



voor en achter
de schermen
van sociale
ondernemingen

Acteur Yemi Oduwale

**“Water is
het nieuwe goud”**

GREEN DEAL DUURZAME ZORG

Sociale ondernemingen geven de wereld een extra duw
in de goede richting

HR-gids maakt je wegwijs in inclusieland

Wapen je organisatie tegen cybercriminelen



04

08



Patrick Hauspie
"Geklikt op een kwalijke link?
Hang het aan de grote klok!"

04/ Yemi Oduwale
"Geen fan van
wegwerpspullen"

15/ Hilde Crevits
"Overtuigd van
belang Green Deal"

16/ Dirk Halet
"Ons water zegt
veel over onze
gezondheid"

19/ Herman Devriese
"Bewustzijn rond
afvalwater is
gegroeid"

**23/ Christiane
Klewis en Siska
Dutillieux**
"Onze werkkledij is
circulair"



12

Sofie Desmet en Patrick Bedert
"Green deal is een uitnodiging
voor elke sociale onderneming"



15



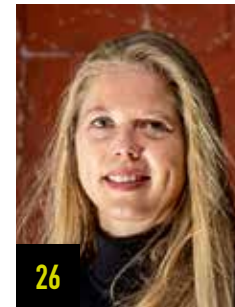
16



19



23



26



28



32

26/ Laura Delaere
"Ook in grootkeuken
shift maken naar
plantaardig"

28/ Bruno De Maeyer
"Circulair onderne-
men? Prima - tot het
iets kost"

32/ Raf
"Patiënten zijn dol
op dieren"

39/ Kaatje Gevaert
"Ik wijs de weg naar
Europese subsidies"

42/ Erik Moniquet
"Uit alles wat ik doe,
haal ik energie"

46/ Eva Mangelschots
"12.000 medewerkers
motiveren is geen
kinderspel"



36

**Petra
Archie en
Virginie
Huys**

"Een ziekenhuis zal nooit
een pretpark zijn"



39



42



46

50/ Frederik Beernaert
"HR-scan is geen
schaamlapje"

53/ Cindy Van Geldrop
"Werknemers in
armoede ervaren
schaamte"

56/ Aarnout Lanckriet
"Racisme is voor veel
bleke mensen onzicht-
baar"



50



53



56



58



61

58/ Fatma Qorlazja
"Stap voor stap werk
maken van inclusie"

61/ Eva Balemans
"Iedereen moet
duurzamer werken.
Er is geen weg naast"

Wat kan de Green Deal voor jou betekenen?

Met de nakende Green Deal zetten we de zorg- en welzijnssectoren nog sterker op weg naar de broodnodige investeringen en innovaties op vlak van duurzaam ondernemen. Zorg dragen voor deze planeet voor onze kinderen en kleinkinderen hoort dan ook bij onze maatschappelijke opdracht.

Al in 2017 ondertekenden we samen met toenmalig Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin Jo Vandeuren een klimaatengagement. We zijn dan ook als sociale ondernemers de eerste ondernemende bondgenoot voor de overheid bij de uitwerking van de *Sustainable Development Goals* (SDG's) van de Verenigde Naties. Deze Green Deal gaat voort op dit elan.

De huidige energiecrisis slaat extra hard toe bij onze sociale ondernemingen, die de stijgende energieprijzen niet willen en/of kunnen doorrekenen aan de eindgebruiker. Daarbij komt nog eens de jarenlange besparingen van de Vlaamse regering op werkingsmiddelen van veel sociale ondernemingen. De Vlaamse regering beschikt zowel over de juiste bevoegdheden als de financiële middelen om nu meteen in actie te schieten. Daarom heeft Verso samen met de andere Vlaamse sociale partners, verenigd in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), de regering opgeroepen om te voorzien in grootschalige projecten om het fossiel energieverbruik te verminderen, in te zetten op hernieuwbare energie en gezinnen en ondernemingen tijdelijk en gericht te ondersteunen. Om deze voorstellen te financieren kan de Vlaamse regering de extra beleidsruimte gebruiken die

verwacht wordt door de stijging van de dotaties die Vlaanderen van de federale overheid ontvangt als gevolg van de hogere inflatie. Door deze extra middelen slim en toekomstgericht te investeren, hoeven deze bijkomende investeringen de gezondheid van de Vlaamse overheidsfinanciën niet aan te tasten.



Maar je vraagt je misschien af wat die Green Deal voor jou als ondernemer precies kan betekenen? Dat kan je lezen in onze themabijlage, met ook mooie verhalen van sociale ondernemers die nu al op een innovatieve manier hun werking *future proof* aan het maken zijn. Ben je geprikkeld om meer te weten te komen? Dan nodigen wij jou graag ook uit op een symposium in Leuven dat we op 18 november organiseren samen met het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin over deze Green Deal Duurzame Zorg.

Sociale ondernemers hebben de afgelopen jaren, net als iedereen, heel wat uitdagingen op hun pad gevonden. Na een langdurige gezondheids crisis, die nog altijd niet afgelopen is, en een aanhoudende zoektocht naar personeel op een steeds krappere wordende arbeidsmarkt, krijgen we nu ook te maken met een ongeziene energiecrisis en stijgende inflatie. Ook deze crisis zal al onze creativiteit vragen. Maar laat de huidige – terechte – bekommernis voor de stijgende inflatie en energiefacturen ons niet ontslaan van de verantwoordelijkheid om te blijven bouwen aan een duurzaam en sociaal rechtvaardig ondernemerschap.

Ingrid Lieten, directeur Verso

COLOFON

Redactie en coördinatie: Tobias Lancsweert, Dirk Remmerie (Xpair)
Redactionele bijdragen: Xpair (Bart Claes, Dirk Remmerie, Daan Paredis, Maud Vanmeerhaeghe en Koen Driessens)
Fotografie: Thomas De Boever en Jan Crab
Ontwerp en lay-out: Peter Frison (Xpair)
Verantwoordelijke uitgever: Ingrid Lieten, Kunstlaan 27, 1040 Brussel.

Recto/Verso is een productie van Verso, de Vereniging voor Social Profit Ondernemingen. Het magazine verschijnt twee keer per jaar. Wil je extra exemplaren ontvangen, stuur dan jouw vraag naar info@verso-net.be. Wens je Recto/Verso niet langer te ontvangen, dan horen we dat ook graag. Vergeet ook niet in te schrijven op onze wekelijkse elektronische nieuwsbrief via info@verso-net.be

Drukkerij Van der Poorten, waar Recto/Verso wordt gedrukt, werkt uitsluitend met FSC®- of PEFC® gecertificeerd papier en ecologische inkt en recycleert alle afvalproducten. De drukkerij is volledig overgeschakeld op hernieuwbare energie en draagt sinds 2015 het CO2logic-Vinçotte label. In 2020 werd Van der Poorten miK-klimaatambassadeur.



A man with a beard and a dark zip-up vest over a light-colored t-shirt is the central figure. He is holding a clear glass of water in his right hand, looking at it intently. In his left hand, he holds a small green plant with many thin leaves. The background is a textured, golden-brown surface that looks like a rock wall or a wall of shimmering particles. The lighting is warm and focused on the man.

**Acteur
Yemi Oduwale
is ambassadeur
van
Join For Water**

**“Nog bewuster omgaan
met waterverbruik”**

Hij heeft geen seconde getwijfeld toen Join For Water hem als ambassadeur vroeg, zegt Yemi Oduwale, “want ik heb water altijd al als het nieuwe goud gezien. Nu, ik ben op m’n hoede voor westerse organisaties die als een grote broer initiatieven opzetten in het Zuiden waar ze later hun handen van aftrekken, maar Join For Water heeft me aangenaam verrast. Van ngo’s over lokale organisaties tot de boer op het land: hier wordt echt samengewerkt.”

Vandaag hebben nog altijd twee miljard mensen geen toegang tot drinkbaar water. Vrouwen en kinderen zijn dagelijks tot drie uur onderweg om water te halen waardoor schoollopen, een job uitoefenen of het huishouden runnen geen opties zijn. Jaarlijks sterven 300.000 kinderen aan diarree door een gebrek aan hygiëne, sanitair of zuiver drinkwater – absurde cijfers waaraan de Belgische ngo Join For Water een einde wil maken. In oktober vorig jaar ging acteur Yemi Oduwale, ambassadeur van de organisatie, mee naar Oeganda om projecten in de kijker te zetten en mee te ondersteunen.

“Voor Join For Water me vroeg, kende ik de organisatie niet heel goed, maar al bij het eerste contact was ik geprikkeld door haar visie. Join For Water is zowel in het binnen- als buitenland actief om alles rond het thema water tot bij mensen te brengen – vaak in de letterlijke zin van het woord. Ze spelen in op de lokale noden om de omgeving te verbeteren voor zowel de bevolking als het ecosysteem en het milieu. Dat gebeurt hier in België, maar ook op plekken als Oeganda, waar ik ben geweest.”

LOKALE VERANKERING

Die lokale verankering die Join For Water typeert, was een vereiste om zich aan de organisatie te binden, vertelt Yemi. “Ik ben op m’n hoede voor westerse organisaties die in het Zuiden mooie projecten op poten zetten, maar daar daarna hun handen van aftrekken en de plaatselijke bevolking aan haar lot overlaten. Samenwerken is altijd de sleutel tot succes, ook in dit verhaal. Wat is het nut van een waterpomp installeren bij mensen die de technische kennis niet bezitten

om die te onderhouden? Beter is het om de gemeenschap de tools te geven om het onderhoud en herstellingen te doen als dat nodig is. Dat is exact wat Join For Water doet, samen met verschillende partners op het terrein.”

“Join For Water zoekt de problemen, pakt die aan én betreft de bevolking in dat hele proces. Gemiddeld werken ze vijf jaar rond een project. Die tijd gebruiken ze om de plaatselijke bevolking te leren hoe ze zelfvoorzienend kan zijn zodat de gemeenschap in de toekomst zelfstandig voort kan. De plannen die de organisatie maakt, zijn altijd doordacht. Op sommige voorstellen of noden van de gemeenschap kan Join For Water niet ingaan, omdat de organisatie er zelf niet de exacte knowhow voor heeft, of omdat de voorgestelde oplossingen niet duurzaam zijn.”

OEGANDA

In België, Benin, Burundi, Congo, Ecuador, Haïti, Mali en Oeganda zette de ngo al projecten op poten. Vorig jaar trok je mee naar Oeganda om met eigen ogen te zien waar de ngo mee bezig is.

“We bezochten onder andere een vissersdorpje dat tot vier jaar geleden bezaaid was met afval. Mensen dronken er vervuild water – net als de dieren die voor de veeteelt dienen – en de oevers brokkelden af door het gewicht van de dieren die er kwamen drinken waardoor de waterkwaliteit te wensen over liet... Join For Water en hun partners gingen op zoek naar de noden van het ecosysteem en voorzagen maatregelen op maat. In dit geval werden natuurlijke omheiningen aangeplant, zodat de oevers niet nog verder zouden opschuiven. In totaal plantten ze meer dan 20.000 bomen: die verstevigen de oevers, waardoor minder gesteente of grond in het water terecht komt. Dat is belangrijk, want als er te veel van dat sediment in het water belandt, wordt het erg kostelijk om het te zuiveren tot drinkwater. Bovendien maakt dat sediment het rivierwater erg troebel of donker, waardoor vissen sterven. Op andere plaatsen, waar aan illegale landbouw wordt gedaan, raakt het water vervuild door schadelijke pesticiden en meststoffen. Om het gebied te beschermen en te begrenzen, zijn opnieuw bomen aangeplant – deze keer ging het

om vijgenbomen, omdat die voor Oegandezen heilig zijn. Door initiatieven met het oog op de herstelling van het ecosysteem te combineren met lokale noden en gebruiken, is de bevolking mee in het verhaal.”

“De acties van Join For Water zijn talrijk en divers. Om opnieuw naar voorbeelden uit de Oegandese dorpen te verwijzen: hygiënische toiletten moeten er vermijden dat uitwerpselen verzameld worden in een put in de grond en zo het grondwater besmetten, er wordt onderhandeld met de overheid om het afval op gezette tijden op te halen... Join For Water en hun partners hebben ook een pompsysteem geïnstalleerd dat het water uit de rivier naar de dieren pompt, zodat die niet langer aan de oever staan om te drinken. Er is ook een waterpompinstallatie voor de gemeenschap, waar inwoners met een chip drinkbaar water kunnen halen. In *flower toilets* worden uitwerpselen gescheiden opgevangen en na een hygiëniseringsproces gebruikt in de landbouw. Om maar te zeggen hoe succesvol vooruitstrevend en toekomstgericht werken is: vier jaar geleden werd in het dorp het eerste *flower toilet* geïnstalleerd, vandaag gebruikt de helft van het dorp er zo een. Zo kan ik nog even doorgaan. Ik ben maar acht dagen ter plaatse geweest, maar heb ontzettend veel gezien.”

“Als ik bedenk dat we met drinkbaar water ons toilet doorspoelen... Absurd, toch?”

Je legt heel sterk de nadruk op duurzaam samenwerken met de plaatselijke bevolking – duurzaam in de zin dat de bevolking blijvend impact voelt van de initiatieven van Join For Water, maar ook in de ecologische betekenis van het woord. Hoe belangrijk is duurzaamheid in je dagelijkse leven? Welke concrete acties neem je daarvoor?

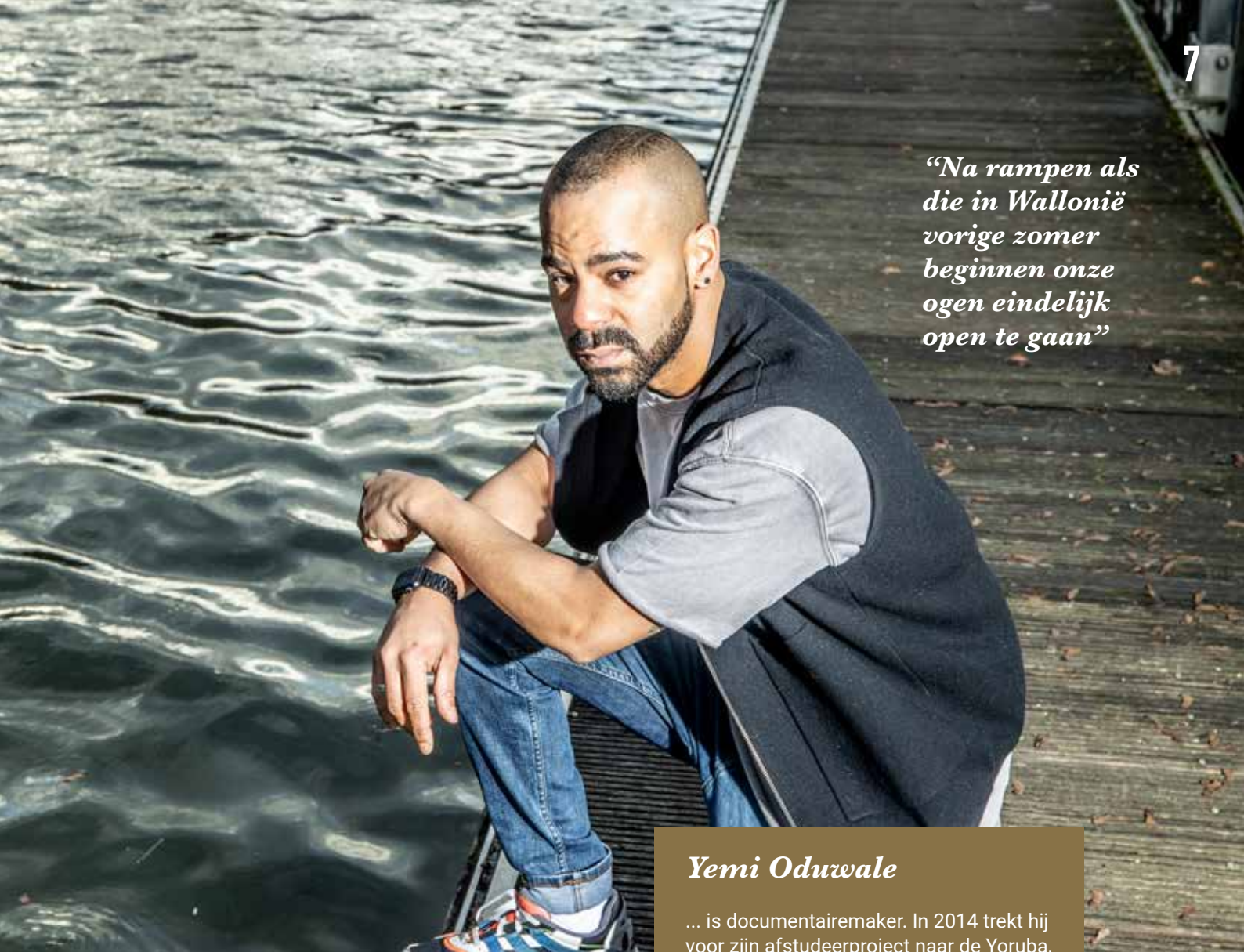
“Ik heb een druk, onregelmatig leven en ben vaak van huis, maar ook *on the go* probeer ik mijn steentje bij te dragen. Alles wat bestaat, kunnen we hier in een wegwerpversie krijgen. Daar probeer ik van af te stappen. Ik gebruik metalen rietjes, heb altijd kampeerbestek bij en heb een mini-asbak op zak waarin ik sigarettenpeuken verzamel. Nu woon ik nog samen met een huisgenoot en is het soms compromissen sluiten, maar als ik in de toekomst alleen woon, wil ik nog meer initiatief nemen. Een regenwaterton, bijvoorbeeld, komt er sowieso. Als ik bedenk dat we met drinkbaar water ons toilet doorspoelen... Absurd, toch?”

WATERVOETAFDruk

Join For Water is ook in België bezig met het verkleinen van onze watervoetafdruk, want onze waterconsumptie zet elders de voorraden onder druk. Ben je zelf bezig met je waterverbruik?

“Sinds mijn bezoek aan Oeganda ben ik me nog meer bewust van de kostbaarheid van water, maar ook daarvoor lette ik al erg op. Ik douche maar drie minuten, drink alleen kraantjeswater, koop weinig jeans, vul mijn afwasmachine Tetris-gewijs zodat die niet te vaak moet draaien, doe altijd korte wasjes, probeer elk kledingstuk een tweede leven te geven... Wat we hier in België aan onze keukentafel doen, heeft invloed op de watervoorraden elders. Tot voor kort was dat een ver-van-ons-bedshow, maar na rampen als die in Wallonië in de zomer van 2021 beginnen onze ogen eindelijk open te gaan. Het is nú dat er iets moet gebeuren, of die overstromingen worden elk jaar ons deel. Jammer genoeg is het bewustzijn rond ons watergebruik nog veel te klein. Verandert er niks, dan worden we hier binnen de kortste keren geconfronteerd met situaties als die in Oeganda, waar de klimaatverandering nog veel harder voelbaar is dan bij ons.”

“Na rampen als die in Wallonië vorige zomer beginnen onze ogen eindelijk open te gaan”



Zie je het als je plicht om je bekendheid ook voor andere dingen in te zetten dan je job alleen?

“Een plicht zou ik het niet noemen, ik ben vooral blij dat ik die rol kan opnemen. Via sociale media heb ik de reis gedocumenteerd als een soort dagboek. Waar Join For Water – terecht – heel doorgronde, soms wetenschappelijke inzichten deelt rond hun werking, heb ik het zo laagdrempelig mogelijk gehouden. Alleen zo kon ik een grote, diverse groep mensen aanspreken. Op die verhalen heb ik heel wat reacties gekregen. Het is fijn om mensen die anders nooit met het thema bezig zouden zijn, toch in te lichten over wat elders in de wereld gebeurt en wat de gevolgen daarvan zijn. Toen Join For Water bij me aanklopte, vroeg ik me af waarom ik hen niet al langer steunde. Dat ik een steentje kan bijdragen om hun werking breder bekend te maken, is fantastisch, maar maakt me vooral heel nederig.”

