



Inclusieboek 2018

INCLUSIEBOEK

Inclusief werken en ondernemen







Inclusieboek 2018
Inclusief werken en ondernemen



Sterpunt

Wie kan tijd maken?
Ja, maken.
Architect mij, lokaal en op maat.
Leef mij in, zorg mij na.
Drempels weg.
Veranker mij
stroom in, stroom uit.

Wat is, zonder dure woorden,
een POP, POT, VORK?
Ik ben geen afkorting,
geen leerstoornis,
geen voer voor statistieken.

Ik zal u eens iets zeggen.
Ik ben een steen geweest.
Wolken wrijven de hoogste berg klein.
Wie kan wolken maken?
Wie schept de maan uit het water?
Wie bouwt een nest voor de regen?

De zon?
Blijft alles geven, dag en nacht.
De nacht?
Valt op leven en dood.
De dood?
Ook de dood droomt van vakantie.
Zelfs Van Gogh is aan de hemel gezet.

Ik wil leven.
Werkend leren.
Wonen in een huis
met oude ogen.

Peter Holvoet-Hanssen
Troubadour, schrijver en dichter
Stadsdichter Antwerpen 2010-2012

Uit 'Gedichten voor de kleine reus'.
Uitgeverij Polis, Antwerpen, 30 januari 2016





Voor ons is
diversiteit
geen streef-
doel, maar
een basis-
begrip.

Gomad
Antwerpen





Een hekel	6
En of inclusie nodig is	8
Het verhaal van Puuur	10
Inclusie is (g)een illusie	12
Het verhaal van Cras Woodgroup	16
Verhaaltjes vertellen, meer dan ooit nodig...	19
Het verhaal van Dienstenthuis	22
Het zaadje is gekiemd	24
Het verhaal van Oxfam Soldariteit	28
Doodgewoon allemaal	31
De Award Inclusieve Onderneming 2018 in cijfers	36
Het verhaal van Stad Gent en OCMW Gent	38
De inclusieve onderneming - een roadmap	40
Het verhaal van Gomad	48
De Werkplekarchitecten?	50
Het aanbod van de Werkplekarchitecten	52
Onze vijf actiedomeinen	54
Het verhaal van Beauprez	56
Ons engagement	58
Geen award zonder sponsors	64
Colofon	68

Een hekel

Ik heb een absolute hekel aan verspilling.

Maar meest van al aan verspilling van talent.

Dat doen we nochtans op grote schaal: talenten verspillen. Een massa mensen nemen we niet op in onze economie, met als excuus dat ze de een of andere beperking hebben, of een te grote afstand tot de arbeidsmarkt vertonen.

Dat is fout. Iedereen heeft beperkingen en iedereen heeft talenten.

Het is zaak die laatste naar boven te spitten.

We moeten geen mensen uitstoten. Inclusie moet de norm worden. Nu is exclusie nog de regel.

Exclusie is onrechtvaardig. Niemand mag a priori uitgesloten worden.

Exclusie is ook dom. We komen nu al handen en hoofden te kort. Grote groepen buiten spel zetten, maakt de problemen nog erger. Dat is erg voor hen. Dat is ook erg voor alle anderen: hun welvaart ligt lager dan hij zou kunnen zijn met medewerking van de uitgestotenen.

Toch is enig optimisme gewettigd.

De Award Inclusieve Onderneming wil ondernemingen in de kijker zetten die anders handelen.

Die niet discrimineren. Die zoeken waar talenten zitten en hoe die ontwikkeld kunnen worden.

En er zijn van die bedrijven. Parels van bedrijven. De voorlopers. De voorhoede.

Ze verdienen onze aandacht en waardering. En een nominatie. En een award.

Guy Tegenbos

Voorzitter van de Jury

Award Inclusieve Onderneming 2018





Inclusief ondernemen: tussen wetenschappelijke diepgang en maatschappelijke relevantie

En of inclusie nodig is.

Het gaat redelijk goed met de arbeidsmarkt: er zijn veel mensen aan het werk, de werkzaamheidsgraad stijgt en de werkloosheid is bijna historisch laag. Maar het aantal openstaande vacatures neemt toe en het aantal knelpuntvacatures (vacatures die meer dan negentig dagen openstaan) bedraagt bijna één op vijf van de openstaande vacatures. Om die ingevuld te krijgen, gaan we alles uit de kast moeten halen.

Akkoord, robotisering en verdere automatisering zullen een deel vacatures opsouperen, maar dan nog zal er nood zijn aan extra arbeidskrachten. Een opportuniteit en noodzaak om ondernemingen inclusief te gaan bekijken. De tewerkstelling van groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt wacht een van de belangrijke uitdagingen van de volgende jaren.

Veel organisaties en personen, waaronder jijzelf, zijn al overtuigd en werken keihard om alle talenten op de arbeidsmarkt te krijgen. Want werken is belangrijk, voor iedereen en vooral voor de meer kwetsbare groepen. Werk biedt niet enkel de voordelen van loon en onafhankelijkheid, het bepaalt ook wie je bent in onze samenleving en geeft je een ‘sociale identiteit’.

Uit onderzoek van Antwerp Management School (2016) blijkt welke uitdagingen moeten overwonnen worden om inclusieve tewerkstelling te bereiken. Het gaat op bedrijfsniveau onder meer om strategische beslissingen rond jobdesign en het creëren van een mensgerichte cultuur, maar het is ook belangrijk om de werknemers zelf te stimuleren tot meer zelfredzaamheid. Het is, zoals alle complexe onderwerpen, een én-én verhaal, geen of-of.

Werk bepaalt
wie je bent.





See the able, not the label.

Dit maakt dat we zowel nood hebben aan extra wetenschappelijke inzichten als aan een goede ‘storytelling’ en de adviezen van de honderden professionals die elke dag opnieuw bewijzen dat inclusie moeilijk maar mogelijk is. Het is de versterkende wisselwerking tussen wetenschap en praktijk die dit verhaal succesvol kan maken.

We moeten streven naar **een Leerstoel Inclusief Ondernemen** aan één of meerdere wetenschappelijke instellingen, waarbij onderzoek gecombineerd wordt met opleiding voor jong en oud, en die van samenlevingsbreed tot specifiek voor managers gaat.

We moeten streven naar **samenwerking** tussen de vaak versplinterde werking en de grote groep van professionals en organisaties die zich elke dag ten dienste stelt van de doelgroepen.

We moeten streven naar **een nieuwe visie op leven en werken**, die de gebaande paden van het ‘validisme’ verlaat en niet het minder-valide of niet-valide in de schijnwerper zet, maar wel inclusie als het nieuwe normaal; als de norm. Een geweldige uitdaging maar zeker voor ons ook de verbindende factor: ‘see the able, not the label’.

Bart Cambré
Voorzitter
Sterpunt Inclusief Ondernemen



Neen, wij hebben geen kuisvrouwen of -mannen. **Wel HuisHoudHelden!** Wanneer we onze medewerkers vragen hoe ze hun job zelf zouden omschrijven, nemen ze steevast “klanten, gezinnen helpen” in de mond. Ze willen liefst af van de gebruikelijke term “kuisvrouw of kuisman”. Door hen de titel HuisHoudHeld mee te geven, willen we hun job de status geven die ze verdient en hun eigen jobfierheid verhogen. Het zijn niet de verschillen die hen anders maken, maar de gemeenschappelijkheid die hen bindt. Iedereen heeft immers talenten en superkrachten. Iedere medewerker is een Held. Het personeelsverloop en het ziekteverzuim liggen hoog in de dienstenchequesector. We zetten daarom volop in op acties die de betrokkenheid verhogen (bijvoorbeeld een aanwezigheidsbeleid in plaats van een verzuimbeleid) en om huishoudhulpen fan te maken van Puuur. Versterking van het team HuisHoudHelden? Talent en goesting zijn dé superkrachten! Een diploma? Dat is geen vereiste. Goesting? Wel heel belangrijk. **Bij Puuur werven we aan op basis van competenties en talenten.** We werken een selectie-toolbox uit met testmateriaal, afgestemd op het profiel van de kandidaat, zodat laaggeletterdheid of anderstaligheid geen drempel vormen om bij ons aan de slag te gaan. Iedereen verdient volgens ons immers een kans op waardig werk. Al of niet met de hulp

van anderen zoals coaches of Werkplekachitecten. Diversiteit is daarom voor ons niet alleen een zaak van rekening houden met kleur, leeftijd, afkomst, geslacht, handicap, seksuele geaardheid of geloof. **Het is eerder een kwestie van geloven in de kracht van talenten.** Niet omdat we moeten, maar omdat dit onze overtuiging is! We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen! Puur wil een Warme en Dappere werkgever zijn die Dichtbij zijn medewerkers staat en Puur is in alles wat we doen. Geen holle woorden maar waarden waar we fier op zijn! Waarden die ons helpen om een werkgever te zijn die al onze medewerkers verdienen.

Inclusie is (g)een illusie

Decennia geleden trok ik rond met een flesje water en wat gekleurde olie. Ik gaf er verscheidene presentaties rond diversiteit mee. Met slechts één remedie om diversiteit te doen werken: schudden. Alleen door permanent te schudden met het flesje kleurde de hele inhoud. Zodra ik ermee ophield, gingen water en olie hun eigen weg.

Ook inclusief werken en ondernemen (het omgaan met en managen van diversiteit op de werkvloer) gaan niet vanzelf. Louter goede wil volstaat niet. Hoewel een uitgesproken beleidsengagement zeker een eerste stap is. Het vraagt doordacht dagelijks werken en zoeken naar hefboomen die de werkplek steeds opnieuw beter doen werken: eerlijke selectiekansen met veel meer stagemogelijkheden als opstap naar werk; een degelijk ondersteunend onthaalbeleid; waar nodig individuele ondersteuning en coaching, bijscholingsmogelijkheden, mentorship,... Er zijn een pak ondersteuningsmaatregelen, maar steeds weer te weinig gekend (en dus onbemind en ongebruikt?).

Vanuit een ‘business case’-denken lonen deze inspanningen ook de moeite, wanneer ze positieve effecten genereren in de bedrijfsomgeving. Want waarom zou je het anders doen? Er is een verhoogde werkcapaciteit. In tijden van krapte op de arbeidsmarkt een niet onaardig argument. Er zijn kosten-reducties door de ondersteunings- en tewerkstellingsmaatregelen. En de betrokkenheid van medewerkers bewerkstelligt bewustzijn en sensitiviteit bij collega’s.

Vanuit het ‘moral case’-denken kunnen we het natuurlijk hebben over het maatschappelijk belang dat ook een bedrijfsbelang wordt. Een bedrijf dat haar maatschappelijke verantwoordelijkheid opneemt door inschakeling van werkzoekenden. Het bedrijf dat een positief impact heeft op individuele levens van mensen. Of zich verbonden weten met de Duurzaamheidsdoelstellingen 2030 van de Verenigde Naties (SDG’s | Sustainable Development Goals).

