) een bijzondere jeugdhub uit. Kwetsbare jongeren kunnen er hun talent ontdekken, krijgen er coaching, worden geprikkeld te ondernemen. Met vzw Capital wil de jonge ondernemer en zoon van Irakese vluchtelingen iets teruggeven aan de gemeenschap waar hij opgroeide. Hij haalde daarvoor 1,5 miljoen euro op bij investeerders als Sofina, Coca-Cola, Colruyt, Janssen Pharmaceutica en de Vlaamse regering.



Op zijn twaalfde schreef hij een manifest over hoe diversiteit de wereld ten goede kan veranderen. Op zijn vijftiende startte hij Youth Talks, een online discussieplatform voor jongeren om fake news te bestrijden. Het initiatief groeide met de steun van Start it@KBC uit tot een heuse onderneming, wat Hassan de jongste ondernemer van het land maakte. De lessen op school die hij miste, haalde hij met zelfstudie in. Vandaag is Hassan voltijds adviseur, keynotespeaker en ondernemer. Zijn nieuwste project is zopas uit de startblokken geschoten: vzw Capital. Jongeren kunnen er terecht voor coaching, opleidingen, stages, workshops, werkplekken, jobs en ondernemerschap. Een tiental industrieën en sectoren – van farma tot chemie, voeding en advocatuur – stellen er zichzelf voor in een virtual reality parcours.

Een heel palmares, en Hassan is nog altijd maar 22 jaar. De zoon van Irakese vluchtelingen groeide op in armoede in het Nederlandse Vlaardingen en het Brusselse Molenbeek. Geen typisch ondernemersklimaat, zeg maar. Maar zijn sociale bewogenheid, ondernemingszin en ambitie deden hem bergen verzetten. “Gedreven door de liefde die ik meekreeg”, zegt hij zelf. Het is nog altijd zijn drijfveer.

Sociaal ondernemen is jouw manier om iets terug te geven, zeg je. Hoe bedoel je?

“Ik ben opgegroeid in armoede. We leefden jarenlang met ons hele gezin in een kleine studio waar de schimmel op de muren stond. Toen ik als tiener begon te ondernemen, was dat voor mij geen trapje hoger maar een heel andere trap. Ik ging vooruit, terwijl ik nog steeds leefde in dezelfde omgeving en omstandigheden. Ik moest wel met de voeten op de grond blijven, want de mensen rond mij stonden diep in de modder. Ik kon mijn chequeboek bovenhalen om iets terug te doen, maar zo werk ik niet. Dus schakel ik mijn netwerk in, onderneem ik en neem ik initiatieven om het leven van mensen te verbeteren.”

Wat maakt dat jij wel kansen ziet en grijpt, en zoveel andere jongeren in dezelfde situatie niet?

“Mijn ouders hebben me geleerd dankbaar te zijn. Ze waren vluchtelingen en wisten dat het altijd erger kon. Als kind kreeg ik boterhammen met citroensap mee naar school. Dat was het

“Winst maken hoeft niet, maar we willen wel zelfbedruipend zijn”

enige dat we ons konden veroorloven. Het sap diende om het droge brood vochtiger te maken zodat het eetbaar bleef. Het was het lekkerste eten voor mij, omdat ik er dankbaar voor was. Mijn ouders hebben me opgevoed met volwassen waarden, ze behandelden me niet als een kind. Dat kweekte karakter. Opvoeding is zo belangrijk. Leeftijdsgenoten die niet het geluk hadden liefdevolle ouders te hebben, staan vandaag veel zwakker in het leven.”

Dat geldt ook voor werknemers. Je adviseert bedrijven over diversiteit en empathie op de werkvloer.

“Enkele jaren geleden was ik om professionele redenen een maand in Cuba. De werknemers van de onderneming die ik bezocht, kregen elke ochtend een koffie en een knuffel van de ont-haaldame. Een investering van vijf minuten tijd, maar voor de werknemers betekende dat heel veel. Werknemers voelen zich geen robot in een bedrijf dat zich empathisch opstelt. Met economische voordelen: werknemers blijven graag en dus langer werken, en vallen minder snel uit als de werkdruk eens wat hoger ligt.”

Wie zijn jouw rolmodellen? Of heb je als jonge ondernemer een mentor?

“Het is eerder omgekeerd: omdat ik al als puber mijn eigen pad maakte, zien mensen mij als een rolmodel. Daardoor ging ik zelf niet op zoek naar een economisch voorbeeld. Maar ik zie vandaag wel veel mensen in mijn omgeving die me inspireren. Elke sociaal bewogen ondernemer die vooruitgaat en iets doet dat atypisch is, is een rolmodel. Zoals Arnoud Raskin van StreetWiZe en MobileSchool. Een pracht van een mens.”

Je bent 22 jaar en je krijgt investeerders zover een pand ter beschikking te stellen en 1,5 miljoen euro te investeren in vzw Capital. Hoe doe je dat?

“Als bedrijven impact willen hebben op de maatschappij, moeten ze vandaag meer doen dan enkel belastingen betalen. Ze gaan een nieuw sociaal contract aan om met die maatschappij in relatie te gaan, en dat kan vanuit experimentele bottom-up initiatieven zoals Capital.”



Maar waarom zou bijvoorbeeld de farmaceutische industrie investeren in een project voor kansarme jongeren? Wat heeft die sector daarvan?

“De farma-industrie is heel belangrijk in ons land, maar weinig van de kwetsbare jongeren die wij bereiken, weten dat er een farma-industrie bestaat. Als de industrie in ons verhaal investeert, bereiken ze deze jongeren wel. Hetzelfde met de chemie, met de advocatuur, enzovoort. Het opent de ogen van veel jongeren. Zo inspireren en informeren ze elkaar. Met als doel dat de jongeren ooit misschien werknemers worden, of klanten, of ondernemers van bedrijven die klant worden. Zo creëer je als industriesector impact op de maatschappij.”

Vzw Capital moet na enkele jaren zelfbedruipend zijn. Een uitdaging voor veel social-profitorganisaties. Hoe wil je dat doen?

“Met een aantal financiële producten die ervoor zorgen dat we zelfstandig kunnen groeien. Zo

“Ik moest wel met de voeten op de grond blijven, want de mensen rond mij stonden diep in de modder”

wordt elke industrie vertegenwoordigd door een bedrijf dat investeert in een stand. Volgens een gewone huurformule. Op die stand informeren ze de jongeren op een innovatieve manier – met VR, hologram ... – over hun sector. Daarnaast verhuren we ruimtes aan sociale organisaties die zich richten op jongeren. Voor een lagere prijs dan op de privémarkt. Dat kan omdat wij als organisatie slechts zelfbedruipend willen zijn, winst maken hoeft niet.”

“We willen ook zelf jobs aanbieden. *Low entry jobs*, noemen we ze. Daarvoor willen we onze eigen sociale ondernemingen oprichten waar jongeren een tijdelijke job vinden om zo hun financiële last te verkleinen. De opbrengst van die sociale ondernemingen wordt dan weer in de organisatie van Capital geïnvesteerd.”

Ook de Vlaamse regering investeert mee. Vlaams minister van Brussel Benjamin Dalle voorziet voor de komende drie jaar een impuls- en investerings-subsidie van meer dan 300.000 euro. Dat schept ook verplichtingen, zoals rapportering. Zet dat een rem op sociaal ondernemen?

“Nee. Integendeel, met publiek geld zorgt een overheid ervoor dat verschillende organisaties gelijke kansen krijgen. De steun vormt een stimulant voor kleine organisaties in de sociale sector om te groeien. Organisaties die naast de overheidssteun een commerciële activiteit kunnen ontwikkelen, moeten dat dan ook wel doen. Ook de Chiro verkoopt koekjes. Als organisatie moet je ernaar streven om een bepaald procent van je werkmiddelen niet van de overheid te halen. Als engagement van jezelf. En als je het niet leuk vindt om te doen, zijn er altijd mensen en organisaties te vinden die dat wel leuk vinden.”

“Natuurlijk zijn er ook initiatieven en organisaties die geen rendement kunnen halen. Jongeren begeleiden met zwaar therapeutisch probleem, daar kan je nooit een businessmodel van maken. In zulke gevallen neemt de overheid de financiering structureel op zich. Ik vind dit een mooi model, het is uiteindelijk de maatschappij die op deze manier in hun mensen investeert.”

Fatima Yassir en Delia Mensitieri:
inclusief ondernemen als drijfveer en doel

“Inclusie stopt nog te vaak bij posters ophangen”

Fatima Yassir (42) en Delia Mensitieri (28) staan op de barricades om inclusief ondernemen in Vlaanderen onder stoom te krijgen. Wat drijft hen?

Fatima: “Al sinds mijn jeugd liggen gelijke kansen en inclusief ondernemen me na aan het hart. Ik heb dat altijd meegedragen en het vormt de draad doorheen mijn leven. Ik heb in functie daarvan mijn studiekeuze voor criminologie gemaakt en al mijn jobs gekozen.”

Delia: “Toen ik van een multiculturele school in Brussel naar een Vlaamse universiteit ging, heb ik beseft dat diversiteit niet vanzelfsprekend is, dat je daar actief aan moet werken. Vanaf dat moment ben ik beginnen inzien hoe belangrijk inclusie is. Ik heb sociale psychologie gestudeerd om de verschillen tussen groepen mensen te begrijpen. Mijn carrière vat ik aan met het idee iets te veranderen. En dat blijkt niet altijd makkelijk.”

Vanaf nul herbeginnen

Fatima: “Nee, klopt. In het begin van mijn carrière ben ik een tijdje diversiteitsconsulente geweest, maar zo’n aparte verantwoordelijke voor inclusie werkt in mijn ogen net niet. Vandaag zou ik bewust niet voor dergelijke vacatures solliciteren. Inclusie gaat over een succesvolle onderneming creëren waarin mensen zich thuis voelen en het beste van zichzelf geven. Ik probeer dat te incorporeren in wat ik doe vanuit bredere functies. Inclusie zou een automatische reflex moeten zijn en geen thema op zich. Helaas staan we vandaag zo ver nog niet.”

Delia: “Er is in het verleden al zo veel gebeurd in verband met inclusie, maar we beginnen bij elke nieuwe ontwikkeling precies weer vanaf nul. Het is het moment voor een kritische herevaluatie: waar zijn we eigenlijk mee bezig? Wat hebben we allemaal gedaan? Welke fouten maken we? De focus ligt te vaak op bepaalde groepen, maar inclusie gaat niet enkel over cultuur, geslacht of afkomst. Het gaat over ons allemaal. Iedereen weet wel hoe het voelt om er niet bij te horen, om uitgesloten te worden. En iedereen weet hoe vervelend dat is. Het doel van inclusie is ervoor zorgen dat niemand zich zo voelt en de talenten van elk individu betrekken en appreciëren. Vanuit dat idee moeten we verdergaan. Ik denk dat die boodschap stilaan een draagvlak krijgt.”

Een project van HR

Fatima: “Inderdaad, Delia. Ik heb de laatste tijd wel het gevoel dat er een nieuwe, kritische generatie stemmen opstaat uit de zogenaamde minderheidsgroepen die niet meer aan de zijlijn wil toekijken, maar actief wil meeschrijven aan het inclusieverhaal. Door die diversiteit aan inzichten kunnen we ons inclusiebeleid echt inclusief maken. In het klassieke diversiteits-/inclusieverhaal zitten namelijk enkele systeemfouten.”

“Ten eerste is de connotatie van het algemene discours dat we sukkelaars moeten helpen. We roepen werkgevers op om hun kwaliteitsvereisten te verlagen en mensen uit achtergestelde groepen aan te werven, want alleen raken ze er niet. Daardoor reduceer je diversiteit tot problemen. Dat werkt niet, zeker niet vanuit het werkgeversperspectief. Op die manier blijft inclusie

“We beginnen bij inclusie precies altijd weer van nul”

Delia Mensitieri (28) doet onderzoek naar inclusief ondernemen aan de UGent en Vlerick Business School. Momenteel onderzoekt ze hoe bedrijven een inclusieve cultuur kunnen creëren, welke drempels er mogelijk liggen en welke strategieën effectief werken. Ze brengt ook micro-agressies, kleine opmerkingen die het welbevinden op de werkvloer ondermijnen, in kaart. Daarnaast begeleidt ze als zelfstandig HR-consultant bedrijven actief bij inclusie op de werkvloer.

vaak een sociaal project van HR of CSR ver van de corebusiness. Een goed inclusiebeleid draagt bij aan de bedrijfsdoelstellingen.”

“Ten tweede kijken we vaak naar wat er scheelt met specifieke doelgroepen: ‘Personen met een beperking, een migratieachtergrond, vrouwen... Ze komen niet naar ons.’ Draai dat eens om. Welke bedrijfsprocessen, zoals de sollicitatieprocedure bijvoorbeeld, vormen een hindernis? Wat kan jij als onderneming doen om de drempels voor die mensen weg te werken?”

“Ten derde meten we enkel diversiteit, op basis van vertegenwoordiging en percentages, terwijl inclusie over een veel breder proces gaat: mensen binnenvoeren, houden en laten groeien.”

Delia: “En voor mij, ten vierde: bedrijven hebben wel oren naar inclusie, maar concrete, duurzame actie ondernemen, blijkt niet evident. Het stopt te vaak bij posters ophangen, een post op sociale media of een keynotespreker voor veertig minuten. Er ontbreekt op dit moment een draaiboek dat stap voor stap uitlegt hoe je inclusie best aanpakt, wat het voor bedrijven niet eenvoudig maakt.”

Het bos

Fatima: “Ik merk bij werkgevers veel *goodwill*, maar ze zien door de bomen het bos niet meer. Er is enorm veel expertise op de markt, maar die blijft te versnipperd en complex om daar snel je weg in te vinden. Er is nood aan transparantie en concrete ondersteuning rond het voeren van een inclusiebeleid op de werkvloer.”

Delia: “Daarom zitten we binnenkort ook samen, hé Fatima. We gaan nadenken over een netwerk rond inclusief ondernemen. Enerzijds om mensen zoals ons te ondersteunen in wat we al doen en expertise uit te wisselen, en anderzijds als een eerste aanspreekpunt voor bedrijven die graag met inclusie aan de slag willen, maar niet weten bij wie ze moeten aankloppen.”

Fatima: “En ik kijk ernaar uit! Want werkgevers beseffen meer dan ooit dat inclusiviteit vandaag geen luxe meer is. De *war for talent* woedt en nieuwe generaties kijken veel meer dan vroeger naar de waarden en doelen van een organisatie. Inclusieve organisaties trekken talent aan en

laten het meegroeien met de onderneming. Ze kunnen zich vlotter aanpassen aan de veranderende samenleving, behoeften en markten. Brede diversiteit zorgt mits een sterk inclusiebeleid voor meer innovatie. Inclusie blijft natuurlijk een strategische keuze en kost tijd en reflectie. Een buitenlands onderzoek heeft de *return on investment* daarvan berekend: inclusieve bedrijven zien een stijging van 35% in hun *business performance* ten opzichte van niet-inclusieve bedrijven.”

Delia: “Ik ken nog een onderzoek waaruit blijkt dat inclusieve bedrijven met minder burn-outs bij het personeel te maken krijgen. Ook heel interessant, zeker in Vlaanderen. Dat mensen zich goed voelen in een team, gemotiveerd zijn en meer energie hebben om te werken, is dat een grote investering? Ik vraag het mij af. Inclusie gaat niet over bepaalde groepen, het gaat over jou, mij en wij. Zeker in deze chaotische tijden is inclusie belangrijker dan ooit.”

Hands-on Inclusion

Zelf ook werk maken van een inclusieve onderneming? Volg de bootcamp ‘Strategisch inclusief ondernemen’. We gaan verder dan een introductie tot inclusief ondernemen en bieden je de tools om inclusie op een efficiënte manier toe te passen in jouw onderneming. Zo zorgen we ervoor dat inclusie voor jou werkt met een strategie op maat:

- Je scherpt jouw competenties aan om echt strategisch bezig te zijn met inclusief ondernemen.
- Je leert nagaan hoe inclusiviteit past binnen jouw organisatiestrategie, maar ook hoe het bij jou niet zal werken. Want elke organisatie is anders.
- Je leert zien hoe inclusie een antwoord geeft op jouw managementuitdagingen.

Meer informatie:

<https://handsoninclusion.be/aanbod/strategisch-inclusief-ondernemen>



*“Inclusieve
bedrijven
presteren
35% beter”*

Fatima Yassir (42) doet onderzoek naar ondernemerschap en arbeidsorganisatie voor de Stichting Innovatie & Arbeid van de SERV. Momenteel onderzoekt ze hoe jongeren hun eerste periode op de werkvloer beleven, hoe het contact tussen werkgever en werknemer hierbij verloopt en wat startende jongeren nodig hebben om te slagen in hun job. Ze is auteur van het managementboek *#ZeroExclusion* over het waarom en hoe van inclusief ondernemen.



De inclusiescan toetst
jouw onderneming op vlak
van diversiteit en inclusie

**“We willen inclusie
bespreekbaar maken”**

20 minuten. Meer tijd vraagt de inclusiescan niet om jouw onderneming volledig door te lichten op vlak van diversiteit en inclusie. Het is een handig, gratis, online instrument van Verso waarmee elke organisatie in één oogopslag te zien krijgt op welke domeinen van het HR-beleid het best inzet om diversiteit en inclusie te bevorderen. Fatma Qorlazja (32), HR-adviseur bij Verso, helpt de tool mee ontwikkelen.

Hoe werkt de inclusiescan precies, Fatma?

“De inclusiescan is een online bevraging die je een aantal stellingen geeft per HR-domein. Als je die stellingen over diversiteit en inclusie, in verband met de 9 HR-domeinen en het algemene organisatiebeleid, beantwoordt, zie je in één oogopslag op welke domeinen je al goed scoort en waar er verbetering mogelijk is. Je antwoorden leiden tot een overzicht met sterktes en aandachtspunten per HR-domein. Concreet gaat het over in hoeverre een organisatie rekening houdt met verscheidenheid in het personeelsbestand, zorgt dat iedereen z’n plek heeft, communiceert op maat van de werknemers... Het is een meetinstrument om diversiteit en inclusie op organisatieniveau bespreekbaar te maken, maar vooral om na te gaan waar je als onderneming best inzet om die waarden volledig in te bedden in je organisatie. Elke organisatie kan er trouwens volledig gratis gebruik van maken op onze website.”

Wat kunnen organisaties met de inclusiescan aanvangen?

“Op basis van de resultaten van de scan kan de organisatie gerichte maatregelen nemen om de inclusie te vergroten op specifieke domeinen en aspecten binnen dat domein. Organisaties kunnen bij ons ook altijd aankloppen voor bijkomend advies of een extra informatief gesprek over hun resultaten. Het doel van de inclusiescan is om inclusie bespreekbaar te maken in organisaties. Wij stimuleren trouwens dat ook werknemers de scan invullen om een zo nauwkeurig mogelijk resultaat te krijgen.”