Yemi Oduwale

... is documentairemaker. In 2014 trekt hij voor zijn afstudeerproject naar de Yoruba, de op twee na grootste etnische groep in Nigeria. Hij ontmoet er zijn grootvader, die wil dat hij prins wordt. Zijn zoektocht naar cultuur, identiteit en een prinsentitel capteert hij in *Worthy of the crown*.

... is acteur. In menig Vlaamse huiskamer komt hij elke weekavond binnen als Dries uit *Thuis*, maar misschien nog bekender is hij door zijn rol als Elias in de razend populaire één-reeks *Dertigers*.

... is ambassadeur van Join For Water, de Belgische ngo die water garandeert voor mens en natuur. In oktober 2021 trok hij naar Oeganda om de projecten van de organisatie in beeld te brengen en te ondersteunen.

Meer info
<https://joinforwater.ngo/>

A man with glasses and a beard, wearing a dark jacket over a button-down shirt and dark trousers, stands in a server room. He is surrounded by several computer monitors on desks, some of which are turned off. The room is dimly lit, with a blueish tint. The text is overlaid on the bottom half of the image.

Zo krik je de
cyberveiligheid
van je organisatie op

Veel, zo niet alle, organisaties investeren in fysieke beveiliging: goede sloten, badgesystemen, alarmen, camera's... "Maar een degelijk plan van aanpak voor als ze getroffen worden door een cyberaanval? Ho maar", zegt Patrick Hauspie (VLAIO). "Vaak schrikt de technische bijklink af, terwijl je echt geen digitale specialist moet zijn om al flink wat stappen in de goede richting te zetten."

Nog al te vaak denken (vooral kleinere) organisaties: cybersecurity, dat is moeilijk, dat is duur, dat is niet haalbaar. Nochtans is het geen kwestie van een kaarsje branden en hopen dat je niets overkomt. "Dat is de reden waarom ik verantwoordelijken binnen een organisatie meteen op het hart druk dat cybersecurity niet enkel over technische aspecten gaat", zegt Patrick Hauspie. "Velen denken 'Oei, ik ken daar niets van, ik ga dat uitbesteden, dan ben ik daar vanaf'. Daarbij verliezen ze uit het oog dat je IT-leverancier lang niet alles kan doen. Die zal niet kijken hoe je moet communiceren als er iets voorvalt, die zal je contracten met je leveranciers en klanten niet bekijken om te zien wat de gevolgen zijn als je je verplichtingen niet kan nakomen. Je IT-expert kan wel voor een firewall zorgen en een back-up installeren, maar jij zal alles moeten onderhouden en jij zal een plan van aanpak moeten maken voor het geval je getroffen wordt door een cyberaanval."

Voorkomen is beter dan genezen. Hoe kun je werken aan preventie?

"Mijn eerste tip is steevast: leer je medewerkers iets rond cybersecurity dat ze ook thuis kunnen gebruiken. Neem nu het herkennen van phishing, wat zowel privé als professioneel nuttig is. Hoe meer ze het voor persoonlijk gebruik kunnen benutten, hoe gemotiveerder ze zullen zijn om het te leren en ook toe te passen op het werk."

"Ook op vlak van cybersecurity geldt de wijsheid dat investeren in je *human capital* zichzelf terugverdient. Zorg ervoor dat iedereen de hygiëne heeft om bij het opmerken van een verdachte mail meteen zoveel mogelijk collega's te verwittigen. En heb je toch geklikt op een kwalijke link en de deur opengezet voor ongewenste indrin-

gers, hang het dan zo snel mogelijk aan de grote klok. Hoe sneller iemand de deur weer sluit, hoe minder lang ze hun gang blijven gaan."

Welke basisbegrippen moet je kennen om een beetje wegwijs te geraken in de wereld van cybersecurity?

"Om met een externe expert te kunnen praten, ken je best een aantal begrippen. Ben je op dat vlak een volslagen analfabeet? Geen probleem: je kan je kennis online snel en gratis bijspijkeren. Neem bijvoorbeeld een kijkje in het rijke aanbod van het Center for Cyber Security Belgium (www.ccb.belgium.be) of check de tips rond phishing en het beveiligen van je netwerk bij Safeonweb (www.safeonweb.be). Korte video's maken je snel wegwijs, op een heel laagdrempelige manier."

"Je moet zeker niet alles rond cybersecurity zelf kennen. Daarvoor kun je vertrouwen op een externe expert. Wel is basiskennis nuttig om een back-up te kunnen maken, ervoor te zorgen dat die zoveel mogelijk offline is zodat het risico op infectie minimaal is..."

Hoe maak je een stappenplan om een cyberaanval te voorkomen?

"Het is eerst en vooral bijzonder nuttig om je organisatie door te lichten om te zien waar je goed en op welk vlak je minder goed bezig bent. Denk daarbij niet aan een dure consultant-ronde: met de online tool KMO Security Scan van de Cyber Security Coalition (www.cybersecuritycoalition.be) kun je in een kwartiertje testen hoe goed je bestanden en je computerinfrastructuur beveiligd zijn. Na de scan krijg je meteen al enkele praktische tips. Je kan er ook een praktische gids downloaden die je toelaat een stappenplan op te stellen. Cruciaal daarbij is ervoor te zorgen dat je komt tot een scenario, een draaiboek, zodat je weet welke acties je moet nemen als je organisatie of je systeem platligt."

Is de investering in een verbetertraject zinvol?

"Op die vraag antwoord ik meestal met een tegenvraag: kun je een cijfer plakken op wat het je kost als je een dag, een week, twee weken geen diensten kunt leveren of niet kunt produceren – wat je business ook is? De kostprijs van een verbetertraject mag dan een duit kosten, maar het verlies bij een aanval is al snel een heel stuk groter. Het



Patrick Hauspie

Hij was verantwoordelijke voor het computernetwerk van de treinen van Bombardier Transportation. Nadien ontfermde hij zich over de wereldwijde data-captatie van de weefgetouwen bij Picanol. Sinds 2020 is hij Programma-adviseur Artificial Intelligence en Cyber Security bij VLAIO. Rode draad doorheen de loopbaan van Patrick Hauspie: de veiligheid van kritische computersystemen. "Nu wil ik mijn dertig jaar ervaring in de industrie inzetten om kmo's en organisaties uit de social-profitsector te wapenen tegen cybercrime."

is een nuttige investering, waarvan de Vlaamse overheid trouwens een stuk van terugbetaalt."

Als organisaties slachtoffer worden van een cyberaanval, houden ze meestal de lippen op elkaar.

"Dat is een spijtige zaak, want we kunnen heel veel van elkaar leren. Als we samenwerken staan we sterker. Die gedachte is trouwens de insteek van de app Safeonweb van het Center for Cyber Security Belgium: als je een verdachte mail hebt, stuur die door naar verdacht@safeonweb.be. Als ze daar zien dat er nog meldingen binnenkomen, blokkeren ze de mails en sturen ze een verwittiging uit. Om maar te zeggen: op het gebied van cybersecurity zouden we geen concurrenten mogen zijn, maar medestanders."

"Net omdat getuigenissen van slachtoffers nuttig zijn, verzamelen we die zoveel mogelijk op de website van VLAIO en www.digitaletekomst.be."

Wil je leren wat je moet doen bij een cyberaanval, maar vooral ook: een stappenplan ontwerpen om een cyberaanval te voorkomen? Dan is de bootcamp 'Cybersecurity' van Groeilabz misschien iets voor jou! Aan de hand van herkenbare cases leer je begrijpen waar het mis kan gaan. Je bekijkt cyberplannen van andere organisaties en neemt samen met externe cyberexperten gedurende vijf halve dagen actie voor een cyberplan op maat van jouw organisatie.

De volgende reeks start op

16 november 2022.

Wees er snel bij!





GREEN DEAL

DUURZAME ZORG

De impact van de klimaatcrisis op onze gezondheid, ons welbevinden en onze leefomgeving is gigantisch. Omgekeerd oefent ook de zorgsector invloed uit op klimaat en milieu. Daar wil de Green Deal Duurzame Zorg vanaf 2023 (het begin van) verandering inbrengen met duurzame oplossingen en acties.

Wie is er betrokken bij die Green Deal? Welke plannen liggen er momenteel op de tekentafel? Welke thema's krijgen topprioriteit? Hoe kan jouw organisatie een bijdrage leveren? ... In ons dossier Green Deal Duurzame Zorg lichten we de vier hoofdthema's toe en presenteren we enkele inspirerende praktijkervaringen.

INHOUD

Verso nodigt je uit op het symposium 'Op weg naar de Green Deal Duurzame Zorg' (18 november)	12
Geneesmiddelen in water	16
Materialen & Afval	22
Natuur & Gezondheid	31
Klimaat & Infrastructuur	35



Draagvlak Green Deal Duurzame Zorg groeit nog elke dag

Begin 2023 schiet de Green Deal Duurzame Zorg effectief uit de startblokken. Intussen schrijven en schaven Sofie Desmet en Patrick Bedert van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin naarstig aan de roadmap, of liever: aan de uitnodiging. “We zien de Green Deal inderdaad als een vriendelijke oproep aan iedereen binnen de brede social-profitsector in al zijn verscheidenheid – van onthaalmoeder tot ziekenhuis – om zich te engageren.”

Een visueel aantrekkelijk en *hands-on* document, met inspirerende tips waarmee je direct aan de slag kan gaan, dat is wat Sofie Desmet voor de Green Deal Duurzame Zorg bijeen pent. De kans dat de social-profitsector het eindresultaat als een ver-van-mijn-bedshow onthaalt, is quasi onbestaande. “Iedereen zal zich wel in één of meerdere aspecten herkennen”, zegt Patrick Bedert. “Dat kan moeilijk anders, want de vier grote hoofdthema’s van de Green Deal komen uit het werkveld zelf. Ze zijn *bottom-up* komen bovendrijven. Er is een grote consensus over de thema’s en de bijzondere noden waar rond we vooruitgang willen boeken.”

Uit die eensgezindheid en de betrokkenheid van de sector, put de Green Deal meteen zijn grootste kracht. Het is geen kwestie van dwang of duiten. “Niemand is verplicht om deel te nemen, er zijn geen specifieke subsidies aan gekoppeld en het is een inspanningsverbintenis, geen resultaatverbintenis.”

VIER HOOFDTHEMA'S

- Geneesmiddelen in water
- Materialen & Afval
- Natuur & Gezondheid
- Klimaat & Infrastructuur

“Aan de vier thema’s koppelen we nu mogelijke acties die tot een vooruitgang moeten leiden”, zegt Sofie Desmet. “Het eindresultaat wordt een soort menukaart die we eind dit jaar willen voorleggen. Kleine en grote organisaties uit de social-profitsector kunnen daaruit de elementen kiezen waarmee ze op het terrein aan de slag willen gaan in de komende drie, vier jaar, dus op korte termijn. Het precieze aantal staat nog niet vast, maar wellicht vragen we kandidaten om zich voor minimaal twee acties te engageren om te mogen deelnemen. Wat ook kan, is dat ze zelf acties naar voren schuiven die passen onder een van de overkoepelende doelstellingen.”

Hebben grotere organisaties het niet gemakkelijker dan kleinere – of zelfs eenpersoonsorganisaties – om hiervoor tijd en energie vrij te maken?

Sofie Desmet: “Dat is de reden waarom we ervoor zorgen dat er in elk van de vier thema’s ook kleinere actiepunten zijn – laaghangend fruit. De instapdrempel houden we zo laag mogelijk, zodat iedereen stappen kan zetten. Als je bijvoorbeeld het thema afvalstromen in de zorg meteen vertaalt in een actiepunt als circulaire aankoop, dan kan dat door zijn grootte en complexiteit afschrikken. Terwijl je het best ook een actie kan definiëren rond preventie van afval, wat overal kan worden toegepast, in alle kantoren en op alle werkplekken. Het hoeft niet altijd grootschalig te zijn om impact te hebben.”

Patrick Bedert: “De social-profitsector is heel breed en veelkleurig, van onthaalouder tot





ziekenhuis. Als je spreekt over infrastructuur, afvalstromen, geneesmiddelen of zorggroen, betekent dat voor elke organisatie iets anders. Maar die diversiteit is net het mooie en dat willen we ook weerspiegelen in het aanbod: zowel die onthaalouder als dat ziekenhuis moet actie kunnen ondernemen. Of die nu groot of klein is: elke stap is er één in de goede richting.”

In veel organisaties is de werkdruk nu al niet van de poes. Waarom zouden ze toch de handschoen moeten opnemen?

Sofie Desmet: “Omdat ze misschien stappen kunnen zetten op een manier waaraan ze nog niet hebben gedacht. Duurzaam management verdient zichzelf altijd wel terug, zeker nu steeds meer werknemers kritisch kijken naar hoe werkgevers invulling geven aan duurzaamheid. Als je de werkomgeving natuurlijk inricht heeft dat niet alleen positieve effecten op klimaat en biodiversiteit, maar ook op de mentale en fysieke gezondheid van patiënten en medewerkers.”

Hoe gaat het van droom naar daad? Hoe helpt de Green Deal de deelnemers om hun engagement om te zetten in tastbare resultaten?

Sofie Desmet: “In essentie is de Green Deal een lerend netwerk, een overkoepelende structuur waarbij de deelnemers van elkaar leren en elkaar

inspireren. Daarbij horen ook infosessies en workshops rond de vier thema’s. Deelnemers aan de Green Deal krijgen op die manier toegang tot alle mogelijke informatie en zullen ontdekken welke subsidies ze kunnen benutten voor hun actiepunten, welke projectoproepen er zijn... Wellicht loopt het hele traject over drie à vier jaar. Onze rol als Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin is die van facilitator.”

Het startschot moet nog weerklinken, maar voelen jullie in de voorbereidingen al dat er voldoende enthousiasme is?

Patrick Bedert: “Er is veel interesse vanuit de sector en ook maatschappelijk is er een enorm momentum rond de vier thema’s. De energiecrisis scherpt de aandacht nog verder aan. Ook politiek heeft de Green Deal Duurzame Zorg een groot gewicht: zowel Vlaams minister van Welzijn Hilde Crevits (CD&V) als Vlaams minister van Omgeving Zuhair Demir (N-VA) zijn betrokken partij. Het politieke draagvlak groeit ook, want de link tussen gezondheid, klimaat en natuur wordt steeds meer gelegd. Wie de ambitie heeft om een duurzaam beleid te voeren, kan dat niet los zien van een gezondheids- en welzijnsbeleid. Ook binnen ons eigen departement verbreedt de blik. Duurzaamheid werd stevastvertaald naar gebouwen en infrastructuur, nu wordt dat



steeds meer in relatie met gezondheid gezien. De welzijns- en gezondheidssector heeft niet alleen zelf een grote ecologische voetafdruk, maar wordt steeds meer geconfronteerd met de gevolgen van hittegolven, vervuilde leefomgeving, klimaatopwarming. Ook Verso draagt een flinke steen bij met het event in november, want ons werkveld zijn net die leden.”

Wanneer zal de Green Deal een succes zijn?

Patrick Bedert: “We gaan geen tabellen met KPI’s opstellen om nadien op te volgen en af te vinken. Het kader dat wij aanreiken, moet een dynamiek creëren en leiden tot engagementen en inspanningen. Als we zien dat quasi alle sectoren van klein naar groot betrokken zijn bij de vier thema’s en op hun maat een engagement opnemen, dan is de eerste Green Deal geslaagd.”

Symposium

Op weg naar de Green Deal Duurzame Zorg

Op 18 november planten we samen met jou het zaadje van de Green Deal die in 2023 zal uitgroeien tot de definitieve Green Deal 'Duurzame zorg en welzijn'. Ben jij nieuwsgierig naar wat dat allemaal inhoudt en betekent, dan is dit event het juiste adres!

Schrijf je in op
verso-net.be/green-deal



HILDE CREVITS, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

“Van onschatbare waarde”

“Met veel overtuiging zet ik mee mijn schouders onder een Green Deal Duurzame Zorg. Die Green Deal is van onschatbare waarde voor onze zorg- en welzijnssectoren, maar bij uitbreiding ook voor iedereen in onze samenleving.”



“Als ik naar de thema’s kijk die de Green Deal bevat, dan sluiten die naadloos aan bij de maatschappelijke en politieke uitdagingen van het moment. Een thema als ‘Klimaat en Infrastructuur’ behoeft nauwelijks verdere duiding. Maar ook ‘Materialen en Afval’ en ‘Geneesmiddelen in water’ spreken voor zich ... Wie af en toe een krant open slaat, ziet meteen dat deze thema’s leven. Wat ook geldt voor ‘Natuur en Gezondheid’. Dit thema krijgt dubbel invulling. Natuur kan van onschatbare waarde zijn, dat hebben we bijvoorbeeld tijdens de coronapandemie meer dan ooit gemerkt. Het zorgt voor rust en wordt nu zelfs ‘voorgeschreven’. Maar natuur heeft ook een preventief effect. Een gezonde en natuurlijke leefomgeving is cruciaal en zorg- en welzijnsvoorzieningen zijn daar mee ambassadeur van. Verschillende acties in de Green Deal spelen daarop in.”

“De Green Deal is dan ook niets minder dan een motor die de dynamiek rond duurzaamheid gericht en gedragen aanzwengelt. En dat in een sector die draait om de gezondheid en het welzijn van mensen. Dat lijkt me een doeltreffende match!”

“We mogen ook de economische omvang en betekenis van onze sectoren niet uit het oog verliezen. Bijna een vierde van de Vlaamse begroting wordt geïnvesteerd in deze sectoren en er werken duizenden mensen. Positieve elementen die ook een keerzijde hebben. Als we de WHO als referentie nemen, dan kunnen we ervan uitgaan dat vijftien procent van de broeikasgassen in de industriële landen wordt veroorzaakt door de zorgsector. Een Green Deal Duurzame Zorg is dan ook meer dan op zijn plaats.”

**Geneesmiddelen
in water**



Nee,

Geneesmiddelen in ons water?

bedankt!

In ons afval- en oppervlaktewater horen geen restanten van medicijnen thuis. Om de aanwezigheid van die ongewenste stoffen terug te dringen, volstaat filteren niet. “We moeten komen tot een ketenaanpak, waarbij we kijken naar elke schakel in het proces: de ontwikkeling van medicijnen door de farmaceutische industrie, het voorschrijfgedrag van dokters, het afleveren door apothekers, het gebruik bij patiënten, de afvalverwerking en uiteindelijk de afvalwaterlozing”, zegt Dirk Halet, strategisch coördinator bij het Vlaams Kenniscentrum Water (Vlakwa).

De uitdaging - de kans

“We kunnen veel leren over de gezondheid van onze maatschappij door te kijken naar de gezondheid van onze waterlopen. Elk medicijn dat we nemen, vinden we terug in het water”, steekt Dirk Halet van wal. Daar is veel over te zeggen. Elk jaar slikken vier miljoen landgenoten antibiotica. Die komen allemaal in het afval- en oppervlaktewater terecht, waarna ze via het drinkwater of via de voedselketen opnieuw en ongevraagd in ons glas of op ons bord belanden. Dat vreet aan onze resistentie tegen ziektes en dus zouden we antibiotica uit het milieu moeten houden of halen. Hormoonverstorende stoffen in het water werken dan weer in op de biodiversiteit, een pijnstillertje en ontstekingsremmer als diclofenac ondergraaft onze nierfuncties en van veel stoffen hebben we er nog geen idee van wat de impact is. Beter – en goedkoper – dan die medicijnresten uit het water te halen, is zo veel mogelijk verhinderen dat die erin komen.

“De vermeden kosten kunnen we bovendien investeren in een verbeterde leefomgeving. Die positieve spiraal is de inzet van de Green Deal Duurzame Zorg.” Ook voor geneesmiddelen in het afval- en oppervlaktewater geldt: voorkomen is beter dan genezen. En dus beginnen we bij de eerste schakels van de ketting.


