

Bijstand op uw weg naar inclusief ondernemen

Wie diversiteit en inclusie nastreeft in de organisatie, kan een beroep doen op I-Diverso.

I-Diverso steunt bedrijven in hun streven naar inclusief ondernemen. Diversiteit is een heel breed concept, weet Wim Van Ammel, verantwoordelijke voor I-Diverso: "Diverse tewerkstelling gaat over zichtbare verschillen zoals leeftijd, ras, gedragsstijl, evenals onzichtbare zoals overtuiging, waarden, interesses en geloof." I-Diverso wil met elke deelnemende organisatie een traject doorlopen en hen helpen in hun volgende stap naar diversiteit.

**"Uit diepte-interviews maken we op wat er leeft in een onderneming en wat prioritair dient te worden aangepakt."
(Nele Coenen)**

Nele Coenen, accountmanager I-Diverso, licht toe: "Via ons project 'Schakels naar Inclusief Ondernemen' krijgen we de kans om bedrijven de komende twee jaar te ondersteunen op het vlak van inclusief ondernemen. Waar we aan de slag gaan, starten we met het in kaart brengen van de behoeften die een organisatie kent. Nadien gaan we hen ondersteunen bij hun acties. We be-

ginnen met een nulmeting. Dat kan via een digitale scan, waar een rapport op volgt dat sterke en verbeteringspunten aanlevert. Daaruit maken we op wat er leeft in een onderneming en wat prioritair dient te worden aangepakt."

Witte raven

De krapte op de arbeidsmarkt is al een tijdje actueel. Daardoor gaat de organisatie al langer op zoek naar medewerkers die niet meteen witte raven lijken, maar mits de juiste ondersteuning heel goede keuzes kunnen zijn. In haar aanpak worden instroom, *onboarding* en retentie of doorgroei van elkaar on-



derscheiden. De acties kunnen gaan over het wervings- en selectiebeleid. Het bereiken van een breder publiek en het wegnemen van drempels in het selectiebeleid staan centraal. Nele Coenen: "Soms gaan we mee op zoek naar kandidaten, want onze moederbedrijven hebben heel wat profielen van werkzoekenden in begeleiding. Die hebben niet zelden een afstand tot de



arbeidsmarkt, maar zijn bereid een inspanning te leveren om de aangeboden plaatsen in te vullen."

Onthaal

I-Diverso geeft ook advies rond het onthaal van medewerkers. Vaak ervaren die een soort van draaideureffect. Ze komen binnen, voelen zich niet op hun plaats en vertrekken weer. Wim Van Ammel: "We verzorgen zelf job- en taalcoaching. Anderstalige nieuwe medewerkers leren we strategieën om met een minimum aan Nederlands aan de slag te kunnen. We leiden ook mentoren en ploegbazen op, die de nieuwe collega's begeleiden op hun nieuwe werkplek. Ook verloop en retentie komen aan bod. We zien erop toe dat werknemers zich goed voelen in hun omgeving en er blijven. Daarvoor is voldoende uitdaging nodig en moet de werk-privébalans goed zitten."

Partners

Voor het opgestarte project werkt I-Diverso met partners als ETION. Van Ammel: "Via deze wegen moeten we op zoek naar de pijnpunten bij diver-



se organisaties. Dan kunnen we in één-op-éénrelaties bepalen met welke medicijnen we moeten komen aandragen." Eén van de organisaties waar I-Diverso mee samenwerkt, is Hortipower, een producent van tomaten. Hortipower stelt tussen de 50 en 80 mensen tewerk en maakt deel uit van het grotere Tomeco, een samenwerkingsverband met meerdere familiale productiebedrijven, dat de *feelgoodtomatoes* op de markt brengt en daarbij tot 500 mensen aan werk helpt.



“We zien erop toe dat werknemers zich goed voelen in hun omgeving en er blijven.”
(Wim Van Ammel)

Tom Lefevre is één van de drie zaakvoerders van Hortipower. Hij streeft voor het seizoenafhankelijke en fluctuerende personeelsbestand al langer vrijwillig naar maximale diversiteit: “Het wordt steeds moeilijker om de gepaste men-

sen te vinden. Wie met de juiste studies van school komt, is zeer gegeerd. Dat deed de voorbije jaren een vechtmakto ontstaan. Daarom gingen we inzetten op mensen die moeilijker tewerkgesteld geraakten, omwille van taal, diploma, ervaring of beperking. We gaven hen kansen. Zo is ons huidige team opgebouwd uit medewerkers die begonnen zijn als arbeider bij het oogsten van tomaten. Zodra we zien dat mensen iets in hun mars hebben, zetten we op hen in. Ze stromen door naar hoofdplukker, bedrijfsleider of teeltman, in functie van hun kwaliteiten en aanleg.”

Opleiden

Hortipower werkt vaak met anderstalige mensen of met werknemers met een lager niveau van opleiding. Die worden bijgestuurd, leren de taal of krijgen opleiding in organisatorische of leidinggevende aspecten, zegt Tom Lefevre: “We gaan dan in zee met externe partners om die opleidingen te organiseren. Naast de Nederlandse taal kan dat gaan om meer verantwoordelijkheid en betere communicatie. Niet zelden werken we met I-Diverso. We zoeken samen uit hoe mensen zonder opleiding of met een beperking bij ons kunnen worden ingeschakeld. We gaan na welke ondersteuning ze nodig hebben. Ook mensen met een moeilijke thuissituatie proberen we mee te nemen. Via stages, die we samen met I-Diverso bij ons organiseren, evalueren we en zoeken we uit op welk niveau ze zitten. Daarna volgen we die medewerkers samen op. We voorzien op maat gemaakte leertrajecten. Na het project kijken we of ze bij ons aan de slag kunnen. Zo niet gaan we mee op zoek naar een geschikte plaats voor hen.”

