



Inclusief Ondernemen

Sofie Cabus

Februari 2023





Overzicht van de presentatie

- ▶ Wat is dat, inclusief ondernemen?
- ▶ Hoe groot is het probleem?
- ▶ Kunnen we streven naar een arbeidsmarkt die staat voor inclusie en diversiteit?
 - ▷ Belangrijkste knelpunten bij werkgevers om niet-beroepsactieven tewerk te stellen (IDEA, 2022)
 - ▷ Voorstelling van een lopende studie IDEA naar ESF projecten oproep 'Inclusief Ondernemen'





Wat is dat, inclusief ondernemen?

Inclusie betekent...

- Actief betrekken en waarderen van mensen in een onderneming ongeacht hun achtergrond of verschillen.
- Het gaat om het creëren van een omgeving waarin iedereen zich gerespecteerd, ondersteund en opgenomen voelt.
- Gelijke toegang hebben tot kansen (bv. op promotie).

Diversiteit betekent...

- Het scala aan verschillen dat bestaat tussen individuen, inclusief maar niet beperkt tot ras, etniciteit, geslacht, leeftijd, religie, seksuele geaardheid, handicap en sociaaleconomische status.
- Het erkennen en waarderen van de unieke kenmerken die individuen en gemeenschappen van elkaar onderscheiden.



Wat is dat, inclusief ondernemen?

- ▶ Een **inclusiebeleid** omvat richtlijnen, praktijken en strategieën in bedrijfs- en HR-beleid die een onderneming toepast om...
 - ▷ Mensen actief te betrekken en te behouden in een onderneming, waarin iedereen zich gerespecteerd, ondersteund en opgenomen voelt, en hen te waarderen ongeacht hun achtergrond of verschillen.
 - ▷ Te erkennen en te waarderen dat mensen unieke kenmerken bezitten die gemeenschappen van elkaar onderscheiden.





Overzicht van de presentatie

- ▶ Wat is dat, inclusief ondernemen?
- ▶ Hoe groot is het probleem?
- ▶ Kunnen we streven naar een arbeidsmarkt die staat voor inclusie en diversiteit?
 - ▷ Belangrijkste knelpunten bij werkgevers om niet-beroepsactieven tewerk te stellen (IDEA, 2022)
 - ▷ Voorstelling van een lopende studie IDEA naar ESF projecten oproep 'Inclusief Ondernemen'





Hoe groot is 'het probleem'?

- ▶ Signalen van gebrek aan inclusiebeleid:
 - ▷ Oververtegenwoordiging van bepaalde groepen van mensen in de werkloosheid, met langdurige ziekte of niet-beroepsactief. Een blik op de werkzaamheidsgraad van:
 - 50-plus
 - Personen met arbeidsbeperking
 - Personen met migratieachtergrond
 - Vrouwen



Hoe groot is 'het probleem': 50-plus

- ▶ In België ligt de werkzaamheidsgraad onder 50-plussers op 62,4% in 2021. Daarmee bengelt België aan de staart in een rangschikking van landen binnen EU-27. Positionering voor Spanje en Italië, en na Malta en Polen.
- ▶ Ter vergelijking:
 - ▷ In de buurlanden ligt dit percentage hoger: Frankrijk (65,3%); Nederland (75,6%); Duitsland (76,3%).
 - ▷ Het Europese gemiddelde (EU-27 vanaf 2020) ligt op 67,3%.



**GEHANDICAPTEN OF
MENSEN MET EEN
BEPERKING. HOE NOEMEN
JULLIE JEZELF?**



Hoe groot is 'het probleem': personen met arbeidsbeperking

- ▶ Volgens SERV (2022) bedroeg de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen van personen met een arbeidsbeperking 46,0% in 2020 en 49,2% in 2021. Hier tegenover staat een werkzaamheidsgraad van 80,2% voor personen zonder deze arbeidsbeperking.
- ▶ 600.000 personen in Vlaanderen hebben een arbeidsbeperking of 14,3% van de beroepsactieve bevolking.