SCHAKEL 1:
De organisatie van ons gezondheidssysteem

De zoektocht naar hefboomen om ervoor te zorgen dat er op het einde van de ketting geen geneesmiddelen meer in het afvalwater zitten, leidt tot aan de fundamenteën van ons gezondheidssysteem zelf. Dirk Halet: "Vandaag gaat 98 procent van onze inspanningen naar genezen en amper twee procent naar preventie. Dat is ons mentaal model van hoe we onze gezondheidszorg organiseren en waarbij we medicijnen zien als een gemakkelijksoplossing om allerlei lifestyleziekten te bestrijden. Als je ziet hoeveel bloedsuikerverlagers, bloeddrukverlagers, cholesterolverlagers, antidepressiva... we slikken. Veel heeft te maken met een ongezonde manier van leven. Moeten we vanuit die wetenschap geen lans breken voor een ander financieringsmodel van het gezondheidssysteem waarbij we niet uitgaan van het aantal ziektebedden die je vult of het aantal patiënten dat je geneest, maar van het aantal mensen dat gezond is? Met het H2O50-transitietraject verkennen we die systemische grenzen, want daar kunnen we een kwantsprong maken om ervoor te zorgen dat er minder farmaceutische afvalstoffen in het water terechtkomen."

SCHAKEL 2:
De productie van geneesmiddelen

Wat kan de farmaceutische industrie doen om meer watervriendelijke, ecologische geneesmiddelen te ontwikkelen? Prioriteit is natuurlijk dat geneesmiddelen gezondheid bevorderen met zo weinig mogelijk bijwerkingen – en het liefst met een minimale impact op het milieu. "Daarvoor zitten we met hen rond de tafel in het kader van de Green Deal Duurzame Zorg", zegt Dirk Halet. "Samen met onder andere experts uit de afvalwaterzuiveringssector willen we kennis delen en kijken we waar de farmaceutische sector tegenaan loopt en hoe we daar oplossingen voor vinden. En zeker, er is een spanningsveld tussen de belangen van de verschillende partijen. Maar het is allerminst een oproep om via wetgeving normen en limieten op te leggen, dat zou enkel maar vertragend werken. Als we kunnen, blijven we het best zo ver mogelijk weg van wetgeving. Beter is om draagvlak van onderuit te creëren en samen te werken."

SCHAKEL 3:
Het voorschrijfgedrag van artsen

Welke en hoeveel medicijnen artsen patiënten voorschrijven, is vanzelfsprekend ook een hefboom. Maar wat met de therapeutische vrijheid? "Finland is een mooi voorbeeld van hoe het kan. Als verschillende geneesmiddelen even performant voor de gezondheid zijn, kun je als arts heel bewust kiezen voor die met de minste impact op het milieu. Dat is ook een van de zaken die we willen aanpakken, want dat soort kennis is beperkt of onbestaande bij voorschrijvers. Daar ligt uiteraard een belangrijke taak voor ons weggelegd: de farmaceutische sector, de zorg- en de watersector zijn erg verschillende werelden. Wij moeten inzichten van alle belanghebbenden omzetten in een taal die iedereen begrijpt."

SCHAKEL 4:
Het gebruik door patiënten

Ook de patiënten hebben hun rol te vervullen door hun gebruik beter af te stemmen op de effectieve nood. Apothekers, dokters, overheden... kunnen hier een sensibiliserende rol opnemen om zo veelverbruik in te dijken.

IN HET KORT

Vlakwa, het Vlaams Kenniscentrum Water, is opgericht om de samenwerking tussen ondernemers, onderzoekers en overheden te stimuleren met het oog op het versnellen van de innovatie en implementatie van wateroplossingen. Dirk Halet: "Om te komen tot fundamentele oplossingen focussen we ons niet op symptoombestrijding, maar richten we ons op de oorzaak van het probleem."

“Bijkomende stappen nemen om geneesmiddelen in het afvalwater te beperken”

Een groot ziekenhuis zoals het UZ Leuven, dát moet een van de grootste ‘bronnen’ zijn van (resten van) geneesmiddelen in het afvalwater, niet? “Dat zou je inderdaad verwachten, maar zo eenvoudig is het niet”, zegt milieuoördinator Herman Devriese. “De meeste medicijnen worden thuis genomen of in een fase na het ziekenhuis.”

Met 28 dienstjaren bij UZ Leuven op de teller heeft bio-ingenieur Herman Devriese “al heel wat watertjes doorzwommen” als het gaat over afval en afvalwater. “In die tijd heb ik veel ten goede zien evolueren. Drie decennia geleden zag men de riolering en afvalwater gewoon als een transportmedium waarin werkelijk alles werd afgevoerd. De medische beeldvorming maakte nog gebruik van fixeer en ontwikkelaar. Daar zit veel zilver in en dat werd gewoon geloosd. Ook heel wat vloeibaar laboratoriumafval ging nog de riolering in. Gelukkig is het besef gegroeid dat ons ecologisch systeem die manier van handelen niet kan dragen. Sindsdien halen we heel wat afvalsoorten uit het afvalwater en zamelen ze selectief in. Ook aan de bron zien we een gunstige evolutie: waar we vroeger bijvoorbeeld enkele centiliters nodig hadden van een staal om analyses te doen in het laboratorium, volstaan vandaag vaak enkele tienden van milliliters. De eerlijkheid gebiedt me te zeggen dat onze schaalvergroting er wel voor zorgt dat een deel van deze daling teniet wordt gedaan door het feit dat we nu eenmaal veel meer analyses doen.”

Een eigen afvalwaterzuiveringssysteem heeft UZ Leuven niet. “Ons water komt in de centrale riolering van Leuven en wordt gezuiverd door Aquafin. Let op, we nemen dagelijks monsters en analyseren maandelijks ons afvalwater. Tot vorig jaar heeft UZ Pellenberg wel een eigen waterzuivering gehad, maar hoe kleiner de installatie en de afvalwaterstroom, hoe gevoeliger het systeem is voor schommelingen. Bovendien, ook al mogen we wel wat kennis rond afvalwaterzuivering in huis hebben, het is niet onze core business. Voor de campus Gasthuisberg zou ik een eigen waterzuivering potentieel wel zien zitten. Naast het feit dat je een installatie zou kunnen bouwen die rekening houdt met ons specifiek afvalwater, zouden we dan bijvoorbeeld een stukje circulariteit kunnen inbouwen en een deel van de keten sluiten door water te hergebruiken. Het zou ook zorgen voor een groter verantwoordelijkheidsbesef: als je weet dat het afvalwater dat je produceert, de bron is van het water dat je later terug nodig hebt, spring je daar toch voorzigtiger mee om.”

Welke stoffen komen er vanuit het ziekenhuis in het afvalwater?

“Voor veel zaken gaat het de goede kant uit. Zo is de hoeveelheid zware metalen nog maar een honderdste van een 25 jaar geleden. Dat is een spectaculaire daling, maar daar zitten we stilaan aan de limiet van wat kan. Voor andere, chemische, stoffen moeten we kijken voor welke het relevant is om ze uit het water te halen en welke



“Drie decennia geleden zag men de riolering en afvalwater gewoon als een transportmedium waarin werkelijk alles werd afgevoerd”

parameters we hanteren. Als we het hebben over de ecotoxiciteit van hormoonverstorende stoffen (chemische componenten die vergelijkbaar zijn met die in de anticonceptiepil maar dan wel schadelijker) is het terecht dat er maatregelen moeten komen. Wel is het heel moeilijk, zeg maar onmogelijk, om het onderscheid te maken tussen wat wij als ziekenhuis in het afvalwater brengen via onze technieken en labo's, wat onze patiënt in het systeem brengt (daar komt het voorschrijfgedrag en de samenstelling van geneesmiddelen om de hoek kijken) en wat de bezoekers en patiënten op consultatie in het systeem brengen. Hoe dan ook is het niet zo dat het afvalwater uit het ziekenhuis qua ecotoxiciteit grote afwijkingen vertoont ten opzichte van huishoudelijk afvalwater. Zelfs de hoeveelheid residu van geneesmiddelen in ons afvalwater is niet veel hoger dan in gewoon huishoudelijk afvalwater."

"Natuurlijk zijn er wel bepaalde soorten van geneesmiddelen en chemische stoffen waarvan we proportioneel grote hoeveelheden gebruiken en lozen. Dat is logisch: contrastvloeistoffen voor radiologische analyses liggen niet meteen bij iemand thuis. Dat geldt ook voor de stoffen die we gebruiken bij chemotherapie. Wel is het zo dat het grootste gedeelte ervan na de toepassing niet vrijkomt in het ziekenhuis."

Hoe bedoel je?

"De regel is nu dat wij mensen relatief snel terug naar huis laten gaan. Stel dat we die producten uit de baxter van een chemotherapie hier willen opvangen, dan moet iedereen hier na de behandeling minstens eenmaal naar het toilet zijn geweest. Als we daarvoor kiezen, moeten wij de capaciteit van onze wachtkamers verdubbelen of zelfs driemaal zo groot maken. In de praktijk scheiden de patiënten die stoffen dus thuis uit, waardoor het deel uitmaakt van de huishoudelijke afvalwaterstroom. Een alternatief is dat we de mensen een plasopvangsysteem meegeven waarbij ze hun urine kunnen opvangen en er een poedertje bijdoen zodat het vast wordt en het bij afval ter verbranding kan. Zolang we geen alternatieven hebben die biologisch afbreekbaar zijn, is dat de enige oplossing."

"Ook wetenschappelijk is er nog een lange weg te gaan. De kwalijke impact van een aantal hormoonverstoorders staat niet ter discussie, maar of diclofenac (de actieve stof in onder andere Voltaren) de kwalijke naam verdient die het heeft, is al minder duidelijk. Wat nog moeilijker in kaart te brengen is, is het cocktaileffect: verschillende stoffen kunnen interageren in het afvalwater, waarbij het niet duidelijk is wat de impact van dat eindresultaat is. Toch neemt dit niet weg dat we nog bijkomende stappen moeten nemen om de hoeveelheid geneesmiddelen in het afvalwater verder te beperken."

Wat kan de Green Deal Duurzame Zorg opleveren?

"Een centrale vraag is hoe belangrijk wij het leefmilieu vinden ten opzichte van de directe gezondheid van de mensen. Hoeveel is ons dat waard? Om daarop een antwoord te formuleren, is de Green Deal een heel goed idee. Niet alleen wij, maar iedereen die een rol speelt in de keten – van designer van farmaceutische stoffen, over ziekenhuizen en artsen tot afvalwaterzuiverings-experten – denkt er samen over oplossingen."

"Er zijn ook maatschappelijke keuzes mee gemeid. Je zou ervoor kunnen kiezen om al die stoffen op het einde van de riolering uit het afvalwater te halen. Voordeel is dat je dan niet alleen naar ziekenhuizen kijkt, maar naar alle bronnen. Nadeel is dat daar een prijs tegenover staat. Zijn wij bereid om meer te betalen voor onze afvalwaterzuivering (lees: ons drinkwater)? Trouwens, ook dan zullen we nog zoveel mogelijk de bron moeten beperken."

Zelf ook het voortouw nemen op vlak van de ecologische transitie van jouw sociale onderneming? Ontdek ons aanbod aan hands-on vormingen rond 'Eco-leiderschap' op www.groeilabz.be/eco-leiderschap!



Zorgsector vragende partij voor beter afvalbeheer

De gezondheidszorg is een van de grootste producenten van bedrijfsafval in Vlaanderen. Het overgrote gedeelte van dat afval (84 procent) komt in verbrandingsovens terecht. Dat kan beter, vindt ook de gezondheidssector zelf. “De vraag naar oplossingen groeit”, zeggen Astrid De Man en Maarten De Groof van OVAM. “De Green Deal Duurzame Zorg biedt daarvoor een geschikt platform.”

Astrid De Man en Maarten De Groof merken op dat ze het belang van een goed beheer van materialen en afvalstromen niet moeten verdedigen in de zorgsector. “Integendeel, de afgelopen tijd krijgen we veel vragen, omdat de zorginstellingen meer willen doen dan wat wettelijk verplicht is. Ze zien dat ze heel veel ‘mooie’ afvalstromen (zuivere kunststoffen, metalen voorwerpen die eenmaal gebruikt zijn...) weggooien in plaats van te recyclen.”

Lange tijd stond die problematiek niet zo scherp op de radar. “Het bleef wat ondergesneeuwd vanuit de idee dat volksgezondheid en hygiëne voorgaan op het vermijden van afval en het selectief sorteren.” Het inzicht is gegroeid dat het een het ander niet uitsluit.

Sneller actie ondernemen

Winst valt er vooral te halen in het selecteren en recyclen van niet-risicovol medisch afval (NRMA). “Het NRMA, zoals schorten en verpakkingen, komt net als huishoudelijk afval in reguliere verbrandingsovens terecht. Dat is niet het geval voor risicovol medisch afval (RMA) zoals gevaarlijke stoffen of bloed: dat valt onder de ADR-wetgeving en gaat met veilige transporten allemaal naar een speciale oven van Indaver – een dure affaire.”

Dat er winst te halen valt, is voor elke partij duidelijk. Hoe de zorgsector dat het meest efficiënt doet, daar kan de Green Deal voor inzichten en hefboomen zorgen. “De ambitie van OVAM en de Green Deal is om minder afval te verbranden en de samenwerking tussen de verschillende schakels in de keten te promoten zodat de hele sector de *best practices* kent en kan implemente-

ren. Er zijn heel veel uitdagingen en afval staat wellicht niet bij elke zorginstelling bovenaan de agenda, maar door van elkaar te leren kunnen we sneller actie ondernemen. Dat is efficiënter dan alles zelf uit te zoeken.”

Uitwisselen van ideeën

Die manier van (op vrijwillige basis) samenwerken – hét fundament van de Green Deal – bewijst al voor de start zijn nut. “We zijn al begonnen met het uitrollen van een van de acties die we willen uitvoeren in het kader van de Green Deal. De afval- en de zorgsector brengen we samen in heel dynamische vergaderingen met veel interactie. Het is opvallend hoe moeiteloos de agenda volloopt en hoe alle partijen ervaringen uit de praktijk en ideeën uitwisselen.” Dat overleg leidt tot concrete acties. “Door duidelijk te maken wat er in een specifieke ziekenhuiscontext wel en niet in PMD-zakken mag, is het aantal zakken dat gebruikt wordt bij een operatie gehalveerd. Door beter te selecteren wat we kunnen recyclen, vermindert het restafval dat verbrand wordt.”

IN HET KORT

De Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij (OVAM) legt zich toe op het duurzame beheer van afval en materialen in Vlaanderen. “Wij zijn voor de Green Deal Duurzame Zorg niet alleen betrokken bij het thema ‘Materialen & Afval’, maar ook bij ‘Geneesmiddelen in water’ en ‘Klimaat & Infrastructuur’. Zo willen we het pas afgesloten asbestprotocol voor de zorg, dat erop gericht is om asbest versneld uit gebouwen te halen, koppelen aan de Green Deal.”

Karine Van Doorselaer, professor aan het Departement Productontwikkeling van de Universiteit Antwerpen zal deelnemen aan de inspiratiekamer Materialen & Afval op het symposium ‘Op weg naar de Green Deal Duurzame Zorg’. Wij geven tien exemplaren weg van haar boek *Klimaatbewust consumeren - maak zelf het verschil*. Stuur een mailtje naar peter.vandenbroeck@verso-net.be om kans te maken.

Zorg Leuven werkt met circulaire bedrijfskledij

“We geven de wereld een duwtje in de goede richting”

Bij de lancering van de Green Deal Circulair Aankopen in 2017 twijfelde Zorg Leuven niet. De welzijnsorganisatie tekende er meteen op in en ging grondig te werk met de verkregen subsidies. Vandaag is hun werkkledij circulair en blikken ze tevreden terug. “De opgedane kennis hebben we intussen al in tientallen andere dossiers kunnen hergebruiken”, zegt diensthoofd Aankoop & Logistiek van Zorg Leuven Christiane Klewais fier.

Tot en met de bindingen van de stoffen in het weefproces: Zorg Leuven laat vijf jaar geleden bij de omslag naar een circulair aankooptraject van bedrijfskledij helemaal niks aan het toeval over. “Om de gerecycleerde stoffen te weven hebben we gekozen voor een keperbinding. Daarbij worden, in tegenstelling tot bij klassieke bindingen, meerdere draden samengeweven. Dat geeft een glad, satijnachtig effect, en het zorgt ervoor dat de gerecycleerde stoffen een sterker resultaat vormen en langer meegaan”, legt diensthoofd Christiane Klewais uit. Deskundige aankoop en dossierbeheerder Siska Dutillieux treedt haar bij: “We wilden vooral niet inboeten op de kwaliteit van de werkkledij. Dat was altijd een belangrijke vereiste. De nieuwe samenstelling van de circulaire vezel voelt veel aangenamer dan de klassieke katoenvezel. We krijgen intern positieve feedback: het is lichter en zachter. Zo neem je mensen snel mee in het verhaal, als hun comfort er wel bij vaart. Wat we op dat moment niet wisten, was of die stof lang mee zou gaan. Dat was dus een sprong zonder garantie, maar vandaag zien we dat de kledij al een aantal jaar oud en nog lang niet versleten is.”



“Als pionier is ruggensteun cruciaal”

Christiane Klewais

Kennis en expertise

Dat mooie resultaat was een werk van lange adem. “We hebben de belangrijkste kennis- en expertisecentra van de sector geraadpleegd en hun adviezen gebundeld om een volledig plaatje van de mogelijkheden te krijgen. Onze bedoeling was om de nieuwe technologische innovaties, die bewezen effectief en betaalbaar waren, in te zetten met het oog op het reduceren van de hoeveelheid bedrijfskledij, het verlengen van de



*“De nieuwe
samenstelling
van de circulaire
vezel voelt veel
aangenamer
dan de klassieke
katoenvezel”*

gebruiksduur, de optimalisatie van het hergebruik en de recyclage, en het reduceren van de *virgin input* bij de productie”, vertelt Christiane.

Marktprospectie

Om daarvoor bij de juiste deuren aan te kloppen, deden ze een grondige marktprospectie en -analyse. Van de grondstofontginner tot de gebruiker: Zorg Leuven wil dat elke schakel in de levenscyclus van hun bedrijfskledij zo duurzaam mogelijk met het materiaal omspringt. “De wasserij, de confectioneurs, de weverijen, de spinnerijen... We hebben heel de keten van de levenscyclus van de bedrijfskledij geanalyseerd en bevraagd met begeleiding van experts. Op die manier hebben we, rekening houdend met de status quo van de kennis op dat moment, en met wat wij konden realiseren, wat betaalbaar was, het beste uit de aanbesteding gehaald.”

Meerwaarde

Die omslag naar circulair aankopen vergde de nodige inspanningen, maar later kon Zorg Leuven wel de vruchten van hun arbeid plukken. “Het is een serieuze investering in tijd en middelen geweest, dat klopt. De voorbereiding en de selectie van het aanbestedingstraject hebben zeker drie maanden extra gekost, maar het was natuurlijk nieuwe materie. Zo kwamen we later niet voor verrassingen te staan. Bovendien haalden we die tijd later ruimschoots in doordat de beoordeling en de implementatie veel vlotter verliepen. De opgedane kennis en uitgewerkte clausules hebben we intussen al in tientallen andere dossiers kunnen hergebruiken. Op die manier hebben we dus zeker een meerwaarde gerealiseerd.”

Ruggensteun

Zoals ieder veranderingstraject riep ook dit in eerste instantie de nodige weerstand op, maar het lukte Christiane en haar team om te overtuigen. “We gingen ervan uit dat we niet die impact hadden om speciaal voor ons innovatieve oplossingen te laten ontwikkelen, maar we merkten wel dat de producenten hun aanbod aanpasten en dat ondernemers en aanbesteders ons voorbeeld volgden. Gelukkig genoten we steun van het topmanagement en gaven zij ons na motivering telkens hun fiat. Tenslotte zijn we pioniers: dan moet je ruggensteun hebben, dat is cruciaal.”

Zorg Leuven heeft zo, naast haar eigen transformatie, ook elders enkele zaadjes geplant voor een circulaire toekomst. “Duurzame innovatie zit in ons DNA. Wij alleen gaan de wereld niet veranderen, maar we merken dat we dat uiteindelijk toch gedaan hebben samen met alle betrokkenen, of we hebben toch in ieder geval een duwtje in de goede richting gegeven.”