“Het vertrouwen dat ik mijn mensen geef, beschamen ze zelden.”
(Tom Lefevre)



Tijdens de projecten is er vooral aandacht voor cultuur en taal. Tom Lefevre: “We moeten vooral door de cultuurverschillen kunnen kijken. Dat vergt veel aandacht en een goede communicatie. Dat moet anders dan met de doorsnee-Belg. Duidelijkheid en structuur zijn aangewezen om medewerkers geleidelijk aan de juiste verantwoordelijkheid te geven. Eenmaal je die mensen mee hebt, is dat de garantie voor een langetermijnrelatie. Het vergt wat investering om een dergelijke ploeg op te bouwen. Maar eenmaal ze er staan, zijn het werknemers waarmee je verder aan

Inclusie, ook als het anders kan

Bedrijven worden niet zelden divers uit noodzaak. Nochtans loont het de moeite om daar hoe dan ook aan te beginnen, getuigen Wim Van Ammel (I-Diverso) en Tom Lefevre (Hortipower).

Het idee leeft dat het coronavirus bepaalde groepen van de arbeidsmarkt zal laten verdwijnen. Wim Van Ammel ziet in coronatijden veel projecten rond diversiteit en inclusie ontstaan: "Met deze aanpak willen we met ESF Vlaanderen en de Vlaamse overheid voorkomen dat er een tekort ontstaat op de arbeidsmarkt. Daarom willen we bedrijven aan de slag helpen rond het thema. We willen hen wapenen om in de nabije toekomst een krapte op de arbeidsmarkt te voorkomen. We gaan hoe dan ook naar een uitstroom van 55-plussers op korte termijn. Daartegenover staat een onvoldoende instroom van jonge mensen. We kunnen ons dus beter voorbereiden om nu reeds diverse doelgroepen in onze bedrijven tewerk te stellen."

Toch wachten niet alle bedrijven op een moment van krapte om divers en inclusief te worden. Ze willen een weerspiegeling zijn van wat zich buiten de bedrijfsmuren afspeelt. Van Ammel: "Sommige zijn al heel wat diverser dan ze zelf beseffen. Te vaak denkt men enkel aan etnische diversiteit, maar het begrip omvat veel meer."

Tom Lefevre (Hortipower) raadt collega-zaakvoerders aan om niet enkel uit noodzaak divers te worden: "Dat is niet de juiste insteek. Ik geloofde vanaf het begin in de mensen die bij mij werken (zie hoofdartikel). Ik stond vanuit overtuiging voor hen open en zag het als een langetermijnproject. Dat ging met vallen en opstaan en niet iedereen die ik aanwierf, zorgde voor een succesverhaal. Toch zijn ruim vier op de tien aanwervingen een succes en daar ben ik heel blij mee." (PV)

de slag kan. Ik kan fier zijn op het werk dat we hier leveren. Het vertrouwen dat ik mijn mensen geef, beschamen ze zelden. Ik heb veel positieve ervaringen met deze aanpak."



**"Trajecten Nederlands leidden tot een beter begrip, een grotere woordenschat en minder drempelvrees bij wie de taal niet machtig was."
(Geert Pousset)**

Huishoudhulp

Ook voor Geert Pousset is inclusie een positief verhaal. Hij is zaakvoerder bij HuisHoudHulp Gingelom, een bedrijf dat werkt met dienstencheques. Waar hij in het begin vooral in het zwart wer-

kende Vlaamse huishoudhulpen hun weg zag vinden naar zijn bedrijf, vulde hij gaandeweg aan met collega's van niet-Vlaamse origine. "We stellen ondertussen meer dan dertig nationa-

liteiten tewerk op 260 medewerkers. Dat was voor ons nooit een probleem, hoewel de talenkennis toch vaak een uitdaging bleek. We gingen daarom te rade bij I-Diverso, dat voor ons een opleiding Nederlands op de werkvloer

organiseerde. Trajecten op maat werden uitgewerkt, waarbij onze nieuwe werknemers zestien sessies van elk twee uur konden volgen. Dat leidde tot een beter begrip, een grotere woordenschat en minder drempelvrees bij wie de taal niet machtig was."

Over de streep

Ook Applitek vond de weg naar I-Diverso. De leverancier van geavanceerde technologie wordt vanuit het moe-

**"We zagen een succesverhaal aankomen, maar na drie maanden botsten we tegen de grenzen van ons kunnen aan."
(Marie Huygebaert)**



derbedrijf aangemoedigd tot diversiteit en inclusie, weet Marie Huygebaert. Ze is R&D-manager en werkte in het verleden mee aan projecten rond het thema. Ze zette twee jaar geleden de stap: "Een eerste kandidaat liep zes maanden stage bij ons. We zagen een succesverhaal aankomen, maar na drie maanden botsten we tegen de grenzen van ons kunnen aan. Omdat de persoon in kwestie een autismespectrumstoornis heeft, konden we de begeleiding niet alleen aan. We kozen voor aangepaste werkschema's en maatregelen op maat van onze werknemer. We opteerden voor jobcoaching met de hulp van I-Diverso en rondde deze begeleiding succesvol af. In de toekomst zullen we ons ook qua taalopleiding laten begeleiden."

Tekst: Patrick Verhoest
Foto's: GF en Adobe Stock

Voor meer info: www.i-diverso.be