



DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Organisaties zeggen me dat ze geen jongeren met migratieroots vinden voor hun vacatures en de jongeren komen me vertellen dat ze de bedrijven niet binnen raken”, zei Youssef Kobo eerder in Trends. Met A Seat At The Table brengt hij kansarme jongeren in contact met CEO’s en het bedrijfsleven. In zowat alle landen van de Europese Unie is er een stevige kloof tussen de werkzaamheidsgraad van mensen die zijn geboren in het land en de werkzaamheidsgraad van wie buiten de EU is geboren. Daarnaast blijkt uit het Global Gender Pay Gap-rapport van 2021 van het Wereld Economisch Forum dat het 135,6 jaar zal duren voor mannen en vrouwen op heel wat vlakken gelijk zullen zijn. De loonkloof is bijvoorbeeld nog altijd niet gedicht.

Een duurzame economie betekent dat we er alle groepen bij betrekken die gediscrimineerd worden. Het gaat niet enkel over gendergelijkheid, maar ook om gelijke kansen op het gebied van leeftijd, voor wie LGBTQIA+ is, een migratieachtergrond of een beperking heeft.

Met het nijpende personeelstekort voeren bedrijven hun inspanningen op om de diversiteit in hun organisaties te verbeteren. Ze proberen hun bedrijfscultuur en infrastructuur aan te passen, opdat mensen met een



beperking, een andere geaardheid of migratieroots hen een aantrekkelijke werkgever vinden. “We moeten de economie inclusiever maken. Er zouden geen groepen mogen zijn die zich gemarginaliseerd voelen”, zegt Wayne Visser, professor sustainable transition aan de Antwerp Management School, net als het consultancybedrijf PwC een van de partners van de Trends Impact Awards. “Er zijn verschillende vormen van ongelijkheid, zoals op het gebied van inkomen. Het gaat erom te erkennen dat diversiteit goed is. Bedrijven en samenlevingen die actief streven naar meer diversiteit, versterken een bloeiend systeem. Diversiteit is de basis voor creativiteit en innovatie.”

Welke projecten zochten we?

Jochen Vincke, partner van het consultancybedrijf PwC, verwacht projecten met troeven als gezinsvriendelijke werkuren, de

mogelijkheid thuis of deeltijds te werken, zodat werk en privé makkelijker te combineren zijn. “Het gaat ook om de ondersteuning van specifieke minderheden”, zegt Vincke. “Ik denk ook aan ouderschapsverlof, programma’s voor vrouwelijke collega’s, zodat meer vrouwen doorgroeien naar topfuncties.” Vincke ziet hoe de Amerikaanse cultuur meer werkt met doelen om in diversiteit en inclusie vooruitgang te boeken. Dat zit niet in de Europese aanpak. “In Europa is iedereen bang voor quota, maar ze zijn wel goed om de eerste stap te zetten.”

Wayne Visser zoekt naar projecten en beste praktijken die discriminatie in een organisatie wegwerken, maar zijn duurzaamheidsmodel waarop de Trends Impacts Awards zijn gebaseerd, gaat ook breder. De categorie van diversiteit en inclusie gaat ook over delen, over hoe iedereen gelijke kansen heeft in een economie waarin je samen creëert, produceert, verdeelt en consumeert. **BENNY DEBRUYNE**

FINALIST 1: CENTRALE DE SERVICES À DOMICILE

Wellness aan huis

Mensen die hun zelfstandigheid verliezen in staat stellen in de best mogelijke omstandigheden thuis te wonen. Dat is de missie van de Luikse Centrale de Services à Domicile. FRANÇOIS REMY

Gezondheid en welzijn zijn de kernactiviteit van de Centrale de Services à Domicile (CSD). Gezins hulp, verpleging en opvolging op afstand zijn slechts enkele voorbeelden van het ruime aanbod van de Luikse onderneming. De CSD, een vereniging zonder winstoogmerk en lid van het Solidaris-netwerk, ondersteunt oudere, zieke en kwetsbare mensen die thuis willen blijven wonen. Dat gebeurt in alle veiligheid, met respect voor hun levensstijl en binnen de grenzen van hun financiën. Zelfs de maaltijdservice hanteert een prijs die in verhouding staat tot het inkomen, waardoor meer dan de helft van de begunstigden minder betaalt dan de kosten van de voorziening. “Wij zorgen ervoor dat onze diensten zo betaalbaar mogelijk zijn voor de meeste burgers, door in de meeste gevallen een sociaal tarief toe te passen, gebaseerd op het inkomen van de patiënt”, benadrukt Laurent Wenric, directeur-generaal van de CSD.