Zorg Leuven zal ook aanwezig zijn op het symposium 'Op weg naar de Green Deal Duurzame Zorg'. Je kunt hen ontmoeten in de inspiratiekamer 'Materialen & Afval'.



ProVeg wijst de weg naar de eiwitshift

“Workshops op maat van elke grootkeuken”

De Green Deal laat zich op elk vlak voelen: ook de social profit zal op termijn minder vlees en meer plantaardige alternatieven moeten eten. Om die eiwitshift succesvol in te zetten, rekent Verso dit najaar op de expertise van ProVeg, het vroegere EVA vzw.

Met theoretische en praktische workshops in Antwerpen, Leuven en Gent wil Verso de chefs in verschillende zorginstellingen klaarstomen voor de eiwitshift. De workshops zullen zich specifiek op grootkeukens richten. “Een berg inspiratie: daar mogen de chefs zich aan verwachten”, vertelt Laura Delaere (34), Food Service Strategist voor grootkeukens bij ProVeg. “Want of iemand al dan niet voor plantaardig kiest, hangt uiteindelijk nog altijd af van de smaak en de presentatie van een gerecht. En in de grootkeukens merken we vooral heel veel nood aan goede recepten, die toepasbaar zijn op hun eigen realiteit.”

Nulmeting

De beperkte budgetten, enorme hoeveelheden en lange duur dat het eten warm moet blijven, stellen grootkeukens voor specifieke uitdagingen. Daarbovenop is het publiek dat het eten geserveerd krijgt, vaak ouderen en kinderen, kieskeurig. “We maken van elke keuken op voorhand een individuele nulmeting: voor hoeveel mensen koken ze? Is het een warme of koude lijn? Welke vegetarische producten gebruiken ze nu al? Welke gerechten zijn populair? Is het keukenpersoneel gemotiveerd om vegetarisch te koken of moeten we daar extra aandacht aan be-

steden? Op basis daarvan selecteert onze chef op voorhand een heel aantal recepten en dan gaan we echt individueel met de keukenploeg aan de slag. Zo werken we op maat van elke grootkeuken. Na de workshop heeft elke deelnemer trouwens nog recht op een uur individuele begeleiding.”

Nutritionele waarde

Bovendien proberen we op de hoogte te blijven van de nieuwste trends wat betreft plantaardige vleesvervangers. Zo geeft ProVeg nuttige tips om de *foodcost* te drukken en beschikken ze over massa's productinformatie. “Alle gerechten en producten die we aanbevelen, laten we op nutritionele waarde controleren door gespecialiseerde diëtisten. Belangrijk, zeker voor het vaak kwetsbare publiek in de social profit.”

De helft tegen 2040

Toch is het niet de bedoeling om met het vinger-tje te staan zwaaien, wil Laura benadrukken. “We zeggen niet dat mensen geen vlees meer mogen eten, we zeggen dat we met z'n allen veel te veel dierlijke eiwitten consumeren. Dat is niet duurzaam en niet wenselijk. Niet voor onze planeet, maar ook niet voor onze individuele gezondheid. Onze missie is om er tegen 2040 voor te zorgen dat we de helft van onze eiwitten uit plantaardige producten halen. Elke grootkeuken die vaker vegetarisch kookt, draagt daar een steen aan bij.”

*“Of iemand al
dan niet voor
plantaardig kiest,
hangt af van
de smaak en de
presentatie van
een gerecht”*



Start to veggie!

Verso organiseert de vorming ‘Start to veggie voor chef-koks van grootkeukens’ op 17 november en 14 december 2022 van 13:30 tot 17:30 in Gent. Mogelijk worden de vormingen later nog herhaald in Antwerpen en Leuven. De prijs van de deelname bedraagt slechts €100! Verso past het verschil bij.

Schrijf je snel in via
[www.verso-net.be/
start-to-veggie-17nov](http://www.verso-net.be/start-to-veggie-17nov)



of

[www.verso-net.be/
start-to-veggie-14dec](http://www.verso-net.be/start-to-veggie-14dec)





Bruno De Maeyer pioniert circulair met NEKTARI vzw

“De Green Deal brengt heel wat opportuniteiten voor sociale ondernemingen”

Dat gevolgen van de Green Deal kansen bieden voor de social profit, heeft vzw NEKTARI goed begrepen. Het maatwerkbedrijf waagde onbevreesd de sprong naar circulair ondernemen en geldt vandaag als pionier. Gedelegeerd bestuurder Bruno De Maeyer deelt zijn visie.

De Green Deal heeft impact op alle aspecten van de productieketen. Ook op de verschillende afvalstromen. In de nasleep van de invoering van de Vlarema 8-wetgeving – die bepaalt dat bepaalde verpakkingen niet meer naar de verbrandingsoven mogen – zag NEKTARI vzw twee jaar geleden geen hindernissen, maar opportuniteiten toen hun klanten aanklopten met bezorgde vragen rond hun afvalverwerking. “Als maatwerkbedrijf bestaat een groot deel van onze activiteiten uit verpakken. Zowel onze klanten, vooral uit de ‘pharma medical device’- en ziekenhuiswereld, als afvalverwerkers zochten oplossingen om verschillende componenten van verpakkingen van elkaar te scheiden. We zagen dat als een mooie kans om met hen mee te evolveren. Zo zijn we begonnen met grote partijen, soms een duizendtal paletten, te ontpakken en rolden we in de circulaire economie. Ondertussen is onze activiteit in het circulaire verder uitgegroeid tot de verwerking van zo’n tiental afvalstromen, voornamelijk gericht op hoogwaardige kunststoffen die we ophalen bij bedrijven en ziekenhuizen. We verwerken het afval om er opnieuw granulaat van te maken, dat we weer verkopen aan producenten die gerecycleerde grondstoffen gebruiken in hun productie.”

Greenwashing

Iedereen ervan overtuigen dat circulair ondernemen de juiste keuze is, is gemakkelijk, zegt De Maeyer. Het wordt pas een uitdaging op het moment dat de portefeuille erbij komt kijken. “Iedereen is geïnteresseerd om afval uit de verbrandingsoven te redden of te vermijden dat afval in *landfills* terecht komt, maar als blijkt dat daardoor de huidige businessmodellen onder druk komen te staan omdat daar betaalde arbeid tegenover staat, wordt men vaak terughoudend. Uiteindelijk zullen producenten van materialen en producten hun verantwoordelijkheid moeten nemen en op zoek moeten gaan naar nieuwe businessmodellen die de kost aan het milieu incorporeren. Want verpakkingen ontpakken, bijvoorbeeld, vraagt soms meer tijd dan het verpakken zelf. Maar uiteindelijk willen de klanten daar in eerste instantie niet voor betalen: ‘verbrandingsoven in, ik betaal zoveel en ben ervanaf.’ De veranderende wetgeving op alle niveaus zal hierin de belangrijkste katalysator blijven. Nu zou de kost van verbranden nog drastisch omhoog moeten.”

Opportuniteiten

Onder het motto ‘moeilijk gaat ook’, is De Maeyer niet de man om bij de pakken te blijven zitten. Hij ziet opportuniteiten en oplossingen, die vzw NEKTARI met beide handen grijpt. “We onderzoeken een aantal disruptieve businessmodellen om weg te stappen van de traditionele manier waarbij de klanten betalen voor de arbeid die het verwerkingsproces mogelijk maakt. We bekijken waar we meerwaarde kunnen creëren door afvalstromen op de juiste manier te verwerken. Dat kan bijvoorbeeld door die zo zuiver mogelijk te houden. Vandaag worden veel afvalstromen nog

INERTARI



“Iedereen wil afval uit de verbrandingsoven redden, maar als blijkt dat daar betaalde arbeid tegenover staat, wordt men vaak terughoudend”



bij elkaar gegooid, waardoor het granulaat dat we eruit halen van de laagste kwaliteit is. Als we de ophaling en de verwerking zo zuiver mogelijk doen, kunnen we granulaat creëren dat zo dicht mogelijk bij het *virgin* materiaal aanleunt. We proberen de ideale samenstelling van dat granulaat te vinden en welk *virgin* materiaal in welk percentage we daaraan nog moeten toevoegen om een voldoende sterke grondstof af te leveren. Dat zijn redelijk innovatieve processen. Die kennis bouwen we enerzijds actief op binnen de organisatie en anderzijds werken we samen met partners als universiteiten, milieucoördinatoren en afvalverwerkers om die processen te optimaliseren.”

“Zoals altijd zullen we vanuit de social profit op zoek moeten naar niches”

“Een andere mogelijke optie voor zo’n nieuw businessmodel: vandaag zijn heel wat producten, zelfs na gebruik, nog in perfecte staat. Maar, omwille van de huidige manier van verkoop en aankoop, beschouwen we die als afval. Voor een aantal van zulke stromen zijn we samen met de producenten aan het bekijken of we, in plaats van die producten te verkopen, ze als service kunnen aanbieden. Dan wordt het bedrijf dat ze gebruikt nooit eigenaar en kunnen de producten perfect teruggenomen en herwerkt worden door de producent. Zo hou je stroom uit een afvalstroom. Het is ook in het kader van de huidige wetgeving interessant omdat de producent veel meer vrijheid krijgt om met z’n product verdere stappen te zetten. En het zorgt voor logistieke vereenvoudiging. Die modellen zijn weliswaar nog niet gangbaar: het vraagt tijd om alle neuzen in de juiste richting te krijgen en elke partij zijn *fair share* erbinnen te laten vinden.”

“Binnen enkele jaren zal de Europese wetgeving de export van gebruikt textiel naar een niet-OESO-land niet meer toelaten. Dat betekent dat er voor de social profit heel wat opportuniteiten zijn om de activiteiten die nu in bijvoorbeeld Marokko plaatsvinden, naar hier te brengen en hubs te creëren waar we textiel sorteren en er nieuwe dingen van maken.”

Niche

Op papier allemaal mooie vooruitzichten, maar er schuilt een adder onder het gras. De Maeyer: “Als social profit zullen we op zoek moeten naar bepaalde niches, bepaalde afvalstromen die voor de grote verwerkers niet interessant zijn. Ik zie nu al organisaties een paar miljoen op tafel gooien voor afvalverwerkende machines, daar kunnen we nooit tegen opboksen. En er gaan nog heel wat spelers de markt betreden. In die zoektocht zijn twee componenten heel belangrijk: ten eerste, lokale verankering. Transport kost geld en is niet duurzaam. Ten tweede: de afvalstromen ontdekken die voor grote spelers minder interessant zijn om op in te zetten. Maar dat wordt niet gemakkelijk.”

Wat doet Vlaanderen?

Het Vlaamse departement Werk en Sociale Economie heeft 1.000 extra klimaatjobs gecreëerd in de sector om maatwerkbedrijven te helpen inzetten op circulair en sociaal ondernemen verder uit te bouwen. De Maeyer: “Elk maatwerkbedrijf zal zich hierdoor vanuit een sterke lokale verankering met lokale bedrijven en overheden kunnen richten op re-use, re-manufacturing, recycling en dergelijke van lokale materiaalstromen. De circulaire economie is in meerdere opzichten nog zeer arbeidsintensief. Producten zijn in het verleden niet ontworpen om makkelijk ontmanteld, hergebruikt en/of verwerkt te worden. We hebben alle extra handen die we kunnen krijgen, nodig.”

**Meer info over deze ‘klimaatjobs’?
Contacteer sectororganisatie Groep
Maatwerk:
francis.devisch@groepmaatwerk.be**

Zorgsector kiest voor groen

Het ANB (Agentschap Natuur en Bos) engageert zich al langer voor het thema natuur en gezondheid, onder meer via de projectoproep 'Natuur in je buurt'. "En ook zorgvoorzieningen hebben de groene handschoen al langer dan vandaag opgenomen. Die dynamiek om meer kwaliteitsvolle natuur dicht bij de mensen te brengen is onze motivatie", zegt Myriam De Bie (Team Natuur en Maatschappij).

Dat natuur en gezondheid hand in hand gaan, is stilaan een open deur intrappen. "Niemand betwijfelt dat groen in de omgeving gezondheid en welbevinden gunstig beïnvloedt. Toen ANB in 2019 een projectoproep 'Natuur in je buurt' lanceerde rond het thema gezondheid, toonden de zorgcentra een enorme interesse om hun omgeving te vergroenen. Daarbij waren enkele projecten zoals AZ Groeninge uit Kortrijk (lees blz. 36) of het ZOL uit Genk, maar ook kleinere initiatieven", zegt Myriam De Bie.

Het *one health-principe*, zo wordt de samenhang tussen biodiversiteit, klimaat en gezondheid genoemd. Het een heeft invloed op het ander. Als de natuur de mens een dienst kon leveren, werd dat vroeger bekeken in economische termen van winst en groei. Myriam De Bie: "Nu leggen we veel meer het accent op de zogenaamde 'culturele ecosysteemdiensten', de niet-materiële opbrengsten van de natuur zoals gezondheid. Als wij met ANB zouden beslissen om mee te doen aan de Green Deal is het vanuit die filosofie: we moeten dringend de natuur dichterbij de mensen brengen, naar hun woon- en werkomgeving. In Vlaamse oren klinkt dat al snel als bloemperkjes en gladgeschoren gazons, maar voor ons gaat het over biodiversiteit – en daarvoor moet je niet kijken naar het 'mooie plaatje', maar ruimte laten om de natuur haar gang te laten gaan."

Het ANB helpt bij het inrichten van de natuur. "Zo overleggen we bijvoorbeeld met het VIPA (het Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden, lees blz. 35) dat de zorgvoorzieningen subsidieert voor hun gebouwen, maar daar de

omgeving nog niet structureel bij betreft."

Praktische gids

Een moeilijk aspect is het wetenschappelijk meten van het effect van natuur en biodiversiteit op gezondheid. "Er zijn duizenden studies en er komen er elke dag bij, maar ze benaderen het thema telkens vanuit een andere invalshoek, waardoor je moeilijk waterdichte conclusies kunt trekken. En laat de welzijns- en gezondheidssector nu net heel *evidence based* werken. Daar is nog veel werk aan de winkel, maar het is onze ambitie om mee te werken aan het opbouwen van dat bewijskader. Elke onderzoeksinstelling in Vlaanderen is momenteel bezig met dit thema. Als wij de relatie beter kunnen aantonen tussen natuur en gezondheid door de projecten op het terrein op te volgen, komt dat hoger op de agenda van artsen."

Met het INBO (het Instituut voor Natuur en Bosonderzoek in Vlaanderen) hebben we een analyse gemaakt van de projecten voor zorgvoorzieningen die al lopen. Dat resulteerde in een praktische oriëntatie- en inspiratiegids over de verwevenheid tussen het welzijn van mens en natuur. Daarin staan lessen uit de praktijk van vergroening in Vlaamse zorgcentra: wat zijn de drempels? Hoe kun je ermee aan de slag? ... Het zijn handvatten die zorgcentra toelaten hun projecten te definiëren en dankzij de gedeelde ervaringen snel op te schalen."

IN HET KORT

De focus van het ANB, het Agentschap Natuur en Bos, ligt op de natuur en biodiversiteit in Vlaanderen. Denk daarbij gerust aan grote natuur- en bosgebieden, maar "denk vooral ook aan natuur veel dichterbij: in onze woon- en werkomgeving. En aan de heilzame effecten van groen op onze gezondheid en ons welbevinden", zegt Myriam De Bie.



De zorgnatuur van Sint-Kamillus

“Een gesprek in de natuur is heel anders dan aan een bureau”

“Hier zijn geen gesprekken, geen analyses, geen radiolawaai. Alleen open ruimte en plaats voor mezelf.” Jan laat zijn blik dwalen over het weidse landschap. Hij is patiënt van Zorggroep Sint-Kamillus en komt zo vaak hij kan naar de stilteplek van campus Krijkelberg in Bierbeek. Natuur maakt hier deel uit van de therapie.

Zorggroep Sint-Kamillus begeleidt jaarlijks zo'n 900 patiënten die psychiatrische zorg nodig hebben. De hoofdcampus van Zorggroep Sint-Kamillus ligt in Bierbeek, op een boogscheut van Leuven, midden in het groen. En dat is geen toeval. “Wij helpen mensen met een psychische kwetsbaarheid”, zegt communicatiemedewerker Veerle De Bent. “Mensen die het moeilijk hebben. En als je het moeilijk hebt in je hoofd, dan doet het deugd om naar buiten te gaan. De natuur in. Al is dat maar voor een korte wandeling op ons eigen domein. Mensen verblijven hier enkele weken tot maanden, sommigen zelfs jaren. Dan is voldoende groen heel belangrijk.”

Daarom nam Sint-Kamillus in 2021 deel aan de vergroeningscampagne ‘Natuur met zorg’ van het Regionaal Landschap Dijleland. Er kwam een bloemenweide op de campus, de oude boomgaard werd in ere hersteld, en boven op de Krijkelberg richtte lokaal kunstenaar Ad Wouters een fraaie stilteplek in. Hij plaatste samen met patiënten en vrijwilligers achttien stenen sokkels in de grond, in de vorm van een hart. Het uitzicht over de streek en de skyline van Leuven is er prachtig.

“Een horizon”

Veerle: “Onze patiënten hebben er soms nood aan om even alleen te zijn of om in alle rust een gesprek te voeren met een begeleider. Hier kan dat in de stilte van het landschap en de natuur. Een heel andere ervaring dan een gesprek aan een bureau in een lokaal.”

Dat vindt ook Matthew, een patiënt die zich genesteld heeft op het bankje. “De stilteplek biedt me letterlijk en figuurlijk een horizon, een perspectief”, zegt hij. “Dat is voor mij belangrijk tijdens mijn opname.”

Verpozen, ruimte en stilte, dat is wat veel patiënten nodig hebben. Maar zelf de handen uit de mouwen steken is misschien nóg belangrijker. Dat wisten de Broeders van Liefde al toen ze in 1932 het centrum openden, want ze bouwden meteen ook een statige boerderij. Die is nog volop in gebruik. De patiënten telen er samen met atelierbegeleider Raf groenten en fruit op de velden, in de serres en in de boomgaard. De boerderijdieren zorgen voor meer dan wat afleiding. Patiënte Maai gaat graag op wandel met de ezels. “Tijdens het wandelen, voel ik me diep begrepen”, zegt ze. “De dieren voelen je energie en je pijn. Ze aanvaarden dat.”

Vijftig lammetjes

De boerderij kreeg er net een heel pak vrolijke dieren bij. De schapen hebben gelammerd, goed voor liefst vijftig speelse lammetjes. Raf heeft er zijn handen mee vol maar hij krijgt de hulp van de patiënten. “Ze helpen bij de dagelijkse verzorging, zoals het voederen en mesten. Tijdens de periode van het lammeren, komen ze geregeld polshoogte nemen en als dat nodig is helpen

A man with short hair and glasses, wearing a dark jacket, is sitting on a bed of straw in a barn. He is smiling and holding a white lamb in his arms. Several other white lambs are scattered around him on the straw. The background shows a white brick wall and a window with a wire cage hanging from the ceiling.

“We hebben onze handen meer dan vol als er lammetjes zijn. Gelukkig helpen de patiënten graag”



ze bij een moeilijke bevalling. Ze zorgen er ook voor dat de lammeren hun eerste biestmelk krijgen en helpen de navels te ontsmetten. Een ooi kan maar drie lammetjes zogen, dus als er een vierling wordt geboren, moet er eentje naar onze lammerenbar. Daar leren onze patiënten de lammetjes drinken van een kunstspeen.”

“De patiënten nemen de zorg voor de dieren op, op een moment in hun leven dat ze zelf erg afhankelijk zijn van anderen. Dat geeft een enorme boost aan hun zelfvertrouwen. Dieren kijken zonder vooroordelen. Wat je hen geeft, krijg je driedubbel terug.”