Waarom is de inclusiescan belangrijk?

“Zoals ik net al zei, moedigen we aan dat ook werknemers de inclusiescan invullen. Sommige ondernemingen nemen verschillende maatregelen in verband met inclusie, maar als je je werknemers niet bevraagt, weet je niet hoe zij inclusie beleven op de werkvloer en of die maatregelen doeltreffend zijn. Het kan dat een onderneming verschillende initiatieven lanceert en denkt dat het erg goed bezig is, maar dat de werknemers daar weinig of niks van merken. De inclusiescan kan dat hiaat blootleggen doordat het de verschillen tussen werkgevers en werknemers in het op maat gemaakte rapport blootlegt. Op basis daarvan kan de organisatie eventueel aan oplossingen werken. Door je werknemers te bevragen, creëer je een draagvlak in je organisatie en betrek je iedereen in het inclusieverhaal.”

Hebben jullie de inclusiescan bij Verso zelf al eens gebruikt?

“Ja, en we hebben gemerkt dat er ook bij ons veel verschillende resultaten uitkomen afhankelijk van wie de scan invult. We werken hier in verschillende teams dus het is normaal dat die visies verschillen, maar het is wel belangrijk om te weten. Over het algemeen zijn we wel goed bezig.” *(lacht)*

**Wil je weten hoe inclusief jouw onderneming is?
www.verso-net.be/inclusiescan**

Vragen?

Fatma Qorlazja

+32 473 82 52 32

fatma.qorlazja@verso-net.be



**Werkvloer
weerspiegelt
de wereld niet**

“Dat we nu zo hard met inclusie bezig moeten zijn, bewijst dat we nog lang niet in de ideale wereld leven”, zegt Karine Van Daele, coördinator van Hands-on Inclusion. “Waar we naartoe moeten, is dat we over inclusie zelfs niet meer hoeven na te denken.”

De werkvloer weerspiegelt nog lang niet de diversiteit van de wereld rondom ons – sterker nog, is al te vaak een plek van uitsluiting. Nochtans zet een grotere diversiteit de deur open voor meer creativiteit, meer innovatie, meer intrapreneurship... Bovendien laat het toe om vele onbenutte talenten in te schakelen, want iedereen is nodig op de arbeidsmarkt.

Om van inclusie op de arbeidsmarkt de standaard te maken, is er heel wat kennis nodig bij werkgevers die uiteindelijk leidt tot een duurzame gedragsverandering. Samen met LEVL en andere partners neemt Verso met Hands-on Inclusion (HOI) het voortouw om van een inclusieve arbeidsmarkt waarin plaats is voor diverse talenten het nieuwe normaal te maken.

Karine Van Daele (Verso) leidt het HOI-project in goede banen: “Verso zet – onder meer via het vormingsaanbod van HRWijs – al langer dan vandaag in op inclusie, maar het zou nogal gek zijn om solo slim te spelen rond inclusiviteit en dus werken we nauw samen met dertien andere organisaties die elk hun input geven en ons verhaal versterken. Zo’n groot partnerschap rond een ESF-oproep is een uniek gegeven waarmee we het onszelf niet gemakkelijk maken, maar het engagement van alle partijen is groot. Iedereen wil er een succes van maken.”

Haalbaar en doenbaar

Dat streven naar succes blijkt ook uit de manier waarop het HOI-team resultaat wil bereiken. “Onze werktitel was eerst Reboot for Inclusion,” zegt Karine, “maar dat hebben we herdoopt tot Hands-on Inclusion omdat we ervoor zorgen dat werkgevers die deelnemen aan onze bootcamps (en die we nadien ook blijven ondersteunen) praktisch en zonder al te veel poespas aan de slag kunnen. Het moet haalbaar en doenbaar zijn en dus reiken we hen een eenvoudig plan van aanpak aan, of ze krijgen een checklist met do’s & don’ts mee. Het is niet de bedoeling dat ze

nog eens vijftien boeken over het thema moeten lezen.”

Een inclusieve arbeidsmarkt, waarbij talent en competenties belangrijker zijn dan andere kenmerken, richt zich niet alleen tot nieuwkomers of personen met een migratieachtergrond, maar tot een heel brede groep werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. “Denk bijvoorbeeld ook aan mensen die zijn uitgevallen door een burn-out of opnieuw aan de slag willen gaan na een langdurige ziekte. Om hen zo goed mogelijk te re-integreren, kun je als werkgever heel concrete acties ondernemen.”

Bootcamps voor een kick-start

Met bootcamps geeft HOI een kick-start voor inclusief ondernemerschap. Karine: “We werken rond twee actielijnen: kennis van werkgevers versterken enerzijds en aanwerving anderzijds. Om de kennis te versterken, werken we in fasen om effectief gedrag op een duurzame manier te veranderen en te verankeren. Het begint logischerwijs bij sensibiliseren en informeren. Dat doen we onder meer met netwerkevents en infosessies. Volgende stap is werkgevers motiveren, onder andere door hen te wijzen op de voordelen van inclusiever werken en hen al eens te laten proeven van de thema’s in interactieve workshops. Dit najaar hebben we daar trouwens ook een mooi en ruim aanbod rond. Voor elk wat wils. Dat motiveren mag gerust met stevige argumenten als ‘zo bereik je je doelen’. Die argumentatie is van groot belang en leidt naar een volgende leermoment: bootcamps waarin we ondernemers meenemen hoe ze het effectief kunnen aanpakken. Ze leren er van een expert, maar ook van elkaar – dat delen van ervaringen wordt bijzonder gewaardeerd, stellen we vast.”

Een bootcamp begint niet in het luchtledige. “We bereiden die heel goed voor, en vragen de deelnemers om vooraf een inclusiescan in te vullen. Zo zijn ze al met de materie bezig en denken alvast na hoe ver hun organisatie staat op vlak van beleid, communicatie, onthaal van medewerkers, werving... Nadien volgt nog een intakegesprek waarbij we polsen naar de huidige en de gewenste aanpak en welk mandaat de deelnemer heeft om intern zaken op de agenda te zetten of effectief te kunnen veranderen.”

“De output van een bootcamp is telkens een plan van aanpak, op maat van de eigen organisatie. Dat plan houden we liever beperkt zodat het haalbaar is en zo een succeservaring wordt. Alleen dan is er de goesting om verder te gaan. Het heeft weinig zin de lat zo hoog te leggen dat je erdoor ontmoedigd wordt.”

Successen vieren

Bootcamps zijn ook geen eindstation. Met intervisiemomenten en via LinkedIn-groepen blijven de deelnemers met elkaar in contact. Ze blijven ook in contact met onze regioverantwoordelijken (*maak kennis met hen op blz. 20*) en krijgen de kans om zich verder te laten coachen en een vervolgtraject te lopen rond ‘aanwervingen op een inclusieve manier’. Het doel is om succeservaringen te delen zodat iedereen op het thema blijft inzetten en er daadwerkelijk sprake is van de gedragsverandering die we beogen.”

En wat als inclusief werken niet meteen lukt? Hoe zorg je ervoor dat werkgevers dan niet de schouders laten hangen? Karine: “Het moet ook niet van de eerste keer allemaal lukken. Je leert uit niets meer dan uit een mislukking. Wel is het belangrijk dat je daardoor de moed niet verliest. Dat is ook de reden waarom we aanraden om de plannen niet al te ambitieus op te stellen. In kleine stapjes geraak je vaak verder. Het heeft geen zin om er een tantaluskwelling van te maken. Trouwens een goede raad: vier de kleine succesjes onderweg. Zo wordt de goesting alleen maar groter.”

Vacatures

Werkgevers die vacatures op een inclusieve manier willen kenbaar maken en invullen, kunnen ook rekenen op de expertise van Hands-on Inclusion. “Ook daarrond verruimen we de kennis. Zo kunnen ze samen met ons kijken naar de formulering van hun vacatures om ervoor te zorgen dat ze wel degelijk aanslaan bij de doelgroep.”

Om er zeker van te zijn dat de bootcamps en alle acties wel degelijk vruchten afwerpen, zijn er twee meetpunten op heel het traject. Karine: “Zo is er de impactmeting van de Odisee hogeschool. Wie deelneemt aan een bootcamp krijgt vooraf een vragenlijst. Een tweede, identieke enquête volgt negen maanden na de sessie. Op die manier krijgen we een beeld van de vooruitgang

van een organisatie in zowel kennis over als handelen naar inclusie. Daarnaast monitoren we, samen met de partners, ons eigen verhaal. Door met een *reality check* kritisch naar ons eigen werk te kijken, maken we onze eigen organisatie ook beter.”



karine.vandaele@verso-net.be

Hands-on Inclusion is een project van Verso en LEVL, in samenwerking met 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.

Ook Groep Maatwerk, Sociare, SOM, Vlaams Welzijnsverbond, Zorggezind en Zorgnet-Icuro hebben Hands-on Inclusion mee opgenomen in hun aanbod.



**BIJ EEN SPORTBEDRIJF
IS THUISWERKEN
OOK AAN JE
CONDITIE WERKEN.**



WANT SPORTBEDRIJVEN BEDRIJVEN SPORT. ONTDEK HOE JE
DAT DOET OP WWW.SPORT.VLAANDEREN/SPORTBEDRIJF.

[#SportersBelevenMeer](https://www.instagram.com/SportersBelevenMeer)

SPORT.
VLAANDEREN

Wat is 't Pasrel?

OOOC (Onthaal-, observatie- en oriëntatie-centrum) 't Pasrel helpt minderjarigen en hun gezinnen/context in een problematische opvoedingssituatie. De organisatie heeft in de loop der jaren een belangrijke plaats verworven in het jeugdhulpverleningslandschap in de regio Brussel en Vlaams-Brabant.

't Pasrel beschikt momenteel over drie huizen met een totale opvangcapaciteit van 38 modules 'diagnostiek' en 25 modules 'verblijf in functie van diagnostiek' voor kinderen en jongeren tussen 0 en 18 jaar.

In 1994 startte 't Pasrel met een eerste huis in Schaarbeek. Begin 2000 volgde de oprichting van een tweede centrum in Vilvoorde. Tot slot kwam er in september 2009 een derde centrum in Halle.

OOOC 't Pasrel maakt middelen vrij voor inclusie en plukt daar de vruchten van

“Inclusiviteit bevordert de kwaliteit van onze hulpverlening”

Jongeren stuiven rond en begroeten wie binnenkomt hartelijk in OOOC (Onthaal-, observatie- en oriëntatiecentrum voor jongeren in problematische gezinssituaties) 't Pasrel in Schaarbeek. De gezellige rijwoning in een rustige straat, een van de drie locaties van de vzw, voelt als thuiskomen in een warm gezin. Mariam Lamrani (24), projectmedewerker diversiteit en leefgroepbegeleider, en Elke Lamote (39), coördinator hulpverlening en kwaliteit, vertellen er over hoe en waarom 't Pasrel inclusief werkt.

“Let niet op de rommel, we zijn net aan het renoveren”, verontschuldigt Mariam zich terwijl ze een tafel vrijmaakt van verfspullen. De muren krijgen kleur, net zoals de organisatie. In 2018 merken de medewerkers van 't Pasrel dat ze een Westers eiland zijn in het multiculturele Brussel. Vanuit dat inzicht groeit het besef dat de vzw niet representatief is voor de omgeving waarin ze opereert en zo veel kansen mist. Daarom gaat ze aan de slag met inclusie.

Olijfolie

“Het was duidelijk dat onze teams in elk opzicht moesten diversifiëren: op vlak van leeftijd, geslacht, gender, achtergrond... De jongeren die hier aankwamen, zagen alleen maar witte vrouwen en belandden in een andere, niet-representatieve wereld. Dat klopte niet en had invloed op de hulpverlening. Als je allemaal vanuit hetzelfde kader kijkt, mis je veel. Zeker in onze sector is het enorm belangrijk om verschillende perspectieven aan te wenden. Anders verval je makkelijk in veroordelingen vanuit je eigen kader, terwijl

waarden en normen heel erg kunnen verschillen”, vertelt Elke.

“Het gaat ook om sensibiliseren”, vult Mariam aan. “In Halle was er bijvoorbeeld een klein kindje dat aankwam met haar haren vol olijfolie, erin gesmeerd door haar moeder. Ze stelden zich bij dat huis meteen veel vragen en maakten zich zorgen. Nu, ik ben van Marokkaanse afkomst en ik weet uit eigen ervaring dat dat heel normaal is. In de Marokkaanse cultuur dient olijfolie niet alleen om te koken, maar ook als verzorgingsproduct. Een aanrader, trouwens.”

In het slop

Elke: “We hebben toen het Agentschap Integratie en Inburgering aangesproken om samen een project op te starten, maar we merkten dat dat al snel in het slop raakte omdat we daar alleen tussendoor tijd voor maakten.”

In 2020 steekt 't Pasrel de handen uit de mouwen. Ze nemen Mariam halftijds in dienst om gedurende twee jaar het project rond inclusie binnen de organisatie op te starten en te coördineren.

“Het belang van iemand die actief de leiding neemt bij het opstarten van een project rond inclusie werd snel duidelijk. Dat vraagt tijd en energie”, aldus Elke.

Houvast

Mariam: “De eerste stap die we hebben gezet, is een visietekst opstellen. Dat geeft een houvast. Om de inhoud van die tekst te bepalen, hebben

we een bevraging gedaan bij alle medewerkers. Zo hebben we zicht gekregen op welke thema's belangrijk zijn of gevoelig liggen. Van daaruit hebben we het project rond inclusie gestart en gevormd. Het is heel belangrijk om iedereen bij dat proces te betrekken en ervoor te zorgen dat iedereen het steunt. We hebben ook een adviesgroep in het leven geroepen. Daarin zitten enkele externen, onder wie een docent Sociaal Werk en een medewerker van OTA (Ondersteuningsteam Allochtonen), van elk huis van 't Pasrel iemand, en heel belangrijk: de directie. Het is cruciaal dat die heel het verhaal ondersteunt en inclusie consequent een plaats geeft. Verder proberen Elke en ik de kar te trekken en zo veel mogelijk terug te koppelen naar de medewerkers en de begeleiders om iedereen te betrekken die in de dagelijkse werking inclusie moet toepassen, zij kunnen daar het meeste over zeggen."

Kleurpotloden en pleisters

Het afgelopen jaar heeft inclusie bij 't Pasrel al veel verschillende concrete vormen aangenomen.

Mariam: "We zijn voor zowel het personeel als onze cliënten proactief te werk gegaan om verschillende belangrijke basisdocumenten naar het Frans te vertalen: onze infobrochure, het aanmeldingsformulier... Gewoon zodat ouders kunnen lezen waar hun kind is."

Elke: "We hebben ook ons aanwervingsbeleid op zo veel mogelijk vlakken inclusief gemaakt: de vacatures herschreven, ons onthaal aangepast... Bij het sollicitatie-interview bevragen we via een casus cultuursensitieve aspecten om te zien in welke mate een begeleider omgaat met verschillende waarden en normen."

Mariam: "Kleurpotloden en pleisters in alle verschillende huidskleuren kunnen in het leven van een kind enorm veel betekenen, want huidskleur staat niet gelijk aan zalmroze, het zijn enorm veel tinten. We hebben trouwens bruine poppen aangekocht, die lagen hier ook niet."

Interculturele vakantiedagen

Elke: "Als iemand verlof wil voor bijvoorbeeld het Suikerfeest zullen onze coördinatoren er alles aan doen om ervoor te zorgen dat die persoon



dan vrijaf kan nemen, maar dat is altijd een gunst, geen wettelijke feestdag. Daarom hebben we drie interculturele vakantiedagen ingevoerd die iedereen kan inzetten op een dag naar keuze. Het gaat dan om een recht en niet langer een gunst. Dat kan 26 december zijn, maar ook Chinees Nieuwjaar, eender wat iemand verkiest vanuit een levensbeschouwelijke overtuiging of interesse."

Mariam: "We hebben een inburgeraar als vrijwilliger laten meedraaien in onze organisatie. Zij sprak moeilijk Nederlands, maar had een heel goede band met de kinderen en de begeleiders. Binnenkort komt ze terug. Ze heeft hier iets om voor te werken en dat doet haar duidelijk deugd. Ze weet ook hoe het is om aan de andere kant van de hulpverlening te staan en het was voor



“Inclusie kan je niet meten, het is een attitude”

haar heel positief om iets te kunnen geven aan onze jongeren. Vanuit die ervaring voegt ze ook echt kennis toe.”

Attitude

Kleine stappen voor een organisatie, grote voor inclusie. Elke kleine stap is een belangrijk deel in het grotere geheel en daar draait het voor 't Pasrel om.

“Inclusie gaat niet over bepaalde resultaten in de zin van percentages of dergelijke halen. Het is een attitude die deel uitmaakt van de organisatie. In onze beleidstekst hebben we inclusie verankerd. Stel dat Mariam volgend jaar haar ontslag geeft, blijft inclusie deel van wie we zijn. We willen ervoor zorgen dat dat blijft leven”, besluit Elke.

Bootcamp ‘Taal en communicatie in een inclusieve organisatie’

Heb je veel diversiteit in je organisatie? Streef je ernaar om inclusief te werken rond taal en communicatie? Dan zit je goed bij deze bootcamp van Hands-on Inclusion.

Taal kent vele vormen: geschreven taal, gesproken taal, gebarentaal en beeldtaal. We gebruiken taal om te communiceren en anderen te bereiken. Heldere taal en communicatie is dan ook essentieel in een organisatie. Het zorgt voor een meer efficiënte werkvloer en bevordert de samenwerking tussen de medewerkers.

Inhoud bootcamp

Dit bootcamp focust op taal en communicatie doorheen het HR-proces.

We zoomen o.a. in op:

- Het opmaken van een visie op taal en communicatie.
- Je werving- en selectieproces tekstueel screenen.
- Het in beeld brengen van alternatieve wervingskanalen.
- Het stimuleren en versterken van anderstalige en laaggeletterde medewerkers.
- Interne en externe beeldvorming.

Meer informatie:

www.handsoninclusion.be

“Als je allemaal vanuit hetzelfde kader kijkt, mis je veel”

Elke

“Kleurpotloden en pleisters betekenen enorm veel in het leven van een kind”

Mariam

Ontmoet de regioverantwoordelijken van Hands-on Inclusion

Sinds begin 2020 heeft Hands-on Inclusion drie regioverantwoordelijken in dienst. Ze hebben Vlaanderen netjes onderverdeeld in de regio's Antwerpen/Halle-Vilvoorde, Oost- en West-Vlaanderen en Leuven/Limburg. Zo kunnen we dicht bij de ondernemingen onze diensten aanbieden en meer inclusieve werkvloeren stimuleren.

Wat zijn jullie taken als regioverantwoordelijke?

