

Vanuit diversiteit naar inclusie

Inclusie wordt de norm. Bedrijven die zich hierop niet voorbereiden, gaan de war for talent verliezen. Organisaties moeten beseffen dat ze geen keuze hebben, zegt Vicky Coryn.

Vicky Coryn is bestuurder van I-Diverso en algemeen directeur van Groep Intro. Groep Intro heeft als missie mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden richting duurzaam werk. Groep Intro en vzw WEB – partnerorganisaties met dezelfde missie – bundelen onder I-Diverso hun meer dan 25 jaar expertise in HR-dienstverlening, gericht op de inschakeling van wie die drempels ervaart bij het vinden van een job. Op deze manier biedt men kennis



van zaken aan werkgevers in Vlaanderen en Brussel aan. Coryn: “We werken in een wereld met een terugtrekkende overheid. Die legt de verantwoordelijkheid om kansengroepen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te trekken bij de bedrijven zelf. Daarom moeten wij onze expertise proactiever in de markt zetten dan vroeger. Dat houdt in dat we met ons aanbod naar

werkgevers trekken en hen vragen wat we kunnen betekenen. We moeten zo toegankelijk mogelijk worden.”

“De samenleving is enorm divers geworden. De kunst is daarvan een plus te maken.”

(Vicky Coryn)

Het belang van HR

Bedrijven zien de evolutie die zich voltrekt richting diversiteit. Dit vraagt aanpassingen en een aantal werkgevers worstelen hiermee. Ze hebben nood aan praktische, hands-on ondersteuning. Tegelijkertijd hebben ze behoefte aan een langetermijnvisie rond HR.

Vicky Coryn: “ETION-ondernemers zijn zich sterk bewust van het belang van hun menselijk kapitaal en springen er zorgzaam mee om. Elders creëren de werkgevers vaak zelf de brandjes op de arbeidsmarkt. Daar zien we een belangrijke rol weggelegd voor HR. Die moet zich voorbereiden op het aantal mensen dat de komende jaren het bedrijf gaat verlaten.” Van Ammel ziet daar regelmatig problemen: “HR is minder bezig met langetermijnstrategie en evoluties zoals demografie en vergrijzing. Bovendien zitten die mensen vaak niet in de boards waar de beslissingen worden genomen. Organisaties dienen strategisch over hun HR-beleid te denken. Er komt de komende twintig jaar enorm veel op ons af.” (PV)

Potentieel

Wim Van Ammel, verantwoordelijke van I-Diverso, ziet mogelijkheden: “De vergrijzing en het economisch groeiverhaal leiden tot een tekort aan mensen op de arbeidsmarkt. Voor veel bedrijven wordt het inclusief ondernemen zo de uitdaging. Bedrijven die geen mensen vinden of er afscheid van moeten nemen, kunnen op onze expertise rekenen. We zijn er voor het enorme spectrum van ondersteuning op de werkvloer.” Vicky Coryn vult aan: “De samenleving is enorm divers geworden. De kunst is daarvan een plus te maken. Je kan 55-plussers, anders-taligen, vluchtelingen of mensen met rugzakjes omwille van psychische of sociale problemen lastig vinden, maar je kan ook oplossingen zoeken die tot



meerwaarde leiden. Ook Fons Leroy (VDAB) vraagt zich af hoe we een brandende arbeidsmarkt kunnen blussen. Hij ziet potentieel in mensen waar nooit naar gekeken werd, omdat het niet nodig was.”

Opdracht

Kansengroepen worden vaak gezien als moeilijk op te leiden en te begeleiden, weet Vicky Coryn: “Mensen met een afstand hebben die afstand niet zomaar. Er is steeds een remmende factor. Dat kan de leeftijd zijn, taalachterstand of een sociale problematiek. Die mensen hebben ondersteuning en coaching



Vicky Coryn (bestuurder van I-Diverso en algemeen directeur van Groep Intro)

nodig. Tegenwoordig plaatsen we mensen, om ze nadien op te leiden en te coachen terwijl ze al op de werkplek zijn. We leveren het bedrijf de juiste handvaten en tools daarvoor aan. We installeren de juiste mentaliteit en implementeren structurele veranderingen

ven te ondersteunen. Van Ammel: “Onze opdracht is niet geld te verdienen en daar winst uit te halen. We zijn gedreven om te helpen en waar we binnenkomen is er vaak al pijn. Vacatures staan al lang open. Er is al eens geprobeerd een anderstalige aan te werven, maar

“We maken het verschil door vanuit diversiteit naar inclusie te gaan.”

(Wim Van Ammel)

om tot een match te komen. Het is een verhaal in twee delen en dat is de sterkte van I-Diverso. Als we in een bedrijf werken, steken we een proces in gang dat goed is voor alle werknemers. Het is een versterking en verduurzaming van het hele HR-proces.”

Wim Van Ammel: “We maken het verschil door vanuit diversiteit naar inclusie te gaan. Diversiteit is het uitgangspunt. Bedrijven weten niet altijd hoe met diversiteit om te gaan. We komen bij die klant niet aan met een kant-en-klaar antwoord. We starten met het op poten zetten van een stuk coaching. De cultuur van diversiteit vertrekt bij de CEO, maar dat is niet genoeg. Je moet ook de ploegbaas coachen en begeleiden, en tools aanreiken om er meerwaarde uit te halen. Kansengroepen vertegenwoordigen een heel breed gamma aan mensen. Dat kunnen laagopgeleiden zijn of nieuwkomers met een taalachterstand.” Vicky Coryn wijst erop dat het om het even wie van ons kan gaan: “Een 55-plusser die zijn job verliest of een huisvrouw wier relatie stukloopt, kan de volgende zijn. Wat hen allemaal typeert, is dat ze niet op eigen kracht op de arbeidsmarkt geraken en steun kunnen gebruiken. Vaak worden we gevraagd te kijken wat we kunnen doen voor kwetsbare, net ontslagen medewerkers. Bedrijven kennen ons nog niet altijd, maar bij vele zijn de vooroordelen weg. Ze weten dat wij best practices kennen en dat we die willen doorgeven.”

Missie

De missie van I-Diverso is mensen naar de arbeidsmarkt te brengen en bedrij-

het is niet gelukt. Door met hen in gesprek te gaan, kunnen we helpen richting inclusief ondernemen. Soms gaan we daarbij verder dan coaching en vorming. We herdefiniëren werkprocessen en de arbeidsorganisatie om inclusie mogelijk te maken. Deze stap zien we bedrijven steeds vaker nemen. Je kan niet — om je vacatures op te lossen — blijven opbieden en grotere wagens voorspiegelen. Je moet het over een andere boeg gooien.”



Wim Van Ammel
(verantwoordelijke I-Diverso)

Vicky Coryn is duidelijk: “Bedrijven die niet met inclusie bezig zijn, zullen daar binnen de vijf jaar de gevolgen van dragen. Ondernemingen mogen economische waarde vooropstellen, maar het menselijk kapitaal is van steeds groter wordend belang. Een mensgerichte cultuur hoeft niet in contrast te zijn met het bedrijfseconomische aspect. Inclusiviteit en overleven gaan hand in hand. Maar wie zich hier niet op voorbereidt, gaat de strijd om het talent niet winnen.”

Tekst: Patrick Verhoest
Illustratie: iStockphoto.com | Foto's: GF