Cultuur van zorgzaamheid

De dienst voor familiale hulp heeft meer dan 620 medewerkers. Er zijn 120 verpleegkundigen voor de



‘Elk gewerkt uur draagt bij aan het welzijn en het geluk van mensen die het nodig hebben’

LAURENT WENRIC, CSD

verzorging van ongeveer 20.000 patiënten. Meer dan 7.000 medische bedden, rolstoelen en ander materiaal worden verhuurd en er zijn al meer dan 13.760 noodoproepen naar de alarmcentrale gemaakt. Sinds de oprichting in 1985 is de CSD sterk gegroeid, door de samenwerking met OCMW's, zorgverleners en andere dienstverleners.

De thuishulpsector is tijdens de pandemie op de achtergrond gebleven, maar heeft een sleutelrol gespeeld in het fysieke en psychologische welzijn van de mensen. “Elk gewerkt uur draagt bij aan

CENTRALE DE SERVICES À DOMICILE

Er zijn 120 verpleegkundigen voor de verzorging van ongeveer 20.000 patiënten.



het welzijn en soms zelfs aan het geluk van mensen die het nodig hebben”, zei de directeur-generaal in het jaarverslag van 2021. De directie van de CSD wil haar werknemers net zo goed behandelen als haar patiënten. “Hoeveel jaren scholing ze ook gehad hebben, we bieden al onze medewerkers bijscholing aan. Aangezien de meeste activiteiten lokaal zijn, profiteren we van een sterke cultuur van wederzijdse hulp, zoals tijdens de overstromingen van vorige zomer”, legt Laurent Wenric uit.

Evenwicht

Met sociale verantwoordelijkheid als DNA en dagelijkse investeringen in mensen claimt de Centrale de Services à Domicile een inclusieve bedrijfscultuur te hebben, gebaseerd op diversiteit, die mensen van alle rangen, standen en nationaliteiten samenbrengt. Dat doet de vraag rijzen naar het evenwicht tussen hulp en rentabiliteit. “Het doel is geen geld te verliezen en ervoor te zorgen dat de winst van de meest winstgevendende activiteiten opnieuw wordt geïnvesteerd in minder winstgevendende diensten, zodat we zo veel mogelijk mensen kunnen helpen”, geeft de CEO toe. Maar de directie is zich bewust van de omvang van de maatschappelijke uitdagingen, met name de groei van het aantal zorgbehoevenden, terwijl er een tekort aan geschoold personeel is. **i**

FINALIST 2: EDUCIT

De digitale kloof overbruggen

In het Franstalige onderwijs is de impact van de kleine vzw EducIT niet anekdotisch. Ze heeft zelfs de basis gelegd voor een copernicaanse revolutie in computerapparatuur voor leerlingen. CHRISTOPHE CHARLOT

Na een succesvol ondernemersleven hebben Philippe Van Ophem en Daniel Verougstraete hun krachten gebundeld om scholen te helpen bij hun digitale transformatie. Ze stellen voor het paradigma te veranderen en, in plaats van scholen uit te rusten, elke leerling te voorzien van een apparaat en leraren te helpen digitale technologie te integreren met de steun van gespecialiseerde techpedagogen. Het doel is gebruik te maken van het rijke palet aan onderwijspraktijken die door digitale technologie worden ondersteund, maar ook de digitale kloof bij de wortel aan te pakken door de digitale basisvaardigheden van jongeren te ontwikkelen, voorbij Instagram, Snapchat of Fortnite. Uit de jongste barometer van de Koning Boudewijnstichting blijkt dat de digitale kloof bijna één op de twee Belgen treft. “Landen als Nederland, de Scandinavische landen en Spanje, waar leerlingen de mogelijkheid hebben regelmatig een computer in de klas te gebruiken, hebben minder last van de di-



gitale kloof”, stellen de twee ondernemers achter EducIT. “Hoe kan een jongere, wiens ouders niet digitaal geletterd zijn, de vaardigheden ontwikkelen die hij of zij



‘Hoe kan een jongere de vaardigheden ontwikkelen die hij of zij nodig heeft, als de school hem of haar die kans niet geeft?’

PHILIPPE VAN OPHEM EN DANIEL VEROUGSTRAETE, EDUCIT

PHILIPPE VAN OPHEM EN DANIEL VEROUGSTRAETE
Het programma heeft al bijna 28.000 leerlingen uitgerust en 9.000 leraren opgeleid.

nodig heeft, als de school hem of haar die kans niet geeft? Het gaat niet alleen om hun succes in het hoger onderwijs en hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, maar ook om hun vermogen met de overheid te communiceren: aanvragen bij de gemeente, belastingaangiften, enzovoort.”

Cofinanciering

Met zo'n doelstelling voor ogen mag de prijs van de apparatuur geen belemmering zijn. De door de vereniging bedachte aanpak, die een jaar geleden werd overgenomen door de Franse Gemeenschap, die ze voorstelt en financiert voor de Franstalige scholen, is een cofinanciering door de overheid (momenteel 75 euro per leerling) en de ouders (25 euro per trimester gedurende drie jaar). Dat mechanisme wordt aangevuld met een solidariteitsfonds dat tot 40 procent van de kosten van de apparaten dekt voor leerlingen in scholen met de laagste sociaaleconomische score.