Anne Vandebergh (regio Leuven/Limburg): "Als regioverantwoordelijke zijn we het gezicht en het aanspreekpunt voor onze regio. En dat werkt in twee richtingen. We nemen initiatieven om het project en het aanbod bekend te maken bij ondernemingen in onze regio. En die ondernemingen kunnen bij ons altijd terecht met vragen over het project en over inclusief ondernemen in het algemeen. Als we zelf geen passend antwoord hebben op jouw specifieke vraag, bekijken we met plezier samen de andere mogelijkheden. Daarnaast staan we ook in voor de praktisch organisatorische ondersteuning van het project."

Rudi Meert (regio Oost- en West-Vlaanderen): "Ik heb zelf al een intense carrière achter de rug in de integratie- en inburgeringssector, maar wilde graag nog een stap verder gaan. Dan kom je al snel bij inclusie uit. Inclusie is immers als een puzzel waar de verschillende stukjes diversiteit mooi in elkaar vallen. Toen ik zag dat Verso een regioverantwoordelijke zocht voor het ESF-project Hands-on Inclusion voelde ik me dan ook onmiddellijk aangesproken. Enerzijds inclusief ondernemen mee uitdragen en alle ondernemingen die ermee willen beginnen of er al mee bezig zijn ondersteunen en anderzijds de afstand tussen werkzoekenden en werkgevers mee helpen



verkleinen. Dat zijn doelstellingen waarin ik me helemaal kan terugvinden. Het wordt immers hoog tijd om al het momenteel onbenutte talent zowel maatschappelijk als economisch meer en beter aan bod te laten komen. Uiteindelijk wordt iedereen daar beter van."

Hopelijk zijn jullie goed gestart?

Anne: "Absoluut! We merken dat heel wat ondernemingen de nood voelen om meer in te zetten op inclusief ondernemen. Het is fantastisch om hun motivatie en gedrevenheid vanop de eerste rij te mogen ervaren. Maar er zijn nog heel wat stappen te zetten om van een inclusieve samenleving het nieuwe normaal te maken. En ik ben heel blij dat we daar met Hands-on Inclusion ons steentje aan kunnen bijdragen."

Rudi: "Ik word oprecht gelukkig van de samenwerking met onze projectpartners en van de kleine stapjes die we vooruit zetten met de ondernemingen. Maar zoals Anne zegt: er is zeker nog een lange weg te gaan naar een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen meetelt. Nog werk genoeg dus!"



Kelia Kaniki Masengo

Rudi Meert

Anne Vandebergh

Het volledige team
van Hands-on Inclusion

Kelia Kaniki Masengo (regio Antwerpen en Halle-Vilvoorde): "Ik houd ervan om mensen te enthousiasmeren en uit te dagen. Om linken te leggen en ondernemingen te ondersteunen in hun groeiproces. Op een nieuwe werkplek starten in deze vreemde coronatijden zorgde natuurlijk voor extra uitdagingen. Maar ik heb toch al veel energie gekregen uit de vele ontmoetingen met gemotiveerde ondernemers. Zo ben ik bijvoorbeeld bijzonder gecharmeerd door de werking van 't Pasrel. Dat is een erkend Onthaal, Oriëntatie- en Observatie-centrum (OOOC) van de bijzondere jeugdzorg in Brussel en Vlaams-Brabant. Ik ben vooral onder de indruk van hoe ze inzetten op participatie en extra draagvlak creëren voor de inclusie in hun werking. In hun aanpak is er ruimte en respect voor de cliënten, hun families en de eigen werknemers. Daarbij is inclusie voor 't Pasrel een voortdurend proces en geen einddoel op zich."

Ook eens een babbeltje slaan met onze regioverantwoordelijken? Bel hen op en kijk wat Hands-on Inclusion voor jouw onderneming kan betekenen!

Regio Leuven/Limburg:
Anne Vandebergh (Zij/haar/haar)
0494 35 42 28

Regio Oost- en West-Vlaanderen:
Rudi Meert (Hij/hem/zijn)
0496 12 61 77

Regio Antwerpen en Halle-Vilvoorde:
Kelia Kaniki Masengo (Zij/haar/haar)
0471 17 92 14

www.handsoninclusion.be



Wat is Ferm Huishoudhulp?

Ferm Huishoudhulp is een zusterorganisatie van Ferm, de vroegere KVLV. Het is 16 jaar geleden ontstaan 'uit de schoot' van de thuiszorgdienst van Ferm. Ferm Huishoudhulp is een dienstenchequebedrijf met een sociale, inclusieve aanpak.

Naast Ferm Huishoudhulp en Ferm Thuiszorg is er ook Ferm Kinderopvang, Ferm Oppas en het gekende Ferm Vrouwenennetwerk. Het aanbod is streekgebonden.

Ferm gaat met Open Hiring op zoek naar mensen met goesting

“Vast contract zonder sollicitatie”

Een vast contract: bij huishoudhulpbedrijf Ferm hoef je er niet voor te solliciteren. Als eerste in Vlaanderen gaat Ferm Huishoudhulp via de alternatieve aanwervingsmethode Open Hiring® op zoek naar mensen met goesting. Divergent (Centrum voor Begeleiding en Opleiding in samenwerking met UGent) leidt het project. Melissa Nobels (35), clusterverantwoordelijke voor Ferm in Oost- en West-Vlaanderen, legt uit.

Wat is Open Hiring® en hoe werkt het?

Melissa Nobels: “Open Hiring® is een innovatieve manier van aanwerven. In Nederland is het sinds kort gangbaar, in Amerika al langer. Werkzoekenden komen binnen en melden zich aan voor een job, in ons geval als huishoudhulp. Onze medewerker geeft een uitgebreide uitleg over de job en onze verwachtingen zonder naar referenties of dergelijke te vragen. Daarna schatten de kandidaten zelf in of ze geschikt zijn voor de job. Dat eerste gesprek is het enige gesprek, er komen geen selectieprocedures, testen of proeven aan te pas. Je kan gewoon binnenkomen en je aanmelden. De job is de test. Als de kandidaat beslist om op de vacature in te gaan, krijgt die persoon een vast contract. Indien er meerdere kandidaten zijn, maken we een chronologische wachtlijst aan. Zodra er opnieuw een vacature vrijkomt, gaat die naar de eerstvolgende kandidaat.”

Loop je dan niet het risico dat mensen die een vast contract willen bij jullie binnenspringen om te profiteren en de job niet naar behoren uitoefenen?

“Dat is een vrees die verschillende van onze medewerkers ook hadden, maar uit zo’n eerste gesprek merk je meteen als iemand niet strookt.”

“Wij hanteren bijvoorbeeld een zero-discriminatiebeleid. Als een kandidaat geen open houding aanneemt en niet bij ons bedrijf past, krijgt die geen contract. We willen kansen geven, maar er moet een slaagkans zijn. Als we zien dat iemand zich ondanks coaching en begeleiding niet wilt inzetten, gaan we die ook niet aan boord houden. We willen drempelverlagend werken zonder aan kwaliteit in te boeten.”

Waarom zou een werkgever aan Open Hiring® doen? Wil die niet weten welk vlees hij in de kuip heeft?

“Ook met een doorgedreven selectieprocedure heb je niet altijd alles in de hand. Sommige mensen kunnen heel goed solliciteren, maar doen niet wat ze beloven eens ze moeten presteren. Het enige wat Open Hiring® doet, is drempels wegnemen voor mensen die zichzelf niet goed kunnen verkopen. Er is een tekort aan personeel op de arbeidsmarkt, daar moeten we niet flauw over doen. Open Hiring® is een manier om nieuwe doelgroepen aan te boren met mensen die anders misschien moeilijk op de arbeidsmarkt raken. Als je als werkgever met Open Hiring® aan de slag wilt, zijn er natuurlijk wel een paar vereisten. Zo’n systeem vraagt dat je bereid bent om mensen te ondersteunen. Wij werken daarvoor samen met tal van partners als Divergent. Ze bieden coaching en ondersteuning aan om duurzame tewerkstelling te bevorderen.”

“Kandidaten schatten zelf in of ze geschikt zijn voor de job”

De kandidaten krijgen meteen een vast contract, maar wat als jullie na twee weken merken dat het niet werkt?

“We volgen onze starters heel strak op, ook los van Open Hiring®. We geven hen een grondige uitleg over onze werking, de planning en wat we verwachten. We houden tijdens de eerste weken nauw contact om te horen hoe het verloopt. Na vier weken bevragen we ook de klanten. Doordat we onze medewerkers goed opvolgen, kunnen we hen tijdig tips en advies geven om verder te groeien. Vaak zijn dat kleine dingen: voorkeuren van klanten of een attitude. Een vriendelijk woord of jezelf voorstellen, kan wonderen verrichten. Begeleiding en ondersteuning zit ingebakken in onze werking. Het gaat ook over de juiste combinatie vinden. De ene klant vindt een poets hulp misschien super, terwijl die voor de andere niet naar wens presteert. Dat is een kwestie van puzzelen. We houden natuurlijk in de gaten of iemand de intentie heeft om te groeien. Open Hiring® betekent geen vrijgeleide naar een vast contract.”

“We volgen onze medewerkers goed op en kunnen we hen tijdig tips en advies geven om verder te groeien”

Waarom heeft Ferm zich als pilootbedrijf opgegeven?

“Open Hiring® ligt in lijn met onze visie en waarden. We willen een warme werkgever zijn, dichtbij en toegankelijk. We staan open voor kansen geven, dat zit in ons DNA. We geloven in de meerwaarde van inclusie, van iedereen betrekken. Hoe kan je daar zelfs tegen zijn? We streven ernaar om dat ingebed te krijgen in alles wat we doen.”

Julie zijn sinds mei aan de slag met Open Hiring®. Wat zijn de bevindingen tot nu toe?

“Het is natuurlijk een experimentele opzet. Ik moet toegeven: we hebben onze doelgroep nog niet bereikt. Daarom ondernemen we samen met Divergent nu gerichte acties. We krijgen behoorlijk wat vragen en enthousiaste reacties, maar kijken nog uit naar de eerste ervaring met Open Hiring®. Het is een kwestie van bekendheid. We zitten volop in het groeiproces.”



Er zijn momenteel vacatures in het kader van Open Hiring® bij Ferm in volgende gemeenten:

Aalter, Wetteren, Destelbergen, Drogen, Evergem, Laarne, Lievegem, Lochristi, Mariakerke

De vacatures worden beheerd vanuit twee kantoren: Aalter en Wetteren. Kandidaten zijn hier altijd welkom:

- Stationsstraat 202, Aalter
huishoudhulp.aalter@samenferm.be
09 365 24 50
- Molenstraat 101, Wetteren
huishoudhulp.wetteren@samenferm.be
09 218 83 10

Meer info? www.openhiring.be

De wetenschap achter Open Hiring

Onder leiding van Sophie Goemare onderzoekt Divergent, een autonome organisatie binnen de UGent, of Open Hiring ook in België kans op slagen heeft.

“Eerder onderzoek uit Nederland toont alvast positieve resultaten”, zegt Sophie Goemare. Open Hiring levert dan ook een verhoogde instroom op. Geen enkel bedrijf is van Open Hiring afgestapt sinds het ermee is gestart. “De risico’s zijn ook even groot als die van klassieke aanwervingsprocedures en de uitstroomcijfers zijn hetzelfde. Wie effectief aan de slag gaat, blijkt vaak gemotiveerder, loyaler, meer geëngageerd. Binnen de deelnemende bedrijven en organisaties geven de collega’s de nieuwe mentaliteit dan ook een goede evaluatie.”

De functies waarbij Open Hiring goed werkt, zijn onder andere logistiek medewerker, productie-medewerker, winkelmedewerker, schoonmaker, afwasser en callcentermedewerker. Ondernemingen kunnen met Open Hiring bovendien aan employer branding doen, hun instroom verhogen en dus eventuele personeelstekorten opvullen. Open Hiring sluit ook aan bij inclusieve waarden en dient dus een sociaal motief.

Impact evalueren

“Het is mogelijk ook interessant wanneer de vaardigheden zo specifiek zijn, dat de kandidaat ze enkel kan aanleren on-the-job”, vult Sophie aan. Nog enkele opportuniteiten: als er weinig kandidaten zijn of als het bedrijf extreem veel kandidaten zoekt (met een niet zo hoge opleidingsgraad). Je bereikt zo namelijk valabele kandidaten die anders uit de boot vallen.

Divergent gaat nu de processen onderzoeken en de impact evalueren via pilootorganisaties en -bedrijven. In mei 2021 is het project opgestart. Vanaf dit najaar gebeurt de dataverzameling, data-analyse, evaluatie en een terugkoppeling naar de deelnemers. In juni 2022 volgt het eindrapport.

Open Hiring in 7 spelregels

1. Open deur: iedereen is welkom.
2. Geen vragen: alleen de kandidaat kan vragen stellen.
3. Open armen: de huidige medewerkers worden goed geïnformeerd.
4. Volgorde van de wachtlijst houden: wie eerst komt, eerst maalt.
5. Duurzame arbeidsrelatie bieden: contract onbepaalde duur na proefperiode.
6. Ondersteuning door jobcoach: zowel voor werknemer als werkgever.
7. Gelijke beoordeling en behandeling: dezelfde arbeidsvoorwaarden.

**‘Vlaamse conferentie voor inclusie’
Sophie van Divergent spreekt ook op
de ‘Vlaamse conferentie voor inclusie’ op
19 november (zie p. 27).**

De correspondentietesten: een stand van zaken

Bijna elke sector met een sectorfonds die via de sectorconvenants subsidies van de Vlaamse overheid geniet, krijgt binnenkort te maken met correspondentietesten. Bevoegd minister Hilde Crevits (CD&V) wil daarmee over alle sectoren heen komen tot een nulmeting van discriminatie. Luc Van Waes geeft een stand van zaken voor de social-profitsector vanop de eerste rij van het overleg.

Als directeur van Vivo heeft Luc Van Waes zitting in het overleg over de correspondentietesten. Normaal gezien vinden de correspondentietesten vanaf begin 2022 hun ingang in de social-profitsector. Na heel wat duw- en trekwerk maakt de Vlaamse regering extra budget vrij om de correspondentietesten via de sectorconvenanten te laten verlopen, in plaats van centraal gestuurd.

Verschillende hindernissen

Op dit moment zitten we volgens Van Waes bijna in de laatste rechte lijn, maar zijn er zeker voor de social-profitsector nog enkele hindernissen: "Alle sectoren zijn over dezelfde kam geschoren. Elke sectorconvenant kreeg een even groot budget toegewezen. Wij hebben als social-profitsector ruim 250.000 werknemers en zouden met dezelfde middelen de nulmeting moeten doen als een sector met 5000 werknemers. Alle sectoren moeten vooraf ook een risicoanalyse maken en vastleggen welke de te onderzoeken discriminatiegronden zijn binnen de sector."

"Wij, de social profit, gelden vanuit de overheid als één sector en we moeten daar iets zinnig over kunnen zeggen, terwijl er zeven paritaire comités in het spel zijn. Waarvan er één, PC 330, nog uit zes subsectoren bestaat. Kinderopvang, gehandicaptenzorg, ziekenhuizen, thuisverpleging... noem maar op. Dat zijn verschillende activiteiten met verschillende hindernissen en mogelijke discriminatiegronden."

Schamel budget

Luc Van Waes: "Met dat schamele budget in het achterhoofd kunnen we onmogelijk de oefening goed doen voor al die sectoren. We hebben namelijk vernomen dat het geen goedkope oefening wordt. De dienstverleners die de testen uitvoeren, moeten, afhankelijk van de profielen, zo getrouw mogelijk cv's simuleren, waar bijvoorbeeld het aanmaken van LinkedIn-profielen en diploma's bij kan komen kijken als die gebruikelijk zijn bij een sollicitatie. We hebben dit budgettaire probleem gesignaleerd en hopen op een oplossing. Zodra er duidelijkheid over het budget komt, kunnen we beslissen welke dienstverlener we inschakelen. Voorjaar 2022 is niet meer zo lang."

Een concrete vacature

En dan gaan de correspondentietesten echt van start. "De correspondentietesten zullen uit diverse mogelijke situaties waarbij discriminatie kan voorkomen slechts één moment meten: dat van de intrede in de sector. Hoe discrimineert een sector mogelijk bij de aanwerving van nieuw personeel op basis van bepaalde kenmerken of discriminatiegronden? Dat kan gaan over leeftijd, etniciteit, achtergrond, gender... Als een organisatie een kandidaat met een goed profiel bewust of onbewust door een dergelijke grond niet uitnodigt en een controlepersoon zonder dat kenmerk wél, spreken we van discriminatie. Het gaat dus om een duo van kandidaten die hun CV aanbieden op een concrete vacature. Dat duo zal verschillen op één essentieel element: de mogelijke discriminatiegrond. Op die manier te werk te gaan, kan omwille van de representativiteit enkel in sectoren die minstens tweehonderd vacatures op jaarbasis aanbieden, anders valt het te veel op. Die valse sollicitaties zullen ook verspreid over enkele maanden plaatsvinden. Op deze manier testen, geeft het voordeel van wetenschappelijke duidelijkheid. Voor de werkgevers zit er een belangrijk nadeel aan de testen: als je twintig

CV's binnenkrijgt en je kiest de twee valse eruit, heb je natuurlijk tijd en middelen gestoken in die selectie. Als blijkt dat een gesimuleerde CV in de volgende ronde komt, zullen ze daarom zo snel mogelijk te horen krijgen dat ze in de nulmeting zitten."

Een beschuldigende vinger

De volgende stap is de resultaten analyseren. "En ook daar is het voor ons weer belangrijk dat zo veel mogelijk verschillende paritaire comités binnen onze sector een apart onderzoek krijgen, want verklaringen voor mogelijke discriminatie kunnen erg verschillen tussen bijvoorbeeld de kinderopvang en ziekenhuizen. Je kan dat niet samenvoegen. Idealiter volgen er later dan opvolgmetingen om te kijken of de eventueel getroffen maatregelen werken."


Werkgevers moeten niet vrezen voor een stigma: de resultaten van de testen komen niet geïndividualiseerd naar buiten. "De onderzoekers zullen enkel geaggregeerde besluiten nemen, misschien ingedeeld per grootte van organisatie of regio. Het is niet de bedoeling om te bestraffen, maar positieve actie te stimuleren. Er kunnen ook objectieve redenen zijn voor het mogelijk niet uitnodigen van personen zoals een diploma en talenkennis. We spreken dan niet van discriminatie, maar dan weten we dat we actie moeten ondernemen door bijvoorbeeld meer in te zetten op taalverwerving. Dat soort conclusies kunnen we achteraf in overleg trekken, maar niemand zal een beschuldigende vinger krijgen."

De correspondentietesten moeten voor de social-profitsector een aanvulling betekenen op reeds bestaande initiatieven. "Vanuit Vivo en de werkgevers in de social-profitsector lopen er al verschillende projecten om diversiteit en inclusiviteit te stimuleren: Ieder Talent Telt, Onbeperkt Talent, Hands-on Inclusion... We zitten niet stil."