Inclusie gaat over respect voor de onvervreemdbare waardigheid van iedere mens, ongeacht de functie, rol of taak, en over de ontdekkingsreis naar het vermogen van elke medewerker om op een unieke, eigen wijze, een verschil te maken.

Rik De Wulf
September 2015



Meer dan 1400 bedrijven in Vlaanderen en Brussel kregen van De Werkplekarchitecten de voorbije twee jaren een Referentiebewijs Inclusieve Onderneming uitgereikt. “Een wat...?”, hoor ik u denken?



Het gaat om bedrijven die in 2016-2017 hun werkplek hebben opengesteld. Zij boden met kwalitatieve en professionele ondersteuning werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkervaringskans aan als opstap naar een duurzame job.

De Werkplekarchitecten willen, onder aansturing van Sterpunt Inclusief Ondernemen, deze bedrijven aanmoedigen in hun inspanningen. Zij managen immers diversiteit op hun werkplekken. Het gaat telkens om bedrijven die werkervaringskansen gaven aan jongeren, aan mensen die langdurig werkzoekend zijn of die een bijzondere ondersteuningsnood hebben, of job- en taalcoaching tijdens een eerste jaar van tewerkstelling aanboden.

Dergelijk geattesteerd referentiebewijs kan de inclusieve ondernemer dan gebruiken in haar jaarverslag, in haar communicatie naar medewerkers en ondernemingsraad, bij sociale clausules van overheidsopdrachten.

Op 7 mei 2018 kregen 1418 inclusieve ondernemingen hun Referentiebewijs uitgereikt, waarmee zij kunnen illustreren hoe ze daadwerkelijk vorm geven aan arbeidsinschakeling van een diversiteit aan mensen met potentieel op de arbeidsmarkt. Zij kregen ook de boodschap mee hoe zij vanop hun werkplek op deze manier concreet meewerken aan de realisatie van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen 2030 van de Verenigde Naties. Onderzoeken herhalen telkens weer dat met een jobperspectief het risico op armoede voor werkzoekenden halveert. Levenslang leren. Ongelijkheid verminderen.

En bijdragen aan de economische groei door effectieve tewerkstelling. De inclusieve ondernemingen zijn up-to-date wat hun bedrijfsbelang en tegelijk het maatschappelijk belang betreft.

Met de nominatie van een aantal bedrijven met een referentiebewijs en een award-toekenning wil Sterpunt Inclusief Ondernemen hen een hart onder de riem steken. De Werkplekarchitecten rekenen erop dat de bedrijven als collega's elkaar gaan informeren en bemoedigen met succesverhalen. Hun concrete verhalen zullen veel meer overtuigen. Ze kunnen ambassadeurs worden voor het inclusief werken en ondernemen. Hun collega's aanmoedigen. Een stimulans zijn voor werkzoekenden dat er werkkansen zijn om ze te grijpen. Ook consultants zien daarbij de realisaties van intensief samenwerken op de werkplek.

De tweejaarlijkse Award-uitreiking, vanaf 29 november '18, wordt de kers op de taart, waarbij De Werkplekarchitecten telkens opnieuw enkele ondernemingen in the picture willen zetten, gezien hun gepresteerde inclusieve werk, ter inspiratie van hun collega-bedrijven.

'Schudden' blijft van levensbelang om de inclusiegedachte niet te laten verwateren tot een illusie. Dit vraagt daadwerkelijk samen de handen uit de mouwen steken om als Werkplekarchitecten die sociale missie waar te maken, met hulp van alle werkvloeren en partners (VDAB, GTB, sectoren,...).

De Award-uitreiking is andermaal zo een schudmoment! En dan... hop naar de volgende Referentiebewijzen 2019. Die huidige 1418 referentiebedrijven kunnen er in 2019 zeker 2000 worden. Er is nog groeimarge. Bedrijven genoeg die meer dan goeie wil hebben.

Bert Boone
Dagelijks bestuurder
Sterpunt Inclusief Ondernemen

Inclusief ondernemen komt niet vanzelf.
Je moet erin geloven. Het vraagt extra inspanningen.
Het is wat stroomop werken, maar het geeft de goede richting aan.
En als je af en toe zou twijfelen, wat niet abnormaal is, denk er dan aan
dat je een bijdrage levert aan sociale rechtvaardigheid en
'Er is geen duurzame vrede zonder sociale rechtvaardigheid'.



Luc Cortebeek
Mei 2018



Sinds september 2017 werken er bij één dag per week enkele leerlingen houtbewerking van het Vrij Instituut Bijzonder Secundair Onderwijs Waregem. Het zijn jongeren die door **hun fysieke en mentale beperkingen** niet terechtkunnen in het reguliere onderwijs. De leerlingen krijgen op school veel praktijklessen houtbewerking maar ervaring opdoen in een 'echte' werkomgeving ligt erg moeilijk. Bij Cras vinden we het onze sociale plicht om deze jongeren een kans te bieden. We zijn een familiebedrijf met honderdveertig jaarringen en een van de grootste spelers in de houtbranche. **We hebben zonder meer een voorbeeldfunctie.** Ook wat het contact met de technische scholen betreft. We verwelkomen elk jaar een aantal studenten voor een stage en hebben al verschillende jaren ervaring met werkplekleren onder de vorm van IBO. Dit project vonden we een unieke kans om ook leerlingen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt bij ons aan het werk te zetten. Onder begeleiding van hun leraar maken ze plantenhekken, infoborden, gevelprofielen,... Onze meestergast staat erop om zelf de opdrachten uit te leggen aan de leerlingen. Hij wil de noden van de leerlingen aanvoelen **zodat hij taken kan matchen met hun individuele kunnen.** Leraar Jan Vroman acht deze werkervaring essentieel om zijn leerlingen klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. **Ze leren nieuwe technieken aan én ontwikkelen**

een goede werkattitude. Hij merkt dat ze het bij Cras zelfs beter doen dan op school. Ze leveren prima werk en halen er veel voldoening uit. Leerling Senne (16) zegt dat hij bij ons beter werkt dan op school. Omdat het voor een bedrijf is, doet hij beter zijn best. Hoeft het nog gezegd dat dit **een win-winsituatie** is? De leerlingen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt krijgen een broodnodige eerste werkervaring en wij als bedrijf maken kennis met heel wat potentiële werknemers. Volgend schooljaar willen we dit project graag uitbreiden door meer leerlingen deze kans tot Praktijk Op Verplaatsing (POV) aan te bieden, gespreid over meer dagen per week.



Storytelling: Verhaaltjes vertellen, meer dan ooit nodig...

Het hoeft allemaal niet moeilijk te zijn. Storytelling. Op zich is de naam al verkeerd gekozen. We zeggen het in het Engels, omdat het dan ‘marketing technisch’ boeiender klinkt dan in het Nederlands. Verhaaltjes vertellen. Daar houdt een ernstig bedrijf zich toch niet mee bezig. En toch...

Hoeveel keer is het je al overkomen? Je begint iets te lezen over een bedrijf, over een organisatie. Iets wat je interesseert. Na een paar minuten beginnen de gedachten te dwalen. Besef je dat je al die info al eens gelezen hebt. Misschien op een andere site, in een andere boekje, of zelfs over een ander bedrijf. Eenheidsworst, en het boeit niet meteen. Je gaat op zoek naar de verhalen van de mensen, naar de getuigenissen en naar de kern van datgene waarmee die organisatie bezig is.

Precies daarover gaat het als we het over storytelling hebben. We doen niet meteen (of uitsluitend) aan copywriting. We ontwikkelen de stem van de organisatie doorheen de verhalen van die organisatie. Dat gaat veel verder.

En die verhalen liggen overal voor het rapen. Dat is het mooie, en tegelijkertijd het moeilijke. Want we zijn het wat verleerd om te vertellen. Jaren en jaren in het bedrijfsleven hebben ervoor gezorgd dat we efficiënt communiceren, dat we doelgerichte boodschappen de wereld insturen. En we steken elkaar de loef af in de productie van dat soort teksten, presentaties en visieteksten. Terwijl het zoveel mooier en juister kan. Maar dat vraagt moed, omdat het ‘anders’ is. En angst is een erg slechte raadgever als het over storytelling gaat. Wie angst heeft, zegt niet echt waar het op staat, draait rond de pot. Een publiek voelt zoiets. Angst zorgt ervoor dat we ons verschuilen en dat mag nu net niet gebeuren.

Storytelling heeft veel te maken met wat we het DNA noemen van elke organisatie, dat uiteen valt in drie elementen. De rationele merkbefORTE, dat we kunnen doen waar we voor staan is de meest voor de hand liggende. Daar wordt ook het meest over gecommuniceerd, maar dat is eigenlijk best saai. Feitjes en objectieve gegevens werken in de realiteit niet echt. Het is zoveel krachtiger om te communiceren vanuit de emotionele merkbefORTE en de stijl. Als je dat onder de knie krijgt zal je merken dat alles wat je vertelt warmer, directer en juister wordt. Het zal gewoon ook veel beter aansluiten bij de verwachtingen van je publiek.

Hoe moet je het dan aanpakken? Oefening baart kunst, altijd opnieuw. Wie de eerste keer een mop vertelt, zal dat meestal minder goed doen dan wanneer hij diezelfde mop voor de twintigste keer brengt.

Zo is het ook met verhalen vertellen. Een verhaal is een dynamisch iets. Elk verhaal heeft een directe relatie met het publiek. Als dat publiek enthousiast wordt en reageert, zal het verhaal zelf ook leuker worden. Connectie met een publiek is gewoon de basis van alles. Als je niemand hebt die naar je luistert, dan is het erg frustrerend om iets te vertellen.

Eens je de connectie hebt, de bereidheid tot luisteren van een publiek, moet je beseffen dat dat een kostbaar goed is. Niet iets wat je zomaar verkwanselt. Je beloont dat publiek niet door het iets voor te kauwen dat het al honderd keer gehoord of gelezen heeft. Verwondering is niet alleen de basis van de filosofie, het is ook de essentie van storytelling. Wie alles ziet zoals alle anderen voor hem, kan onmogelijk een mooi verhaal vertellen. Je moet je creativiteit aan de gang krijgen, en de dingen anders zien. Pas dan zal je ook met een boeiend verhaal kunnen komen.

In dat verband valt ook dikwijls de uitdrukking ‘aan iemands lippen hangen’. Daar gaat het ook om. Je moet een publiek geboeid krijgen. Dat zal niet gebeuren door saaie opsommingen, maar door de belofte van meer, van onverwachte wendingen, van humor, van alles wat ons ook in het dagelijkse leven overkomt.