Tot dusver heeft het digitale programma het mogelijk gemaakt bijna 28.000 leerlingen uit te rusten en ongeveer 9.000 leraren op te leiden in digitale technologie. “Vooral dankzij de samenwerking met de overheden, zal die verandering op termijn alle Franstalige middelbare scholen en de 360.000 leerlingen die ze bezoeken ten goede komen”, aldus Philippe Van Ophem en Daniel Verougstraete. Die samenwerkingen stellen de vzw ook in staat geleidelijk de teugels te vieren. “Onze ambitie was een model op te zetten en het te valideren. Nu de overheid het model overneemt en de schaal kan vergroten, stappen wij graag volledig opzij”, zeggen de ondernemers, die nu voor een vlotte overdracht kunnen zorgen. Missie (binnenkort) volbracht. **i**

FINALIST 3: SPULLENHULP

Wij zijn het allemaal!

Diversiteit en inclusie staan centraal in Spullenhulp, dat dit jaar zijn 85ste verjaardag viert. “Ons verhaal begon door verschillende mensen met verschillende profielen samen te brengen”, zegt gedelegeerd bestuurder Emmanuel Bawin. ANNE-SOPHIE CHEVALIER

Tonnen tweedehandskleding, een gigantisch sorteercentrum, winkels... Dat is slechts het topje van de ijsberg, dat bij het grote publiek bekend is. Elke ochtend zorgt Spullenhulp voor 1.000 banen, 1.000 actieve mensen. Meer dan 500 banen zijn in loondienst, waarvan de helft weinig kwalificaties vereist en bezet wordt door mensen die ver van de arbeidsmarkt stonden. Een kwart van de werknemers volgt een programma voor professionele integratie en brengt een of twee jaar door bij Spullenhulp.

“Wij werken samen met enkele belangrijke spelers, zoals de OCMW’s, om werkervaring en opleiding aan te bieden aan mensen

“**Onze missie is de meest kansarmen te helpen een plaats in de maatschappij te vinden**”

EMMANUEL BAWIN, SPULLENHULP



die een uitkering of een leefloon ontvangen”, legt Emmanuel Bawin, de gedelegeerd bestuurder van Spullenhulp, uit. “Het doel is hun de middelen te geven om terug te keren naar en sterker te staan op de arbeidsmarkt.”

Het laatste kwart van het personeel van de vzw bestaat uit vrijwilligers, die eveneens een zeer gemengd profiel hebben. “Sommigen geven een dag per maand op om hun vaardigheden aan te bieden, omdat gratis vrijwilligerswerk deel uitmaakt van hun waarden”, vervolgt de directeur. “Bovendien proberen sommige mensen één ochtend per week aanwezig te zijn om weer een waardige plaats in de samenleving in te ne-

men, om een minimum aan sociale contacten op te doen. Zo kan iedereen bijdragen aan het project van Spullenhulp en het beste uit zijn vaardigheden en levenservaring halen om zich positief te ontwikkelen.” Spullenhulp heeft een mix van sociaal-culturele profielen, maar ook van nationaliteiten, gekoppeld aan een inclusieve benadering van beperkingen.

Duizenden donateurs

Naast al die medewerkers zijn er nog de duizenden donateurs en consumenten die in de 28 winkels van de vzw komen. “Ze maken ook deel uit van het team. Ze voeden de kringloop, de circulariteit die we proberen te ontwikkelen met tweedehandsspullen.” Zonder de giften zou Spullenhulp geen banen kunnen aanbieden en zonder de marges die de verkoop van kledij, meubels en huishoudelijke apparaten oplevert, zouden ambitieuze sociale acties onmogelijk zijn. Naast haar goed ontwikkelde tweedehandsafdeling met meer dan 8.000 ton spullen per jaar voert de vzw sociale acties, door noodopvang te bieden aan bijvoorbeeld eenoudergezinnen, alleenstaande mensen of jongeren op reis. “De missie van Spullenhulp is de meest kansarmen te helpen een plaats in de maatschappij te vinden door toegang tot werkgelegenheid en huisvesting”, zegt Emmanuel Bawin.

“Diversiteit en inclusie zijn daarom onlosmakelijk verbonden met onze geschiedenis en onze ontwikkeling”, benadrukt de directeur. “Ze maken deel uit van ons DNA. Wij werken al een paar jaar aan de professionalisering van dat aspect en hebben controle-instrumenten opgezet om het diversiteitslabel van Actiris te verkrijgen. Dat is onderweg. Want ja, Spullenhulp zijn wij allemaal! 🗣️

🗣️ **SPULLENHULP**
Zonder de giften zou Spullenhulp geen banen kunnen aanbieden.