(In dit magazine lees je meer over deze projecten!)

Hands-on Inclusion

Hands-on Inclusion werd begin dit jaar gelanceerd door Verso, LEVL en 12 andere partners, waaronder VIVO. Het doel is om werkgevers hands-on tools en opleidingen te geven om zelf aan de slag te gaan met inclusie op de werkvloer. Wil je je samen met jouw organisatie verdiepen in een inclusief medewerkersbeleid? Check het aanbod op www.handsoninclusion.be.



"Het is niet de bedoeling om te bestraffen, maar positieve actie te stimuleren"

Georgia Venetakis is blind en rekruteert

“Kijk naar het talent, niet naar de beperking”

Georgia Venetakis (41) werkt al 15 jaar als recruiter bij Acerta. Ze selecteert kandidaten voor een job, spreekt sollicitanten, beoordeelt en adviseert. En dat zonder ook maar één kandidaat te zien, want Georgia is blind. “Het vergt wat extra tijd en inspanningen om iemand met een visuele beperking in een bedrijf in te schakelen. Maar met een open kijk boor je een verborgen bron van talent aan.” Met het project Hands-on Inclusion helpt ze ondernemers daar bewust van maken.

“**S**tuderen was geen opgave voor mij. Van thuis uit voelde ik me gesteund om te gaan voor wat ik wilde. Dus studeerde ik vertaler-tolk, en dan nog een extra masterjaar rond cultuur en ontwikkeling. Ik wilde aan ontwikkelingssamenwerking doen en na mijn studies solliciteerde ik bij verschillende ngo's en vzw's. Zonder veel succes. Nergens mocht ik op gesprek komen, maar ik weet niet of mijn visuele beperking daarbij echt een rol heeft gespeeld. Mijn gebrek aan ervaring misschien wel. Ik heb mijn beperking trouwens niet altijd op mijn cv vermeld, ik ging ervan uit dat ze het wel zouden merken als ik zou worden uitgenodigd.”

“Zover kwam het dus niet. Ook omdat ik al snel naar Afrika vertrok om er vrijwilligerswerk te doen. Ik hielp in Ghana in een school voor kinderen met een visuele beperking, en voor de Ghana Society for the Blind zette ik me onder meer in voor landbouwers die blind of slechtziend waren. Terug in België, wilde ik opnieuw solliciteren. Ik kreeg de raad mijn cv door te sturen naar het rekruteringskantoor Executive Research. Het toeval wilde dat zaakvoerster Inge Geerdens net zelf nieuwe medewerkers zocht. Ze nodigde me uit voor een gesprek. Inge had een heel realistische kijk op mijn beperking, ze beseftte dat er aanpassingen nodig waren en dat die een drempel zouden kunnen zijn. Met de hulp van een gespecialiseerd bedrijf





lukte het om mijn werkplek toegankelijk te maken. Met aangepaste software, een brailleleesregel en andere tools. We bekeken welke taken ik wel kon doen en waar een 'workaround' nodig was met de hulp van collega's. Toen de puzzel klaar was, kon ik starten."

Angstig

"Het vergt inspanningen van een onderneming om iemand met een beperking aan te werven, daar moeten we niet flauw over doen. De kostprijs is het probleem niet: de VDAB subsidieert arbeidsgereedschap en aanpassingen van de werkpost. Je kan ook rekenen op een loonsubsidie. Maar het kost wel tijd om het werk te organiseren, om taken te herverdelen. Je merkt vandaag dat bedrijven daar angstig tegenover staan."

"Als het over diversiteit en inclusie op de werkvloer gaat, gaat het vooral over mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond, over gendergelijkheid en over 55-plussers. Mensen met een fysieke, verstandelijke of sensoriele beperking komen pas aan bod als die drie grotere groepen in evenwicht zijn. En dat is nog lang niet overal het geval."

Extra hard bewijzen

"Ik werk nu 15 jaar voor Acerta, dat Executive Research heeft overgenomen. Natuurlijk zijn er momenten geweest dat ik heb getwijfeld over het verloop van mijn carrière. Zoals in de crisis van 2008-2009. Wil ik dit nog blijven doen? Misschien is het tijd voor iets anders? Maar dan kom ik telkens tot het besef dat ik mijn job wel graag doe en dat ik me bij Acerta gewaardeer voel. Ik hoef me niet meer te bewijzen, en dat zou ik wel extra hard moeten doen bij een nieuwe werkgever. Want ik ben wel diegene met een beperking, dus moet ik extra goed zijn in wat ik doe. Dat gevoel heb ik toch. En heb ik daar nog wel zin in?"

"De verhalen die ik hoor van andere mensen met een visuele beperking op zoek naar een job, zijn soms absurd. 'Er zijn te veel trappen in ons bedrijf', bijvoorbeeld. Maar wij kunnen ook wel trappen doen, hoor. Zolang bedrijven zo redeneren, heeft het geen zin om hen te wijzen op de steun voor werkplekaanpassingen en op loonsubsidies."

“We zijn hier!”

“Maar er is nog veel meer nodig dan dat om bedrijven mee te krijgen in het inclusieverhaal. Ik ben heel blij dat we stilaan in een gedigitaliseerde maatschappij leven en werken. Want teksten op papier, daar heb je weinig aan als je een visuele beperking hebt. Toch zijn nog veel websites en digitale tools niet gebruiksvriendelijk genoeg, zodat we ze met een brailleleesregel niet kunnen lezen. De overheid zou websitebouwers en toolontwikkelaars moeten verplichten om de dingen toegankelijker te maken. En ook meer actie ondernemen om bedrijven aan te sporen om mensen met een beperking aan boord te halen. We zijn hier, klaar om aan de slag te gaan!”

“De media gaan niet vrijuit. Mensen met een beperking komen alleen aan bod als het gaat om wachtlijsten en de nijpende zorgvraag. Bedrijfsleiders komen gewoon niet te weten dat ook wij gewoon een job zoeken en dat er nog veel talent verborgen zit. Terwijl er zoveel vacatures niet ingevuld geraken. Ik kan het weten, ik ben zelf recruiter. Het project Hands-on Inclusion helpt ondernemers daar bewust van maken.”

Loyaal

“Wat kan je als bedrijfsleider of HR-manager doen? In de eerste plaats: sta open voor een divers publiek als je medewerkers zoekt. Ook voor mensen met een beperking. Denk mee na over hoe de sollicitant kan passen in de organisatie. Soms vergt dat wat creativiteit en schuifwerk met taken. Maar het loont, want als we de kans krijgen, zijn we heel loyaal. We beseffen best wel dat het bedrijf moeite heeft gedaan om ons aan boord te halen.”

“Mijn beperking hoeft trouwens geen beperking te zijn. Als recruiter zie ik de sollicitanten die ik spreek niet, maar ik luister des te beter naar wat ze zeggen en hoe ze het zeggen. Welke stemkleur heeft de sollicitant, hoe formuleert hij zijn zinnen, schuift hij zenuwachtig met zijn benen of speelt hij met zijn pen? Zulke dingen ontsnappen mij niet. Maar of hij een das of een joggingbroek draagt, dat weet ik niet. Dat heeft ook voordelen: ik ben onbevooroordeeld door het uiterlijk.”

De rol van Georgia in HOI

1. Neemt intakegesprekken af van kandidaat-deelnemers aan bootcamps.
2. Modereert online inspiratiesessies.
3. Getuigt over haar ervaringen.
4. Begeleidt mee het bootcamp duurzame loopbanen.
5. Ontwikkelt mee de workshop en het bootcamp ‘inclusie in kaderfuncties’.

Inclusief aanwerven met Hands-on Inclusion

Ben jij een werkgever die inziet dat rekruteren as usual geen antwoord meer geeft op de noden van je onderneming? Neem dan deel aan het bootcamp ‘Inclusieve instroom!’

In het bootcamp staan we stil bij elke fase van de instroomprocedure:

- Het opmaken van inclusieve vacatures.
- Outreachend rekruteren bij je doelgroep.
- Bewustwording van je onbewuste bias tijdens het selecteren. Sterker: we buigen het om in je voordeel.
- De juiste maatregelen voor opleiding en tewerkstelling.
- Verrijkende ideeën over inclusief onthaal, coaching en mentoring.
- Update over tewerkstellingsmaatregelen en doelgroepkortingen.
- Positieve acties.
- Alternatieve selectie procedures.
- Onthaal en coaching.
- Selectieprocedure door de ogen van je doelgroep zien.

Je leert elk stapje inclusieproof maken. Van werving, over selectie, tot een goed werkend onthaal: we overlopen ze in dit bootcamp en geven je tools waarmee je aan de slag kan!

www.handsoninclusion.be

Vlaamse conferentie voor inclusie

Bijna alle werkgevers krijgen te maken met de moeilijke zoektocht naar geschikte medewerkers. En ook voor werkzoekenden vormen de rekruteringsprocessen vaak een serieuze drempel. Open Hiring®, een innovatieve rekruteringsstechniek zonder sollicitatiegesprek, CV, referentietechniek of interview, kan een antwoord bieden op die problematiek. De enige must is de 'goesting' om te werken.

Wil je meer weten over deze vorm van inclusief rekruteren? Schrijf je dan in voor de Vlaamse conferentie voor inclusie op 19 november 2021, een evenement van Verso en Hands-on Inclusion, en ontdek samen met ons in primeur wat Open Hiring® voor jouw organisatie kan betekenen. Met een inleiding door comedian William Bouva over leven met een beperking en de beeldvorming daarrond.

We organiseren ook gesprekstafels waar je onze projectmedewerkers in levende lijven ontmoet en kennismakt met andere organisaties die ook de kar van inclusie trekken.



PROGRAMMA:

13:30 - 14:00 Keynote William Bouva

14:00 - 15:00 Open Hiring®
(Onderzoeker Sophie Goemaere van Divergent)

15:00 - 15:30 Gesprekstafels inclusie

- Inclusief rekruteren via Open Hiring®
- Diversiteit en inclusie
- Inclusieve instroom
- Inclusieve werkvloeren
- Inclusief taalgebruik en communicatie
- Strategisch inclusief ondernemen
- Inclusief re-integreren naar werk
- Inclusief jobredesign
- Duurzame loopbanen
- Changemanagement
- Van vooroordeel naar voordeel

15:30 - 15:50 Plenaire terugkoppeling

16:00 - 17:00 Netwerkreceptie

Schrijf je snel in op handsoninclusion.be/conferentie/

**Actrice Katrien De Ruyscher
zet haar schouders onder
vluchtelingenwerk**



“Het is mijn plicht om anderen te helpen”

Wie is Katrien?

Katrien De Ruyscher (43) is theater- en tv-actrice. Soapkijkers kennen haar vooral van haar rol als dokter Judith Van Santen in *Thuis*.

Is geboren in Edegem, maar woont met haar drie kinderen en man sinds 2012 in Lommel.

Zet zich in voor vluchtelingen: met ‘945 in beeld’ gaf ze asielzoekers een stem en een gezicht. Vandaag begeleidt ze nog altijd een van hen.

Ze ging net nog naar een appartement kijken voor een van de vluchtelingen die ze opvolgt, vertelt *Thuis*-actrice Katrien De Ruyscher (43). Sinds een aantal jaar is ze buddy van Ibrahim, een van de nieuwkomers die ze in Parelstrand leert kennen. Wanneer heel wat Lommelaars op hun achterste poten staan omdat dat vakantiepark gebruikt zal worden als asielcentrum, springt Katrien samen met een groep vrijwilligers in de bres. Ook vandaag roept ze op om elk vluchtelingenverhaal van een andere kant te bekijken.

“**D**at was een heftige periode,” zegt Katrien, “het moment waarop de komst van de vluchtelingen bekend raakte.

Dat was in 2012. De gemeenteraad die daarover werd georganiseerd, liep – zacht uitgedrukt – uit de hand. Er werd geopperd dat we ons als vrouwen moesten opsluiten om ons te beschermen, dat we ons moesten behoeden voor inbraken. Er was een compleet gebrek aan empathie voor de ‘profiteurs’ waarvoor vluchtelingen versleten worden. Komáán. Niemand onderneemt zo’n vlucht voor zijn plezier.”

945 IN BEELD

“Ik hoorde hier en daar verontwaardigde stemmen opgaan. En omdat je samen sterker staat dan alleen, zetten we met een aantal gelijkgestemden het project ‘945 in beeld’ op poten – naar de 945 vluchtelingen die hier ondergebracht werden. We luisterden naar hun verhaal, schreven dat neer en namen foto’s. Die verhalen verspreidden we via sociale media. Heel objectief, zonder oordeel. Zo hoopten we de argwaan tegengewicht te bieden, en dat hielp wel. Het onbegrip, de weerstand en de vragen die bij Lommelaars heersten toen de vluchtelingen hier aankwamen, hebben we voor een groot deel kunnen omzetten in begrip. Van iets wat heel negatief onthaald werd, hebben we toch een grotendeels positief verhaal kunnen maken.”

“Tegenwoordig mogen we die foto’s niet meer gebruiken – de GDPR-wetgeving stak stokken in de wielen – maar dat betekent niet dat we stoppen met verhalen delen. Ik blijf oproepen om naar die mensen te luisteren. Vaak is dat eigenlijk al genoeg: een klankbord zijn.”

Maar je betrokkenheid gaat verder dan dat.

“Sinds ik negen jaar geleden vluchtelingen leerde kennen, is dat vlammetje bij mij altijd blijven branden. Toen Parelstrand een tweede keer openging, merkte ik dat de kinderen en jongeren zich vaak verveelden. Ze konden alleen maar wachten. Op papieren, op beterschap, op het moment dat hun nieuwe leven zou beginnen. Om die saaie momenten te overbruggen – want hoe wel Fedasil verschillende activiteiten voorzag, zoals Nederlandse les, wil ik het verblijf in een asielcentrum absoluut niet rooskleurig voorstellen – richtte ik een bibliotheekje in. Ik verzamelde kinderboeken en romans in verschillende talen, een van de asielzoekers hield de bib open. Voor jongeren organiseerden we ook regelmatig voetbaltoernooitjes.”

“En dan waren er nog de Koffie met Koekskes-momenten. Ik merkte dat vluchtelingen onder elkaar weinig over hun vluchtverhaal praatten, terwijl dat wel vaak gepaard gaat met een groot trauma. Met een buitenstaander praten was voor hen gemakkelijker. En hoe beter een gesprek beginnen dan boven een tas koffie? Regelmatig ging ik een aantal uur naar het asielcentrum om met mensen te praten. Ik ben altijd al geïnteresseerd geweest in menselijke verhalen, maar dat hoeft niet verbazen: mijn ouders zijn psychiatrisch verpleegkundigen geweest en als kind al fascineerden hun verhalen me. Voor vluchtelingen is gehoord worden bovendien broodnodig. Het aantal nieuwkomers met een post-traumatische stressstoornis is niet te tellen.”

IBRAHIM

“Met Ibrahim, een van die vluchtelingen die ik toen leerde kennen, heb ik ook vandaag nog nauw contact. Vier jaar geleden kwam hij hier helemaal alleen aan, moest vrouw en kind achterlaten, maar hij bouwde hier intussen een heel leven op. Hij heeft vast werk, leert Nederlands... Integratie vind ik heel belangrijk, dus ik maak hem wegwijs in onze systemen en manier van leven – soms met harde hand als het moet: toen hij zijn ongenoegen uitte over een Facebookpost van twee mannen die in het huwelijksbootje stapten, heb ik hem kordaat uitgelegd dat dat hier wel kan. Net zo goed leer ik hem hoe we hier vuilnis sorteren, wat een huurcontract inhoudt en hoe hij een huisarts vindt.”



“Intussen zijn zijn papieren in orde – ik was de eerste die hij belde, fantastisch toch? –, nu zijn we op zoek naar een appartement voor hem. Maar het is niet gemakkelijk. Hoe hard hij ook zijn best doet, hij blijft op vooroordelen botsen. Ga ik alleen naar een appartement voor hem kijken, dan is er geen probleem. Komt Ibrahim mee, dan voel je de argwaan. En dat is niet alleen voor Ibrahim het geval.”

Je ongenoegen is groot.

“Natuurlijk. Het gaat hier wel om mensen, hé. Waarom zou Jan, Piet of Pol beter zijn dan Ibrahim? Pas op, voor ik voor linkse geitenwolvensok versleten word: ik weet ook wel dat niet iedereen op dezelfde manier is ingesteld. En ja, er zijn al eens incidenten in het centrum. Maar wat wil je als zes volwassenen mannen met een compleet andere achtergrond en cultuur in één camper worden gestopt? Bovendien: incidenten zijn er altijd, dat is bij ons ook zo. Alleen worden die verhalen niet zo breed uitgesmeerd in de media. En alle keren dat het wél vlot loopt in een asielcentrum, wordt er ook gezwegen.”

“Het is zo belangrijk dat we de vluchtelingenkwestie nú goed aanpakken, anders zitten we binnen een aantal jaar met een groot probleem. De manier waarop we nieuwkomers ontvangen, is problematisch. Ze worden met veel te veel mensen in veel te kleine ruimtes gestopt. En er is nauwelijks psychische zorgverlening, terwijl elk van hen met een enorm trauma kampt. Daardoor raken mensen gefrustreerd, worden ze kwaad... Maar wat wil je?”

NIEUWE FIETS

Je hebt zelf drie kinderen. Maakt dat het moeilijker om de verhalen van vluchtelingen en hun gezin te aanhoren?

“Sinds ik kinderen heb, schud ik de verhalen van ouders het minst gemakkelijk van me af. Een paar jaar geleden ontmoette ik een Iraakse moeder die was gevlucht met haar zoontje van vijf. Sinds hun vertrek had die jongen geen woord meer gesproken. Daar kun je niet ongevoelig bij blijven.”

“Ik merk dat – doordat ik er zo fel mee bezig ben – de problematiek ook bij mijn kinderen leeft. Toen Lucas (12), mijn oudste, een nieuwe fiets kreeg, stond hij erop om zijn oude aan een kindje uit het centrum te geven. En toen verschillende kinderen van vluchtelingen in de klassen van mijn kinderen terechtkwamen (*Katriens andere kinderen Rosie en Oscar zijn 10 en 6, red.*) hoorde ik dat mijn kinderen de nieuwkomers verdedigden bij conflicten op de speelplaats. (*glimlacht*) Dan ben ik wel fier, ja. Ik sta thuis niet met het vingertje te zwaaien maar door wat de kinderen doen, merk ik wel dat wat ik doe, ook bij hen blijft hangen. Ze beseffen dat anderen het minder hebben dan wij.”

Als dokter Judith uit *Thuis* kan je een groot publiek bereiken. Is het in dit geval een voordeel dat je een bekend gezicht hebt?