Evenwichtssituaties, beschrijvingen en lange uitweidingen over de bestaande situatie zijn voor niemand boeiend. Alles draait om het conflict, het doorbreken van het status quo, en hoe je daarmee omgaat. Dat is op bijna elke professionele situatie van toepassing. En dan kun je tonen hoe een en ander aangepakt werd, of wat het gevolg was. Je neemt je publiek mee op een soort reis, een verhaal, waarbij het zich identificeert met het verhaal en de ‘actoren’ die in dat verhaal voorkomen. Goede verhalen zijn als houtsculpturen. Er werd aan geschaafd en gewerkt tot ze natuurlijk, glad aanvoelen. Er is geen mirakeloplossing. Teksten, filmpjes, presentaties, speeches, beelden, ze moeten telkens opnieuw bekeken en geoefend worden. Wat niet vlot werkt moet eruit of vervangen worden. Wat het ritme vertraagt, moet weg. Alles is ondergeschikt aan de dynamiek van het verhaal.

Goede vertellers weten wanneer hun publiek zal lachen of ontroerd worden. Dat komt niet vanzelf, dat komt door ervaring en door empathie. Je moet niet zelf ontroerd worden, je moet weten wat je ter beschikking hebt om ontroering teweeg te brengen.

Taal, woord, beeld, stem, lichaamstaal. Het zijn de elementen waarvan we ons bedienen om het verhaal gestalte te geven. Hoe beter onze beheersing van die instrumenten hoe gemakkelijker het zal zijn om ons verhaal te vertellen. Maar het gaat toch in de eerste plaats om de kracht van ons verhaal. Een verhaal waarmee we mikken op het verstand, zonder het hart te vergeten.

Ik zou er uren over kunnen vertellen.

Guido Everaert

Storyteller

Schrijver en public speaking coach



Ons verhaal als inclusieve onderneming? **Iedereen is van de wereld en de wereld is van iedereen!** Dienstenthuis was inclusief nog voor het woord is uitgevonden. De missie en visie bevatten een duidelijk signaal. We wilden zoveel mogelijk mensen een zo goed mogelijke job aanbieden. Zonder onderscheid van kleur, religie, geslacht,... rood, zwart, wit, geel, jong, oud, man of vrouw. Een duidelijke beleidskeuze vanuit een idealistisch wereldbeeld. Zoveel jaren later kunnen we besluiten dat we goed bezig zijn als we dat opzet er weer bijnemen. Veel collega's, veel verschillende achtergronden. **Het is echter niet meer alleen de idealistische visie, maar ook de realiteit** die ons doet inzien dat de term inclusief ondernemen geen keuze meer moet zijn, maar gewoon de norm. Meer dan vroeger bestaat de regionale maatschappij waarin we werken uit meer culturen, achtergronden, voorkeuren. Het zou bedrijfsmatig gewoon dom zijn om zoveel mensen - klanten zowel als collega's - uit te sluiten. Vanuit bedrijfsstandpunt investeerden we in extra begeleidingen, taalopleidingen, een kansenbeleid... en dat loont! Jammer genoeg slaagt niet iedereen, maar de balans is positief. **Omgaan met verschillen gaat vooral om willen!** Langs beide kanten! Na dertien jaar zijn het de echte, persoonlijke verhalen die ons telkens weer bevestigen dat inclusief

ondernemen, het openstaan voor en omgaan met verschillen en het werken op maat, een juiste keuze is. Een keuze die ons energie geeft. Neem nu Tay. Ze was een meer dan enthousiaste jongedame die met haar Ierse echtgenoot in België was verzeild geraakt. Ze timmerden hier samen aan de weg. Koken was haar passie, maar het brood op de plank kwam via Dienstenthuis. Zoveel jaren later is Tay niet meer in dienst, maar runt ze **haar eigen chocolaterie... in Thailand**. Elk jaar stuurt ze ons nog berichten, een update, een uitnodiging om eens langs te komen. En dan ook Anna. Zij had alle vooroordelen tegen Nederlands waar nog werk aan was. Net twintig en dus nog niets van poets- en werkervaring en een lichaam dat versierd was met tientallen piercings en tattoos. We gaven haar een kans, overtuigden de klanten hetzelfde te doen. Weken later waren de in het begin huiverachtige gepensioneerden **wild enthousiast** over die ‘verklede kerstboom’. Anna runt zoveel jaren later haar eigen piercingshop! En heel fier zijn we op **onze jaarlijkse mannenavond**. Ze zijn een absolute minderheid bij Dienstenthuis, maar ze doen hun job met trots en dat is ook in 2018 niet evident in de poetssector. En zo hebben we zoveel prachtige verhalen, maar vijfhonderd woorden zijn te kort voor al die geweldige mensen. Misschien toch nog maar eens denken over een nieuw boek!

Het zaadje is gekiemd

voorjaar 2017

572 bedrijven en organisaties in Vlaanderen en Brussel ontvangen een referentiebewijs. Ze worden op die manier een 'Inclusieve Onderneming'.

'Referentiebewijs' en 'Inclusieve Onderneming': het zijn termen die nog niet meteen een belletje doen rinkelen. Nochtans kunnen de verhalen van deze inclusieve ondernemers hun collega's inspireren. Maar hoe versterk je zo'n proces? Het zaadje van 'een award' wordt geplant...



www.dewerkplekarchitecten.be

7 mei 2018

Het aantal referentiebewijshouders groeit met quasi zeventig procent. Maar liefst 971 unieke bedrijven en organisaties deden in 2017 beroep op de diensten van een Werkplekarchitect om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uitzicht te geven op een duurzame job. Vandaag ontvangen ze hun Referentiebewijs.



7 mei 2018

Het zaadje van een jaar eerder is gekiemd. De uitreiking van de referentiebewijzen betekent immers ook de lancering van de Award Inclusieve Onderneming. De 1.418 unieke referentiebewijshouders 2017-2018 krijgen tot half september de tijd om zich kandidaat te stellen. De Award-website gaat live.

**INCLUSIEVE
ONDERNEMING
AWARD 2018**

www.inclusiefondernemen.be

8 mei 2018

De Award Inclusieve Onderneming toont zich ook op Instagram. Het dagboek wordt doorheen de zomer een verzameling van memorabele momenten, mensen en organisaties. Vanaf 22 oktober gooien ook de genomineerden zich in de strijd om hun kandidatuur kracht bij te zetten en collega-ondernemers te inspireren.



www.instagram.com/inclusiefondernemen

mei-augustus 2018

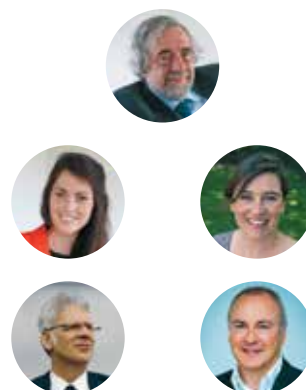
Geen award zonder sponsors. Maar... wij noemen ze anders. De Geheugensteuners en Verhalenvertellers zetten hun schouders onder de zoektocht naar de meest inclusieve onderneming. Je vindt ze achteraan dit Inclusieboek.



18 september 2018

Uiteindelijk stellen zeventien referentiebewijshouders zich kandidaat. De bal ligt nu in het kamp van de jury:

- Guy Tegenbos (voorzitter van de jury en mentor van de Award Inclusieve Onderneming 2018)
- Charlotte Vroemans (The Shift)
- Kaat Peeters (Sociale InnovatieFabriek)
- Fons Leroy (VDAB)
- Pieter Kerremans (SERV)



22 oktober 2018

Er werd gewikt en gewogen. Er werden harde noten gekraakt. De jury maakt zeven genomineerden bekend:

- Beuprez Service Residenties (Grimminge)
- Cras Woodgroup (Waregem)
- Dienstenthuis (Turnhout)
- Gomad (Antwerpen)
- Oxfam Solidariteit (Molenbeek)
- Puuur (Wijgmaal)
- Stad Gent en OCMW Gent



29 november 2018

De Oude Vismijn in Gent vormt het décor van de uitreiking van de allereerste Award Inclusieve Onderneming.

Gomad uit Antwerpen gaat de geschiedenisboeken in als eerste winnaar.



**INCLUSIEVE
ONDERNEMING
AWARD 2020**

Afspraak
in 2020?



De Werkplekarchitecten werken elke dag om mensen aan een duurzame job te helpen. Maar ook in die werking krijgt duurzaamheid - vaak onterecht ingeperkt tot 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' - de aandacht die ze verdient. Voorbeelden daarvan vind je op de websites van tal van Werkplekarchitecten.

Dat het dus geen 'plexi-award' zou worden, lag voor de hand. Maar wat dan wel?

Steen? Geen probleem. Graveerbaar. Maar wel zwaar als je geen mini-award voor ogen hebt. Zwaar karton? Mooie dingen kan je daarmee maken; zeker grafisch. Wel heel vergankelijk en gevoelig voor water. Tenzij je met een beschermingsvernys of dergelijke werkt. Waardoor het weer minder duurzaam wordt.

Zo ging het nog wel een tijd door. Tot bamboe uit de lucht kwam vallen. Geperst bamboe meer bepaald. Want dat is het materiaal waarvan de Award is gemaakt.

In Azië en het Verre Oosten is bamboe al sinds mensenheugenis een vertrouwd constructiemateriaal. Eind vorige eeuw, kwam bamboe ook naar het Westen overgewaaid. In geperste vorm is het een volwaardig en duurzaam alternatief voor tropisch hardhout.

Uit onze visie blijkt een betrokkenheid met de samenleving: “De visie van Oxfam is er een van een rechtvaardige wereld zonder armoede. Want alle mensen zijn het waard om op een gelijkwaardige manier behandeld te worden.” Dit passen wij in ons personeelsbestand al toe sinds ons ontstaan. Toch willen we ons nog meer engageren in ons tweedehandssorteercentrum in Brussel. Hier zamelen we speelgoed, meubels, huisraad, boeken en textiel in. We sorteren het en verkopen het in onze winkels en aan andere klanten. Het afval sorteren we uit in verschillende categorieën. De opbrengsten gaan naar de projecten van Oxfam Solidariteit. We werken dus al heel hard aan recyclage, lokaal hergebruik, ontwikkelingssamenwerking,... We dromen echter van **een nationaal sorteercentrum** in plaats van een sorteercentrum enkel voor Brussel. Dit wensen we te koppelen aan onze waarden die we uitdragen in de samenleving en die we inzetten in combinatie met waardig werk voor iedereen. Zo kunnen we **een voortrekkersrol spelen in de creatie van kansen** voor die personen die ze van onze samenleving amper krijgen. We streven naar waardig werk; niet enkel voor onze medewerkers, maar ook voor de buitenwereld met ons inclusief opleidingscentrum waar we kansen geven aan iedereen die ‘goesting’ heeft. Er is een zeer grote nood

aan het opvissen van talent dat verloren gaat bij mensen die uit de boot vallen; zeker hier in Brussel. We zien een grote groeimarge in het sorteren van tweedehandsproducten. Wij halen zeer veel op, maar kunnen spijtig genoeg niet alles zelf verwerken. Dit willen we in de toekomst zelf doen en met de waarden van Oxfam: een gevecht tegen armoede en ongelijkheid. Wij geloven dat iedereen recht heeft op werk en dat iedereen ook over voldoende talent beschikt om bij te dragen aan onze samenleving. Wij willen dan ook een **'inclusief competentieontwikkelingscentrum'** worden waar iedereen met een leervraag welkom is. Wij doen dit nu al in beperkte mate met vrijwilligers, brugprojecten, beroepsverkennde stagairs, stagairs van scholen, alternatief gestraften, ex-gevangenen, artikels 60ers, psychiatrische patiënten, mensen die te kampen hebben met verslavingen, kansarmoede,... Dit zouden wij graag nog verder uitbouwen. Daarom nemen we deel aan deze Award Inclusieve Onderneming. Wij zijn Oxfam: iedereen is welkom. **Het verleden is niet belangrijk, want dat kunnen we niet veranderen. De toekomst wel...**



Doodgewoon allemaal

Eerst moeten we voorbij de oorverdovende stilte in onszelf.
Voorbij de argwaan, vooroordelen, het her-ijken van ons eigen belang.
Naakt.
Volledig.
Ontleden wat er was.
Zien wat we verloren zijn, wat we achterwege hebben gelaten
wegens niet-productief, te weinig efficiënt, niet hip of sexy genoeg,
niet thuis genoeg in de wereld van sensatie en communicatie.
Niet onmiddellijk te vertalen naar economische termen
waar we geen aandelen voor kunnen uitschrijven.