Het werk is ook een vorm van arbeidszorg. “Want werken geeft structuur en verantwoordelijkheidszin”, weet Veerle. “Zo is het boerderijwerk ook een stap naar een leven buiten de hulpverlening, terug naar de samenleving. De groenten vinden hun weg naar de buurtbewoners, lokale handelaars en restaurants. Aan het onthaal van onze campus staat er ook een boerderijkraampje dat elke week wordt gevuld. Meestal met groentjes, soms ook met kleurige bloemen of kamerplanten. Altijd vers van ’t veld. Als ik nog niet weet wat ik ’s avonds

zal maken om te eten, snuister ik tussen het aanbod van de dag. Paprika’s, tomaten, prei, courgetten, pompoen... Keuze genoeg.”

Volkstuinen

Aan de rand van Heverleebos legde stad Leuven zopas 48 volkstuintjes aan, op een terrein van het Psychiatrisch Verzorgingstehuis (PVT) Salvenbos van Sint-Kamillus. Hier wonen patiënten met een langdurige gestabiliseerde psychiatrische kwetsbaarheid. De volkstuintjes zijn voor hen meer dan een bezigheid. “De tuintjes zijn er niet alleen voor onze patiënten, ook buurtbewoners en andere Leuvenaars kunnen intekenen. Eerst organiseert vzw VELT nog een opleiding voor de kersverse volkstuinders, zodat ze met kennis van zaken ecologisch tuinieren. Het is fijn voor de bewoners om eens andere mensen te ontmoeten dan hun eigen familieleden. Hopelijk wordt het een vruchtbare samenwerking.” De Nationale Boomgaardstichting legde ook een fruitboomgaard aan achter het tuintjescomplex. Sint-Kamillus droomt alvast van een feestelijk zomer-oogstfeest, samen met de bewoners en de buurt.

Klaar voor de volgende sprong

“De 13 klimaatengagementen uit 2017 kun je gerust zien als een soort Green Deal Duurzame Zorg avant la lettre”, zegt Hannah Bohez, beleidsadviseur bij VIPA. Om maar te zeggen: de bekommernis is niet nieuw. De actiegedrevenheid van VIPA is dat evenmin. “Nu staan we klaar voor de volgende sprong.”

Korte flashback. In 2017 worden dertien klimaatengagementen ondertekend. Daarin beloven acht koepelorganisaties, het VIPA, het Vlaams Energiebedrijf (VEB) en het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin te streven naar een jaarlijkse energiebesparing van 2,09 procent. Op een heel breed front wordt gewerkt aan CO2-reductie en energie-efficiëntie. VIPA neemt daarbij samen met het VEB het voortouw, onder meer met tools zoals de gratis energiescan. “Met die energie-audits op maat komen heel gerichte maatregelen bovendien”, zegt Hannah Bohez. “Daarmee kunnen de voorzieningen een beroep doen op subsidies en andere ondersteuning die door het VEB en VIPA uitgewerkt zijn.”

De resultaten zijn positief, maar het kan nog beter. “Eind 2021 hadden we ongeveer dertien procent van de zorgsector bereikt, daar zit dus nog heel wat groeipotentieel. De grootste uitdagingen zien we bij ouderenvoorzieningen en kinderopvang. Ook worden we geconfronteerd met het permanente grote energieverbruik binnen woonzorgcentra en ziekenhuizen, waar het zaak is om fossiele energie zo snel mogelijk uit te faseren en een goede *business case* te realiseren van een ziekenhuis volledig op hernieuwbare energie.”

Vliegwiel

De Green Deal ziet het VIPA als een vliegwiel dat nog meer schwing kan brengen, nog meer concrete acties kan genereren. De acties reiken verder dan energie en CO2-reducties: “Ook operationele zaken zoals het vergroenen van

de vloot auto’s van de thuisverpleegkundigen is een grote problematiek in Vlaanderen met zijn versnipperde stedenbouw. Ook klimaatadaptieve vraagstukken liggen voor, hoe verzekeren we bijvoorbeeld veerkrachtige hittebestendige zorgvoorzieningen? Idem dito met de enorme en moeilijk te sorteren afvalberg die de sector genereert, ook dat lost niemand alleen op. Daar moeten we inzetten op een mix van samenwerkingen en technische innovaties.”

Personeelskrapte is struikelblok

“Struikelblok is voor een deel het personeelstekort (inclusief de managementcapaciteit): om te schakelen heb je toch wat expertise rond duurzaamheid of klimaat nodig, maar als je kampt met krapte in je *core business* is dat logischerwijze niet altijd de eerste zorg. De uitdaging is dan ook om samenwerkingen aan te gaan die zo veel mogelijk ontzorgen.”

In de samenwerkingen die de ruggengraat zullen vormen van de Green Deal Duurzame Zorg ziet VIPA een dergelijk potentieel. “De kunst zal erin bestaan de kansen echt vast te pakken met de verschillende partners. Toegepast op die personeelskrapte zou je als zorgvoorziening bijvoorbeeld een samenwerking kunnen verkennen met een partner als het Steunpunt Duurzaam Wonen en Bouwen of de Energiehuizen.”

IN HET KORT

Het VIPA (het Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden) subsidieert de bouw of de renovatie van duurzame, toegankelijke en betaalbare gebouwen voor de welzijns- en zorgsector in Vlaanderen. “We hanteren al sinds 2003 duurzaamheidscriteria als voorwaarde voor subsidies en er zijn al flink wat stappen gezet, maar er is nog heel veel groeipotentieel”, zegt beleidsadviseur Hannah Bohez.



Duurzaamheid staat centraal in bouw AZ Groeninge

Witte jassen in een groen ziekenhuis

Een gezondheidsdorp, niet zomaar een ziekenhuis. Rond dat visionaire concept werden de plannen voor het Kortrijkse fusieziekenhuis AZ Groeninge uitgetekend. Maximaal inzetten van duurzame technieken en respect hebben voor de omgeving zijn daarbij evidenties.

Een nagelnieuw ziekenhuis – correctie: gezondheidsdorp! – bouwen, is een kwestie van decennia. “Maar het is vooral een unieke kans”, zegt Petra Archie, directeur Patiëntenzorg. (rechts op de foto) “AZ Groeninge is in 1999 ontstaan uit de samensmelting van vier algemene ziekenhuizen die elk in het centrum van Kortrijk lagen. Om duizend bedden op één locatie te krijgen, moesten we dus uitwijken naar de rand van Kortrijk. Toen de blik in de richting van de groen- en landbouwzone naast het Kennedybos ging, was de eerste reactie: ‘Al dat beton, dat past hier in deze groene long toch niet?’”

Besparing van 1.550 ton CO2 per jaar

En dus werd er om te beginnen gekozen voor laagbouw, zodat het gebouw zoveel mogelijk opgaat in de omgeving. Duurzaamheid dicteerde de keuzes in de bouwtechnieken: 4.850 zonnepanelen dekken vijf procent van het jaarlijks energieverbruik. Dat lijkt bescheiden, maar als je weet dat het ziekenhuis 18.500 MWh elektriciteit per jaar verbruikt, evenveel als 5.300 gezinnen, dan dikt het resultaat aardig aan. De groendaken waar de zonnepanelen opstaan, vormen een extra natuurlijke isolatielaag en temperen onder meer het hitte-eilandeffect. Bovendien vormen

groendaken natuurlijke buffers bij hevige regenval en helpen zo wateroverlast voorkomen. Het BEO-veld (Boorgaten Energie Opslag) levert dan weer een besparing op de gasfactuur van twintig procent op. Het BEO-veld bestaat uit 237 boringen tot 6zestig meter diep in combinatie met een warmtepomp voor de verwarming en koeling van het gebouw. Met andere woorden: de grond wordt als warmte- en koudebuffer benut. Samen zijn alle energetische maatregelen goed voor een jaarlijkse besparing van 1.550 ton CO2.

Natuur naar binnen trekken

De relatie van AZ Groeninge met de natuur gaat nog een flinke stap verder. “We willen de natuur zoveel mogelijk naar binnen trekken”, zegt Petra Archie. “Hoge ramen garanderen dat elke patiëntenkamer zicht heeft op de groene omgeving en we maakten zoveel mogelijk gebruik van natuurlijke materialen, zoals hout, in de kamers. In het ziekenhuis zijn er trouwens ook binnentuinen zodat iedereen altijd uitzicht heeft op groen. Het is een van de manieren om het concept gezondheidsdorp in de praktijk te brengen: dit is niet alleen een plek waar je naartoe komt als je ziek bent, maar hier doen we ook aan preventie. Het is hier aangenaam om te verblijven, om iemand te bezoeken en om te werken omdat de groene omgeving je positief stimuleert.”

“We willen de natuur zoveel mogelijk naar binnen trekken”





“Een ziekenhuis zal nooit een pretpark zijn, maar we proberen toch een verschil te maken”

Biodiversiteit opkrikken

Wie pioniert, leert en moet soms al doende bijsturen. Dat is bij AZ Groeninge niet anders. Een gezondheidsdorp uitbouwen is een werkwoord. Zo bleek het hout in de patiëntenkamers bijvoorbeeld niet de ideale keuze voor een ziekenhuisomgeving. “We stelden ook vast dat de architecten en binnenhuisarchitecten veel aandacht hadden voor strakheid en design, maar geen rekening hadden gehouden met de plaats waar we ons bevinden, met de diversiteit van planten, met de dieren van hier – zoals de beschermde eikelmuis – of de streekeigen producten. We hebben in 2017 de handen in elkaar geslagen met experts van Natuurpunt, de stad Kortrijk, de provincie West-Vlaanderen, Stadslandschap Leie en Schelde, vzw Doerak en het Agentschap Natuur en Bos om onze omgeving te optimaliseren en nog meer biodiversiteit te maken”, zegt Virginie Huys, die als Coördinator Transmurale Samenwerking tal van strategische samenwerkingsprojecten in goede banen leidt. “Met een projectbudget van 82.000 euro van het agentschap Natuur en Bos konden we samen met onze partners over een periode van drie jaar

tal van initiatieven realiseren. In de Regenboogtuin floreren ecologisch geteelde bloemen. We hebben een boomgaard vol fruitbomen aangeplant en er ook bijenkasten in ondergebracht, die onderhouden worden door medewerkers die in hun vrije tijd imker zijn. De koesterplek laat je toe om overledenen te herdenken in een rustig stukje natuur. Je kan daar ook een boodschap schrijven op een houten plankje dat je kan ophangen in een boom en laten meewiegen op de wind. Zibi’s boomhut is een therapieruimte voor kinderen in de tuin, een aparte en knus ingerichte omgeving waar ze het ziekenhuis even kunnen vergeten.”

Geen pretpark

Petra Archie: “Een ziekenhuis zal nooit een pretpark zijn, maar we proberen toch een verschil te maken. Een grote inspiratiebron is het boek van Fred Lee *Als Disney de baas was in uw ziekenhuis. 9 ½ dingen die u anders zou doen*. Natuurlijk zijn procedures en knowhow het allerbelangrijkste, maar eerlijk gezegd biedt elk ziekenhuis die expertise aan. Hoe je dan toch anders kan zijn? Door te werken op beleving en gevoel.”

Hoe Europa je (duurzame) plannen ondersteunt

Loop je met grootse plannen rond om je organisatie duurzamer te maken? Misschien kan Europa je een duwtje in de rug geven. Een eerste stap om dat te weten te komen: neem contact op met VLEVA, het Vlaams-Europees Verbindingsagentschap. “Dat de digitale en groene transitie topprioriteit is in de EU, merk je aan alle subsidieprogramma’s. De Green Deal zit verweven in quasi elke oproep.”

Kaatje Gevaert en Liese Dewilde (zie kader) monitoren, samen met hun collega’s van VLEVA, voortdurend het Europese beleids- en subsidieland-schap. “Het is een bijzonder complex en verspreid geheel. Wie de weg niet kent, loopt al snel verloren.” Maar: geen paniek! “We brengen alle subsidiemogelijkheden en projectoproepen netjes in kaart in onze subsidiegids die elke organisatie gemakkelijk online kan raadplegen. We dragen toegankelijkheid hoog in het vaandel, dus maken we telkens een vertaalslag, waarna we doorverwijzen naar de bron waar je uiteindelijk terecht moet komen – vaak is dat een van onze Nationale Contactpunten. Ook die lijst vind je op onze site.”

Vind je niet wat je zoekt? Opnieuw: geen paniek! “Met specifieke vragen, bijvoorbeeld rond laadpalen, kun je altijd rechtstreeks bij ons aankloppen aan ons subsidieloket. Omdat wij een volledig overzicht hebben, kunnen we je heel gericht helpen bij je zoektocht.”





Met welke vragen rond duurzaamheid kunnen sociale ondernemingen bij VLEVA aankloppen?

“Dat mag je in de breedst mogelijke zin zien: circulair bouwen, opleidingen, sensibiliseringsacties... In het kader van de Green Deal zijn er zo al concrete projecten gesubsidieerd rond passief bouwen, het hergebruiken van afvalwater op festivals, milieu-educatie op school...”

Maakt de social-profitsector voldoende gebruik van Europese subsidies?

“Er wordt al flink op ingezet, maar toch schrikt het nog te vaak af. Wat heel begrijpelijk is, want als niet-ingewijde, kleine organisatie ken je zelden het volledige landschap en is het geen sinecure om te weten te komen welke mogelijkheden je kunt benutten. Bovendien kost het samenstellen van een dossier flink wat energie en toch een stukje expertise.”

“Een tip die we vaak geven: verzorg je lokale netwerk en probeer mee te liften met grotere organisaties die én hun weg kennen, én kennis van zaken hebben én het personeel ervoor hebben. Denk voor zo’n partnerschap aan steden en gemeenten of aan onderzoeksinstellingen of gelijkaardige organisaties in binnen- of buitenland. Ook dan blijft het nog een grote stap. Maar we streven er uiteraard naar dat nog meer Vlaamse organisaties en besturen hun weg vinden naar EU-subsidies.”

Helpt VLEVA ook met het schrijven van de dossiers?

“Nee, wij geven eerstelijnsadvies en verwijzen door naar de juiste personen, organisaties of programma’s. Onze ervaring leert dat organisaties wel goed weten wat ze precies willen, maar vastlopen als ze het moeten vertalen naar een project zoals Europa dat voor ogen heeft en gaat beoordelen. Wollige taal levert geen punten op. De focus moet sterk liggen op de kwaliteit van het project, het projectmanagement en hoe je plannen aansluiten bij het Europees programma. Die vertaalslag is niet eenvoudig, terwijl Vlaamse organisaties best wel kwaliteit te bieden hebben en gewaardeerde partners zijn in Europese programma’s omdat ze betrouwbaar zijn, goed werk leveren en hun doelstellingen halen.”

Wat zijn de logische stappen die een social-profitorganisatie moet zetten om te ontdekken of er Europese subsidiemogelijkheden zijn voor, bijvoorbeeld, een initiatief rond duurzaamheid?

“De eerste vraag die je moet stellen is: wat wil ik? Hoeveel wil ik erin investeren in termen van middelen en personeel? Wat is onze ambitie en is mijn organisatie daar klaar voor? Wil je samenwerken met (buitenlandse) partners? Formuleer het antwoord in heel tastbare, concrete resultaten. Stap met dat plan – dat kunnen een paar alinea’s zijn, of een A4’tje – naar ons, naar VLEVA. Wij kijken wat je opties zijn qua programma’s, plannen een kort online overleg in en verwijzen je door.”

Raadpleeg de online subsidiegids en een overzicht van projectoproepen op www.vleva.eu.

In het voorjaar van 2023 zal VERSO in samenwerking met VLEVA een infodag rond EU-subsidies organiseren. De precieze datum wordt later nog bekendgemaakt.



**“Wie de weg niet kent,
loopt al snel verloren
in het Europese
subsidielandschap”**

Liese Dewilde

OVERZICHT VAN MOGELIJKE SUBSIDIEPROGRAMMA'S

Voor de social-profitsector zijn er heel wat EU-programma's die mooie kansen bieden. Alles start hierbij uiteraard met het idee van jouw organisatie (wat wil je gaan verwezenlijken? Waarvoor zoek je subsidies?) en je ambitieniveau. Daarna ga je op zoek naar het programma en de subsidieoproep die hierbij aansluit. Een greep uit de mogelijkheden:

- ESF: Het ESF-programma richt zich op de verbetering van werkgelegenheid en het bieden van eerlijkere kansen aan gemarginaliseerde groepen.
- ERASMUS: Het ERASMUS-programma beoogt de educatieve, beroeps- en persoonlijke ontwikkeling van personen in onderwijs, opleiding, jeugdzaken en sport te ondersteunen en hiermee bij te dragen aan duurzame groei, hoogwaardige werkgelegenheid en sociale samenhang. Daarnaast stimuleert het innovatie en moet het de Europese identiteit en actief burgerschap versterken.
- AMIF: Het fonds voor asiel, migratie en integratie draagt bij tot een doeltreffend beheer van migratiestromen en tot de uitvoering, versterking en ontwikkeling van het gemeenschappelijk asiel- en immigratiebeleid.
- INTERREG: Interreg moet de Europese territoriale samenwerking bevorderen. Interreg biedt een kader voor de uitvoering van gezamenlijke acties en beleidsuitwisselingen tussen nationale, regionale en lokale actoren uit verschillende lidstaten. Bij dit programma ligt de focus op focus op demo, versnelde uitrol en disseminatie.
- ...

Dit is uiteraard maar een greep uit de mogelijkheden... Heb je een idee en vind je niet meteen je weg in het complexe landschap van EU-subsidies?

Neem dan contact op met subsidieteam@vleva.eu.



“Wie een concreet plan heeft, mag altijd bij ons aankloppen”

Kaatje Gevaert

Wat doet VLEVA?

Het Vlaams-Europees Verbindingsagentschap (VLEVA) vormt de brug tussen Vlaanderen (het middenveld en de beleidsmakers) en Europa. Liaisonofficers volgen het beleid thematisch op:

Kaatje Gevaert is de experte voor Europese subsidies en financiering.

Liese Dewilde is de experte voor economische zaken, werk en sociale zaken.

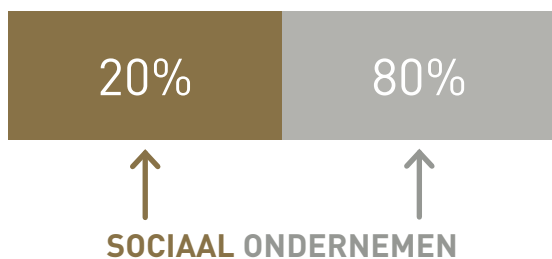
Drie pijlers:

- VLEVA monitort het Europese beleid voor zijn leden, waaronder Verso. Niet in het wilde weg, maar op maat, volgens de invalshoeken die de leden aanreiken, bijvoorbeeld 'duurzaamheid'.
- VLEVA vormt de brug tussen Vlaanderen en Europa. Het brengt beleid dichterbij haar leden door het organiseren van infosessies en het onderhouden van een nuttig netwerk.
- De subsidiewerking.

Erik Moniquet van Bewel, het grootste maatwerkbedrijf van Vlaanderen

“Work-life balance? Niets voor mij”

Hoeveel procent sociaal werker en hoeveel procent ondernemer bent u?



“Uitdagingen zijn er altijd in een bedrijf van 2.200 medewerkers. Ik zie het als een van mijn eerste taken om doorheen die complexiteit te gaan en een aantal structuren te vinden die de verdere professionalisering en versterking van Bewel ondersteunen”

Als kersverse voorzitter van de raad van bestuur van Bewel – het grootste maatwerkbedrijf van Vlaanderen – houdt Erik Moniquet resoluut een *oratio pro domo*: “Als er bedrijven in Vlaanderen voor het stuk handenarbeid in hun productie naar het buitenland kijken, dan gaan ze voorbij aan de grote toegevoegde waarde die wij te bieden hebben.”