“*Thuis* heeft een miljoen kijkers. Die mensen komen uit alle lagen van de bevolking. Als ‘dokter Judith’ kan ik dus een heel verscheiden publiek bereiken. Ik zou liegen als ik zeg dat mijn bekendheid een nadeel is – in dit geval dan toch. Ik wil het BV-schap niet uitbuiten, maar vind het voor projecten als deze wel een groot voordeel dat ik een bekend gezicht heb. Pas op, ik verwacht niet dat ik de blik van die miljoen kijkers kan veranderen, hoor. Maar als mensen al eens willen luisteren, of eens stilstaan bij de situatie van anderen, dan is dat een mooie eerste stap.”

Wat zijn je toekomstplannen rond vluchtelingenwerk?

“Ik blijf Ibrahim opvolgen. Maar ik wil ook graag iets doen rond het Afghaanse probleem en de onderdrukking van vrouwen. Hoe dat project er precies moet uitzien, is nog niet concreet. Maar het lijkt me een eerste stap om een stem te zijn voor de vrouwen die daar hun stem worden afgenomen.”

Inclusieve werkvloeren met Hands-on Inclusion

Een inclusieve werkvloer is een plek waar elke werknemer zich goed, welkom, aanvaard en gewaardeerd voelt. Inclusiviteit is dus nauw verbonden met welzijn en sfeer op de werkvloer. Waarom is het belangrijk om hiermee aan de slag te gaan als werkgever? De sfeer op de werkvloer en het welzijn van je personeel hebben impact op veel zaken: van teamwerk tot effectiviteit, van retentie tot doorstroom, ...

Wil je hier zelf mee aan de slag gaan? Check dan de bootcamps ‘Inclusieve werkvloer’ van Hands-on Inclusion op <https://handsoninclusion.be/aanbod/inclusieve-werkvloer>. We lichten de nodige concepten toe die je in dat hele proces steun en inzicht geven. We bespreken hoe je talent kan behouden in je organisatie, door een inclusieve benadering van welzijn. We nemen je mee in het kruispuntdenken, brengen onzichtbare drempels in beeld en hebben het over inclusieve neutraliteit. Maar naast de nodige theorie, reiken we je bovenal tools aan waarmee je het welzijn van ál je werknemers kan faciliteren en ondersteunen.



Hands-on Inclusion komt naar jou!

Zelf stappen zetten rond inclusie? Hands-on Inclusion biedt je een brede waaier aan gratis vormingen voor elk aspect van je personeelsbeleid. Wil je op korte termijn wat tips meenemen uit een workshop of stap je mee in een meerdaags traject in kleine groep? Ontdek hier wat Hands-on Inclusion jou te bieden heeft:

WORKSHOP

'Diversiteit en inclusie'

Tijdens de online workshop Diversiteit en Inclusie op 18 november, 17 december of 20 januari dompelen we je meteen onder in deze thema's. "Wat houden die begrippen nu juist in?" is de eerste vraag die we samen beantwoorden.

BOOTCAMP

'Strategisch inclusief ondernemen'

In dit bootcamp gaan we samen met jou na hoe inclusief werkgeven past binnen je organisatiestrategie, hoe dit een antwoord kan bieden op je bedrijfsuitdagingen en waarom een inclusieve werkvloer een meerwaarde is voor jouw organisatie.

Start op 18/11/2021 en vindt online plaats. Ook op 4/02/2022 in Leuven en op 24/03/2022 in Oost-/West-Vlaanderen.

WORKSHOP

'Inclusieve instroom'

Tijdens deze online workshop geven we je handvaten om de hiaten in je aanwervingsproces te dichten. Je krijgt er onder andere tools om je doelgroep te bepalen en deze met je vacatures gericht aan te spreken. Op 2 december 2021.

WORKSHOP

'Actief discriminatie, validisme & racisme aanpakken op de werkvloer'

Tijdens deze online workshop op 14 december lichten we toe waarom we het hebben over minderheidsgroepen

ondanks de stijgende superdiversiteit, waarom het een goed idee is om naar inclusie te streven in plaats van diversiteit en wat we bedoelen met validisme.

WORKSHOP

'Inclusief ondernemen: waarom en hoe?'

Bart Moens (Odisee Hogeschool) neemt je op 16 december en 10 februari mee in zijn verhaal rond inclusief ondernemen. Waarom zou je inzetten op inclusief ondernemen? Waar zit de meerwaarde? Hoe pak je dat als onderneming dan concreet aan?

BOOTCAMP

'Changemanagement'

Je wil graag inclusiever gaan werken maar niet al je collega's zijn al mee? Deze bootcampreeks rond change management reikt handvaten aan om verandertrajecten in je organisatie in goede banen te leiden.

Deze reeks start op 13/01/2022 in Leuven en op 31/03/2022 in Oost- of West-Vlaanderen.

BOOTCAMP

'Inclusieve werkvloer'

In dit bootcamp leer je meer over hoe inclusie verbonden is met welzijn en sfeer op de werkvloer. We reiken je ook tools aan waarmee je dat welzijn kan faciliteren en ondersteunen.

Start op 4/02/2022 in Antwerpen, op 9/02/2022 in Leuven en op 23/02/2022 in Oost-/West-Vlaanderen.

BOOTCAMP

'Actief discriminatie, validisme & racisme aanpakken op de werkvloer'

In dit bootcamp leer je onder meer discriminatie, racisme en vooroordelen herkennen. Je ontwikkelt een beleid om discriminatie tegen te gaan en ervoor te zorgen dat mensen net beter met

elkaar gaan samenwerken.

Start op 7/02/2022 in Gent, 14/02/2022 in regio Limburg/Leuven en op 18/02/2022 in regio Antwerpen/Halle-Vilvoorde.

BOOTCAMP

'Inclusieve instroom' Antwerpen

Ondervind je als organisatie moeite met het aantrekken van diverse doelgroepen en talenten, of raken vacatures niet ingevuld? Aan de hand van theorie, maar vooral praktijk, krijg je in dit bootcamp meer inzicht in de zaken waar je op kan letten bij het openstellen van vacatures. Start op 8/02/2022 in Antwerpen, op 10/02/2022 in Gent en op 15/02/2022 in regio Limburg/Leuven.

BOOTCAMP

'Taal en communicatie in een inclusieve organisatie'

In dit bootcamp focussen we op het gebruik van taal en communicatie in een inclusieve organisatie. Het aantrekken van diverse medewerkers is niet voldoende. Je moet ze ook thuis doen voelen binnen je organisatie. Heldere taal en communicatie is hierbij essentieel.

Start op 10/02/2022 in Antwerpen, 11/02/2022 in Leuven en 29/03/2022 in regio Oost-/West-Vlaanderen.

BOOTCAMP

'Re-integratie naar werk'

We hoorden de voorbije maanden hoe de crisis een impact had op werknemers en hun welzijn. Als werkgever is het niet altijd een evidentie om daarmee om te gaan.

Ben jij als werkgever op zoek naar een manier om werknemers opnieuw in jouw organisatie aan te slag te laten gaan? Dan is dit bootcamp voor jou gemaakt.

Start op 15/02/2022 in regio Antwerpen/Halle-Vilvoorde en op 22/02/2022 in regio Limburg/Leuven.

WORKSHOP

'Jobredesign'

Als werkgever sta je vandaag voor heel wat uitdagingen: de zoektocht naar geschikt talent op een steeds krappere wordende arbeidsmarkt, een toename van het aantal stress- en burn-out-klachten, automatisering en digitalisering waardoor functies veranderen en soms zelfs overbodig worden, de noodzaak om medewerkers langer gemotiveerd en duurzaam aan het werk te houden... Deze online workshop op 24 februari leert je hoe je het aanwezige talent - in de organisatie of daarbuiten - beter kunt benutten door te sleutelen aan jobs.

BOOTCAMP

'Duurzame loopbanen'

Digitaal werken. Langer werken. In tijden van arbeidskrapte is het meer dan ooit belangrijk dat medewerkers waardevol zijn en blijven in een veranderende arbeidsmarkt. In deze bootcamp bekijken we wat de mogelijke oorzaken zijn van een mismatch tussen werknemer en het werk en wat wat je eraan kan doen.

Start op 15/03/2022 in regio Limburg/Leuven en op 17/03/2022 in regio Antwerpen/Halle-Vilvoorde.

BOOTCAMP

'Inclusief Job Redesign'

In dit bootcamp bekijken we samen met jou wat job redesign kan betekenen voor jouw onderneming. Hoe kan het sleutelen aan taken, takenpakketten en jobinhouden helpen om een antwoord te bieden op de hedendaagse uitdagingen van de arbeidsmarkt? Start op 8/04/2022 in regio Antwerpen/Halle-Vilvoorde en op 9/06/2022 in regio Oost-/West-Vlaanderen.

Alle details over deze opleidingen vind je op www.handsoninclusion.be.

HRwijs

Onze meestgestelde HR-vragen

De social profit is een levendige sector met veel projecten en uitdagingen. En dus hebben jullie regelmatig vragen, ook over medewerkersbeleid!

Maar wat zijn nu de HR-vragen die jullie ons het vaakst voorleggen? Wel, deze vragen krijgen wij het vaakst:

- **Welke expert in 'leiding geven' raden jullie aan?**
- **Hoe begin je aan een bevraging over welzijn?**
- **Hoe werkt jullie HRscan precies?**
- **Hebben jullie tools voor functioneringsgesprekken?**
- **Kunnen jullie een vacature screenen?**
- **Met welke subsidies kunnen we investeren in HR-beleid?**

Of het nu over een algemene of een specifieke vraag gaat... HRwijs geeft je altijd een helder antwoord. Brandt er ook een HR-vraag op je lippen?

Geef gerust een seintje aan onze helpdesk, dan maken we er samen werk van: verso-net.be/contact.



“Veel talent blijft onbenut”

Onbeperkt Talent gooit de deur naar de arbeidsmarkt open voor mensen met een arbeidsbeperking





Onbekend is onbemind. Bij werkgevers ontbreekt vaak de kennis om mensen met een arbeidsbeperking aan te werven. Beide groepen laagdrempelig met elkaar in contact brengen, is wat Onbeperkt Talent beoogt.

“Ontmoeting, daar draait het om”, vat Carine De Meester (58) aan de vooravond van het eerste testevenement van Onbeperkt Talent gevat samen. Het afgelopen anderhalf jaar heeft zij voor Vivo, en Fatma Qorlazja (32) voor Verso, de handen in elkaar geslagen om Onbeperkt Talent op de wereld te krijgen. Op 7 oktober vond het testevenement plaats, binnenkort volgen nog twee pilootevenementen. Er hangt een gezonde spanning in de zaal. “We zijn vooral heel blij dat we het onderzoek dat we de afgelopen maanden hebben verricht, eindelijk in de praktijk kunnen brengen om te zien wat het oplevert. Hopelijk kunnen we zowel de werkgevers als de werkzoekenden bieden wat ze nodig hebben om naar elkaar te groeien”, vertelt Fatma.

Carine: “We zitten echt op onze honger. Op zich ben ik tevreden met waar we staan, maar corona heeft voor serieuze vertragingen gezorgd. Theorie is maar theorie, we zullen nu zien of ons onderzoek in de praktijk de gewenste impact heeft.”

Troeven en hindernissen

Onbeperkt Talent creëert een laagdrempelige ontmoetingsplaats waar mensen met een arbeidsbeperking en werkgevers met elkaar in dialoog kunnen gaan. Zo leren ze de troeven en hindernissen van de ander kennen.

“Onze werkgevers weten soms nog weinig over de doelgroep. Ze denken snel aan een fysieke beperking, maar de meeste beperkingen zijn niet zichtbaar”, aldus Fatma. “We willen hen daarvan bewust maken. Eigenlijk heeft iedereen bepaalde noden op de werkvloer. Die zullen bij mij anders zijn dan bij Carine. In onze sector zien werkgevers te vaak alleen de problemen en te weinig de talenten en de competenties die achter mensen met een arbeidsbeperking schuilen.” Carine vult aan: “Nog te veel werkgevers leggen de verantwoordelijkheid bij de personen met een arbeidsbeperking. Zo vergeten ze de vertaalslag te maken naar wat zij zelf kunnen doen om die mensen voldoende kansen te bieden door bijvoorbeeld te kijken naar hoe ze hun arbeidsomstandigheden, werkvloer en jobomschrijvingen kunnen aanpassen.”

“Werkgevers weten vaak ook niet dat ze daar financiële ondersteuning en professionele begeleiding voor kunnen krijgen. Bij werkzoekenden met een arbeidsbeperking willen we dan weer het omgekeerde vertellen: wat kan de social-profitsector voor mij betekenen?”

Welke functies zijn er? Wat moet ik kennen en kunnen? We hopen echt een gedragswijziging bij beide groepen te bekomen door ze laagdrempelig met elkaar in gesprek te laten gaan.”

Voortrekkersrol

Een op de vijf vacatures bij de VDAB komt uit de social-profitsector en het Federaal Planbureau voorspelt een stijging van dat aandeel. Met Onbeperkt Talent willen Vivo en Verso inclusie stimuleren en zo een voortrekkersrol spelen om dat structurele personeelstekort in de social-profitsector aan te pakken.

“We moeten het potentieel van mensen die de interesse en competentie hebben om in onze sector aan de slag te gaan optimaal benutten. Om dat te doen, willen we inclusief tewerkstellen. We zien dat dit voor de groep van mensen met een arbeidsbeperking beter kan”, legt Carine uit.

Fatma: “Het is een heel diverse doelgroep. We hebben veel onderzoek, focusgesprekken en testen gedaan bij zowel werknemers als werkgevers om zo veel mogelijk drempels te achterhalen. Die kennis kunnen we gebruiken om beide groepen zo goed mogelijk met elkaar in contact te brengen. Ontmoetingskansen zijn essentieel om inzicht in elkaars noden te verwerven en die willen wij aanbieden met Onbeperkt Talent. Nadien willen we uit onze ervaring structurele dienstverlening distilleren en er een draaiboek aan koppelen om het in de toekomst verder en groter uit te werken. Er schuilt enorm veel potentieel en talent in de groep van mensen met een arbeidsbeperking. We hopen dat werkgevers dat ook ontdekken.”

Nieuwe perspectieven

Behalve het invullen van openstaande vacatures, biedt een inclusief aanwervingsbeleid nog veel meer voordelen. “We geloven in de meerwaarde van diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer. Enerzijds stimuleert inclusie duurzame tewerkstelling voor de mensen die al tewerkgesteld zijn. Anderzijds zorgt inclusie gepaard met diversiteit voor nieuwe perspectieven op bestaande processen. Je krijgt nieuwe invalshoeken te zien en ontdekt hiaten waarvan je niet eens wist dat ze bestonden, wat kan leiden tot innovatie in

dienstverlening of aanbod. Op die manier betekent inclusie ook economisch een verrijking voor elke onderneming”, besluit Carine.

Zo ziet het evenement eruit

Carine & Fatma: “We willen nog eens verduidelijken: Onbeperkt Talent is geen jobbeurs, werkgevers moeten niet met een bepaalde vacature komen. We voorzien sprekers: experts die specifieke vakkennis komen delen over bijvoorbeeld jobdesign, bedrijfsleiders die uitleggen over hoe ze inclusie met succes hebben geïncorporeerd in hun organisatie en mensen met een arbeidsbeperking die vertellen over hoe ze in de social-profitsector aan de slag zijn. Al die mensen zullen samen met coaches ook klaarstaan om vragen te beantwoorden. We organiseren speeddates waarbij we werkgevers en werknemers één op één kort laten kennismaken, maar ook gesprekstafels met een tiental personen die onder leiding van een moderator kunnen debatteren over een bepaald thema. En dan een laatste, heel belangrijk element: de cafetaria. Mensen met een beperking zullen die uitbaten. Dat werkt ook weer drempelverlagend.”

Interesse?

De volgende pilootevenementen vinden plaats op 29 november in Predikheren in Mechelen en op 13 januari in het Provinciehuis in Leuven. Iedereen is welkom, inschrijven is vereist.

Meer weten?

www.vivosocialprofit.org/project-onbeperkt-talent

Fatma Qorlazja:

+32 473 82 52 32

fatma.qorlazja@verso-net.be

Het project Onbeperkt Talent wordt gerealiseerd met de steun van het Europees Sociaal Fonds.



'Speedboot' binnen CKG De Schommel experimenteert met blended dienstverlening

Een innovatief digitaliseringsproject als antwoord op wachtlijsten

De Schommel is een centrum voor kindercare en gezinsondersteuning met afdelingen in Averbode, Tienen en Leuven. Hun voornaamste uitdaging? De vraag naar mobiele opvoedingshulp groeit enorm, waardoor de wachttijd durft oplopen tot wel 15 maanden. Daarom koos de organisatie ervoor een nieuw aanbod te verkennen: een digitale omgeving waar ouders meteen hulp vinden, in afwachting van persoonlijke begeleiding. Ook tijdens de thuisbegeleiding kunnen ze het digitale opvoedingsplatform blijven gebruiken. In de laatste rechte lijn van dit 'blended' traject bliken voortrekkers Emmelien Bens en Laurien Tielens terug op een onvergetelijke ontdekkingstocht.

“Het kost ouders heel veel energie om eindelijk de telefoon te pakken en ons te bellen om hulp te vragen. Als je ze dan moet vertellen dat het nog 15 maanden gaat duren, voel je de ontgoocheling aan de andere kant van de lijn. Het is alsof je naar de dokter gaat met buikpijn en die je vertelt dat hij er over anderhalf jaar wel eens naar kan kijken”, valt projectmedewerker Laurien Tielens met de deur in huis. “Om iets aan die schrijnende problematiek te doen, groeide het idee om een 'blended' oplossing te ontwikkelen: via digitale weg zouden we dan meteen 'zelfhulp' kunnen aanbieden, in afwachting van de mobiele gezinsondersteuning. Zo hoef je op termijn zelfs niet meer over een wachtlijst te spreken, want de gezinnen kunnen onmiddellijk aan de slag. Ze kunnen het digitale platform later ook tijdens de thuisbegeleiding gebruiken.”



Vlnr: Laurien, Tine, Emmelien en Mark.

Stafmedewerker digitalisering Emmelien Bens blikt met voldoening terug op de begindagen: “In 2017 besloot de Raad van Bestuur om in te zetten op digitalisering en innovatie. Daarvoor kwam er ook voldoende budget. Want als de extra taak bovenop iemands gewone functie komt, weegt dat op de kwaliteit. Laurien en ik werkten toen niet voltijds, maar al onze tijd ging wel integraal naar het project. We vertrokken vanuit het speedboot-principe. Een grootschalige organisatie is vaak een logge olietanker die je niet zomaar van koers verandert. Daarom stelden we een vijfkoppig team samen, dat als een spreekwoordelijke speedboot de innovatieve wateren zou verkennen. Omdat ik uit een hele andere sector kwam, kon ik alles met een frisse blik bekijken en in vraag blijven stellen. Zo voorkom



“Een grootschalige organisatie is vaak een logge olietanker die je niet zomaar van koers verandert”

Emmelien

je dat je in vastgeroeste patronen blijft hangen. Dat is belangrijk, want om tot een waardevol resultaat te komen, moet je als organisatie een duidelijke keuze en strategie hebben.”