Eerst moeten we onszelf in de spiegel als mens zien,
om de juiste ingrediënten te vinden
voor het verhaal dat we morgen willen schrijven.
Eerst moeten we, zonder discussie, de verschillen aanvaarden
tussen onze keuken
en een ander zijn kunsten.

Eerst moet er dus honger zijn naar de ander.
Niet omdat dat moet,
maar eerder als logisch gevolg van een menselijke reflex.

Dat nieuwe verhaal kan geen professionele afspraak zijn,
een opdracht of structuur als back-up voor mogelijk falen of conflict.
Er zijn heel weinig regels voor.
Alle beperkingen schuilen in het woord zelf.
Zonder openheid geen kافت.
Zonder empathie en nieuwsgierigheid geen hoofdstukken,
geen letter op papier.

Een handdruk,
een gesprek,
een luisterend oor
zijn de meest eenvoudige wapens
tegen afstand en verschraling.

Dat hou je in je achterhoofd.

Dat is je leidraad.

De zoektocht naar geluk en liefde is gemeenschappelijk.

De lichte of bochtige variaties ervan maken het bestaan en de samenleving tot een bruisende cocktail.

Een mengeling waar je dronken van wordt.

Een degustatie van heel verschillende smaken, kleuren en geuren.

Een complexe drank.

Een gevaarlijke mengelmoes die op de juiste manier moet op smaak gebracht worden om niet in een gifbeker te veranderen.

Het vraagt wat inspanning en interesse om de ander te zien

als een potentiële verrijking van je eigen leefwereld.

De ander, een boek met verrassende wendingen en een onwaarschijnlijk plot.

Zonder de ander mogen we ons armer weten.

Altijd.

Die ander zit in uzelf.

Je kent hem van vroeger.

Je zat ermee op school, de zoon van een loodgieter,
van een dokter, herbergier, een textielarbeider.

Je keek ernaar met verbazing; de politieagent, de pastoor, de dorpsgek,
een dronkaard, de roddeltante, de hypochonder, de burgemeester.

Je zag ze op tv.

Leiden met korte ei of lijden met lange ij, van dicht of van ver.

Van hier of ginder, maar min of meer horend bij uw verhaal,
toen, in je jeugd die over is.

Die ander werd je meer en meer ingepompt.

Je zamelde er geld voor in ieder jaar of kledij op school.

Hij kwam van ver.

Hij was vreemd.

Niet zoals ons.

Altijd in conflict, nooit in relatie tot ons verhaal.

Altijd in een bladzijde angst gedrenkt.

Steeds meer, steeds groter.

De ander als gevaar.

Als ergerlijk subject.



Die ander zit nu hier aan tafel bij een rentenier met eksterogen,
naast een Armeense poetsvrouw die poëzie schrijft,
een werkloze arbeider met kennis over het heeal,
een sociaal werkster met een basgitaar,
een bejaarde textielarbeidster,
een jonge snaak met leerachterstand,
een uitgebluste politiker,
een leraar op zoek naar meerwaarde,
een vluchteling,
en misschien nog één,
nog één,
en nog één,
en nog één en zoverder en zoverder
enzovoort enzovoort.

Ze spreken en delen zichzelf.
Herinneringen, verlangens, teleurstelling.
Ze lachen en slikken.
Ze slurpen koffie en eten taart.
Doodgewoon allemaal.
Ze zijn allemaal deelgenoot van dat nieuwe verhaal
omdat ze nu eenmaal mensen zijn.
De zaken zijn soms heel eenvoudig.
Doodgewoon allemaal.

Aan de tafel wordt niet opgedeeld, er zijn geen subsectoren,
geen specifieke doelgroepen, geen targets of bevoorrechte VIP's.

Het exclusieve bevindt zich niet onder ons, maar rond ons, onder ons, boven ons.
Het exclusieve maakt onszelf inclusiever.
Het verbindt ons.

Hoe groter het exclusieve van het onbenoembare,
de verbeelding, de poëzie,
hoe straffer de samenhang aan de tafel,
hoe sterker het grote verhaal.
Hoe meer we naar de sterren kijken of reiken,
hoe kleiner we in onszelf en rond onszelf worden.

Hoe onbegrijpelijker het zeilen van de wolken,
hoe nietiger ons streven naar macht en meer.
Hoe krachtiger onze relatie met de elementen rond ons,
hoe groter onze neiging om fluisterend de nacht door te brengen.
Met een of meer geliefden, met gelijk wie rond de tafel.
Het universum, het uitspansel als het bord waarop een nieuwe taal wordt geschreven.
Een taal waar we elkaar vinden in het gemeenschappelijke,
het deelbare, het gevende.
Een taal die inzicht verschaft in wie of wat we zijn.
Modeste bewoners van een onwaarschijnlijk ingenieuze planeet van het zoveelste zonnestelsel.
Het nieuwe verhaal stelt zichzelf niet meer boven de natuur,
maar er middenin,
er weer helemaal onderhevig aan.

Dat besef hoort de essentie te zijn van het nieuwe verhaal.
Net als geboorte, liefde en dood.
Voor ons allemaal hetzelfde.
Voor ons allemaal gelijk.
In een iets of andere wieg met een iets of andere taal,
met een iets of andere aanroeping van goden of reuzen.

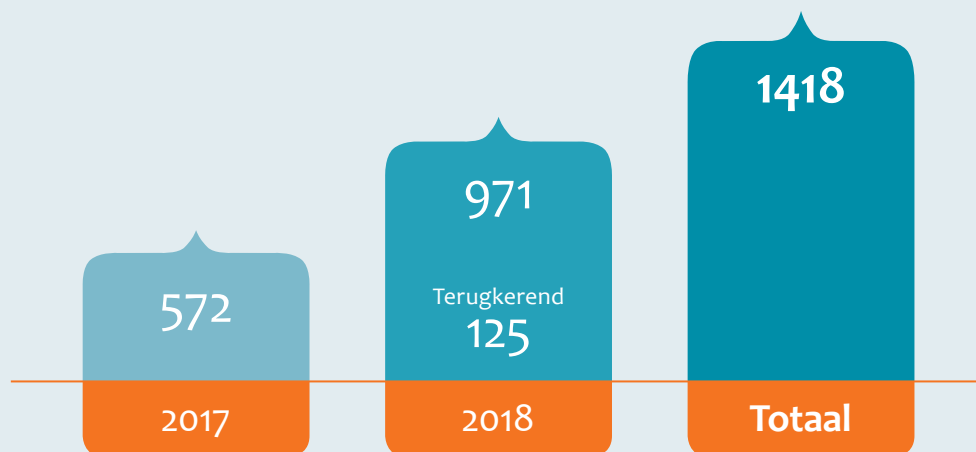
Maar, samen boetsierend aan nieuwe rituelen voor dat nieuwe inclusieve leven
waar het besef van nietigheid zich aan de ander leert schenken
als een cadeau dat steeds verder kan worden uitgepakt.

Onuitputtelijk in zijn inspiratie,
in zijn kracht en bijdrage tot een all-in scenario
waar verschillen zich verdichten in gezamenlijke acties
tot nut van een algemener belang
dan datgene wat zich graag beperkt tot de eigen haard.

Geert Six
Schrijver, dichter, theatermaker
Artistiek leider van de Unie Der Zorgelozen