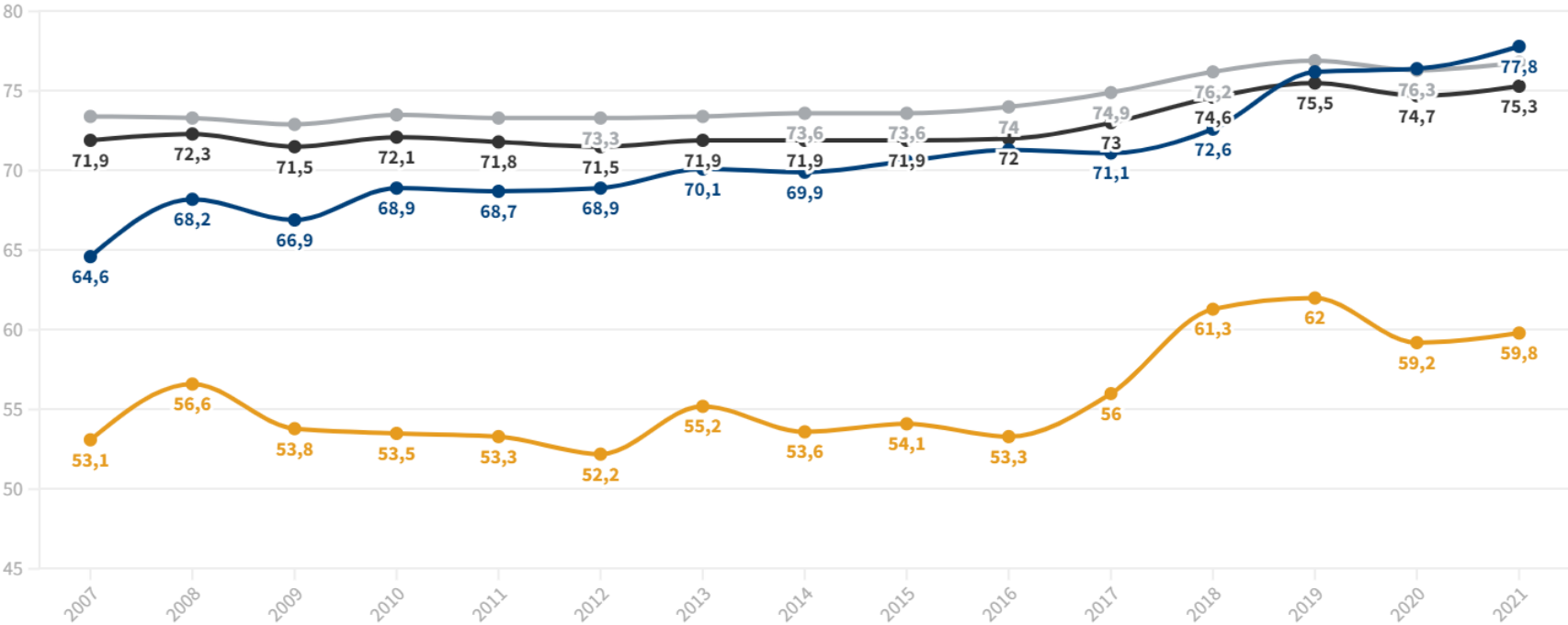


Hoe groot is 'het probleem': personen met migratieachtergrond

Werkzaamheidsgraad (%) naar geboorteland

Vlaams Gewest, 20-64 jaar, 2007-2021

Totaal België EU-27 2020 (m.u.v. België) Niet EU-27 2020



Bron: Steunpunt Werk op basis van Eurostat - LFS

Noot: *In 2017 werd de EAK grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten.

A Flourish data visualization

Volgens Steunpunt Werk is de werkzaamheidsgraad van personen geboren buiten de EU-27 59,8% in 2021.