Voorzitter als katalysator

Wat volgde was een studieronde van een half jaar, waarin de bestaande oplossingen in kaart werden gebracht. Daarbij kreeg het team de volle steun van zowel directie als bestuur, weet Laurien: “We huurden zelfs een externe locatie in Scherpenheuvel. Zo kwamen we – letterlijk – volledig los van de bestaande aanpak. Telkens we rapporteerden over onze ontdekkingen en de mogelijke voordelen, werden we aangevuurd door onze voorzitter en collega’s. Dat motiveerde om door te gaan.”

“Onze voorzitter Dirk Lips was een echte katalysator in het project”, ervaart ook Emmelien. “De leefgroepen hier in Averbode bestaan al sinds mensenheugenis. En onze voorzitter was er tijdens zijn jeugd al actief als monitor. Dat maakt dat hij ook een persoonlijke band met het project heeft. Intussen runt hij een groot woonzorgcentrum in Oost-Vlaanderen. Hoewel zijn tijd schaars en kostbaar is, moedigt hij ons altijd aan. Hij maakt tijd vrij voor onze vragen en hij spreekt zijn netwerk aan voor de juiste antwoorden. Dan zegt hij bijvoorbeeld: ‘In het woonzorgcentrum zijn we in contact gekomen met persoon X. Bel hem of haar maar eens op’. Tegelijk zette hij het blended platform als vast punt op de agenda van de Raad van Bestuur.”

Het vizier op scherp

Na die snuffelronde stelden ze het vizier wat scherper af. Laurien: “We besloten ons volop te richten op een oplossing voor de lange wachttijden. Dat bleek een waardevolle zet. Want die focus voorkomt dat we als team verloren zouden lopen. Tegelijk is het ook fijn dat Emmelien en ik omgekeerd denken – en dus complementair in elkaar zitten. Ik ben eerder van ‘kom, we gaan’, terwijl Emmelien de zaken eerst nog eens wil dubbelchecken. Die tegenstelling voorkomt dat je onbezonnen te werk gaat of eindeloos ter plekke blijft trappelen.”

Dankzij hun minutieuze zoektocht bouwden de dynamische dames een relevant netwerk op. “Als je merkt dat je via verschillende wegen uiteinde-

lijk bij dezelfde mensen of gelijkaardige oplossingen komt, weet je dat de verkenning rond is”, zo blikt Emmelien terug. “Dat punt bereiken we tegen het einde van 2018, ongeveer een jaar nadat we aan het project begonnen. En ... aan het einde van een telefoonronde met alle ouders die toen op de wachtlijst stonden. Toen kristalliseerde onze aanpak op maat van de eindgebruiker uit in een drietrapsaanpak: informeren, zelfhulp bieden en blended begeleiden. Daarvoor haalden we inspiratie uit platformen zoals alcoholhulp.be, depressiehulp.be en gokhulp.be. Die zijn allemaal opgebouwd rond diezelfde drietrapsaanpak.”

Stroomversnelling dankzij VLAIO-subsidie

Eens de projectfocus duidelijk was, dook de volgende vraag op: hoe financier je een dergelijk innovatief project? “Naast de zoektocht naar oplossingen, brachten we ook de subsidiemogelijkheden in kaart. Het was bij momenten schrikken hoeveel tijd er in zo’n projectaanvraag kruipt. Maar het loont echt de moeite. Zo sleepten we via een oproep van het Programma Innovatieve Overheidsopdrachten (PIO) van VLAIO een ondersteuningstraject met PWC binnen. Daar volgden we samen met onze voorzitter een workshop. Dat op zich was al uniek. We motiveerden elkaar om groot te durven denken. Ik herinner me nog levendig hoe iemand tijdens een brainstorm een gewaagd voorstel deed. Tot onze verrassing moedigde de voorzitter ons aan om nog groter te denken”, aldus Laurien.

Emmelien vervolgt: “Dankzij de begeleiding kwamen we tot een duidelijke beschrijving van onze online oplossing. Het blended platform bevat twee onderdelen. Een daarvan is het platform waarop de ouders meteen concrete zelfhulp vinden om de gezinssituatie draaglijker te maken. Het andere deel van onze tool ondersteunt de mobiele gezinsbegeleiding eens we die – na de wachttijd – kunnen opstarten.”

Programmeur als laatste puzzelstukje

Snel daarna volgde de lancering van het project. In hun zoektocht naar een geschikte programmeur hoopten Emmelien en Laurien op een handvol reacties. Maar de realiteit overtrof de verwachtingen, zegt Emmelien: “Uiteindelijk schreven 18 verschillende creatieve bureaus zich

in om ons platform te programmeren. Door de beschrijving op te delen in afgelijnde gunningscriteria kan je de inschrijvingen gedetailleerd quoteren en onderling vergelijken. Dat proces vergde tijd, maar het zorgde er wel voor dat we in contact kwamen met een gedreven ontwikkelaar als Linguineo. Zij zijn ooit – vanuit gesprekken met pedagogische mensen – gestart met het praktisch taaltaakspel ‘Taalheld’. Daarin praat een student met een virtueel personage en krijgt hij feedback. Daaruit sproot een type chatbotplatform voort dat ook ons idee mogelijk maakt.”

Klaar voor de ultieme sprong

Bijna vier jaar na de start gaat het project de laatste rechte lijn in. “We praten momenteel over de concrete verwerking en uitbouw van alles wat we tot nu toe verzamelden. Voorzie dus zeker voldoende tijd als je aan zo een vernieuwingstraject begint. Want als je echt innoverend wil zijn, vraagt elke stap zijn tijd”, strooit Emmelien met tips. “Daarbij ontdekten we dat het loont om ons verhaal aan zoveel mogelijk mensen te vertellen. Want in ruil daarvoor krijg je extra leads en tips. Die leiden niet allemaal meteen tot een concreet resultaat. Maar ze helpen om de basis te verstevigen.”

“Nu zijn we klaar voor de laatste sprong”, aldus een ambitieuze Laurien. “Want we dromen van een opschaling naar andere centra voor kindercare en gezinsondersteuning. Daarom houden we nu al rekening met de *look and feel*. Die mag niet te specifiek voor De Schommel zijn. Zonder daarbij af te wijken van ons basisidee. Bovendien willen we de tool in verschillende talen uitbrengen – in het Nederlands, Frans en Engels. Dat maakt het voor veel meer organisaties en gezinnen toegankelijk.”

“We merken dat het in heel veel organisaties moeilijk ligt om zo een intense investering open te stellen voor anderen. Maar op dat vlak zijn wij ervan overtuigd dat je meer bereikt door de oplossing te delen. Tegelijk heeft het ons team op persoonlijk vlak dicht bij elkaar gebracht. Dat is sowieso al van goudwaarde”, besluit Emmelien.

Emmelien en Laurien presenteerden hun verhaal tijdens een Groeilabz-bootcamp.

Hun 10 tips in vogelvlucht:

1. Verdiep je
2. Ga in gesprek
3. Dompel je onder
4. Laat je goed begeleiden
5. Betrek je doelgroep actief
6. Vind subsidies
7. Ga op je gezicht
8. Blijf naïef optimistisch
9. Accepteer dat niet alle ideeën af zijn
10. Weet dat er weerstand zal komen

Binnen dit begeleidingstraject van Verso en haar ledenfederaties inspireerde hun case de deelnemers die zelf werk willen maken van digitalisering. Wij polsten bij twee initiatiefnemers naar hun ervaring met hun 'blended platform opvoedingsondersteuning'- project.

Mark Vanhumbecq (Vlaams Welzijnsverbond)

“Iedereen wil dat je slaagt”

Mark Vanhumbecq (stafmedewerker Welzijnsgericht Ondernemen bij het Vlaams Welzijnsverbond): “Toen Emmelien en Laurien in 2018 aan hun project begonnen, bestond Groeilabz nog niet. Maar dat opleidingsaanbod voor sociale ondernemingen is er wel gekomen net om dit soort ideeën een zo groot mogelijke levenskans te geven. Want je voelt dat in het platform veel elementen samenvloeien tot een sterke digitale oplossing.”

“Door te vertrekken vanuit de missie en visie van de organisatie zelf, krijg je een perfecte pasvorm voor De Schommel. Maar tegelijk ook voor andere centra voor kindercare en gezinsondersteuning. Vanuit het Vlaams Welzijnsverbond is het interessant om die vernieuwing als federatie ook bij onze andere leden aan te moedigen. De succeservaring van Laurien en Emmelien bewijst dat het echt mogelijk is.”

“Waarop ik hoop bij andere vernieuwers? Dat ze actief om hulp vragen. Een periode van verandering zorgt voor stress. Maar het is net zoals bij alle andere ‘examens’ en proefwerken: iedereen hoopt dat je het haalt. Vraag daarom inhoudelijke en financiële ondersteuning. Als je verhaal grondig doordacht is, staan er veel mensen klaar om het ook effectief op de wereld te krijgen.”

Tine Holvoet (Verso)

“Inspirerend praktijkvoorbeeld uit de social profit”

Tine Holvoet is sinds begin 2021 beleidsadviseur ondernemen en innoveren bij Verso: “Ik leerde Emmelien en Laurien kennen toen ze hun project introduceerden tijdens een sessie van Groeilabz. Ik was meteen verkocht. Ze brengen het zo enthousiast en aanstekelijk dat je ook aan de slag wil gaan. Het is indrukwekkend hoe ze in een proces waar heel wat onzekerheid is, iedereen blijven betrekken en enthousiasmeren, van collega’s en bestuur tot de ouders die hulpverlening zoeken.”

“Hun case kwam als geroepen. Want in onze opleidingen geven de trainers reële voorbeelden, maar die komen vaak uit de businesswereld. Verschillende deelnemers vroegen daarom naar specifieke praktijkervaringen uit de social profit. En dit project blended platform opvoedingsondersteuning is natuurlijk een schoolvoorbeeld.”

“Ik hoop dat het anderen in de social profit op ideeën brengt. Bij Groeilabz helpen we alvast om die ideeën open te laten bloeien. We organiseren bijvoorbeeld met Blikopener online matchmaking events om werknemers uit sociale ondernemingen in contact te brengen met experts uit verschillende hogescholen. Zo erkennen we sociale ondernemingen als eerste ondernemende bondgenoot in de realisatie van een duurzame, innovatieve en digitale toekomst.”

Ook op zoek naar een bootcamp rond Digitaal leiderschap? Schrijf je in op groeilabz.be.

VDAB zet op verschillende fronten in om vacatures in social profit in te vullen

Sámen knelpunten aanpakken

De knelpuntberoepen zijn terug van nooit weg geweest. “Het aantal vacatures kende even een dip tijdens de coronapandemie, maar dat zagen we in alle sectoren en heeft wellicht te maken met de coronacrisis. Nu zien we dat het aantal vacatures opnieuw snel stijgt”, zegt Michiel Bonte (VDAB). “Ik kan niet genoeg benadrukken dat het primordiaal is dat we die uitdaging sámen met de verschillende sectoren aanpakken.”

Het antwoord op de vraag hoe de noden te lenigen in de zorg en welzijn, is meervoudig. De VDAB legt dan ook verschillende klemtonen om zowel werkzoekenden als zij-instromers als werknemers die willen evolueren binnen hun bestaande baan in de zorg en welzijn te benaderen. “Rode draad in onze werking is dat wij dat schouder aan schouder doen met werkgevers en werkgeversorganisaties zoals Verso en met andere partners die opleidingen organiseren.”

MICHEL BONTE SOMT VIER KLEMTONEN VAN DE STRATEGIE OP.

1. BEELDVORMING

In toenemende mate zet VDAB acties op rond zorgberoepen in de social profit. “Zo organiseerden we net voor de coronacrisis over heel Vlaanderen **beleefdagen**, waarbij mensen kennis konden maken met zorgberoepen om af te wegen of de zorg ‘hun ding’ is. Voor enkele grote knelpunten hebben we ook **digitale infopakketten** uitgewerkt om geïnteresseerden een eerste beeld te geven van het beroep. Die pakketten zijn opgemaakt in een heldere taal en zijn zo toegankelijk voor veel mensen.”

Dat grote bereik staat hoog op de agenda. “We werken elke dag aan een **inclusieve en toegankelijke dienstverlening** en gooien op die manier onze netten zo ver mogelijk uit. We vertrekken

daarbij niet zozeer van een doelgroepwerking die toegespitst is op, ik zeg maar, 55-plussers of anderstaligen, maar streven naar een dienstverlening die toegankelijk is voor iedereen. We doen dit door actief te zoeken naar drempels binnen de dienstverlening voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld op het vlak van taal, praktische organisatie, toelatingsvoorwaarden, enz. en die zo veel mogelijk weg te werken. Onze communicatie-acties en -campagnes bijvoorbeeld zijn erop gericht duidelijk te maken dat zorg en welzijn openstaan voor iedereen, ongeacht leeftijd, gender, achtergrond. We trekken volop de kaart van de **competenties** om onze klanten toe te leiden naar – afhankelijk van het diploma – ofwel een opleiding ofwel een gepaste knelpuntvacature.”

2. SCREENING

VDAB zet in op een sterke screening om de kerncompetenties van de klanten goed **in te schatten** en hen naar het meest gepaste traject te leiden. “Onze servicelijn is zo georganiseerd dat we snel een beeld krijgen van het jobdoel van de klant en zijn of haar zelfredzaamheid. Kwestie van iedereen zo vlot mogelijk op de juiste plaats te krijgen.”

Om een zo goed mogelijke dienstverlening te garanderen, houdt VDAB ook de vinger aan de pols van wat er leeft binnen de sector. “Wij delen onze bevindingen met de werkgevers in de social profit, onder meer op onze jaarlijkse sectordag. Tegelijk zijn er onze provinciale accountmanagers die luisteren naar behoeften van werkgevers en daar acties rond opzetten. Ik herhaal: we moeten intensief samenwerken.”

3. COMPETENTIEVERSTERKING EN OPLEIDING

“Redelijk uniek is dat we voor de zorg- en onderwijsberoepen geen opleidingsaanbod in eigen

Wie is Michiel Bonte?

Manager van de beroepcluster zorg en onderwijs binnen VDAB. Hij is er ook verantwoordelijk voor de opleidingen NT2 (intensieve cursussen Nederlands voor anders-taligen).



beheer hebben, in tegenstelling tot bijvoorbeeld een opleiding tot lasser. We werken al heel lang samen met **partners** voor de realisatie van opleidingen, onder andere met het CVO, HBO5, het hoger onderwijs voor verpleegkundigen... De opleiding richting verzorgende-zorgkundige, bijvoorbeeld, gebeurt momenteel in de opleidingscentra van de diensten voor gezinszorg. Dat zorgt voor een grote meerwaarde, want we trekken zo de band met en behoeftes van de sector door naar de opleiding.”

“Om een maximale zij-instroom te realiseren, maken we van die opleidingen een **flexibel** verhaal. Een **op maat** gemaakt verhaal ook, want we weten dat sommigen nood hebben aan een aangepast traject, denk maar aan anderstalige klanten die in een geïntegreerd traject instappen waarbij tegelijk aan talige als technische competenties wordt gewerkt. Of klanten kunnen starten met een vooropleiding in zorg en welzijn, zoals VOSPA (vooropleiding social profit voor anderstaligen) om nadien door te stromen naar finaliteitopleidingen. Ook met het Zorgportaal, een verstraagd opleidingstraject tot verpleegkundige met extra ondersteuning, zorgen we voor extra ondersteuning en verhogen we de zij-instroom. Een gelijkaardig project loopt voor de kinderopvang.”

4. LOOPBAANDENKEN EN -ONTWIKKELING

“Typerend en interessant in zorg en welzijn is dat je leerladders hebt waarbij mensen zich van de ene job naar de andere kunnen opscholen. Wie poetst kan zorgkundige worden, zorgkundigen kunnen zich opscholen tot verpleegkundige... Er zijn heel wat knappe initiatieven vanuit de sector, zoals Vorming Hogerop, Project 600, Kies voor de Zorg, IntegraZorg, Project 3030 om er maar een paar te noemen. Die proberen we ook voor te stellen en mee te nemen in ons aanbod. Samen met de sector willen we van dat loopbaandenken nog meer een succesverhaal maken door alle initiatieven op een goede manier aan elkaar te knopen, te harmoniseren.”

Zowel bij VDAB als vanuit de sector zijn er projecten om de inzetbaarheid van de bevolking vanuit een breder perspectief te verhogen. Hands-on Inclusion is daar een van. Michiel: “Het

zijn dit soort initiatieven, die vertrekken vanuit een breed en gedragen stakeholderslandschap, die ervoor zorgen dat we naar meer inclusieve werkvloeren zullen gaan.”

Anderstalig talent tewerkstellen

Speciaal voor werkgevers heeft VDAB haar dienstverlening voor anderstalige klanten scherpgesteld en gebundeld:

werkgevers.vdab.be/werkgevers/anderstalig-talent

De Big Five van de knelpuntberoepen

De grootste knelpuntberoepen in termen van aantallen:

- Verpleegkundigen
- Zorgkundigen
- Verzorgenden
- Opvoeders
- Begeleiders in de kinderopvang

Maar ook voor andere knelpunten in de zorg heeft VDAB initiatieven lopen.

Aantal gestarte opleidingstrajecten in de zorg in 2020

• Verzorging	1333
• Verpleegkunde	2329
• Medisch-Technische ondersteuning	161
• Kinderopvang	124
• Opvoedkunde	1110
• Zorgkunde	2130
• Kinderzorg	19

Verso zetelt in de raad van bestuur van VDAB en heeft ook een samenwerkingsovereenkomst lopen met de VDAB. Zo organiseren we bijvoorbeeld organisatiebezoeken in de social profit waar arbeidsbemiddelaars kunnen kennismaken met de noden van organisaties in hun regio. De volgende bezoeken vinden plaats op 16/11 in Centrum Ganspoel, een centrum voor kinderen, jongeren en volwassenen met een beperking (Huldenberg), op 3/12 bij kinderopvang Kakelbont (Brugge) en op 13/12 bij kinderdagverblijf Windekind (Heusden-Zolder).

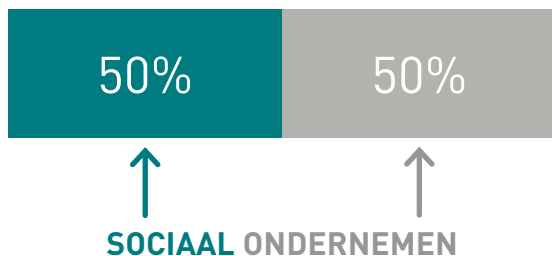
Meer informatie: www.verso-net.be/agenda.