De Award Inclusieve Onderneming 2018 in cijfers



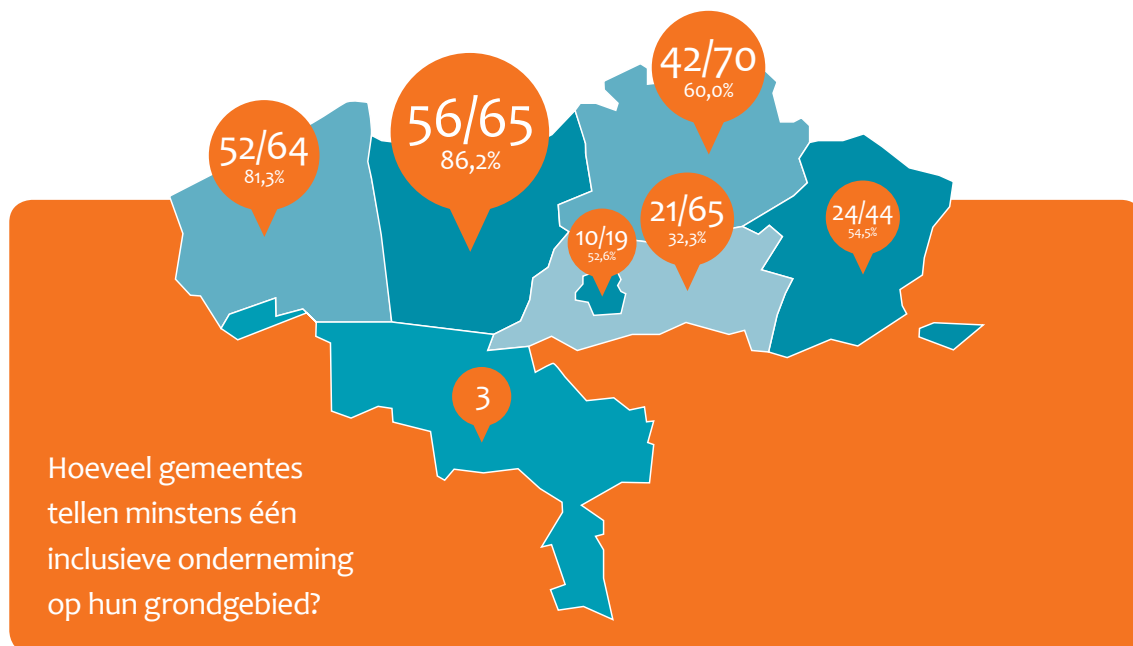
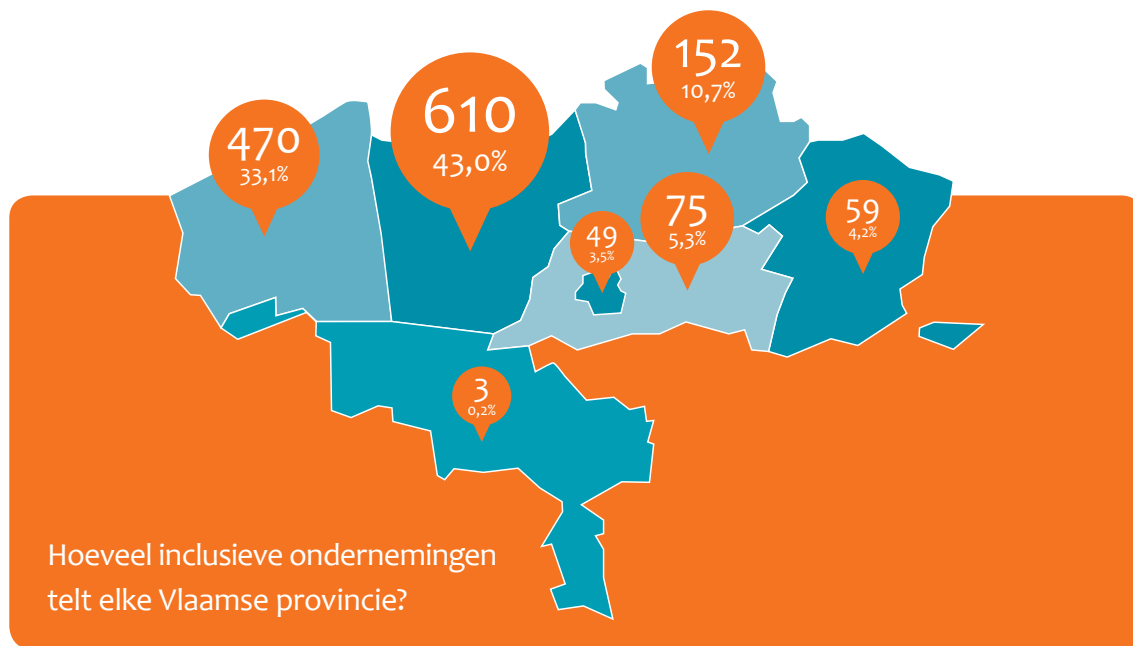
Aantal uitgereikte Referentiebewijzen (unieke bedrijven).

Er is een inclusieve onderneming actief:

- in 63% van de Vlaamse Gemeenten (195 van de 308).
- in 52,6% van de gemeenten uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (10 van de 19).
- in 3 gemeenten uit Wallonië.

De toekomst?

	2017	2018	2019	2020
Aantal Referentiebewijzen	572	971	2.000	2.500
Aantal uitreikende Werkplekarchitecten		13		?
Aantal kandidaturen		17		?



Eline is twee jaar aan de slag bij het Departement Sociale Dienstverlening. Wanneer we ons aanmelden bij de receptie, komt ze ons ophalen. Dat is vriendelijk... maar niet vanzelfsprekend. Eline is immers heel klein: ze heeft dwerggroei. Veel dingen waar andere mensen niet bij stilstaan, zijn voor haar een hinderpaal. De lift nemen bijvoorbeeld. “Naar beneden ging nog wel”, nuanceert Eline. “Ik kon net aan de 0-knop. Maar de 3-knop stond te hoog. Daarom nam ik mijn opstapje mee als ik de lift naar beneden nam. Anders geraakte ik niet meer terug boven (*lacht*). Intussen is de lift aangepast en zijn de knoppen verlaagd.” Enkele aanpassingen op de werkvloer zorgen ervoor dat Eline toch goed kan meedraaien. Zo kreeg ze een parkeerplaats voor haar omgebouwde wagen en meubilair op maat. Maar het belangrijkste is dat de collega's **door iemands beperkingen heen naar de persoon en zijn talenten kijken**. Eén van de basiswaarden van Groep Gent is ‘open’. Hiermee geven we onder meer aan dat we verwachten dat medewerkers open staan voor verschillen tussen collega's. **Het doel hiervan is dat medewerkers diversiteit als vanzelfsprekend ervaren**. En dat bekijkt Groep Gent erg ruim. Het is een opdracht voor iedereen ‘van hoog tot laag’. We zorgen voor **een adequaat, neutraal en objectief registratiesysteem** om de diversiteit onder de medewerkers (gender, her-

komst, personen met een handicap, scholingsgraad, leeftijd) zo goed mogelijk te kennen en te kunnen bijsturen. Vrouwen in directiefuncties bijvoorbeeld zijn bij de Stad Gent geen zeldzaamheid meer. Bij de departementshoofden tellen we nu al dertig procent vrouwen. Bij de directeurs, het op een na hoogste niveau, werken er zelfs iets meer vrouwen dan mannen. Alle medewerkers moeten **een niet-discriminatie-verklaring** onderschrijven bij hun start in de organisatie. Het is sinds 2012 zelfs een aanwervingsvoorwaarde. Samen met aandacht voor diversiteit in de interne communicatie, met een buddysysteem voor nieuwe medewerkers, met verschillende sensibiliseringsacties en lunchgesprekken tijdens bepaalde themadagen (DUO-Day, Dag tegen Racisme, Dag tegen Homofobie, Dag tegen Laaggeletterdheid,...), zorgt de niet-discriminatieverklaring dat diversiteit een basishouding wordt van de medewerkers. Om het **met de woorden van Eline** te zeggen: “Het is tof dat Gent zich engageert om iedereen gelijke kansen te geven. Een geschikte job vinden, is voor iedereen moeilijk. Een beperking vormt een extra hindernis. Altijd het deksel op de neus krijgen, dat is ontmoedigend. Het doet deugd als je mag bewijzen dat je je steentje kan bijdragen.”

De inclusieve onderneming - een roadmap

De Werkplekarchitecten, samen met hun koepelorganisatie Sterpunt Inclusief Ondernemen vzw, geloven in een inclusieve arbeidsmarkt waarin elke burger op beroepsactieve leeftijd een arbeidsplaats vindt die overeenkomt met zijn talenten en waarin elke werkgever de werknemers vindt die hij nodig heeft.

Ambitieuw? Ja. Onrealistisch? Neen... als we evolueren naar een inclusieve maatschappij. En die vraagt inclusieve ondernemingen. Wat dat betekent?

De ijsberg van verschillen

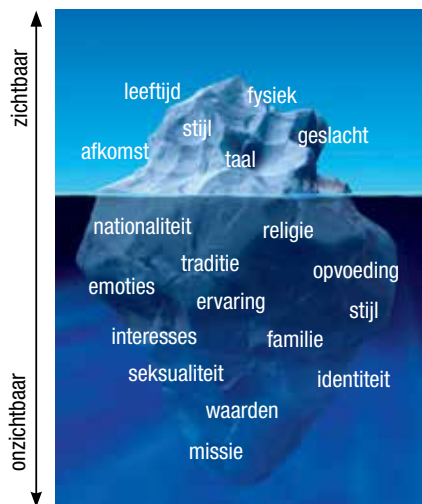
Succesvolle ondernemingen huldigen verscheidenheid. Zij maken doelbewust gebruik van de unieke mengeling aan visies, stijlen en vaardigheden van hun medewerkers.

Dat noemen we inclusie: iedereen telt en draagt op een eigen manier bij aan de kernopdracht van de organisatie.

Diversiteit is daarbij een vrijwel onuitputtelijke krachtbron.

Wie diversiteit zegt, zegt nu net verschillen: de zichtbare en de onzichtbare.

Een ijsberg van verschillen dus.



Wat voegt inclusie toe aan diversiteit?

Daar waar diversiteit hoofdzakelijk gaat over het ‘toelaten’ van verschillen en focust op de samenstelling van het team, gaat inclusie verder. Verschillen gewoon toelaten is niet voldoende. Wat er met die verschillen gebeurt, daar gaat het om.

Hoe schakel je mensen in?

Een inclusieve werkomgeving let niet enkel op de samenstelling van de ploeg maar ook op de relaties die de ‘ploegleden’ met elkaar aangaan.

Kenmerken van inclusie

Inclusie gaat om maatschappelijke inzet én om kansen voor àlle medewerkers. Inclusie draait om:

- Een diversiteit aan talenten aantrekken, motiveren en behouden.
- Voor medewerkers kansen creëren om vaardigheden en talenten te ontwikkelen, in lijn met de waarden en de doelstellingen van de organisatie.
- Het potentieel van medewerkers ten volle benutten.
- Barrières die een inclusief beleid in de weg staan, identificeren en wegwerken.
- Creativiteit genereren door ideeën en inzichten samen te brengen.
- Relaties die gebaseerd zijn op respect, eerlijkheid, verantwoordelijkheid en integriteit tegenover alle medewerkers en externe stakeholders.
- Diversiteit binnen teams benutten om in te spelen op de diversiteit in klantenverwachtingen.
- Een team samenstellen dat de gemeenschap weerspiegelt en het vertrouwen van die gemeenschap wint.

Hoe worden wij hier beter van?

Om mensen vanaf het bestuurs- en directieniveau helemaal tot op de werkvloer te winnen voor inclusie, zal onvermijdelijk moeten beargumenteerd worden hoe de organisatie daar beter van wordt.

Enkele voorzetten:

- De trend naar diversiteit (leeftijd, intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt, nationaliteiten,...) zit mee en biedt nieuwe kansen aan bedrijven die daar weten op in te spelen.
- Onderzoek wijst uit dat bijna vijftig procent van de werknemers meent dat ze meer in hun mars hebben. Zoeken naar talent is dus zoeken naar goud.
- ‘Monoculturen’ lijden vaak onder ‘tunnelvisie’. Diversiteit en inclusie brengen nieuwe manieren om een probleem of een kans te benaderen.
- Wie als medewerker trouw kan blijven aan zichzelf, geeft meer dan gevraagd wordt. Inclusie draait nu éénmaal om authenticiteit als voorwaarde voor verbinding en engagement.
- Inclusie speelt in op wat (diverse) klanten steeds meer verwachten.

Conclusie? Investeren in ‘sociaal kapitaal’ resulteert in de creatie van ‘economisch kapitaal’.

Hoe inclusief is mijn organisatie?