Source: steunpuntwerk.be

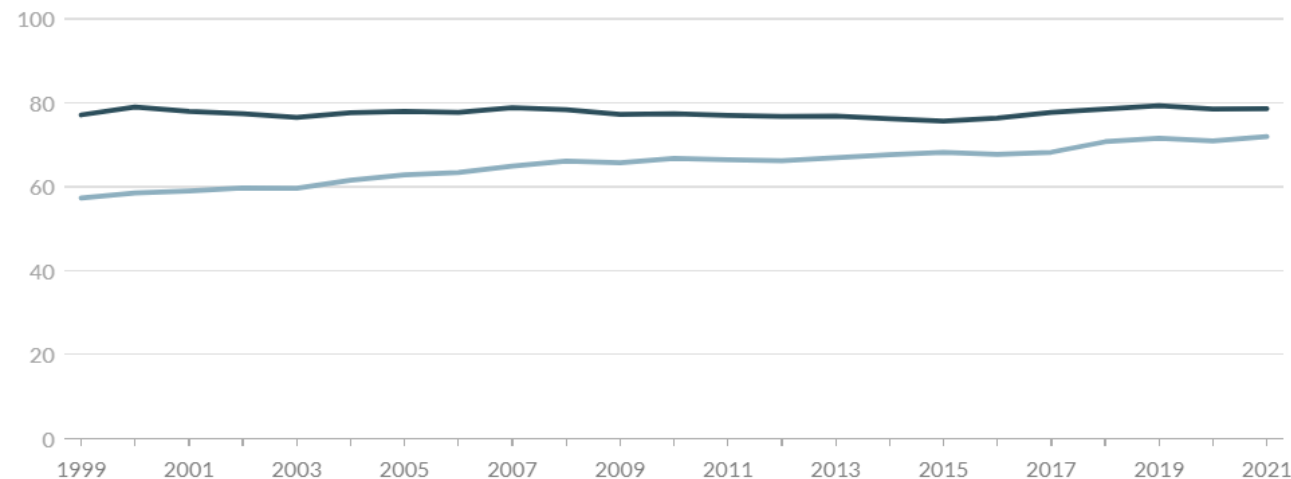


Hoe groot is 'het probleem': vrouwen

- ▶ In 2021 lag de werkzaamheidsgraad onder vrouwen 20-64 jaar in het Vlaams Gewest op 71,9%. Dit percentage ligt bij mannen hoger (78,6%).
- ▶ Kloof M/V worden kleiner over de tijd.
- ▶ Ter vergelijking % vrouwen:
 - ▷ In Nederland (77,5%) en Duitsland (75,9%) ligt dit percentage hoger, in Frankrijk (70,2%) gelijkaardig.
 - ▷ EU-27: 67,7%. België: 66,8%

Werkzaamheidsgraad van 20 tot 64 jaar naar geslacht
Vlaams Gewest, 1999-2021, in %

— Mannen — Vrouwen



Noot: de gegevens in de figuur zijn schattingen gebaseerd op een enquête. Daardoor moet rekening gehouden worden met een onzekerheidsmarge. Daarnaast is er sprake van een breuk in de tijdreeks tussen 2016 en 2017 en tussen 2020 en 2021. Zie: 'Meer info over definities en bronnen'.

Bron: EAK Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium), bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen



Hoe groot is 'het probleem': samenvattend

- ▶ Op basis van de werkzaamheidsgraad van kwetsbare doelgroepen besluiten we dat België/Vlaanderen, ten opzichte van de buurlanden (en zelfs EU-27), **behoorlijk minder goed scoort** op het actief betrekken van mensen ongeacht hun achtergrond in een onderneming.

- ▶ Wat kan dit verklaren?
 - ▷ Gebrek aan inclusieve werkvloeren, met name werkvloeren die drempels wegwerken t.a.v. personen met mentale, fysieke en/of taalbarrières;
 - ▷ Gebrek aan ondersteunende werkgelegenheid in nasleep van langdurige ziekte en met oog op re-integratie.
 - ▷ Aanwervingsdiscriminatie t.a.v. sollicitanten met kwetsbare profielen (bewijsvoering over 50-plus, personen met migratieachtergrond);
 - ▷ ...



Overzicht van de presentatie

- ▶ Wat is dat, inclusief ondernemen?
- ▶ Hoe groot is het probleem?
- ▶ Kunnen we streven naar een arbeidsmarkt die staat voor inclusie en diversiteit?
 - ▷ Belangrijkste knelpunten bij werkgevers om niet-beroepsactieven tewerk te stellen (IDEA, 2022)
 - ▷ Voorstelling van een lopende studie IDEA naar ESF projecten oproep 'Inclusief Ondernemen'





Belangrijkste knelpunten bij werkgevers om niet-beroepsactieven tewerk te stellen

- ▶ Studie niet-beroepsactieven van IDEA (2022), perspectief werkgever.



Het arbeidspotentieel van
niet-beroepsactieven: een
vraagzijdebenadering



Belangrijkste knelpunten bij werkgevers om niet-beroepsactieven tewerk te stellen



Te weinig kandidaten



Onderbenut potentieel voor samenwerking



Aanzienlijke kosten



Beperkingen taal- en cultuurcoaching



Complexe regelgeving en administratie



Te weinig competentiegericht oriënteren



Beperkte toegang tot expertise en begeleiding



Financiële en mobiliteitsdrempels bij kandidaten



Overzicht van de presentatie

- ▶ Wat is dat, inclusief ondernemen?
- ▶ Hoe groot is het probleem?
- ▶ Kunnen we streven naar een arbeidsmarkt die staat voor inclusie en diversiteit?
 - ▷ Belangrijkste knelpunten bij werkgevers om niet-beroepsactieven tewerk te stellen (IDEA, 2022)
 - ▷ Voorstelling van een lopende studie IDEA naar ESF projecten oproep 'Inclusief Ondernemen'