MobileSchools is principieel een zelfbedruipende sociale onderneming

“We moeten onszelf in vraag blijven stellen”

Met vzw MobileSchool.org kanaliseert Arnoud Raskin zijn trauma over sociale zuivering in Centraal- en Zuid-Amerikaanse getto's op een eigenzinnige manier. De vzw voorziet lokale organisaties in Europa, Latijns-Amerika, Afrika en Azië van materiaal om straatkinderen laagdrempelig te onderwijzen. Uit ethische overwegingen is zijn onderneming volledig zelfbedruipend. “Ik blijf een naïeve optimist, anders lukt het niet.”

Hoeveel procent sociaal werker en hoeveel procent ondernemer bent u?



“Dat is toch de ambitie. We moeten constant balanceren en bijsturen.”

Hij moet als scholier een gesel voor leerkrachten zijn geweest, want zwijgen en stilzitten is niet aan Arnoud Raskin (48) besteed. Begeesterd praat hij nog voor de eerste vraag een boek vol over en in de spiksplinternieuwe uitvalsbasis van vzw MobileSchool.org. Van de isolatie tot de verf op de stoelen: alles is, in de geest van de onderneming, zelf gedaan. De combinatie van de originele elementen van de voormalige zalen van cinema Studio en de frisse dynamiek van de werkvloer ademt de informele, maar professionele sfeer die de organisatie kenmerkt.

Arnoud, de vzw MobileSchool.org heeft twee merken: StreetSmart en StreetWiZe, hoe verhouden die zich tot elkaar?

“MobileSchool.org is de sociale onderneming die alles behelst. Vanuit dat kanaal organiseren we de communicatie met vrijwilligers, sympathisanten, mogelijke donors... In MobileSchool.org zit het hele verhaal. Daaronder beheren we twee merken elk bestemd voor een andere doelgroep. Enerzijds is er StreetSmart waarmee we jeugdwerkprofessionals aanspreken. Zij zijn de klanten van onze tools: mobiele scholen, een contentplatform, een applicatie voor impactmeting en een gratis opleidingsplatform. We willen hen aansporen om onze tools te implementeren

“We vertellen verhalen van mensen die succesvol overleven op straat naar nuttige competenties voor het bedrijfsleven”



WELKOM!

in hun werking zodat ze die kunnen optimaliseren en sociale impact realiseren. Anderzijds is er StreetwiZe dat alles overkoepelt wat we voor bedrijven doen. Daar factureren we, daar komt ons geld vandaan. We verkopen een professioneel opleidingsportfolio gericht op purpose en performance binnen bedrijven gelinkt aan leiderschap en omgaan met verandering.”

“Wat we in die opleidingen geven, is gedraineerd uit onze ervaring die we opdoen aan de kant van StreetSmart; de lessen van de straat. We vertellen de verhalen van de winnaars op straat en de mensen die succesvol overleven in zo’n precare omgeving en zetten dat om in concrete *street skills* die we vertalen naar nuttige competenties voor het bedrijfsleven. Bij straathoekwerk bijvoorbeeld is empathie een fundamentele vaardigheid, dus proberen we die als *hard skill* aan te brengen. We blijven daarbij de basisvisie van onze organisatie uitdragen, zijnde: iedereen heeft talent en kan een positieve bijdrage leveren aan de maatschappij op voorwaarde dat hij of zij de juiste context en het juiste netwerk rondom zich heeft. Zo’n context om mensen te laten floreren, kan je creëren. Die mentaliteit embedden we in onze leiderschapscursus zodat de deelnemers reflecteren over hun positie tegenover hun personeel. Op die manier zitten StreetSmart en StreetwiZe heel erg verweven, het gaat altijd over leren en groeien.”

Jullie verdienen dus geld door vaardigheden van straatkinderen aan grote bedrijven te verkopen? Verklaar.

“We hebben met onze mobiele scholen verschillende jaren op wereldfeesten gestaan: djembé hier, noedels daar, heel gezellig. Alle ngo’s zijn daar ook altijd. Na een tijd ben ik tot het besef gekomen dat het elke keer dezelfde mensen zijn die ons enthousiast schouderklopjes komen geven en dat we daar eigenlijk prediken in een kerk vol pastoors en nonnen. Zo verandert er niks. Op dit moment geven we jaarlijks trainingen aan 15.000 werknemers en kaderleden van grote bedrijven die waarschijnlijk nooit op een wereldfeest komen. We organiseren meerdaagse workshops waarbij we high potentials van internationale bedrijven samen met jongeren uit jeugd detentiecentra aan nieuwe programma’s voor onze mobiele scholen laten werken.”

“Op voorhand moeten ze opschrijven wat ze verwachten van de ander. Die jongeren kennen niks van design thinking of project management, maar alles van de straat. En omgekeerd. Ze hebben elkaar dus nodig en moeten het potentieel in de ander leren zien. In het begin verloopt dat stroef, maar na drie dagen doorbreken ze de stereotypen en begrijpen ze mekaars meerwaarde. Fantastisch, toch? We merken dat veel van die mensen uit het bedrijfsleven daar echt op inhaken en hun werknemers anders gaan benaderen. Ik geloof daar heel hard in. Een andere impact die we zo hebben verwezenlijkt, is dat veel business schools tegenwoordig een vak sociaal ondernemerschap aanbieden waarbij ons verhaal als case dient. Wanneer Jonas Mallisse van Too Good To Go me vertelt dat ons verhaal hem deels heeft geïnspireerd om sociaal te ondernemen, word ik warm. Zonder enige credit te claimen in zijn verhaal is die indirecte impact, die veel verder gaat dan ons eigen verhaal, fundamenteel. Want de systemische veranderingen die onze wereld nodig heeft, zal geen enkele organisatie alleen kunnen verwezenlijken. We moeten golven creëren. Ik wil hier niet verkondigen dat wij dé oplossing brengen, maar we durven experimenteren. We moeten onszelf in vraag durven te stellen. Dat vind ik heel belangrijk.”

Waarom draag je die financiële zelfstandigheid zo hoog in het vaandel?

“Ons verhaal is dat van duurzame ontwikkeling: je moet mensen in armoede geen vis geven, maar ze een vis leren vangen. Als iemand aan onze mobiele scholen om geld of eten komt vragen, zeggen we: ‘Sorry, dat doen wij niet.’ We gaan dan wel met die persoon aan de slag om te kijken hoe hij zich kan differentiëren in de markt, hoe we hem kunnen versterken in wat hij doet. Op een gegeven moment heeft dat mij aan het denken gezet: wij prediken dat discours voor straatkinderen in armoede, terwijl ons eigen economisch model, letterlijk elke euro, gebaseerd is op subsidies en filantropie. Hoe legitiem zijn we dan als sector? Als we het verhaal van duurzame ontwikkeling aan mensen in armoede verkopen en zeggen dat ze op eigen benen moeten staan, terwijl we dat zelf niet doen? De *walk the talk* in uitvoering is even belangrijk als het model zelf om tot duurzame verandering te komen.”

“We ondernemen niet om een dikkere auto of een dieper zwembad te kopen”

“Let op: ik ben niet tégen subsidies. Er zijn ongetwijfeld doelgroepen die structurele solidariteit verdienen en nodig hebben, maar dat de godganse sector claimt dat zij het recht hebben op dat geld, vind ik de foute mentaliteit, daar zit een bug. We moeten ons afvragen hoe we onszelf kunnen economiseren en het nodige creatieve ondernemerschap aanwenden om een verschil te maken in de wereld. Ik heb beslist om uit ethische overwegingen door die bedenkingen het non-profitmodel niet verder te zetten. Mensen op onze loonlijst leiden een comfortabel West-Europees leven; het is onze verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat daar genoeg impact tegenover staat. Anders maken we onszelf iets wijs en heeft onze organisatie geen bestaansrecht. Daarom hebben we met het risico uit de bocht te gaan een bedrijf opgezet dat intussen onafhankelijk en solvabel is. Onze winst gebruiken we om sociale impact te genereren. We ondernemen niet om een dikkere auto of een dieper zwembad te kopen.”

Valt er op basis van alleen maar subsidies dan geen goede ngo te runnen?

“Een van de grootste problemen wanneer je als organisatie aan hulpverlening voor mensen in armoede wilt doen, is dat armoede het product, de brandstof van de organisatie is. Om subsidies of donaties te krijgen, moet je een armoedeproblematiek bewijzen. Dat zorgt ervoor dat het narratief, heel de cultuur, die ontstaat rond het verkopen van dat hulpverleningsmodel vanuit die armoede vertrekt. Ik heb al veel organisaties gezien die vanuit zeer nobele overwegingen beginnen, maar in veel gevallen ontstaat er in die organisatiedynamiek plots een momentum waarop het voortbestaan van de organisatie belangrijker wordt dan het eigenlijke doel: armoede bestrijden. Vanaf dan krijgt fondsenwerven prioriteit op sociaal ondernemen en dient armoede om dat hogere doel, het voortbestaan van de organisatie, te waarborgen. Op dat moment moet je eigenlijk het probleem in stand

houden om de organisatie in stand te houden. De fundraisingdynamieken en -campagnes die internationale hulpverleningsorganisaties met behulp van marketeers daarbij toepassen, zeker die van een tijd geleden, vind ik vaak degoutant. Herinner u de affiche over landbouwproblemen in Afrika, met de foto van een Afrikaan die stikt in een ui. Legitieme problematiek, maar door dat beeld geef je de indruk dat Afrika een hopeloos continent is, één en al miserie, en dat het daar nooit goedkomt als wij het niet oplossen terwijl je op hetzelfde moment praat over participatie en respect...”

“Ons model van hulpverlening moet een model van ontginning van onontgonnen kansen worden”

“Zonder dat ze de intentie hebben, stigmatiseren veel hulpverleningsorganisaties op die manier mensen in armoede. Die mensen zijn niet arm, ze bevinden zich in die povere situatie door de context. Kleed ze uit en er staan gewoon personen met potentieel en talent. In mijn opinie moeten we daar innoveren en dat hele narratief omgooien. Het model van hulpverlening moet een model van ontginning van onontgonnen kansen worden. Daarom zal er op onze website bijvoorbeeld nooit een foto van een kind in een goot staan. Als je aan die kinderen die naar de mobiele scholen komen, vertelt dat je in ze gelooft, moet je dat overal uitdragen.”

Intussen sta je meer dan twintig jaar in het vak. Wat drijft jou? Maakt het je soms niet cynisch?

“Tijdens mijn periode in Zuid- en Centraal-Amerika ben ik geconfronteerd met sociale zuivering op een manier die me in een positie heeft gebracht waarin ik geen andere keuze meer heb dan met alles in mijn lijf en leven daartegen vechten. Ik heb mannen met wie ik wekenlang heb samengewerkt moeten identificeren met een kogel in hun gezicht of erger.”

“Zelfs wanneer je 3-0 achterstaat, moet je blijven geloven dat je die match kan winnen”

“Eens terug in België heb ik mentaal een serieuze klets gekregen. In die periode betekende de mobiele scholen uitbouwen een vorm van therapie voor mij. Ik heb mijn woede en frustratie gelukkig op een positieve, constructieve manier daarin kunnen kanaliseren. Anders zou die energie mij in de grond getrokken hebben. Wie claimt een sociale ondernemer te zijn, moet ongelooflijk naïef positief en hoopvol blijven. Als wij zeggen dat het te laat is om klimaatverandering tegen te houden, zijn we per definitie verloren. Ik maak graag de vergelijking met *sjotters* op het veld: zelfs wanneer je 3-0 achterstaat, moet je blijven geloven dat je die match kan winnen. En af en toe lukt dat.”

Wie is Arnoud Raskin?

- Hij leert als vrijwillig straathoekwerker de getto's van Colombia, Ecuador, Peru en Bolivia kennen.
- Hij studeert in 2000 af als industriële vormgever aan de Katholieke Hogeschool Limburg. Zijn eindwerk zijn de mobiele scholen.
- Hij doet in hetzelfde jaar met zijn project mee aan het televisieprogramma *Napels Zien* en genereert zo bekendheid in Vlaanderen.
- Hij richt twee jaar later Mobile School vzw op dankzij een investering van Solid International.
- Hij komt in 2013 opnieuw op tv met *Los Easy Riders*, hij doorkruist Latijns-Amerika op de motor en bezoekt enkele Mobile-Schoolprojecten.
- Hij bereikt in 2020 met vzw Mobile-Schools.org meer dan 20.000 straatkinderen, een reusachtig en toch tegenvallend cijfer ondanks en door de coronacrisis.



Wat is Ashoka?

Ashoka is een internationale organisatie die (vernieuwende) sociale ondernemers in een netwerk verenigt. Sinds kort is er discussie of for-profitondernemingen nog mogen toetreden vanwege het risico op *missiondrift*, daarbij krijgt winst maken prioriteit op het sociale doel van de organisatie.

“Ik vind dat stierenkak”, windt Raskin er geen doekjes om. “We hebben daar zwaar over gediscussieerd. Geloof me, de ngo's met *missiondrift*, ik wil ze echt niet te eten geven. We moeten net innoveren, man! De modellen die we de laatste decennia hebben gehanteerd, schieten duidelijk tekort om sociale verandering te faciliteren. Natuurlijk loert er risico om de hoek, maar we zijn relevanter als we uit de bocht vliegen en onze opvolgers uit onze brokstukken kunnen leren dan wanneer we de zoveelste ngo in de rij zijn. We moeten ons ervan bewust zijn dat wij het probleem niet zullen oplossen. Het gaat niet over mobiele scholen, het gaat niet over ons. We kunnen hoogstens een deel zijn van de golf die verandering brengt. Het gaat over hoe relevant we als organisatie zijn in het genereren van die golf.”

**Duaal leren:
halftijds op de schoolbanken,
halftijds op de werkvloer**

**“Door minder
te studeren, heb
ik meer geleerd”**

Wie is Amy Hemelings (19)?

- **Zorgkundige bij WZC de Maretak in Halle.**
- **Drie jaar geleden begon ze met duaal leren.**
- **Sinds september werkt ze voltijds als zorgkundige.**

Duaal leren is deeltijds (middelbaar) onderwijs voor wie niet stil kan zitten en de handen uit de mouwen wil steken. Wie duaal leert is halftijds student en doet halftijds een echte job om in de praktijk te leren hoe het er op de werkvloer aan toe gaat. Amy Hemelings vond op die manier haar draai op school en in de zorg.

Waarom heb je voor duaal leren gekozen?

“School in het voltijds onderwijs ging voor mij op geen enkel vlak goed, ik was het echt beu. Leren lukte niet zoals het moest en ik had een slechte band met mijn leerkrachten. Via een vriend die deeltijds onderwijs deed, hoorde ik dat dat bestond en heb ik me geïnformeerd. Er was geen specifieke aanleiding. Ik wou echt gewoon werken.”

Wat is het grote verschil tussen duaal leren en voltijds onderwijs?

“Het minder aantal uren op de schoolbanken, natuurlijk! De schoolweek duurt twee dagen en de rest is werk. Ook de manier waarop je dingen leert is helemaal anders: op school moet je luisteren naar wat ze vertellen over hoe je iets precies doet. Als je gaat werken, voer je de job uit en leer je het zo.”

Hoe ging dat dan in z'n werk?

“In het begin heb ik stage gedaan onder de vleugels van een mentor, een deskundige zorgkundige, hier op de afdeling. Aan de ene kant was dat zwaar, omdat ik het nog niet gewoon was. Aan de andere kant was het tof omdat ik door dat dichte contact snel veel kon opsteken.”

Welke voordelen van duaal leren heb je ervaren?

“De school in het deeltijds onderwijs was veel kleiner dan die waar ik voltijds onderwijs volgde. Daardoor hadden de leerkrachten meer tijd voor ons. Ik heb echt een band met die mensen op-

“Ik voelde me nuttig en veel gelukkiger omdat ik echt iets betekende”

“In het halftijds onderwijs hebben de leerkrachten meer tijd voor ons”



gebouwd. Dat vond ik heel belangrijk. Ik had het gevoel dat ik meer leerde, terwijl ik minder moest studeren. En je zit niet de hele dag stil.”

Wat heeft duaal leren voor jou betekend?

“Ik voelde me nuttig en veel gelukkiger omdat ik echt iets kon betekenen. Ik ben heel blij dat duaal leren bestaat en ik de optie had om op die manier naar school te gaan. Aan iedereen die zich niet thuis voelt op schoolbanken en niet graag studeert, zou ik halftijds onderwijs echt aanraden.”

Meer weten over duaal leren of een erkenning aanvragen als werkplek?

www.vivosocialprofit.org/duaal-leren-inzetten

Groeilabz biedt onmiddellijk toepasbare kennis en modellen aan stafmedewerkers in sociale ondernemingen

Met de bootcamps en lerende netwerken van Groeilabz kunnen sociale ondernemers zich sinds vorig jaar onderdompelen in een intensief leertraject rond verschillende facetten van ondernemerschap. Verso en haar ledenfederaties Groep Maatwerk, Sociare, Zorggezind, SOM, Vlaams Welzijnsverbond, Zorgnet-Icuro en Herw!n zetten met steun van Vlaio dit gemeenschappelijk aanbod in de markt. Heel wat ondernemers ervoeren het afgelopen jaar al wat een boost deze programma's kunnen bieden aan een organisatie. We verzamelden enkele reacties:

“Hoe staat het met de ‘kille’ digitalisering in de zorgsector?”

Valerie Arickx, directeur financiën bij UNIE-K, nam deel aan het bootcamp 'Digitaal is het nieuwe normaal'. Ze verzamelde jaren ervaring in de financiële sector bij grote banken: “En laat dat nu net de sector zijn die de afgelopen jaren intens inzet op digitalisering. Mijn uitdaging bij UNIE-K was dus proberen inschatten hoever die zogezegd ‘kille’ digitalisering in de zorgsector staat. ‘Kille’, want in ons ondersteuningscentrum voor personen met een beperking is alles op de warme, menselijke kant gefocust. Daarom was het fijn om tijdens het bootcamp meteen te kunnen netwerken. Uit de onderlinge gesprekken blijkt dat we nog werk hebben, maar dat er zeker potentieel is als je het goed aanpakt.”



“Als kleine organisatie kunnen we toch een belangrijke rol spelen”

Marc Bryssinck en Ingrid Van Den Bergh leiden al 30 jaar Theater Stap vzw en Dagcentrum Kasteel vzw. Omwille van de grote omwentelingen in de sector voor personen met een beperking



Marc Bryssinck en Ingrid Van Den Bergh

schreven ze zich in voor het bootcamp '(Intersectorale) samenwerking als strategische doelstelling'.

"Eerlijk? Ik ging met lood in mijn schoenen naar de eerste sessie", biecht Marc op. "Ik vreesde een lange stroom ronkende managerstermen. Maar achteraf ben ik blij dat we deelnamen. Door ervaringen uit te wisselen met een enthousiaste groep gelijkgestemden, bleek dat we het best wel goed op orde hebben. En dat werkt geruststellend."