En ook als hij zijn macro-economische bril opzet, ziet Erik de kansen die Bewel biedt om het economische weefsel te versterken: “Wij zijn geen concurrentie voor reguliere bedrijven. Het tegendeel is waar. Als je de krapte op de arbeidsmarkt vandaag ziet en de vele vacatures die moeilijk ingevuld geraken, dan ben ik ervan overtuigd dat maatwerk een onderbenutte meerwaarde biedt. Wij hebben een rol te spelen bij de verankering van de lokale bedrijven, bij het dynamiseren van de eigen arbeidsmarkt, bij het behalen van tachtig procent werkzaamheidsgraad, bij het hier houden van een aantal productieprocessen. Vanuit de partnerships die we aangaan met onze klanten, moeten we onszelf zien en vermarkten als een echte onderneming. Ook al zijn we in juridische vorm een vzw, we zijn vooral een bedrijf.”



Helt jouw balans tussen 'sociaal' en 'ondernemen' over in de richting van dat laatste?

"Ik kijk naar Bewel als een ondernemersproject met een sociale dimensie, maar wel met een duidelijk evenwicht tussen beide. De hefboom om Bewel verder strategisch te ontwikkelen, te verankeren en ons competitief voordeel nog meer uit te bouwen, zit in het ontwikkelen van de maatwerkers. Anders dan in de meeste andere bedrijven neemt de sociale dimensie de bovenhand in de investeringen die we doen. Logischerwijs volgt daar economisch rendement op."

Je bent vrij nieuw in Bewel: welk bedrijf heb je leren kennen?

"Wat me enorm opviel bij mijn eerste plaatsbezoek in Kiewit, begin augustus 2021, was de diversiteit aan dienstverlening. Indrukwekkend. De impact die Bewel heeft op de bedrijven waarmee we samenwerken, hoor ik in de positieve reacties van onze klanten. Dat is mooi voor Bewel als onderneming, maar vooral belangrijk omdat de perceptie van de maatwerkers daar voor een stuk door verandert. Ik heb een heel geëngageerd team ontmoet, zowel op bestuurlijk niveau als bij het dagelijks management. Dat heeft me extra zin gegeven om aan de slag te gaan."

Zie je ook tot nog toe onderbenutte mogelijkheden of nieuwe kansen?

"Uitdagingen zijn er altijd in een bedrijf van 2.200 medewerkers. Ik zie het als een van mijn eerste taken om doorheen die complexiteit te gaan en een aantal structuren te vinden die de verdere professionalisering en versterking van Bewel ondersteunen. Daar liggen zeker kansen. Op bestuurlijk niveau hebben we al een eerste stap gezet door met GUBERNA (*het instituut voor corporate governance in België, red.*) samen te werken om onszelf naar een hoger niveau te tillen. Maar ook over onze interne organisatie en onze plaats in de maatschappij moeten we diep nadenken. De wereld verandert, de digitalisering neemt toe en zet extra druk op productieprocessen binnen bedrijven. We moeten kijken hoe Bewel daar nog toegevoegde waarde kan bieden."

"Het nieuwe maatwerkdecreet dat er aankomt, besteedt meer aandacht aan individuele trajecten waarbij maatwerkers ook op de 'gewone' werkvloer een job kunnen invullen met begelei-

ding. Dat is een opportuniteit voor Bewel, want we hebben echt wel de knowhow in huis over hoe je die begeleiding vorm moet geven. Daar kunnen we bedrijven best mee helpen."

"Ik denk dat digitalisering en robotisering ook een ondersteunende rol kunnen spelen in het ontwikkelen van maatwerk en de kans bieden aan elke maatwerker om zich te ontplooiën en te groeien. Er liggen heel veel kansen bij technologieën die vandaag al voorhanden zijn: robotisering, *augmented reality*, *virtual reality*..."

Vallen die ambities te combineren met het leiden van je eigen onderneming?

"*Au fond* wil ik mijn eigen bedrijf zo autonoom functionerend mogelijk maken. Uiteindelijk wil elke ondernemer dat doen, want als je bedrijf louter en alleen aan de ondernemer gebonden is, kun je je afvragen wat dat uiteindelijk waard is. We zijn constant bezig met manieren en systemen te bedenken om Moniquet & Company deels van mij los te koppelen."

"Natuurlijk draagt mijn onderneming mijn naam en ik denk dat onze klanten met al onze medewerkers, maar ook met mij graag samenwerken, dus die tijdsinvestering is niet evident. Wel denk ik dat ik vooral het eerste jaar dingen in beweging wil brengen bij Bewel en dat zal veel tijd vragen. Tegelijkertijd moeten we initiatieven nemen om de rol van de raad van bestuur in de toekomst wat meer gestroomlijnd te laten verlopen."

Is je fysieke beperking op een of andere manier een troef als voorzitter van Bewel?

"Ik zie mijn conditie anders dan de meeste mensen mij zien. Ja, het is duidelijk dat ik in een rolstoel zit, maar ik ben niet gehandicapt. Uiteindelijk is die stoel iets waarin ik mij voortbeweeg – dat maakt het mij niet altijd gemakkelijk want ik kom altijd wel ergens obstakels tegen, maar het houdt me niet tegen om te doen wat ik wil doen."

"Ik denk dat Bewel – ook al is daar al verbetering in gekomen de voorbije jaren – een uitdaging heeft op het vlak van perceptie. Het kan in die zin een surplus zijn dat iemand als ik voorzitter van de raad van bestuur is. Maar ik denk – enfin, dat hoop ik (*lacht*) – dat mijn voorzitterschap vooral te maken heeft met mijn competenties en de



toegevoegde waarde die ik kan zijn voor de raad van bestuur.”

Work hard, play hard. Hoe zit het met jouw work-life balance?

“Ik geloof daar niet in (*lacht*). Ik haal heel veel energie uit de dingen die ik doe: mijn bedrijf, mijn bestuursfuncties, allerlei ondernemersactiviteiten... Ik ben er eigenlijk 24/7 mee bezig. Ik zou het ook niet anders willen. Als het weekend is, sla ik wel eens een boek open. Ik ben een verwoed lezer, maar de boeken die ik lees, zijn geschiedkundig, economisch, bedrijfsmatig... en altijd denk ik: hoe kan ik hier dingen uithalen en gebruiken? Als ik 's avonds ga eten met vrienden – vaak ook ondernemers of mensen in de bedrijfswereld – zijn het wel superavonden, maar het gesprek gaat meestal over business. Het idee dat er een balans moet zijn tussen werken en leven is aan mij niet besteed.”

Erik Moniquet?

Sinds december 2021 voorzitter van de raad van bestuur van Bewel.

Richt in 2010 Moniquet & Company op, een strategisch adviesbureau voor middelgrote en grote ondernemingen.

Onafhankelijk bestuurder van Flanders Investment & Trade.

Studeerde aan de KU Leuven, Vlerick Business School, Harvard Business School en INSEAD.


Te lezen op zijn LinkedIn-profiel:

“Op persoonlijk vlak is het mijn missie om de manier waarop mensen met een handicap worden gezien te veranderen en de weg vrij te maken om hun arbeidsparticipatie te vergroten. Als persoon met een handicap streef ik ernaar het goede voorbeeld te geven en hoop ik anderen – met of zonder handicap – te inspireren om meer te doen en waarde toe te voegen aan de samenleving. Ieder van ons kan grootheid bereiken, wat de obstakels ook zijn.”

Wat is Bewel?

Met 2.200 medewerkers (zelf noemen ze het liever “4.400 vakhanden”), onder wie 1.800 personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, is Bewel het grootste maatwerkbedrijf van Vlaanderen. En bovendien het grootste productiebedrijf in Limburg. Bewel biedt in negen vestigingen evenveel diensten aan, van assemblage tot zeefdruk.

De sociale dimensie van die economische activiteit verwoordt Erik Moniquet als volgt: “Ons doel is om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en ervoor zorgen dat onze maatwerkers een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij.”



tekst Maud Vanmeerhaeghe / Foto Thomas De Boever

Zorgorganisatie i-mens combineert wetenschap en praktijkervaring in haar HR-beleid

“Nabijheid blijft belangrijk, ook in een organisatie met 12.000 medewerkers”

“Onze dienstverlening staat of valt met onze mensen”, zegt HR-directeur van i-mens Eva Mangelschots. Het menselijk kapitaal van een van Vlaanderens grootste zorgorganisaties is dan ook een grote prioriteit sinds de samenwerking tussen Solidariteit voor het Gezin en vzw Thuishulp, waaruit de nieuwe zorgorganisatie i-mens is ontstaan. “Om ons HR-beleid vorm te geven, zijn we constant op zoek naar een synergie tussen een wetenschappelijke basis en theoretische inzichten enerzijds, en de noden en ervaringen van onze mensen anderzijds.”



*“Klein binnen groot’,
zo zou je de aanpak
van i-mens kunnen
omschrijven: we
voorzien op grote schaal
de omkadering voor
duizenden mensen, maar
zorgen ervoor dat iedereen
op elk niveau bij andere
mensen terechtkan”*

Niet minder dan 12.000 medewerkers telt i-mens vandaag. Daarvan zijn er 1.000 op kantoor te vinden, de andere 11.000 zijn verspreid over Vlaanderen en Brussel in onder andere kinderopvang, verpleging en woonzorg. “Een manier vinden om al die mensen op gepaste wijze te bereiken en te motiveren, is geen sinecure”, vertelt Eva Mangelschots. “Bovendien viel de start van ons nieuwe verhaal samen met de coronacrisis. We stonden dus meteen voor een dubbele uitdaging: de motivatie van onze mensen hoog houden tijdens een pandemie, en hen betrekken in een nieuw personeelsbeleid dat we vorm wilden geven.”

Een HR-beleid mag best gestoeld zijn op wetenschappelijke inzichten, zegt Eva, “zo lang die best practices getoetst worden aan de context van de organisatie. Klopt de theorie met onze visie en missie? Sluiten de inzichten aan bij waar we als organisatie voor staan? Hoe doen andere grote organisaties dat? Maar ook: hoe sluit de theorie aan bij de ervaringen van de mensen op de vloer? Ik geloof niet in het klakkeloos toepassen van een HR-beleid zoals het ‘volgens het boekje’ is omschreven. Als op de werkvloer zelf geen draagvlak is voor een bepaalde aanpak, zal die ook niet werken.”

Centraal vs. regionaal

De twee moederhuizen waaruit i-mens voortvloeide, waren op hun beurt de thuis van elf vzw's, elk met hun eigen visie en waarden. “Een gemeenschappelijk personeelsbeleid uittekenen was geen sinecure”, zegt Eva daarover. “De HR-aanpak van de twee oerorganisaties verschilde dag en nacht: de ene werkte vooral centraal, de andere was meer regionaal georganiseerd. Bij i-mens werken we volgens een matrixmodel dat we, voor alle duidelijkheid, niet zelf hebben ontwikkeld – ook hier loert de wetenschap om de hoek. Een aantal specifieke personeelsdiensten hebben we gecentraliseerd en zijn datagedreven, denk aan wervings- en selectieprocessen, de payroll of personeelsadministratie. Door die processen te standaardiseren, kunnen we uniformiteit en kwaliteit garanderen.”

“Onze dienstverlening, aan de andere kant, is op maat, dus moet de organisatie daarvan dat ook zijn. Waar we de specificiteit van een regio of dienstverlening vooropzetten, organiseren we ons

op regionaal niveau. Een kinderdagverblijf, bijvoorbeeld, of onze thuisverplegingsdiensten, vereisen een regionale aanpak. Net als omgaan met onze mensen zelf, trouwens. Hier zou een datagedreven aanpak niet werken: onze medewerkers mogen nooit het gevoel hebben een nummer te zijn. Het kan niet de bedoeling zijn om met een persoonlijke vraag terecht te moeten bij een chatbot, bijvoorbeeld. Ook al is ons personeelsbestand groot, we willen dat elke medewerker weet dat hij een aanspreekpunt heeft. ‘Klein binnen groot’, zo zou je de aanpak van i-mens kunnen omschrijven: we voorzien op grote schaal de omkadering voor onze duizenden mensen, maar zorgen ervoor dat iedereen op zijn of haar niveau mensen heeft bij wie die terecht kan. Ook in een organisatie van 12.000 mensen wil een medewerker zich gehoord voelen.”

Welzijnsbevraging als uitgangspunt

Al van bij de start van de fusie, in maart 2020, worden medewerkers betrokken in de vormgeving van hun eigen beleid. Een eerste, uitgebreide welzijnsbevraging is intussen achter de rug, de resultaten al omgezet in een concreet actieplan. “Ondanks het werk dat nog op de plank ligt, zetten we het komende jaar sterk in op vormingstrajecten voor al onze leidinggevenden, van onze teamcoaches – de directe leidinggevenden van poetsploegen, thuisverplegers... – tot de directeurs. Uit onze bevraging en exitgesprekken blijkt namelijk dat de rol van een leidinggevende doorslaggevend is voor het welzijn van onze medewerkers – hij of zij kan een motiverende, maar ook een ondermijnende factor zijn. Mensen verlaten vaak niet de organisatie, maar wel hun leidinggevende. Wie zich goed omkaderd en gesteund voelt, voelt zich meer verbonden met de job en de organisatie en is dus ook geneigd om (langer) te blijven.”

“In elk geval, het vijfdaagse opleidingstraject dat we voor elke leidinggevende voorzien, sluit aan bij de bekommernissen van onze mensen. Wat vinden we als organisatie belangrijk? Die waarden moeten we ook bij onze leiders terugvinden. Met een klankbordgroep van leidinggevenden zaten we daarna rond de tafel: klopt wat we voor ogen hebben met wat elke dag nodig is op de werkvloer? Want opnieuw: om een evidence based aanpak te doen slagen in de praktijk, zijn ervaringen nodig.”

Werkstress

Uit de welzijnsbevraging blijkt ook dat heel wat medewerkers gebukt gaan onder werkstress. Eva: "De fusie viel samen met de coronacrisis, er zijn heel wat veranderingen sinds het ontstaan van i-mens, er is de krapte op de arbeidsmarkt... De factoren die druk op de schouders van onze mensen leggen, daar moeten we waakzaam voor zijn. Vanuit het beleid willen we daarom dit jaar maximaal inzetten op rust en stabiliteit voor onze medewerkers, zodat de naweëën van de fusie verteerd kunnen worden. We stelden een transitieteam samen dat zich fulltime bezighoudt met de ondersteuning van teams en leidinggevenden in de nieuwe samenwerking. Het is zoeken naar het evenwicht waarover ik het al eerder had: er zijn verschillende theorieën over hoe we die werkstress het best aanpakken, maar evengoed moeten we luisteren naar wat onze mensen zelf aangeven nodig te hebben."

"Dat we zo concreet aan de slag kunnen met input van op de werkvloer, zegt iets over de betrokkenheid van onze medewerkers: meer dan de helft van hen vulden de lijvige welzijnsbevraging in. We willen die bevraging in de toekomst ook herhalen, zodat we de vinger aan de pols houden en kunnen bijsturen als onze aanpak toch niet de juiste blijkt. Zo kunnen we in de toekomst ook meer regiospecifiek werken."

Talent aan boord houden

Het welzijn van hun mensen hoog houden, is ook voor de komende jaren prioriteit nummer één, sluit Eva af. "Ik geloof heel erg in de boutade 'borgen is het nieuwe rekruteren'. Zeker de zorg kreunt onder het tekort aan handen, het is een moeilijke tijd om talent aan te trekken. Onze uitdaging is dus om het talent dat we al hebben, bij te houden. Voor we op zoek gaan naar nieuwe, gemotiveerde mensen, moeten we er eerst voor zorgen dat onze eigen mensen reden hebben om te blijven. In de context van de nieuwe samenwerking is dat geen sinecure, want sommigen gedijen niet goed door de vele veranderingen."

"Waar ik op hoop, is dat we over vijf jaar uit onze welzijnsbevragingen kunnen afleiden dat onze medewerkers tevreden zijn, dat ze graag bij ons werken en blijven. Onze uitstroomcijfers tot nul herleiden is niet realistisch, maar de beste zorgwerkgever van Vlaanderen worden en zo veel mogelijk talent aan boord houden, dat mag wel onze ambitie zijn. Laat dat de uitdaging zijn voor de komende jaren."

"Het komende jaar willen we maximaal inzetten op rust en stabiliteit voor onze medewerkers, zodat de naweëën van de fusie verteerd kunnen worden"



Wat is i-mens?

I-mens zet zich sinds maart 2020 op de kaart als nieuwe zorgorganisatie, het resultaat van de samensmelting tussen Solidariteit voor het Gezin en vzw Thuishulp. 12.000 medewerkers zijn aan het werk in Brussel en Vlaanderen, goed voor 100.000 geholpen cliënten per jaar. "Door onze samenwerking hebben we een unieke positie in het Vlaamse zorglandschap", zegt HR-directeur Eva Mangelschots daarover, "want op elk cruciaal levensmoment bieden we kwaliteitsvolle zorg: van in het kraambed tot op het sterfbed."

Wil je zelf je HR-beleid ook stoelen op een wetenschappelijk onderbouwde leest? Bezoek www.verso-net.be/hrwijs en laat je inspireren door onze cases en tools!

Het VAF lichtte de eigen organisatie door met de HRscan van Verso

“Je bent nooit klaar met beter te worden”

Na twintig jaar groeien, corona en enkele wissels aan de top vond Frederik Beernaert (rechts op de foto), zakelijk leider van het Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF), het tijd om de eigen organisatie eens kritisch tegen het licht te houden. “Niet alleen in het management kwamen er nieuwe gezichten, het verloop was de afgelopen jaren over het algemeen groot. Ik ben hier zelf vier jaar en ik denk dat ik bijna de helft van het huidige personeel heb aangenomen. En dus wilde ik wel eens weten: waar zijn hier de knelpunten?” Het antwoord op die vraag kwam van de HRscan van Verso.

Onderzoeken hoe je het medewerkersbeleid in jouw sociale onderneming nog beter kan invullen is bijzonder zinvol, maar ook niet zonder risico's. “Er is altijd het gevaar dat medewerkers het interpreteren als ‘het theoretische schaamlapje’ van het management”, zegt Frederik Beernaert. “Bij veel organisaties is de instelling, ik verwoord het cynisch: *‘We lopen nog eens een trajectje en dan is iedereen bezig geweest.’* Op die manier verbetert er niets en kweek je op voorhand teleurstelling. Niet mijn kopje thee. Ik was dan ook heel blij met de aanpak van Verso: de bevraging en de workshop hadden niets weg van een oplapwerk van de façade – heel sterk allemaal.”

De betrokkenheid van de medewerkers was groot, met een participatiegraad van net geen honderd procent. “Bijna iedereen vulde de HRscan in en voor de focusgroep hebben we zelfs een stop moeten invoeren.”

Leverde de bevraging verrassende resultaten op?

“De meeste besognes van de mensen kenden we. Het VAF is tenslotte een kleine organisatie waar een vrij open cultuur heerst en iedereen al eens zijn zorgen kan ventileren. Toch was het goed om het eens allemaal gestructureerd voorgeschoteld te krijgen, zeker als startpunt van de actieplannen die we op het oog hebben. Als grootste werkpunt kwam welzijn op het werk naar voren. Tegelijkertijd bleek tijdens de workshop vreemd genoeg dat datzelfde welzijn op het werk als ons meest positieve punt werd aangestipt.”

Misschien is dat niet zo heel vreemd, want is welzijn op het werk geen breed interpreteerbaar containerbegrip?

“Voilà, de nagel op de kop. En dus zijn we wat dieper gaan graven. Werkdruk bleek wel degelijk een bezorgdheid, maar qua werksfeer is iedereen heel positief. Het gaat er hier inderdaad familiair aan toe, misschien zelfs iets té. Kortom, onze medewerkers zijn enorm collegiaal en er zijn weinig interne conflicten. Het is een toffe klik.”

De HRscan leverde een breed beeld op van verschillende facetten van het medewerkersbeleid. Frederik Beernaert en directeur-intendant Koen Van Bockstal definieerden drie concrete verbeterpunten, “want je kan niet alles tegelijk aanpakken natuurlijk. Volgend jaar moeten we het adviesverslag terug bovenhalen en kijken wat we nog moeten opnemen.”