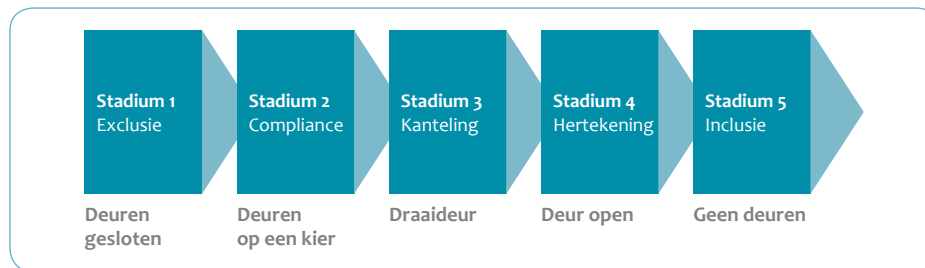
De overgang van een gesloten naar een inclusieve werkomgeving is een ingrijpend proces. Hoewel instroom een belangrijke rol speelt, is de klus niet geklaard door een diversiteit aan mensen in huis te halen of door zich plots tolerant op te stellen.

Kiezen voor diversiteit en inclusie kan inhouden dat andere waarden ‘leidend’ worden, wat neerkomt op een voelbare cultuurverandering. De weg ernaartoe is slechts op één manier te gaan: stap voor stap.

De opeenvolgende stadia kennen een min of meer vaste volgorde in een progressief verloop. Dit ontwikkelingspad kunnen we zien als een ‘road map’ naar een inclusieve organisatie.

De organisatie situeren in een bepaald stadium van de hiernaast afgebeelde road map, kan helpen om de juiste ingrepen te kiezen. Wat werkt in één stadium, kan immers tegenwerken in een ander stadium.

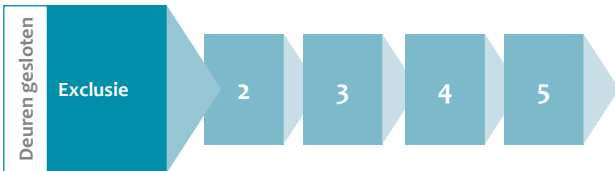
De ‘deur’ als metafoor geeft dan beeldend weer wat de stadia onderscheidt. In een exclusieve ‘club’ blijven de deuren gesloten. Een inclusieve organisatie kent geen deuren meer.



We doorlopen op de volgende pagina's de road map met bij elk stadium de kenmerken en de bijhorende stappen naar inclusie.

Alle mensen zijn
het waard om op
een gelijkwaardige manier
behandeld te worden.

Oxfam Solidariteit
Molenbeek



- Club: **'mainstream'** dominant
- **Druk** om zich in te voegen
- Rem op tegenspraak
- **Relatiegedreven:** 'wie je kent' belangrijker dan 'wat je kent'
- Subgroepen: vertrouw wie je kent
- Vermijden van afwijkingen ('we zien geen verschillen hier')
- 'Outsiders': regels overnemen of verdwijnen
- Organisatie verandert mensen

Grote organisaties begonnen ooit als kleine, monoculturele groepen. Die monocultuur ontstond omdat de oprichters op zoek gingen naar medewerkers die bij hen pasten. Ze werven als het ware steeds zichzelf aan. Monoculturele organisaties functioneren alsof iedereen gelijk is.

Stappen:

- Creëer een werkomgeving waarin iedereen zich aanvaard voelt, waarin medewerkers kunnen functioneren en succesvol zijn. De soepele houding die deze stap vraagt, vertaalt zich in een grotere erkenning en waardering van al wie nu al deel uitmaakt van de organisatie.
- De organisatie zou een intentieverklaring kunnen opstellen waarin ze meegeeft te willen evolueren naar een meer diverse organisatie.



- **Monocultuur**
- Deur open voor 'anderen'
- Beeld van de 'andere' sterk gekoppeld aan sociale groep ('de' vrouw, 'de' gehandicapte, 'de' allochtoon, 'de' vluchteling,...)
- **Aanleiding:** opportuniteit (bijzondere competentie) of wettelijke druk
- **Naleving**
- Hoe groter de aanpassing, hoe groter de acceptatie
- Verschillen toegedekt > heeft zijn prijs!
- Geen hefboomeffect
- **Zelfbeeld:** plicht vervuld, we zijn oké
- **Pioniers:** roependen in woestijn?

Op een dag vervoegt een buitenstaander de bestaande ploeg. Hij/zij is anders. Misschien was hij/zij de beste of dwingen marktontwikkelingen tot meer diversiteit. Hoe dan ook: de deur staat op een kier en de aanleiding komt meestal van buiten.

Stappen:

- Wijs die 'nieuwe anderen' toe aan leidinggevenden die openstaan voor verandering en die een tolerante werkomgeving weten te creëren.
- Bestendig de 'verandering' door nog meer outsiders binnen te brengen.
- Definieer welk deel van de 'oude' organisatie best behouden blijft (omdat ze cruciaal zijn voor de continuïteit bijvoorbeeld) en welk deel om verandering vraagt.
- Benoem de barrières op een eerlijke en open manier. Onderzoek ze.
- Formuleer een stevige 'business case' rond die verandering zodat de intentieverklaring van stadium 1 concreet en minder vrijblijvend wordt.

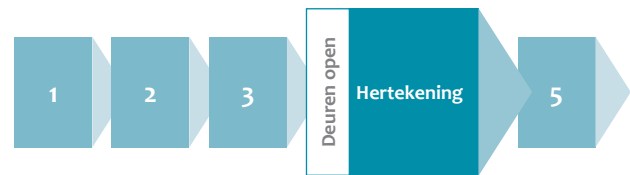


- **Verscheidenheid meer zichtbaar** (nieuwe leden of intrinsieke verschillen)
- **Pioniers** worden groepen > kracht (kritische massa)
- Keuze voor diversiteit, zonder fundamentele cultuurverandering
- **Verwarring**: regels voor succes niet meer éénvoudig
- **Risico** op terugval ('the good old days')
- Oorspronkelijke groep:
 - onrust - onlust ('times are changing')
 - ook kans om eigen verscheidenheid meer in te zetten
- Groeiend **beseef van winst van verscheidenheid**
- Organisatie verandert steeds minder de mensen; **mensen veranderen de organisatie**
- Van **transactie** (wie? = diversiteit) naar **transitie** (wat/hoe? = inclusie)
- Omslag vraagt geen meerderheid, maar **de juiste 10-15 % 'voortrekkers'**
- KSF: rolmodel, 'change agents', leiderschapscompetenties, communicatie, 'mindset'

De organisatie komt op een kantelpunt wanneer de verscheidenheid toeneemt. Men ziet in dat enkel tolerantie niet volstaat om alle kwaliteit en van de nieuwelingen te benutten. En men ziet ook het belang in van openstaan voor onzekerheid, risico, nieuw gedrag, fouten en conflicten.

Stappen:

- Deze fase is misschien wel de moeilijkste. Leidinggevendenden moeten dan ook de focus gericht houden op een toekomst met meer diversiteit en inclusie. Dat gevoel van richting – van 'ist' naar 'soll' – is erg belangrijk. Wil de boodschap geloofwaardig zijn, dan horen de leidinggevendenden ze zelf te belichamen en 'voor te leven'.
- Vorm een groep van 'change agents': sleutelfiguren die de stappen plannen, opvolgen, steunen en verantwoorden. Want het zijn altijd mensen die een organisatie veranderen. Niet omgekeerd. Een groep van tien tot vijftien procent 'believers' – getraind en gevormd – volstaat doorgaans voor de omslag.
- Werk aan de communicatievaardigheden en aan het hanteren van conflicten.

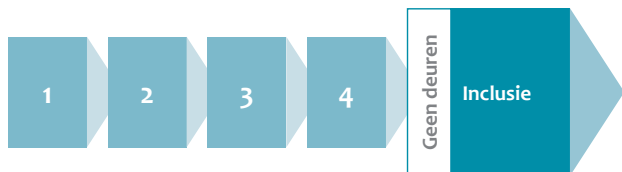


- Actief verwelkomen en inschakelen van **eigenheid**
- Van tolerantie en verdraagzaamheid naar **effectiviteit en groei**
- **Mindset**: verschillen zijn normaal, positief en nodig
- **Herdefinitie** van waarden, normen, structuren, procedures, beloningssystemen
- Herkennen en wegnemen van **barrières**
- Elimineren van elke vorm van **onderdrukking**
- Teams en partnerships die nieuwe **gedragswijzen** integreren en voorleven
- Geleidelijke **verbreding**; ook naar klantengroepen, leveranciers, staf, leiderschap, allianties, sociale omgeving

In de plaats van tolerantie, het goedmoedig accepteren van diversiteit, komt actieve acceptatie; het beseef dat verschillen niet langer een probleem zijn maar een kans om te benutten.

Stappen:

- Co-creatie is nu een gangbare praktijk.
- Zeker in grote organisaties ontwikkelt inclusie zich sneller in de ene afdeling dan in de andere. Het is dan belangrijk om de successen zichtbaar te waarderen en kenbaar te maken.
- Het is ook zaak te blijven investeren in opleiding.
- Dit stadium kenmerkt zich door de integratie van inclusie in domeinen als marktanalyse, toelevering, rekrutering en selectie, opleiding en relaties met stakeholders.



- **Verskil als 'asset' om te ontwikkelen**, niet als probleem om te managen
- Elke medewerker gestimuleerd en gesteund om zichzelf te zijn en beste uit zichzelf te halen
- Uiteenlopende opinies aangemoedigd
- 'Performance'-gedreven cultuur: **competentie primeert op positie**
- Mensen vormen **dynamische en diverse teams**; **vertrouwen** is een gegeven
- **Verscheidenheid** gereflecteerd in alle organisatie-componenten (missie, waarden, strategieën, structuren, systemen, divisies, niveaus,...)
- Gevoel van waardering, erbij horen en verschil kunnen maken bij medewerkers uit alle sociale groepen

Voor inclusieve organisaties zijn verschillen geen obstakels meer die je moet overwinnen, maar een noodzaak. In een 'geen deuren'-omgeving voelen alle medewerkers uit alle sociale groepen zich gestimuleerd om met al hun talenten, competenties en energie bij te dragen.

Stappen:

- Inclusie is een proces; geen eindpunt.
- Overgaan naar een cultuur die eerder teamresultaten waardeert dan individuele.
- 'Walk your talk' zal de basis vormen voor geloofwaardigheid. Een organisatie zal er voortdurend naar moeten blijven streven om haar (inclusieve) waarden zichtbaar te maken in gedrag.
- Wanneer zich nieuwe uitdagingen of kansen aandienen, zal men de moed moeten hebben om waarden en doelen te herbenoemen.



Hoeft het
nog gezegd
dat dit een
win-win-
situatie is?

Cras Woodgroup
Waregem



A photograph of a man with a beard and dark hair, laughing heartily with his eyes closed and mouth wide open. He is wearing a dark-colored sweater. His hands are raised in front of him, with his fingers curled as if in a gesture of joy or surprise. The background is a light-colored brick wall. The image has a warm, orange-toned overlay.