Ingrid was onder de indruk van het rijk gevulde informatiebuffet: "Al de input ligt – zonder verplichting – voor het oprapen. Met de relevante dingen kan je meteen aan de slag. De andere items hou je voor later. De oefeningen en cases brachten vooral rust. De zogezegde fusieverplichting maakte plaats voor een zelfverzekerd gevoel dat we als kleine organisatie een belangrijke rol over de sectorgrenzen heen kunnen spelen."

"Als orthopedagoog is het niet evident om in de jaarrekeningen en balansen te duiken"

Evie Geuns is financieel directeur bij Ons Kinderhuis, een organisatie binnen de bijzondere jeugdzorg. Ze nam deel aan het bootcamp 'Financieel management als sleutel tot sociaal ondernemerschap'. "Van opleiding ben ik orthopedagoog. Daardoor is het niet zo evident om in de jaarrekeningen en balansen te duiken. Bij de voorstellingsronde bleek gelukkig al snel dat het kennisniveau van de andere deelnemers

gelijkaardig was: we stonden stuk voor stuk aan de start zonder echte voorkennis. Dat zorgde voor een geruststellend gevoel. Tijdens de sessies konden we elkaar motiveren en elkaars blik verruimen. Dat gebeurde regelmatig, en met een knipoog", lacht Evie.

"Slim van Groeilabz dat je alleen voor de eerste collega betaalt", zegt ze. "Dat helpt om onderling te sparren over de verzamelde input en nieuwe projecten. Tegelijk kan je dan met twee naar bijvoorbeeld jaarverslagen van andere organisaties kijken. En daaruit put je weer nieuwe inzichten."

"De hands-on aanpak van de docenten kwam als geroepen"

Birger Destoop is Stafmedewerker Kwaliteit van Zorgprocessen in het Centrum voor Ambulante Revalidatie (CAR) van Sint-Lievenspoort vzw. Samen met zijn Algemeen Directeur Karen De Waele volgde hij het bootcamp over Innovatieve Arbeidsorganisatie:

"De hands-on aanpak van de docenten kwam als geroepen. Want wij zijn intensief bezig om onze medewerkers vanuit zelfsturende teams – of 'nesten' zoals we die noemen – meer eigenaarschap te geven. Dit bootcamp wees ons de richting, door ons in te wijden in een reeks relevante processen en kaders."



Nieuw programma 2022

Zelf ook zin gekregen om deel te nemen aan een van de vormingen van Groeilabz? Ontdek het nieuwe aanbod voor 2022 op www.groeilabz.be. Wees er snel bij, sommige bootcamps raken erg snel vol!

Groeilabz komt terug in het voorjaar!

Wil jij ook het stuur van jouw onderneming terug stevig in handen nemen? Verrijk je kennis in een van de intensieve bootcamps voor stafmedewerkers en managers van sociale ondernemingen.

Maak een keuze uit een van deze bootcamps en schrijf je in op www.groeilabz.be!

Strategie en leiderschap die veranderingen doen slagen

Voelt 'veranderingen opzetten' aan als je tweede natuur? Of staat 'verandering aanpakken' voor jou gelijk aan een tijd van onzekerheid? In dit bootcamp leer je onzekerheid en weerstand ombuigen naar groeidynamiek en motivatie.

Digitaal leiderschap

Technologische innovaties en digitale transformatie zijn al lang niet meer voorbehouden voor de industrie alleen. Digitale technologie brengt grote veranderingen én kan helpen om het werk performanter te organiseren, ook voor sociale ondernemingen. Daarom is het van groot belang om de impact van digitale technologie op jouw sociale onderneming te kunnen inschatten.

Financieel management als sleutel tot sociaal ondernemerschap

Of je nu een financieel-economische achtergrond hebt of niet, als manager wil je natuurlijk de financiële performantie van jouw sociale onderneming kunnen monitoren. Groeilabz organiseert daarom een reeks voor beginners en een voor gevorderden. Zo kun je op jouw niveau ervaringen en kennis delen met gelijkgestemden.

Start-to-SDG voor sociale ondernemers

Deze bootcamp verkent duurzaamheid aan de hand van één van de meeste belangrijke teksten van de Verenigde Naties van de afgelopen jaren: de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling met daarin als kernstuk de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen of SDG's.

Vergroot en meet de impact van jouw sociale onderneming

Kritisch nadenken over de maatschappelijke impact van jouw activiteiten, da's iets voor durvers. In dit bootcamp leer je inschatten wat jouw activiteit, organisatie, netwerk – bedoeld én onbedoeld, zichtbaar en onzichtbaar – teweegbrengt. Je ontdekt hoe je impact maakt, vaststelt en hierover kan rapporteren.

Toekomstverkenning

Tijdens dit bootcamp leer je het hoe, wat en waarom van toekomstverkenning in de praktijk. Aan de hand van diverse inhoudelijke en methodologische bouwstenen kan je proeven van manieren om gestructureerd om te gaan met toekomstige trends en onzekerheden en meteen ook doorpakken met je nieuwe inzichten.

Innovatiemanagement

De samenleving - en in het bijzonder de social profit - evolueert razendsnel. Je hebt niet alleen nieuwe, innovatieve mogelijkheden en oplossingen, de gebruiker heeft vaak ook andere verwachtingen dan vroeger. Tijdens dit lerend netwerk zullen we je onderdompelen in een innovatiebad op basis van 4 pijlers: getinspired, getconnected, getitdone en getsmarter.

groeilabz



zorggezind
Thuiszorg Netwerk

SOM
Sociale Ondernemers
Mentoratie



VLAAMS
WELZIJNS
VERBOND

sociare
Sociale Ondernemers



Verso

GROEP
MAATWERK
sociale ondernemers Vlaanderen

HERWIN
sociale
circulaire
ondernemers

Samen voor
#sterkondernemen

A woman with short brown hair and glasses, wearing a tan suit and a patterned scarf, is leaning on a metal railing. She is standing on a sidewalk next to a bus stop. The bus stop has a sign with the number 54051. In the background, there are modern buildings and a clear sky. The overall scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

Blikopener versterkt digitale verhalen van sociale ondernemingen



Ria Bollen (56) leidt Blikopener vanuit de Vlaamse Hogescholenraad en organiseert samen met Tine Holvoet (39), beleidsadviseur ondernemen en innoveren bij Verso, de samenwerking tussen Blikopener en Verso.

Informatieveiligheid, *blended* dienstverlening, logistiek 4.0 en toekomstverkenning: aspecten van digitalisering die een sociale onderneming serieus wat kopzorgen kunnen bezorgen. Enter Blikopener. De samenwerking tussen Verso en de Vlaamse Hogescholenraad in het kader van Groeilabz loopt op wieltjes en smaakt naar meer.

Tine: “We willen sociale ondernemers die een of meerdere concrete problemen met digitalisering op de werkvloer ondervinden in contact brengen met academici van de dertien Vlaamse Hogescholen om samen naar innovatieve oplossingen te zoeken. Dat is de bedoeling van Blikopener, vanuit het idee dat praktijkervaring en expertise uit de hogescholen mekaar aanvullen en versterken. De deelnemers ontmoeten elkaar in korte één-op-één-gesprekken van twaalf minuten waarbij een pitch en een eerste verkenning van de mogelijke samenwerking plaatsvindt.”

Ria: “Als er dan interesse is, kunnen de deelnemers een afspraak maken voor een intakegesprek waarbij we veel uitgebreider ingaan op de nood, de planning, de budgetten, de verschillende mogelijke samenwerkingen en hoe het project eruit moet zien. Blikopener dient als hefboom, als verkennende stap in het proces richting een innovatieve oplossing voor een probleem. Op 14 september organiseerden we via het online platform Conversation Starter een eerste *matchmaking event* rond digitalisering. Er zullen er nog volgen.”

Waarom zouden organisaties voor Blikopener kiezen om innovatieve oplossingen te bedenken in plaats van een expert of consultancybureau onder de arm te nemen?

Ria: “Het voordeel van Blikopener is dat je je niet beperkt tot de kennis van één partner. Alle Hogescholen vormen samen het Blikopenernetwerk. Ze verwijzen allemaal naar elkaar door om specifieke expertise in Blikopenerprojecten te delen.

Dat werkt verrijkend. De kracht van de hogescholen is dat ze een ecosysteem van samenwerkingspartners op poten hebben gezet die elkaar blijven voeden en collectief constant slimmer worden. Daarin zit het grote verschil met een enkele consultant. Natuurlijk kan het voorvallen dat een oplossing te fundamentele kennis vereist of dat de kennis voor een bepaalde oplossing al ingeburgerd is. In het eerste geval verwijzen we door naar universiteiten, in het tweede naar bestaande ondernemingen want we willen niet marktverstrend werken. Er komt dus altijd een oplossing uit de bus. Afhankelijk van de vraag laten we soms studenten aan de projecten werken, zij komen vaak ook met heel verfrissende ideeën aanzetten.”

Tine: “Een ander voordeel is dat we collectieve oplossingen kunnen aanbieden. Neem nu *blended* dienstverlening: veel ondernemingen gebruiken een slim platform als antwoord op de problematiek van wachtlijsten. Of bijvoorbeeld informatieveiligheid: bijna alle sociale onder-



nemingen beheren digitale gebruikersdossiers, delen gevoelige documenten met allerlei stakeholders en laten zich daarom omringen met cybersecurity-experts. Als we van Limburg tot West-Vlaanderen merken dat organisaties dezelfde noden hebben, kunnen we beter samen oplossingen ontwikkelen in plaats van elk apart.”



Ria: “In dat laatste geval kan Blikopener ook een brug vormen. Informatieveiligheid is een noodzakelijke kost die kleinere ondernemingen vaak zo lang mogelijk uitstellen. Wij kunnen met onze kennis laagdrempelig een soort van voorbereidende hulp bieden. Ik denk aan gevoelige plekken in de beveiliging opsporen en aantonen waarmee de organisaties dan zelf aan de slag kunnen gaan of waarmee ze gericht naar een gespecialiseerde onderneming kunnen stappen. Als je je nood of doelstelling volgens het SMART-principe verwoordt, wat Blikopener doet, vind je nadien een betere oplossing in de markt. Zo bespaar je ook geld.”

Heeft Blikopener al tot succesvolle samenwerkingen geleid?

Tine: "De onlangs gelanceerde LifeCity-app heeft me gecharmeerd. De afgelopen vier jaar is een specialistenteam van HOGENT een cocreatie aangegaan met kinderen, jongeren en hun begeleiders uit de jeugdhulp. LifeCity is een digitale gesprekstoel die kinderen en jongeren helpt om emoties, talenten, dromen en hulpbronnen te bespreken. Dankzij de tool verlopen moeilijke gesprekken in de jeugdhulp een stuk vlotter. Het motiveert kinderen en jongeren omdat het de individuele begeleidingsgesprekken beter laat aansluiten bij hun vaak digitale leefwereld: de beelden, metaforen, audio en filmpjes in de app helpen moeilijke onderwerpen bespreekbaar maken. Maar de app werkt ook in de andere richting. Omdat LifeCity alle informatie digitaal bijhoudt, maakt deze technologie het de begeleiders gemakkelijker om continuïteit te leggen in de dienstverlening."

Hoe ziet het ideale traject voor innovatie in sociale ondernemingen met Blikopener eruit?

Tine: "Blikopener geeft idealiter dé impuls tot actie. Wie deelneemt aan een van de bootcamps of lerende netwerken van Groeilabz leert opportuniteiten zien. Het ideale traject is dat iemand die zo een kans op verbetering ziet, via Blikopener de ervaring of expertise inwint van anderen. Er ontstaat een ecosysteem van samenwerking. Eens een project is opgestart, kunnen de partners best terugkoppelen naar VLAIO en een van hun bedrijfsadviseurs onder de arm nemen, zij staan ook klaar voor sociale ondernemingen. VLAIO biedt meer dan centen aan om het finale project te ontwikkelen en te ondersteunen."

Ria: "VLAIO is de grote katalysator in dit hele verhaal. Zij sponsoren zowel Groeilabz als Blikopener en moedigen kruisbestuiving van deze initiatieven aan."

Wat is Groeilabz?

Groeilabz is een opleidingsformat voor managers binnen sociale ondernemingen (middlemanagement, directie & bestuurders) georganiseerd door Verso, Groep Maatwerk, Herwin, Sociare, SOM, Vlaams Welzijnsverbond, Zorggezind en Zorgnet-Icuro.

Ontdek het aanbod op www.groeilabz.be

5 x Blikopener

Thema-sessies
Intakegesprek
Eerstelijnsadvies
Doorverwijzen
Ideeerkenning

Interesse?

De volgende Blikopener vindt plaats op 6 december doorlopend van 15u-18u via Conversation Starter.

Meer info?

<https://www.blikopener.vlaanderen/>

Vragen?

Stel ze aan
tine.holvoet@verso-net.be
ria.bollen@vlaamsehogescholenraad.be
en krijg gratis advies.

blikopener
hogescholen partners in innovatie

Maak je communicatie inclusiever (met deze 3 concrete tips)

Omdat communicatie altijd een belangrijke rol speelt, zeker bij inclusief ondernemen: 3 handson tips uit het boek *Inclusieve communicatie* van Hanan Challouki.

TIP 1: COMMUNICEER VANUIT DIVERSE PERSPECTIEVEN HOE? IN 3 STAPPEN

Stap 1: Analyseer de huidige diversiteit van je team. Stel jezelf hiervoor 2 vragen:

1. Hoe divers is mijn team vandaag, in de brede zin van het woord? Denk aan de basiselementen zoals gender, leeftijd, etniciteit, socio-economische status, relatiestatus, seksuele geaardheid en de mogelijke aanwezigheid van een beperking.
2. Hoe dicht sluit mijn team aan bij de leefwereld van mijn doelpubliek?

Stap 2: Kies voor onderzoek om je doelpubliek te leren kennen

Heel wat marktonderzoeken zijn vandaag niet representatief voor de samenleving, waardoor we snel een verkeerd beeld creëren van wie consumenten tegenwoordig zijn. Ga daarom zelf de antwoorden zoeken op vragen van klanten. Dat hoeft geen fortuin te kosten, het juiste budget en de juiste timing kunnen veel doen.

Stap 3: Betrek externen en zorg van in het begin voor een klankbord

Als je team niet divers is, zijn er nog steeds genoeg experts, creatievelingen en strategen die dat wel zijn en die je om ondersteuning kunt vragen. Het is belangrijk om deze externen te betrekken bij de start van het creatieproces.

TIP 2: STEL DE TOEGANKELIJKHEID VAN JE COMMUNICATIE IN VRAAG

Hoe? Stel jezelf opnieuw 2 vragen:

1. Voor welke mensen binnen de eerder gedefinieerde categorieën zou mijn communicatie niet helemaal helder kunnen zijn?

2. Wie zal mijn communicatie waarschijnlijk nooit bereiken, ook al behoren ze in theorie wel tot mijn doelpubliek?

Naast zelfreflectie heb je voor deze oefening vooral empathie nodig en inlevingsvermogen in andere doelgroepen waar je zelf niet toe behoort. Je kunt niet altijd je materiaal aftoetsen bij iedereen, maar als je zelf al weet hoe divers je doelpubliek is, heb je meestal ook wel een idee van wat de drempels kunnen zijn. Daarnaast moet je ook de ingezette kanalen in vraag durven te stellen.

TIP 3: "ALS JE IEDEREEN WILT BEREIKEN, BEREIK JE NIEMAND"

Dat is wat een marketeer ooit tegen mij zei toen ik hem vertelde over mijn visie op inclusief communiceren. Inclusieve communicatie gaat namelijk niet over iedereen bereiken. Het gaat over zoveel mogelijk mensen bereiken zonder in te boeten aan relevantie.



BOEK

Inclusieve communicatie. Alles wat je moet weten om een divers publiek te bereiken

Hanan Challouki
Pelckmans
€30

BIO

Hanan Challouki is een jonge ondernemer en dé experte op vlak van inclusieve communicatie. Hanan is de oprichtster van Inclusified, een strategisch bureau met oog voor alles wat met inclusieve communicatie te maken heeft. *Forbes* beloonde Hanan voor haar innovatieve strategieën met een plek in de prestigieuze lijst van *30 Under 30*. Ze heeft haar eigen succesvolle podcast *Wat zij wil*.

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 420.000 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...

INTERACTIEF VORMINGSAANBOD VOOR HR-VERANTWOORDELIJKEN

Ben je actief als leidinggevende, HR-verantwoordelijke of bestuurder binnen een sociale onderneming? Dan heeft HRwijs, de HR-dienstverlening van Verso, de HR-opleiding voor jou! Zo scherp je jouw skills aan om je team in topconditie te houden.

Ons opleidingsaanbod is gevarieerd en streeft interactie na tussen deelnemers. Je betaalt trouwens slechts een klein deel van de kostprijs, het grootste deel passen wij bij! Zo blijven al je vormingsinitiatieven heel betaalbaar.

Volgende vormingen hebben we nog op de planning staan:

Sterker op het werk, met verbindende communicatie en hartcoherentie

22/11	Workshop HRscan
23/11	Systemisch leiderschap
30/11	Waarderend veranderen - aan de slag met je onderneming en je collega's
2/12	Onthaalbeleid - je nieuwe medewerkers tot 34% sneller up-and-running
9/12	Het gedragsgericht selectie-interview

Ontdek alles over onze HR-vormingen op verso-net.be/hr-vormingsaanbod



'Dag van de leidinggevende'

7/12/2021

7 december 2021 wordt dé dag om nieuwe inzichten op te doen en ervaringen uit te wisselen met leidinggevenden van andere sociale ondernemingen.

Wat mag je verwachten?

Een boeiende keynote en vier workshops waarin interactie centraal staat.

Waarover gaat het?

Twee vragen staan centraal tijdens dit event:

- 'Hoe zorg ik als leidinggevende in mijn team voor werkbaar werk?'
- 'Hoe hou ik de job als leidinggevende voor mezelf werkbaar?'

Programma

- Keynote: 'Hoe veerkrachtig met veranderingen en crisissen omgaan' Door Rudy Vandamme (grondlegger van Deep Evolvement, een vorm van ontwikkelingsgericht werken)

Workshops

- Sonja Reckers: Zelfzorg voor leidinggevenden
- Lieve Henckens: Self-management: hoe organiseer ik mijn werk?
- Inge Van Droogenbroeck: Veerkrachtig, energiek en duurzaam samenwerken
- Geert Van Sieleghem: Methodieken om met je team te werken

EXTRAATJE

De VIVO-goestingenerator

Praktisch

Dinsdag 7 december van 9.30 tot 16.30 uur
Zebrastraat: Zebrastraat 32, 9000 Gent
Deelnameprijs: €95

Meer informatie:

verso-net.be/dag-leidinggevende

Dit aanbod wordt jou aangeboden door:



Vlaams instituut voor
vorming en opleiding
in de social profit