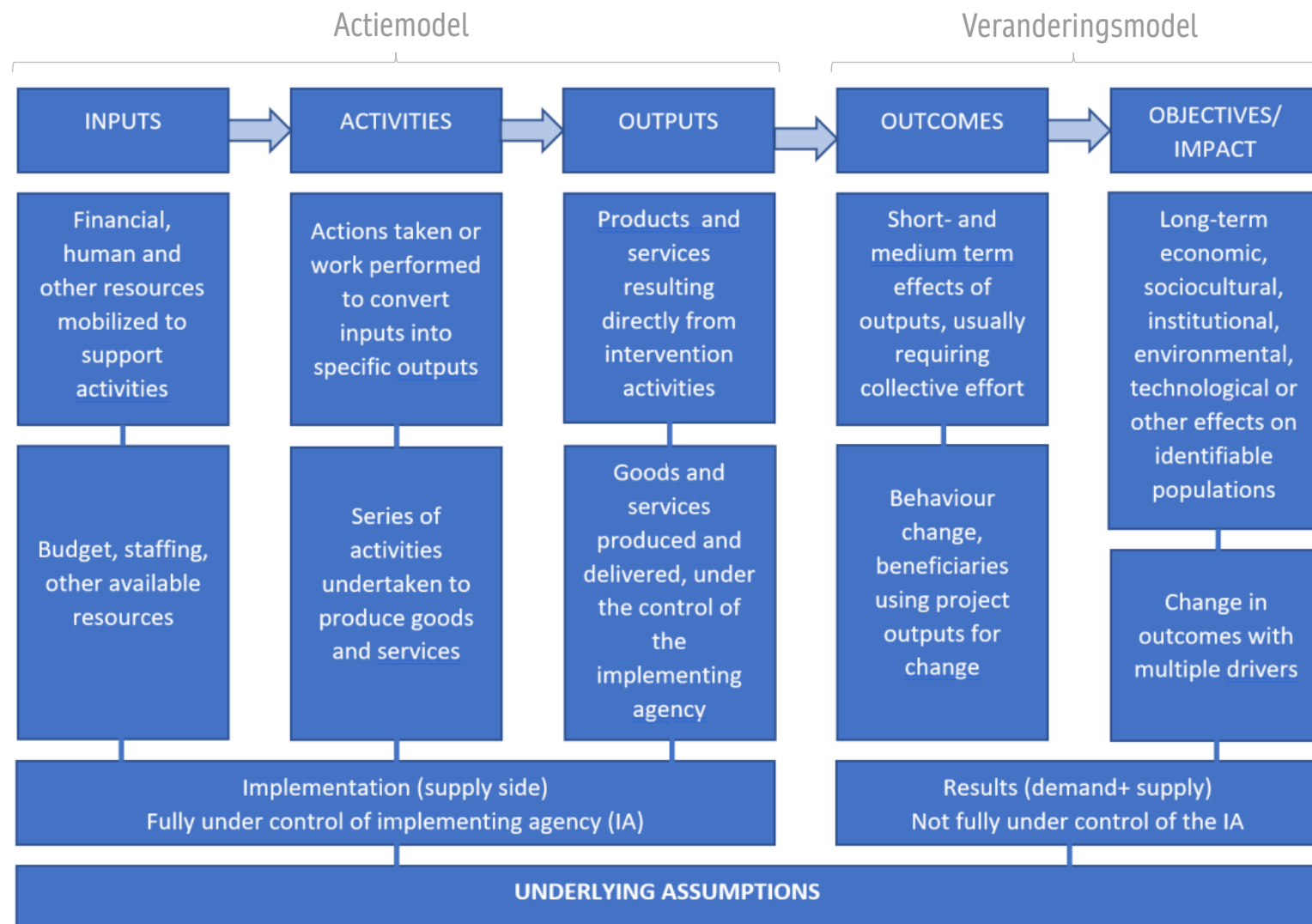
Kunnen we streven naar een arbeidsmarkt die staat voor inclusie en diversiteit?