Mensen die hun plaats gevonden hebben, gunnen anderen
ook hun plek. Niet omdat ze dat zo bewust willen, maar omdat
ze mensen zijn en mensen nu eenmaal zo in elkaar zitten.

Els Beerten

Gomad is **inclusief** vanaf zijn geboorte. Voor ons is diversiteit geen streefdoel, maar een basisbegrip. Bij Gomad is alles zo verschillend dat er geen sprake is van verschillen te managen. Ons bedrijf is ontstaan vanuit een honger om het verschil te maken. Op het vlak van zowel 'people' als 'product'. **Gomad is spelen met de kaarten die je krijgt.** We gaan niet op zoek naar medewerkers die ons product kennen, maar naar collega's die mee aan een betere maatschappij willen sleutelen door de creatie van meerwaarde op economisch, maatschappelijk en familiaal vlak. De enige selectiecriteria zijn enthousiasme, leergierigheid en respect voor alles en iedereen. **Gomad is geen non-profit organisatie,** maar een bedrijf waar de economische realiteit sterk geldt en dagelijks wordt opgevolgd. Onze resultaten delen we maandelijks met alle medewerkers. **Gomad is 'open source'.** Als iemand zijn maximum bereikt heeft, moeten we hem of haar kunnen loslaten. Niemand bevindt zich al op dat punt. Maar twee oorspronkelijk amper Nederlands sprekende Afghanen zijn gegroeid van IBO'ers tot sleutelfiguren binnen ons bedrijf. **Mijn droom?** Van Gomad een nieuwe realiteit maken. Een multisectoraal voedingsbedrijf met de wil om producten beter te produceren en te vermarkten door te vertrouwen op de diversiteit en het kunnen van onze medewerkers.



Ik droom er persoonlijk van om mijn collega's snel te kunnen begeleiden in de aankoop van hun eerste woning waar zij veilig hun kinderen kunnen maken en opvoeden en mee de toekomst van mijn kinderen en ons land boetseren.

De Werkplekarchitecten?

Dat zijn een veertigtal zelfstandige, niet-winstgedreven organisaties die onder hun eigen naam actief zijn op het vlak van opleiding, coaching en werkplekintensieve begeleiding.

Vele onder hen doen dat al meer dan vijftientig jaar lang.

Sommige hebben meerdere vestigingen, andere werken vanuit één punt. Werkplekarchitecten zijn te vinden doorheen Vlaanderen en Brussel. De website www.werkplekarchitecten.be bevat een handige zoekfunctie die je snel naar een Werkplekarchitect dicht in de buurt leidt.

Missie

De Werkplekarchitecten willen als ledengroep van niet-winstgedreven dienstverleners op de arbeidsmarkt samen met werkgevers op weg gaan om in hun ondernemingen mensen in een kwetsbare positie een plaats te geven die maximaal bijdraagt tot een inclusieve arbeidsmarkt en tot een duurzaam (sociaal) ondernemerschap.

Visie

Op weg met werkgevers op de reguliere arbeidsmarkt

Doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt is voor heel wat mensen geen evidente stap. Het vraagt betrokkenheid van en gedeelde verantwoordelijkheid tussen alle arbeidsmarktactoren om een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren. Daarom slaan de Werkplekarchitecten de handen in elkaar met werkgevers uit alle sectoren: profit- en socio-profit, lokale besturen en regionale overheden.

Mensen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie

De dienstverlening van de Werkplekarchitecten richt zich in haar kern op mensen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Hun loopbaancompetenties versterken, hun loopbaanwendingen faciliteren en hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Dat zijn de doelstellingen.

De lerende loopbaan

De geleidelijke verlenging van een loopbaan roept (ver)nieuwe(nde) verwachtingen op als het gaat om leervermogen en leerkansen. Die kansen dienen zich gespreid over de hele loopbaan aan. Die kansen grijpen, betekent de goesting om te werken prikkelen. Werken wordt één ontwikkelingsverhaal dat doorheen de diverse levensfasen een invulling op maat krijgt.

Doorstroom naar duurzame tewerkstelling



Duurzame tewerkstelling is enkel mogelijk als er een goed evenwicht bestaat tussen het jobdoelwit en het potentieel van de werknemer/werkzoekende enerzijds en de belangen en verwachtingen van de werkgever anderzijds. Daarom kiezen de Werkplekarchitecten voor een tweeklantenbenadering.

Partnerschappen

Dagelijks samenwerken met verschillende partners zoals VDAB, private werkgevers, sectoren, lokale overheden, onderwijs en welzijn typeert de werking van de Werkplekarchitecten.

Niet-winstgedreven dienstverleners

Sterpunt Inclusief Ondernemen vzw, de koepelorganisatie van de Werkplekarchitecten, kiest voor deze groep van leden, omdat wij geen meerwaarde zien in een commerciële dienstverlening voor mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, waarbij financieringsmiddelen voor deze dienstverlening moeten worden gereserveerd voor de winsten van de initiatiefnemers.

Voortdurende deskundigheidsontwikkeling van de ingezette dienstverleners

De dynamiek van de arbeidsmarktwerking vraagt om permanente ondersteuning van de werkzoekenden, werkenden en hun werkomgeving. De steeds veranderende noden vereisen hierbij professionele dienstverleners die de belangen van ondernemingen en (toekomstige) medewerkers samen laten komen in een gemeenschappelijk traject.

Het aanbod van de Werkplekarchitecten in vijf actiedomeinen

Het aanbod van de Werkplekarchitecten richt zich tot drie doelgroepen: werkgevers, werkenden en werkzoekenden. We spreken over verschillende doelgroepen omdat we ze vaak ‘bereiken’ via verschillende kanalen.

Het moge duidelijk zijn dat deze drie doelgroepen evenwaardig zijn. We kunnen immers geen ondersteuning bieden, in welke vorm dan ook, aan werkenden en werkzoekenden zonder hun (potentiële) werkgever in het achterhoofd. Een gepaste dienstverlening aan werkgevers is dan weer onmogelijk zonder een goed beeld te hebben van de (potentiële) medewerker.

Werkgevers enerzijds en werkenden/werkzoekenden anderzijds zijn elk een kant van de medaille die ondersteuning heet.

Dat we ons in dit inclusieboek dan toch vooral tot werkgevers richten, heeft een aantal redenen:

- De Werkplekarchitecten werken al vijfentwintig jaar lang met en voor werkenden en werkzoekenden. Doorstroming naar een reguliere, duurzame job blijft immers het hoofddoel. Dat lukt echter niet zonder betrokken werkgevers. En die kennen ons aanbod nog té weinig.
- Tien jaar na de financiële crisis, komt de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt alsmaar sterker aan de oppervlakte. Arbeidsplaatsen raken niet ingevuld terwijl duizenden een baan zoeken. De competentieversterkende acties van de Werkplekarchitecten zijn een deel van het antwoord dat nog niet genoeg weerklinkt.
- Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid zet krachtig in op werkplekleren. Veel ondernemingen moeten op dat terrein nog (eerste) stappen zetten. De Werkplekarchitecten willen en kunnen die weg samen met hen afleggen.

Werkplekarchitecten maken het verschil.

Werkgevers die met een Werkplekarchitect in zee gaan, kunnen rekenen op enkele extra's.

De overzichtskaart op de Werkplekarchitectenwebsite geeft aan dat de Werkplekarchitecten lokaal en op maat werken in Vlaanderen en Brussel. Elke werkgever vindt altijd een Werkplekarchitect met de gewenste ondersteuning en met kennis van de lokale (arbeidsmarkt)omstandigheden kortbij.

Werkgevers mogen financieel interessante oplossingen verwachten gekoppeld aan een sterk engagement. De Werkplekarchitecten kennen de diverse steunmaatregelen van de overheid als geen ander. Die knowhow zorgt voor de beste combinatie resultaat/kost.

Een tandje bijsteken als de begeleiding daarom vraagt, zit er diep ingebakken, ook al zijn 'de uren al op'.

Tot slot zorgen de Werkplekarchitecten voor een vlotte en snelle integratie op de werkvloer en een duurzame tewerkstelling. De Werkplekarchitecten ondersteunen de werkgever gedurende het volledige tewerkstellingsproces, van werving en selectie, over onthaal en retentie tot de uitstroom naar een volgende job, binnen of buiten de organisatie.



Neen, wij hebben
geen kuisvrouwen
of -mannen. Wel
HuisHoudHelden!

Puur
Wijgmaal }

Onze vijf actiedomeinen

Jongeren worden 'on the job' enthousiaste werknemers.

Werkinleving voor jongeren

In het secundair onderwijs kunnen jongeren via het stelsel '**Leren en Werken**' een algemene en beroepsgerichte vorming combineren met een vorm van werkplekleren.

Doel is om de kansen op een kwalificatie te verhogen en de jongeren voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Voor jongeren die niet arbeidsrijp zijn, biedt het stelsel aangepaste trajecten onder de vorm van brugprojecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten.

Tal van Werkplekarchitecten organiseren dergelijke alternatieve trajecten.

Omdat werkplekleren geen toverwoord hoeft te zijn.

Opleiding | werkervaring
werkplekleren | trajectwerking

Dit actiedomein dekt momenteel **het werkplekleren** met al zijn vormen van werkplekleerkansen en stages.

Dit alles in een trajectbegeleiding gegoten.

Een arbeidsbeperking is geen beperking.

Bijzondere ondersteuningsnoden
(arbeidsbeperking-chronische ziekte)

Als gespecialiseerde partners van VDAB helpen een aantal Werkplekarchitecten werkzoekenden of werkenden met een arbeidsbeperking om een job te vinden die past. Wie al werkt maar met vragen zit **omwille van zijn/haar arbeidsbeperking**, kan ook bij deze GOB's (Gespecialiseerde Opleiding, Begeleiding en Bemiddeling) terecht. Onze jobcoaches houden rekening met de mogelijkheden en talenten en begeleiden naar een job op maat.

Ook als **werkgever** laten we je niet alleen staan. Je verdient ondersteuning om medewerkers met een arbeidsbeperking beter te laten functioneren in je onderneming.

De arbeidsmarkt verandert voortdurend. En de medewerkers?

Loopbaanondersteuning
(loopbaan- en doorstroombegeleiding)

Medewerkers verdienen in een dynamische arbeidsmarkt op elk moment de nodige ondersteuning. Terwijl de leerloopbaanbegeleiding nog in volle ontwikkeling is (de burger krijgt expertondersteuning om juiste keuzes te maken in het volledige opleidingsaanbod), zijn al enkele maatregelen in volle uitvoering.

Loopbaanbegeleiding als een recht voor elke medewerker om stil te staan bij zijn/haar loopbaanontwikkeling. **Doorstroombegeleiding** voor medewerkers uit de sociale economie die mét professionele ondersteuning de doorstroomgedachte naar het reguliere bedrijfsleven concreet maken.