A photograph of two men in a cinema setting. One man is standing on the left, wearing a light green shirt and glasses. The other man is sitting on the right, wearing a light blue shirt. They are both smiling. In the background, a large whiteboard is mounted on the wall. The foreground shows the backs of several rows of red cinema seats.

“De meeste besognes kenden we. Het VAF is een kleine organisatie met een open cultuur. Toch was het goed om het allemaal eens te structureren”

VAF KORT

Het Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF) is een vzw die in opdracht van de Vlaamse Gemeenschap films (via Filmfonds), series (via het Mediafonds) en games (via het Gamefonds) in Vlaanderen ondersteunt. Het VAF heeft een omzet van dertig miljoen euro (voornamelijk subsidies die het uitbetaalt) en telt een 32-tal medewerkers.

VERBETERPUNT 1**Functieomschrijvingen**

“Het familiale van de organisatie uitte zich onder meer in een heel informele manier van werken. Dat mocht wat duidelijker, vonden de collega’s. En dus zijn we aan de slag gegaan: dit najaar krijgt iedereen een vernieuwde en aangescherpte functieomschrijving. Dankzij de focusgroep hebben we de échte bedoeling van de vraag van de medewerkers achterhaald. Niemand zit hier immers te wachten op een heel functionalistisch systeem van evaluaties en beoordelingen, maar iedereen wil wel groeien in zijn job – of sommigen ook eens iets anders doen in onze organisatie. Dat is de reden waarom we in de functieomschrijvingen de focus ook hebben gelegd op de competenties en attitudes die nodig zijn voor een bepaalde job, wat meteen een opstapje is om de opleidingsbehoefte beter in kaart te brengen. Daar moeten en kunnen wij het verschil maken: niemand zit hier voor het grote geld, maar hier werken moet een verrijking zijn.”

VERBETERPUNT 2**Interne communicatie**

“Interne communicatie staat in elke organisatie in de top drie, horen we bij Verso. Wat niet betekent dat we het niet aanpakken. Met grote regelmaat zitten we nu samen rond thema’s die zowel door het management als door de medewerkers kunnen worden aangebracht. Een vaste gewoonte is het nog niet en onze manier van werken moet zich nog wat zetten, maar we geraken er wel.”

VERBETERPUNT 3**Diversiteit op de werkvloer**

“Diversiteit is een punt waar we heel hard aan moeten werken. Ook de voorbije jaren. Elke vacature sturen we heel bewust uit naar kanalen die verder gaan dan de reguliere circuits van de kunsten en de audiovisuele sector en zich richten tot mensen met een

andere origine. Helaas zonder veel succes: hooguit vijf procent van de kandidaten heeft een andere achtergrond. Kortom, ondanks onze huidige inspanningen blijft de instroom te mager. Jammer, want we streven ernaar om in ons beleid een representatieve vertegenwoordiging te zijn van de samenleving, iets wat we trouwens ook vragen aan onze sector, aan de producenten. Dat we diverser moeten zijn, daarvan moet je ons niet overtuigen. Hoe we dat moeten aanpakken, is een ander paar mouwen. Wat we alvast zullen doen is ons laten begeleiden door Verso met de inclusiescan.”

“Ik was heel blij met de aanpak van Verso: de bevraging en de workshop hadden niets weg van een oplapwerk van de façade – heel sterk allemaal”

Regelmatig een scan

Een HRscan en een actieplan zijn meer dan een momentopname. Koen Van Bockstal: “Ik zie het als een *work in progress*, want je bent nooit klaar met beter, met performanter te worden. Wel hou ik eraan regelmatig een scan te maken van het VAF om te zien of we in de goede richting evolueren, van een lichtgroene naar een donkergroene organisatie. Onze medewerkers zijn dan wel tevreden, maar ik zou graag een zéér grote tevredenheid zien.”

Zelf ook een gratis HRscan doen in jouw organisatie? Neem contact op met HRwijs via hrwijs@verso-net.be



Netwerk tegen Armoede leert werkgevers signalen herkennen

“Mensen in armoede zijn loyale werknemers”

TEKST Koen Driessens
FOTO Thomas De Boever



Al heeft 62 procent van de ondernemingen werknemers met financiële problemen, werkgevers hebben niet altijd in de gaten dat hun medewerkers in een armoedespiraal zijn terechtgekomen, door bijvoorbeeld een echtscheiding. Toch zijn er signalen genoeg: vaak te laat komen, ziekteverlof, geen lunch mee... “Met een audit en actieplan helpen we ondernemingen bewuster te worden en structurele maatregelen te nemen”, zegt Heidi Degerickx, algemeen coördinator bij het Netwerk tegen Armoede. “Werkgevers moeten beseffen dat ze niet enkel een economische rol hebben in de samenleving.”

Vormingsmedewerker Cindy Van Geldorp is als ervaringsdeskundige het levende bewijs hoe een stabiele job – “en hard knokken” – kansen biedt om uit de armoede te raken. Als jongste kind van een alleenstaande moeder groeide Cindy op in armoede. “Ik werd erom gepest op school. Op mijn achttiende besloot ik geld te verdienen voor ons. Hoe naïef. Zonder diploma sukkelde ik van de ene interimjob in het andere flexibaantje, tot ik via de jongerenwerking van de vzw Recht-Op een opleiding en een vaste job bij de stad Antwerpen kreeg, weliswaar als straatveger. Ik kreeg steeds meer zelfvertrouwen en later belandde ik na een opdracht als ervaringsdeskundige in de Karel de Grote Hogeschool bij het Netwerk tegen Armoede, waar ik nu mijn droomjob doe.”

Cindy’s ervaring met slecht betaalde tijdelijke baantjes leert dat zelfs werk hebben geen garantie is om uit de armoede te raken. Heidi Degerickx: “Werk beschermt en biedt de beste kans om te ontsnappen aan armoede, maar werknemers in armoede zijn heel bang om in de kijker te lopen en zo hun job op de helling te zetten. Ze doen uit schaamte de grootste moeite hun armoede weg te steken, ook al is het onvermijdelijk dat ze zich sociaal verwijderen van hun collega’s, wat hun positie verzwakt. Met onze consultancy – in vaak heel grote ondernemingen – leren we werkgevers dat soort signalen te herkennen, zodat ze begrip krijgen voor hun werknemers, die met hun absentisme net veel onbegrip opwekken.”



“De Belgische arbeidsmarkt blijft moeilijk toegankelijk als je niet hooggeschoold bent”

Heidi Degerickx

Werkende armen

Op inclusievetewerkstelling.be vinden werkgevers een ‘signalenkaart’, die een eerste indicatie geeft in welke mate het bedrijf inclusief is voor mensen in armoede en advies van het Netwerk tegen Armoede welkom is. “De motivatie bij bedrijven om te werken aan hun sociaal imago groeit alleszins.” Net zoals de armoede zelf: naar schatting 3,8 procent van alle werkenden zijn ‘werkende armen’. “Dat lijkt niet zo veel, maar bij kortgeschoolden en mensen met een migratieachtergrond is dat al twaalf procent. Werk is dus ook niet zaligmakend.”

Biedt de huidige schaarste op de arbeidsmarkt geen opportuniteit voor kortgeschoolde mensen in armoede om aan werk en uit de armoede te raken? Heidi is sceptisch: “De Belgische arbeidsmarkt blijft moeilijk toegankelijk als je niet hooggeschoold bent. Jobs worden ook steeds flexibeler en minder duurzaam. Kijk naar de interimjob: dat is allang geen opstap meer naar een vaste job. Het blijft voor mensen in armoede moeilijk een stabiele job te vinden.”

De aanpak van het Netwerk tegen Armoede in bedrijven is vooral structureel, niet op specifieke

ke werknemers gericht. “Het gaat niet om kleren verzamelen onder het personeel.” “We willen die compassie niet”, komt Cindy tussen. “Werkgevers moeten proactief signalen geven ermee bezig te zijn”, zegt Heidi. “En dat kan al met een goed ont-haalbeleid, bijvoorbeeld door te laten weten wan-neer precies het loon gestort wordt – heel belang-rijk voor mensen met schuldaflissingen – of wat de mogelijkheden zijn als er een probleem is met de kinderen.” “Het was voor mij heel bevrijdend dat ik hier ’s ochtends vroeg kon komen werken om ’s middags mijn zontje van school te kunnen halen”, getuigt Cindy. “Een HR-beleid dat wat bewuster is voor armoede, betekent voor zowel onderneming als alle werknemers een win-win.”

Stereotypen

“Toch blijft het stigma,” zegt Heidi, “terwijl mensen in armoede vaak de meest loyale werknemers zijn als ze kansen krijgen en zelf in hun capaciteiten geloven.” Cindy: “Mensen in armoede zijn dom? Ik zie net getalenteerde mensen openbloeien in de 57 armoedeverenigingen die wij vertegenwoordigen.



“Werknemers in armoede doen uit schaamte de grootste moeite hun armoede weg te steken, ook al is het onvermijdelijk dat ze zich sociaal verwijderen van hun collega’s”

Cindy Van Geldrop

Ze kunnen niet met geld omgaan? Als er iemand elke cent twee keer omdraait... Ze zijn lui? Nee, ze willen net werken, maar bepaalde verwachtingen rond werkervaring of rijbewijzen zijn niet realis-tisch en kelderen je kansen. En dan is er ook nog de administratieve rompslomp bij de vele jobtran-sities of het gebrek aan een sociaal netwerk. Wat kan de werkgever doen? Een open houding doet al veel. Zie ons als mens, niet als arme. Achtergron-den doen er niet toe. Ga in dialoog.”

Ook naar het beleid formuleert het Netwerk tegen Armoede gelijkaardige aanbevelingen: “Zet de stereotypen van je af”, zegt Heidi. “Een verplichte gemeenschapsdienst voor steuntrekkers? Stop met die framing. Als mensen niet werken, zijn daar veelal goede redenen voor: gebrek aan opleiding, ziekte, beperkingen, kinderen met noden, slechte behuizing... Daarnaast pleiten we voor een inte-grale begeleiding bij het activeren van mensen in armoede. Ze bestoken met vacatures heeft geen zin. Help hen met de combinatie werk-huishouden, of met het woon-werkverkeer.”

Het Netwerk tegen Armoede richt zich met zijn be-drijfsaanbod vooral op grote profit-bedrijven waar veel kortgeschoolden werken, zoals poetsbedrijven of de retail, en lokale besturen. Social-profitonder-nemingen zitten daar niet tussen, hoewel hier net kansengroepen aan het werk gezet worden – en dus ook mensen met groot armoederisico. Heidi: “Zij hebben misschien meer knowhow rond armoede in huis, maar hebben daarom nog niet alle tools om ermee om te gaan of hanteren nog geen structureel armoedebeleid.” Cindy: “Het is niet omdat het een sociale onderneming is dat ze mee zijn in armoede-bestrijding.” “Het idee ‘wij zijn toch al sociaal’ kan net een aantal blinde vlekken opleveren”, besluit Heidi.

Ook met Hands-on Inclusion zetten we in op bewustwording van ondernemingen. Hoe kan je als onderneming inzetten op een inclusieve werkvloer? Hoe omgaan met discriminatie, racisme en validisme op de werkvloer? Hoe bereik je een bredere doelgroep met je vacatures? Ontdek ons aanbod op www.handsoninclusion.be

#Factor 50: bondgenoot gesmee(r)d tegen racisme

Wil je het inclusievermogen van je organisatie verstevigen? Laat je dan inspireren door Aarnout Lanckriet van 'Hands-on Inclusion'. Met zijn voordracht 'Factor 50' deelt hij zijn inzichten over racisme aan werkgevers en andere geïnteresseerden. Aarnout: "Deze vorming is bedoeld om ongemak en vermijding weg te nemen."

Waarom ben je begonnen met 'Factor 50'?

"Ik stelde vast dat racisme voor veel bleke mensen onzichtbaar is en moeilijk bespreekbaar. Ik herken dat. Ik groeide op in een landelijke omgeving in West-Vlaanderen. Racisme maakte geen deel uit van mijn leefwereld. Tot ik meer luisterde naar mensen van kleur en in de geschiedenis dook. Ik zag overal een hiërarchie die bleke mensen boven mensen van kleur zet, wat nergens op slaat."

Wat heeft jou de ogen geopend?

"Ik volgde als advocaat interviews van mensen over hun asielaanvraag. Hun verhalen gaan over racistische behandelingen en systemen. Daarvoor dragen wij als bleke mensen verantwoordelijkheid. Ik zat fysiek naast hen en herkende mijn eigen aandeel. Dat is zo sterk gaan resoneren dat ik dat gevoel niet zomaar kon wegzetten. Dat was voor mij een omslagpunt. Het moest uit mijn systeem."

Hoe heb je jouw voordracht samengesteld?

"Ik heb afgelopen jaren veel dingen opgepikt en er bestaat ook veel informatie over racisme. In mijn vertelling focus ik me op de leefwereld en de rol van witte mensen, vandaar de zonnecrème als metafoor. Ik vertel over onze geschiedenis, over onze gevoeligheden en over het werk dat ons te doen staat."

"Volgens mij ligt de verantwoordelijkheid om het uit te leggen voor een stuk bij ons, want het is iets wat door ons, witte mensen, gecreëerd is. Maar we kunnen onmogelijk begrijpen wat racisme is zonder te luisteren naar mensen die het ondergaan."

Je wil niet met opgeheven vinger je boodschap verkondigen. Hoe pak je dat aan?

"Ik probeer een soort basisinzicht mee te geven waarvoor de meeste luisteraars naar mijn aanvoelen klaar zijn. Zoals racisme dat door witte mensen ontwikkeld is in de begindagen van de kolonisatie. Mijn doelstelling is om gedeelde grond te vinden vanwaar we verder kunnen."

Waarom doe je de vorming via een vertelling?

"Ik vind een vertelling een heel mooie manier om inzichten over te brengen. Het is een oeroude menselijke traditie en het werkt in twee richtingen. Mijn verhaal is voor elk publiek een beetje anders. Vertellen is bovendien een daad van hoop. Het veronderstelt dat je aandacht schenkt. Dat is een mooi begin."

Hoe gevoelig is taalgebruik bij dit thema?

"Taal verklapt hoe je over iets denkt en vanuit welk perspectief je naar iets kijkt. Dat evolueert. Ik heb al meermaals mijn woordgebruik aangepast. In het begin is dat een beetje ongemakkelijk. Maar ongemak gaat over."

"Ik ben bijvoorbeeld de omschrijving 'blanke mensen' gaan vermijden. Want blank is een term die een historiek van hiërarchie in zich draagt en stamt uit de tijd van de slavenmeesters die zich wilden onderscheiden van hun slaven."

“Ik volgde als advocaat interviews van mensen over hun asielaanvraag. Hun verhalen gaan over racistische behandelingen en systemen. Daarvoor dragen wij als bleke mensen verantwoordelijkheid”

“Ik spreek ook minder over ‘mensen van kleur’, want wit is ook een kleur. Ik gebruik nu de term ‘geracialiseerde mensen’. Dat kan in eerste instantie bruusker overkomen, maar voor mij is het wel correcter.”

Wat wil je graag bereiken?

“Ik hoop dat mijn verhaal een nieuw startpunt is voor mijn luisteraars. Nu hebben mensen vaak de woorden niet en dat leidt tot vermijdingsgedrag. Ik probeer een basisinzicht te geven waarmee men verder aan de slag kan. Het basisinzicht is dat racisme een sociaal construct is dat ooit bewust gecreëerd is en dat we allemaal geïnternaliseerd hebben, maar ook dat de meeste mensen dat eigenlijk niet willen. Dat inzicht kan bevrijdend zijn.”

Je gaat na je verhaal ook in interactie, wat heb je daar al uit geleerd?

“Ik zie tijdens de voordracht mensen diep nadenken. Het is prachtig als ik daarna reacties

hoor van mensen die het ook herkennen in hun eigen leefwereld. Bij sommige mensen komt de boodschap niet binnen. Zij blijven het zien als een probleem dat zich buiten zichzelf afspeelt of als iets dat overdreven is. Ik vind het niet erg als mensen twijfelen, want twijfelen is nadenken.”

“Bij ‘Hands-on Inclusion’ organiseer ik vormingswerk rond diversiteit en inclusie, voornamelijk in rekrutering. We merken dat onze vormingen het meeste effect hebben bij organisaties die starten vanuit dat basisinzicht over racisme. Met ‘Factor 50’ geef ik dat inzicht. Dat helpt om de acceptatie te vergroten en zorgt ervoor dat andere vormingen of acties die ingevoerd worden meer ingang vinden.”

Ben jij al ingesmeerd?

Ontdek de beste zonnecrème op

<https://www.factor50.be/>

Een HR-gids door inclusieland voor sociale ondernemingen



Met de Onbeperkt-Talentgids wil Verso werkgevers de weg wijzen door het doolhof van informatie over inclusief tewerkstellen. Van aanwerven tot onthaal: één handleiding bundelt wat kan en aan welke deuren werkgevers het best aankloppen. Praktijkvoorbeelden vormen de rode draad en zetten de theorie kracht bij.

Werkgevers hebben nog niet voldoende kennis om aan de slag te gaan met mensen met een arbeidsbeperking. Dat blijkt uit een uitgebreide bevraging van het project Onbeperkt Talent in de sector. Daaruit ontstaat het idee voor de gids. “Met als doel: sensibiliseren van werkgevers wat betreft de aanwerving van medewerkers met een arbeidsbeperking”, zegt Fatma Qorlazja, HR-adviseur bij Verso. “We vinden het belangrijk dat werkgevers voldoende op de hoogte zijn van de mogelijkheden bij die doelgroep en willen tonen wat er allemaal kan binnen onze sector. Belangrijk is waar ze terecht kunnen met vragen en op welke manier ze de werknemers concreet kunnen inzetten op de werkvloer.”



“We willen tonen wat er allemaal kan binnen onze sector”

Oneindig veel opties

VDAB, GTB en verschillende andere partners bieden allerlei trajecten aan voor werkgevers en -nemers bij inclusieve tewerkstelling. Er bestaan oneindig veel opties om je als werkgever te laten begeleiden. “We krijgen hier bij Verso veel specifieke vragen over het onderwerp.

Daarom hebben we alle info gebundeld in een overzichtelijke informatiegids”, vertelt Fatma. “Werkgevers kunnen stap per stap leren hoe ze alles in goede banen kunnen leiden, van werving en selectie tot onthaal, inwerking en zelfs opleiding en begeleiding van de werknemer. En waar ze de nodige ondersteuning kunnen vinden als ze merken dat er vanuit de werkgever of -nemer specifieke noden zijn.”

Echte verhalen

De gids toont echte verhalen van echte mensen uit het echte leven, *good practices* die tonen hoe de theorie zich in de praktijk ontvouwt. “Er bestaan nog andere informatieve gidsen, maar voor ons is het belangrijk om voldoende accenten te leggen op de social profit en die goede praktijken mee te nemen. Zo vertalen we de theoretische inhoud naar de praktijk. Dat maakt deze gids uniek.”

Download de gids
op [https://verso-net.be/
buig-beperkingen-om-tot-kansen](https://verso-net.be/buig-beperkingen-om-tot-kansen)



Ontdek zelf een van
de succesverhalen
uit de gids:

IN-Z zet werknemers op duurzaam
groeipad in bedrijven

**“Match mensen
met je organisatie
en niet omgekeerd”**

v.l.n.r. Annemie, Anja, An

Werkgevers bijten hun tanden stuk op originele jobadvertenties en inventieve acties om sollicitanten toch maar over de streep te trekken. En blijven zelfs dan vaak met lege handen achter... Toch bestaat er een oplossing. "Verruim je blik en sta open voor talenten van mensen die anders buiten beeld zouden blijven", zegt Annemie Seron van IN-Z.

Tienduizenden openstaande betrekkingen hunkeren naar een invulling. Tegelijkertijd was het aantal kandidaten voor een job nog nooit zo laag. "Tenminste, als je enkel boven de waterlijn kijkt. Wanneer je dieper graaft, kom je mensen tegen die willen werken, maar dat niet kunnen in de reguliere omstandigheden." Als directeur dienstverlening bij IN-Z weet Annemie Seron waarover ze het heeft. De sociale onderneming zoekt passend werk voor personen met een beperking, 'speciale talenten'.

Veerkracht

Eén van hen is Anja. Haar levensverhaal leest als een pageturner. Na een uitgestrekte carrière als zelfstandige,

werd de Limburgse geconfronteerd met burn-out. En alsof dat nog niet genoeg was, volgde enkele jaren later ook een herseninfarct. Maar met behulp van een job op maat, veerde ze telkens op. Met diezelfde veerkracht geeft ze een boost aan de onderneming waar ze vandaag aan de slag is.

"Ik ben blij dat ik kan werken", laat Anja overtuigd verstaan. "Dat geeft betekenis aan mijn leven, ook al verloopt het via het sociale circuit." Anja is maatwerkster bij sociale cateraar HOST vzw. "Door de job die ik nu doe, ben ik op een andere manier naar mezelf gaan kijken. Ik heb talenten ontdekt waarvan ik vroeger niet wist dat ik ze had. Mijn coach An heeft het beste in me naar boven gehaald."

Duurzame loopbaan

An is loopbaanbegeleider bij IN-Z. In samenspraak met de leidinggevende stippelt ze voor iedere werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan uit. "Daarbij slaan we samen een groeipad in. Zo worden mensen beter en beter in hun job", verduidelijkt An. "Door levenslang te blijven leren, zetten we hen op de rails van een duurzame loopbaan."

**Heb jij een HRvraag?
Wij maken je graag wegwijs!**

HRwijs

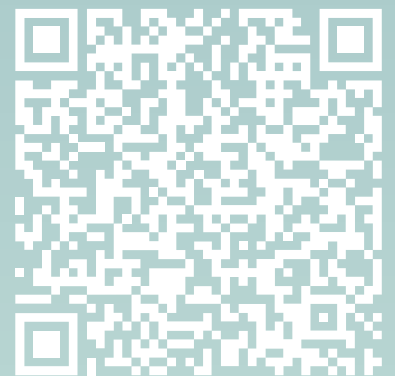
Scan & stel je vraag 

“Hoe weet ik of ons medewerkersbeleid beantwoordt aan de noden?”

“We willen een feedbackcultuur installeren, hoe beginnen we best?”

“Hoe verhoog ik de instroom bij onze vacatures?”

“Wat kan ik doen om de motivatie bij de medewerkers te verhogen?”



HRwijs@verso-net.be

Helpdesk



Eva Balemans
inspireert met
een duurzame
podcast

**“Investeren
in planet
is ook investeren
in people”**



AN
LOVE
LINDA
RN

Samen met Eva Balemans van de People Planet Profit Podcast lanceerde Verso in het voorjaar een podcastreeks over duurzaamheid in de social profit. Hoe kan de sector omgaan met de uitdagingen die de klimaatdoelstellingen mee-brengen? Eva en de podcast bieden inspiratie.

Je kon er op het Verso25-evenement niet naast kijken: ons prachtig, zwart glanzend podcastbusje sprong in het oog. De hele dag babbelden Eva Balemans, bezielster van de People Planet Profit Podcast, en haar gasten er live over duurzaamheid in de social profit. “Het was een heel leuk evenement, op een mooie locatie. De organisatie stond op punt en had duidelijk rekening gehouden met duurzame mobiliteit. Ik heb veel fijne mensen leren kennen die impact willen maken en die allemaal sterk bezig zijn. Superinteressant!”, blikt ze tevreden terug.

“Verandering dringt zich op en moet en zal er komen”

Good practices

De livepodcast op 25 jaar Verso was een verlengstuk aan de reeks die Eva en Verso samen op poten hebben gezet. Aan de hand van enkele succesvolle *good practices* binnen de sector en met de nodige duiding wat betreft het beleid van telkens iemand uit de bijhorende koepelorganisatie, is het de bedoeling om alle ondernemingen in de social profit te inspireren om klimaatvriendelijk aan de slag te gaan. “De social profit is erg goed bezig op vlak van *people*. Vlaanderen zet op dat gebied denk ik zelfs wereldwijd de toon. Dat is mooi om te zien, maar de klimaatdoelstellingen blijven ook heel belangrijk en daar loopt de sector wat achter. Uit de interviews voor de podcast blijkt dat mensen die het iets moeilijker hebben in de samenleving – een van de doelgroepen van de social profit – ook degene zijn die als eerste de gevolgen van de klimaatcrisis

zullen voelen. Daarom is het voor de social profit belangrijk om daar voldoende aandacht aan te schenken.”

Sociaal aspect

Bij de implementatie van duurzaamheid in de sector moet dus verder gekeken worden dan puur het verminderen van CO2-uitstoot of duurzaamheid als een *business opportunity*, zegt Eva. “Er zit een heel groot sociaal aspect aan. Als je de samenleving vandaag overschouwt, zie je dat degene die de huidige energieprijzen niet kunnen betalen, niet de ‘modale’ mensen zijn. En verderop zijn het vooral de arme landen die hard getroffen worden door de klimaatcrisis.”

Planet = people

Investeren in duurzaamheid zou daarom eigenlijk vanzelfsprekend moeten zijn in de social profit, alleen is het dat jammer genoeg nog niet. “Investeren in *planet* is ook investeren in *people*, maar dat besef dringt nog niet in brede zin door. Gebaseerd op het traject dat we met de podcast gelopen hebben, denk ik dat een gebrek aan geld, tijd en urgentie daarvan de oorzaak is.”

Hindernissen

Eva vindt het belangrijk om die hindernissen open en bloot op tafel te leggen en te bespreken, omdat duurzaamheid moeilijk is, maar we er niet onderuit kunnen. “Ten eerste, het geld: investeringen vragen op korte termijn een stevig budget. Dat is vaak moeilijk voor socialprofitondernemingen. Het probleem, waar Veerle Huwé van Sociare de vinger op legde, is dat heel veel ondernemingen hun pand(en) huren en dus niet kunnen investeren in renovatie. Ilse Cleirbaut van kinderdagverblijf Wolkewietje vertelde in de podcast hoe zij daarmee omgaan. Ze kopen tweedehands en minder speelgoed, en gebruiken dat geld om een duurder droogkast aan te schaffen. Op korte termijn kost dat geld, maar op lange termijn halen ze die investering er dubbel en dik uit omdat ze serieus besparen op energieverbruik. Op nog langere termijn gaat dat nog oplopen omdat energie nog veel duurder wordt. Fossiele grondstoffen zijn eindig en het gebruik ervan warmt de aarde alleen maar verder op... Daar houden socialprofitondernemingen te weinig rekening mee. Voorlopig vinden ze ook de weg naar subsidies en ondersteuning niet en

ontbreekt gewoonweg de kennis en expertise over ecologische thema's. Gelukkig willen Verso en haar federaties daar remediëren."

"Ten tweede, de tijd: heel veel beroepsgroepen binnen de social profit hebben elke dag zo veel aan hun hoofd, dat het logisch is dat ze de klimaatdoelstellingen vaak gewoon vergeten. Op lange termijn denken zit er vaak niet in. In de zesde podcastaflevering legde Petra Archie van AZ Groeninge uit hoe duurzaamheid bij hen *bottom-up* is gegroeid. Elke werknemer kon naar voren komen met een project, van een bloemenweide 'Laat het zoemen in AZ Groeninge' tot een therapiehond. In elke onderneming is er zo veel energie van mensen die het verschil willen

"Kijk naar de core business en ga systematisch te werk, zo maak je de grootste impact"

maken. Het moet niet altijd *top-down*, vanuit het bestuur komen. Maar het is wel belangrijk dat bedrijfsleiders enthousiaste medewerkers ondersteunen. Op die manier betrek je iedereen en draagt investeren in *planet* weer bij aan *people*, namelijk het welzijn van de werknemers."

"Ten derde, de urgentie: in tegenstelling tot profitgedreven bedrijven ligt er bij de social profit minder druk om milieuvriendelijk te werken. Als profitgedreven bedrijven dat niet doen, trekken ze geen (jonge) klanten meer aan. In de social profit is dat minder van tel. Maar het belang ervan neemt daarom niet af."

Het wilde weg

De hindernissen opsommen, allemaal goed en wel. Maar hoe kunnen we die nu concreet aanpakken? De status quo bepalen en van daaruit op een wetenschappelijke basis structureel ver-

trekken, is waar Eva in gelooft. "Ik zie veel ondernemingen die iets willen doen, maar in het wilde weg aan de slag gaan, hier en daar iets aanpakken, en dat dan als duurzaam bestempelen. Dat werkt niet. Kijk naar de *core business* van je onderneming en ga systematisch te werk, zo bereik je altijd de grootste potentiële impact."

Stress

Impact hebben, het staat in Eva haar jobtitel. Als 'positive impact marketeer' adviseert ze niet alleen de social profit, maar ook andere sectoren over hoe ondernemingen via marketing hun impact kunnen vergroten. "Het is té belangrijk. Iedereen moet duurzamer werken, je kan niet anders. De structurele oplossingen waar ik in geloof, kan Verso zeker begeleiden in de social profit. De jongere generatie heeft stress. Ik voel in mijn omgeving iedereen denken 'verdorie, waarom doen we niks?'. Verandering dringt zich op en moet en zal er komen."

Ontdek onze podcast en nog veel meer interessante inzichten op verso-net.be/podcast.



Zelf de handen uit de mouwen steken? Ontdek onze bootcamps 'Eco-leiderschap' dit voorjaar op www.groeilabz.be/eco-leiderschap



De inclusiescan geeft je feedback op vlak van diversiteit en inclusie

Probeer nu de nieuwe inclusiescan uit!

Heb jij de vernieuwde Inclusiescan van Hands-on Inclusion al ingevuld? 20 minuten. Meer tijd vraagt de inclusiescan niet om jouw onderneming volledig door te lichten. Het is een handig, gratis, online instrument waarmee elke organisatie kan inschalen waar ze zich bevindt op vlak van diversiteit en inclusie.

Hoe werkt de inclusiescan precies?

De inclusiescan is een lijst van negentig stellingen in verband met negen HR-domeinen. Zowel werkgevers als werknemers kunnen de inclusiescan invullen. Bij elke stelling duid je aan hoe je vindt dat jouw organisatie scoort. Heb je de lijst afgerond, dan krijg je een rapport met de resultaten in jouw mailbox. In dat rapport staan je potentiële zwaktes, valkuilen, groeikansen, kwaliteiten en sterktes binnen elk domein. Concreet gaat het over in hoeverre jouw 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 te kijken hoe goed een organisatie met inclusie omgaat. Elke organisatie kan er trouwens volledig gratis gebruik van maken!

Wat brengt het op?

Op basis van het rapport kan de organisatie gerichte maatregelen nemen om haar inclusievermogen te versterken. Je krijgt een helder zicht op specifieke aspecten van je beleid waar nog verbetering mogelijk is. Je kunt na afloop trouwens ook altijd aankloppen bij Hands-on Inclusion voor bijkomend advies of een extra informatief gesprek over je resultaten. En vergeet niet het vormingsaanbod van Hands-on Inclusion te checken om je kennis op bepaalde vlakken te vergroten!

Heb ik die scan wel nodig? We zijn toch goed bezig?

Het kan dat een onderneming verschillende initiatieven lanceert en denkt dat ze erg goed bezig is, maar dat de werknemers daar weinig of niks van merken. De inclusiescan kan dat hiaat blootleggen doordat het de verschillen op organisatieniveau blootlegt in een op maat gemaakt rapport. Door je werknemers te bevragen, creëer je een draagvlak in je organisatie en betrek je iedereen in het inclusieverhaal.

Wil je weten hoe inclusief jouw onderneming is?

Surf naar inclusiescan.be

RectoVerso houdt van duurzaam

Maak jij je ook zorgen om het milieu? De RectoVerso die je nu in handen hebt, is gemaakt door Drukkerij Van der Poorten met 100 procent ecologische materialen. Deze Leuvense drukkerij en miK-Klimaatambassadeur 2020 bewijst dat streven naar klimaatneutraliteit geen ijdele droom is.

Hoe steekt Drukkerij Van der Poorten zichzelf in een groen jasje? Duurzaam ondernemen begint bij het verlagen van je CO₂-uitstoot. De drukkerij werkt uitsluitend met FSC®- of PEFC® gecertificeerd papier en ecologische inkt. Er wordt dus niet aan houtkap gedaan om de diverse producten van de drukkerij – waaronder RectoVerso – te produceren: al hun papier is afkomstig van duurzaam beheerde bossen. Daarnaast worden alle afvalproducten van het drukwerk, zoals aluminium offset-platen,

gerecycled tot herbruikbare producten. De drukkerij is ook volledig overgeschakeld naar hernieuwbare energie. 1.396 zonnepanelen op het dak van Van der Poorten in combinatie met groene stroom van Eneco maken dat mogelijk.

CO₂-uitstoot die overblijft na een vergroening moet je compenseren om 100 procent klimaatneutraal te worden. Van der Poorten ondersteunt daarvoor *The Paradigm Project* dat ecologische en efficiënte stoofjes om te koken voorziet voor Eritrese huishoudens (Kenia). De drukkerij is al verschillende keren beloofd voor haar klimaatacties: zo draagt ze het CO₂logic-Vinçotte label sinds 2015 en was ze miK-klimaatambassadeur in 2020.



**Succesvol
subsidies
aanvragen**
Peter Simoens



7 handvatten voor een succesvolle subsidieaanvraag

Jaarlijks stellen lokale, provinciale, Vlaamse en Europese overheden miljarden euro's ter beschikking van organisaties voor initiatieven rond O&O, HR, investeringen, samenwerkingsverbanden... Hieronder volgen enkele basistips voor wie van deze middelen (meer) gebruik wil maken.

1. Een kwestie van doen

Vaak denken mensen nog ten onrechte dat subsidies voorbestemd zijn voor een welbepaalde groep (van 'ingewijden', van grote internationale organisaties...), waardoor zij mooie opportuniteiten aan hun neus voorbij laten gaan. Jammer, want ieder die aan de ontvankelijkheidscriteria van een bepaalde subsidiemaatregel voldoet, maakt in principe evenveel kans om die subsidie binnen te halen. Geen reden dus om die beoogde subsidie niet aan te vragen!

2. Ga stap voor stap tewerk

Subsidies aanvragen vergt een aantal vaardigheden die je gaandeweg opbouwt. Vermits kleine maatregelen (met kleine subsidiebedragen) laagdrempeliger zijn dan grote, begin je uiteraard best met deze categorie. Daarnaast participeer je het best eerst als partner in een groot project dan als de formele promotor. Ten slotte leer je ook veel door je te laten bijstaan door een ervaren subsidieadviseur die de knepen van het vak goed kent en je die kan (en wil) bijbrengen.

3. Besteed voldoende tijd aan het projectidee

Begin niet onmiddellijk met het schrijven van de subsidieaanvraag, maar denk eerst voldoende na over de basis van je project: wat wil je juist doen, waarom, met wie, wanneer, wat zijn de grote kostenposten? Pas wanneer dit helemaal duidelijk is, kan je jezelf vertrouwd maken met de aanvraagtemplate van de subsidieverstrekker en kan je de aanvraag volledig uitwerken.

4. Focus op een rechtlijnige rode draad

Zorg ervoor dat je projectidee consistent in elkaar steekt: het moet stroken met je eigen visie en strategie, de activiteiten bieden een goede oplossing voor het probleem dat je wil aanpakken, het is duidelijk waarom je dit project net nu wil uitvoeren, de kosten staan in verhouding tot de voorziene activiteiten, en deze laatste ben je ook van plan effectief uit te voeren na de projectgoedkeuring.

5. Zorg voor een breed draagvlak

Evenmin als je het project op je eentje gaat uitvoeren, komt het projectidee uitsluitend van één persoon. Het krijgt vorm in overleg met andere belanghebbenden, waardoor het stilaan gaat rijpen, en uiteindelijk uitmondt in een evenwichtig onderbouwde projectidee. Tijdens dit overleg wordt ook duidelijk welke andere organisaties je als partner in het project wil opnemen en welke rol ze hierin zullen spelen.

6. Werk toe naar een concrete subsidiemaatregel

Bij de uitwerking van het projectidee heb je het best al een welbepaalde subsidiemaatregel voor ogen. Zo verzeker je je niet alleen van het nut van het voorbereidend werk, maar kan je tevens rekening houden met bepaalde prioriteiten die de subsidieverstrekker naar voor schuift. Die prioriteiten verwerk je in de projectaanvraag om zo de slaagkans te verhogen. Mogelijks kan je het projectidee al eens aftoetsen bij de subsidieverstrekker.

7. Hou rekening met de rapporteringsregels

Hou reeds bij de opmaak van de projectaanvraag (en van de begroting) rekening met de spelregels van de subsidieverstrekker omtrent de latere rapportering. Zo vermijd je dat je sommige initieel toegekende kosten op het einde niet kunt bewijzen, waardoor de subsidieverstrekker een deel van de subsidie niet uitbetaalt of achteraf terugvordert (soms jaren na de projectbeëindiging)!

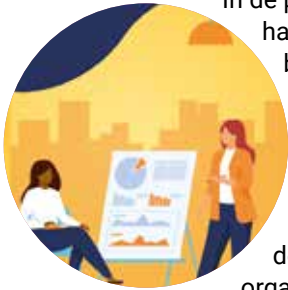
Peter Simoens, *Succesvol subsidies aanvragen. Een praktische gids.*
Die Keure, Brugge, 2021,
138 blzn
ISBN 978 90 4864 0065
€ 33.



VERSO-EVENTS

Ook dit najaar organiseren we samen met onze partners nog heel wat boeiende vormingen om jouw ondernemerschap op peil te houden.
Een kleine greep uit ons aanbod:

Uitwissel-event: Inclusie in kaderfuncties: 8/11 (Hands-on Inclusion)



In de praktijk blijft diversiteit (roots, handicap) in de organisatie vaak beperkt tot uitvoerende jobs. Wie streeft naar inclusie is nochtans erg gebaat bij een divers kader: leidinggevenden, beleidsmedewerkers, experts, Raad van bestuur: zij bepalen de richting en strategie die de organisatie uitgaat.

Workshop: 'Eerste hulp bij opmaak van toegankelijke vacatures': 8/11 (Hands-on Inclusion)

Heb je het gevoel dat je als onderneming wel open staat voor een divers personeelsbestand, maar dat je altijd uit dezelfde vijver vist? Misschien speelt de opmaak van je vacature hier wel een rol in.



Bootcamp 'Re-integratie naar werk': 15/11 (Hands-on Inclusion)



In dit bootcamp leer je hoe medewerkers die uitvallen opnieuw in jouw organisatie aan de slag kunnen gaan, bij welke partners je terecht kan voor een re-integratietraject en hoe je een re-integratieplan opmaakt.

Bootcamp 'Cybersecurity': 16/11 (Groeilabz)

Hoe bescherm je jezelf en je sociale onderneming tegen een cyberaanval?



Start to veggie voor chef-koks van grootkeukens: 17/11 (Verso)

We maken je wegwijs in de veggiekeuken met de expertise van een ProVeg-kok die jou voorziet van verschillende recepten, ingrediënten en adviezen.



Vorming 'Strategisch werven en selecteren': 22/11 (HRwijs)

Tijdens deze tweedaagse vorming verkennen we het strategische kader rond werving en selectie en staan we stil bij het eigenlijke selectieproces.



Vorming 'Sterker op het werk met verbindende communicatie': 25/11 (HRwijs)

In deze praktijkgerichte vorming ontdek je hoe authentiek en verbindend te communiceren in herkenbare werksituaties via twee praktische tools: verbindende communicatie en 'hartcoherentie'.



Ontdek al onze vormingen op <https://verso-net.be/verso-events>.



Symposium



meer info 



verso-net.be/green-deal

'Op weg naar de Green Deal Duurzame Zorg'

18 november

 Dirk Boutsgebouw (VAC Leuven)

 09u30 tot 16u



Met keynotes van
Dr. Dorota Jarosinska (WHO)
Mai Shafei (HCWH)




Verso



Vlaanderen
is zorgzaam samenleven