Verloren in de jungle van de tewerkstellingsmaatregelen?

Human Resources Ondersteuning

De Werkplekarchitecten ondersteunen werkgevers bij het vinden van **realistische en financieel interessante HR-oplossingen op maat**.

De dienstverlening kan onder meer bestaan uit werving en selectie, onthaal- en retentiebeleid, competentie- en talentontwikkeling, job- en taalcoaching, een werkplekadviserapport,...



Inclusief
ondernemen
moet geen
keuze meer
zijn, maar
gewoon de
norm.

Dienstenthuis

Turnhout



De accenten die we leggen? We zetten overal en altijd in op **de betrokkenheid van een nieuwe medewerker**. Beauprez kiest ervoor om dit op te bouwen van ‘veilig’ naar ‘uitdagend’. Waar mogelijk krijgt de medewerker kansen voor persoonlijke groei en door- of instroom. Gelijkwaardigheid en betrokkenheid maken deel uit van het DNA van Beauprez. Er is een diversiteit aan taken waardoor vlot schakelen mogelijk is. Ze laat kandidaat-collega's proeven van interesses of talenten. **Samenwerking met in- en externe partners** staat hoog in het vaandel. Netwerken zijn belangrijk voor Beauprez. De bibliotheek, de leveranciers, het personeel met zelfstandig statuut,... Ze vormen deel van het netwerk en van de cultuur. Ze dragen informatie van buiten naar binnen. Ook de arbeidsconsulenten die al jaren samenwerken kennen de weg naar en het succes van Beauprez. We bieden zowel bewoners als medewerkers **een warm nest**. Het voedt de duurzaamheidsgedachte. Iemand die hier komt werken mag op perspectief rekenen. Niet altijd meteen, maar ze kopen wel iets met de ervaring die ze opdoen. Daarnaast krijgen ze ook de zorg die ze nodig hebben. Soms compenseert dat de moeilijke omstandigheden buiten het werk. Het idee dat iedereen kosteloos kan mee-eten zorgt niet alleen voor rust momenten maar ook voor ervaringen om te koesteren in een later leven.



Beauprez Service Residentie
Klakovijverstraat 78
9506 Grimminge



Contact: Stefaan Premereur (bestuurder)
Activiteit: Zorgflats en -hotel
Werkplekarchitect: Compaan

Ons engagement

Deze Werkplekarchitecten stellen zich, naast hun engagement voor de Award Inclusieve Onderneming 2020, hier ook graag even persoonlijk voor...

Alternatief

‘Omdat werken ook anders kan’ is de leuze van Alternatief vzw, één van de Werkplek-architecten die mee aan de kar van inclusief ondernemen trekt. We versterken mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt zodat ze optimaal hun talenten en competenties kunnen ontwikkelen én inzetten.

Het uiteindelijke doel voor Alternatief is een duurzame loopbaan op maat voor iedereen. In onze dagelijkse werking met werkzoekenden én werkenden merken we echter dat de talenten en competenties van onze deelnemers nog te weinig benut worden. En dat terwijl er een grote krapte op de arbeidsmarkt is.

Voor heel wat bedrijven is inclusief ondernemen duidelijk nog onbekend terrein of ze weten niet hoe er aan te beginnen... Alternatief ondersteunt vandaag reeds heel wat bedrijven en ondernemingen in dit proces via opleiding, begeleiding en integrale bedrijfscoaching.

Hoe meer bedrijven bekend raken met inclusief ondernemen, hoe beter wij onze doelstelling van ‘duurzame loopbaan voor iedereen’ kunnen realiseren. Daarom wil Alternatief meewerken aan het uitbreiden van de gemeenschap van inclusieve ondernemingen.

Werkgevers worden vandaag geconfronteerd met schaarste aan personeel op de arbeidsmarkt door een gewijzigde maatschappelijke context. Openstaan voor profielen waarvan de expertise en competenties een andere invulling geven aan de openstaande vacatures is een grote uitdaging voor een werkgever.

Bij de zoektocht naar personeel gaan er op dit moment kansen verloren omdat werkgevers, voor het aantrekken en inwerken van nieuw personeel, de traditionele kanalen en instrumenten blijven hanteren. Compaan kijkt samen met hen welke kandidaten met ongekende talenten kunnen matchen met openstaande vacatures.

Compaan zet in op een duurzaam partnerschap en ondersteunt de voltallige werkvloer. Op maat van de onderneming en met voeling voor maatschappelijke mogelijkheden en beperkingen.

Wat als... werknemers en werkgevers allebei de vruchten plukken van een duurzaam en inclusief ondernemersklimaat? Dat kan!

Een doordacht en inclusief HR-beleid is de schakel om diversiteit te laten renderen. Het is een beleid dat mensen zinvol inzet, dat verscheidenheid erkent, waardeert en benut. Het team van Divergent (verbonden aan UGent) zet zich in voor gepaste en duurzame tewerkstelling van personen met een overbrugbare afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Met aandacht voor de belangen van beide partijen! We zetten ons ook in voor nieuwe vragen vanuit de arbeidsmarkt, zoals de nood aan burn-outpreventie of aan werkhervatting.

Het heeft weinig zin om aan de voordeur nieuwe mensen het bedrijf binnen te loodsen als er intussen medewerkers verdwijnen via de achterdeur, omdat de werkomgeving niet genoeg is aangepast aan hun noden. Die achterdeur willen we helpen sluiten.

Daarom leggen we ons steeds sterker toe op nieuwe opleidingen en HR consulting, op hulp bij re-integratie na afwezigheid en op individuele loopbaan- en outplacementbegeleiding om uitval te bekampen en mensen te versterken op het werk.

Mensen versterken op het werk. Daar is het Divergent om te doen, al vijftig jaar!
Daar wordt iedereen beter van, ook de werkgever.

Emino streeft naar/gelooft in/zet zich in voor een meer inclusieve arbeidsmarkt.

Om deze ambitie te realiseren is de samenwerking met meer dan drieduizend Vlaamse en Brusselse ondernemingen cruciaal. Deze bedrijven slagen er in hun bedrijfsdoelen te realiseren door ongewoon talent in te zetten. Deze bedrijfsleiders hebben ontdekt dat werkplekklere een hefboom is bij hun bedrijfsvoering én bijdraagt tot bedrijfsgroei.

Via deze weg willen we deze pioniers een platform geven om te schitteren. Door hun inspanningen te (h)erkennen trachten we hun collega-bedrijfsleiders te overtuigen om ook inclusief te ondernemen. Werken met ongewoon talent loont voor het bedrijf, mens en maatschappij.



Het Referentiebewijs Inclusieve Onderneming plaatst een bemiddelingsactie bij een werkgever in een ruimer perspectief. Het opent een dialoog over de ruimere doelstellingen en mogelijkheden van inclusief ondernemen. Zo creëren we samen de narratief rond inclusief ondernemen.

We streven ernaar dat bedrijven ons zien als partner om mee samen te bouwen aan inclusief ondernemen. Het is fijn om te zien dat bedrijven ook steeds meer zèlf de behoefte hebben om te werken aan diversiteit in hun bedrijf, op allerlei mogelijke manieren.

We willen hen hierin ook de erkenning geven die ze verdienen en daarvoor is het Referentiebewijs Inclusieve Onderneming een ideaal instrument. Het zet hun inspanningen nog eens extra in de verf en is voor ons een manier om de samenwerking met het bedrijf te bestendigen.

Uiteraard hopen we dat één van onze bedrijven de Award Inclusieve Onderneming in de wacht kan slepen in 2020!



De samenwerking tussen de Brusselse hotelsector en onze opleidingen heeft vier winnaars:

- De cursisten vinden gemakkelijk werk na hun opleiding en stages.
- De hotels beschouwen de stage als een screening en vinden daardoor gemakkelijk de gepaste cursisten.
- JES kan haar missie realiseren en haar indicatoren halen.
- Het samenspel tussen werkzoekende, dienstverlener en inclusieve onderneming zorgt voor een inclusieve samenleving.

A close-up portrait of a man with a beard and mustache, wearing a light-colored cowboy hat with a braided band. He is looking directly at the camera with a slight smile. He is wearing a light-colored jacket over a dark, patterned shirt. His hands are raised near his face, with fingers slightly curled. A watch is visible on his left wrist. The image has a warm, orange-toned overlay.

Maar het gaat toch in de eerste plaats om de kracht
van ons verhaal. Een verhaal waarmee we mikken
op het verstand, zonder het hart te vergeten.

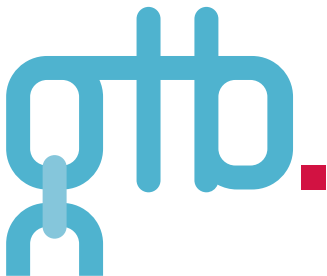
Guido Everaert

Geen award zonder sponsors

De Award Inclusieve Onderneming reiken we tweejaarlijks uit. Heel belangrijk dus om tussen twee edities door de herinnering en het vuur levend te houden. En zo inclusief ondernemerschap aan te poken en te laten groeien.

Onderstaande organisaties zagen steun en samenwerking meteen zitten. Ook al kregen ze nu eens niet een gouden of zilveren laagje. Geweldig vinden we dat.

Onze Geheugensteuners? Zij houden de herinnering levend!



Wie mee wil dingen naar de Award Inclusieve Onderneming, moet in het deelnamedossier ‘zijn’ inclusieve verhaal brengen. Om ondernemers te overtuigen ook de stap naar inclusiviteit te zetten. Om hun stakeholders het belang ervan te doen inzien.

Maar dan moet eerst ook het verhaal van de Award Inclusieve Onderneming gebracht worden. Onderstaande verhalenponsors helpen ons daarbij.

Onze Verhalenvertellers?

Zij bouwen mee aan het verhaal van de Award!



Openstaan voor verschillen tussen collega's doet diversiteit als vanzelfsprekend ervaren.

Stad Gent
OCMW Gent }





Sterpunt
Inclusief
Ondernemen

de werkplekarchitecten

Overwale 5 bus 5
9000 Gent
T 09 220 84 31

info@dewerkplekarchitecten.be
www.dewerkplekarchitecten.be

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een geautomatiseerd gegevensbestand worden opgeslagen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Sterpunt Inclusief Ondernemen vzw.

Het logo 'Sterpunt Inclusief Ondernemen' en de omschrijving 'De Werkplekarchitecten' zijn gedeponeerd.

©2018 Sterpunt Inclusief Ondernemen vzw

Creatie en opmaak: Commotie | Berchem | www.commotie.be
Verantwoordelijke uitgever: Bert Boone | Overwale 5 bus 5 | 9000 Gent

Deze publicatie is gedrukt op FSC®-papier, met afbreekbare bio-inkten.



Een warm
nest
voedt de
duurzaam-
heids-
gedachte.

Beauprez Service Residentie
Grimminge







INCLUS



Sterpunt
Inclusief
Ondernemen
de werkplekarchitecten