- ▶ In het kader van een lopende onderzoeksopdracht voor Departement Werk en Sociale Economie doet IDEA onderzoek naar de impact van ESF projecten oproep 'Inclusief Ondernemen'.
 - ▷ Twee 'impact indicatoren': (1) Instroom van nieuwe arbeidskrachten en (2) retentie van zittende werknemers uit kwetsbare doelgroepen verhogen door middel van duurzame wijzigingen in het personeelsbeleid (gefocust) en ondernemingsbeleid (breed) die overeenstemmen met inclusief ondernemen (inclusie en diversiteit).
- ▶ Een belangrijke doelstelling bij het impactonderzoek is te vertrekken vanuit **een theoretisch kader**, dat daarna aan de praktijk wordt afgetoetst met behulp van casestudies.
- ▶ IDEA Consult maakte een veranderingstheorie op basis van theoretische kader van Gertler et al. (2016): **een resultatenketen** is een logische keten van opeenvolgende gebeurtenissen of events die naar verwachting zullen plaatsvinden door een interventie (of project)

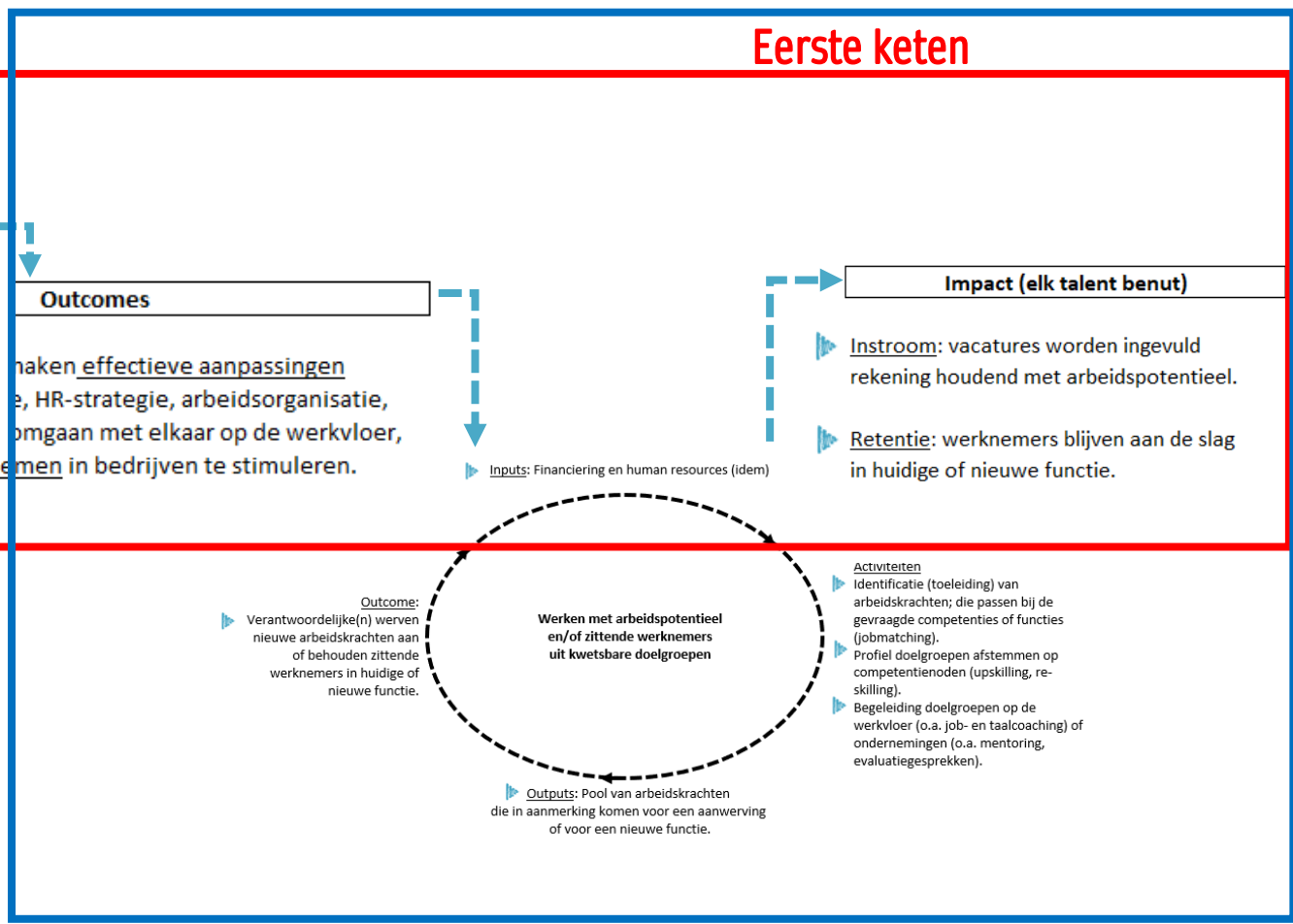
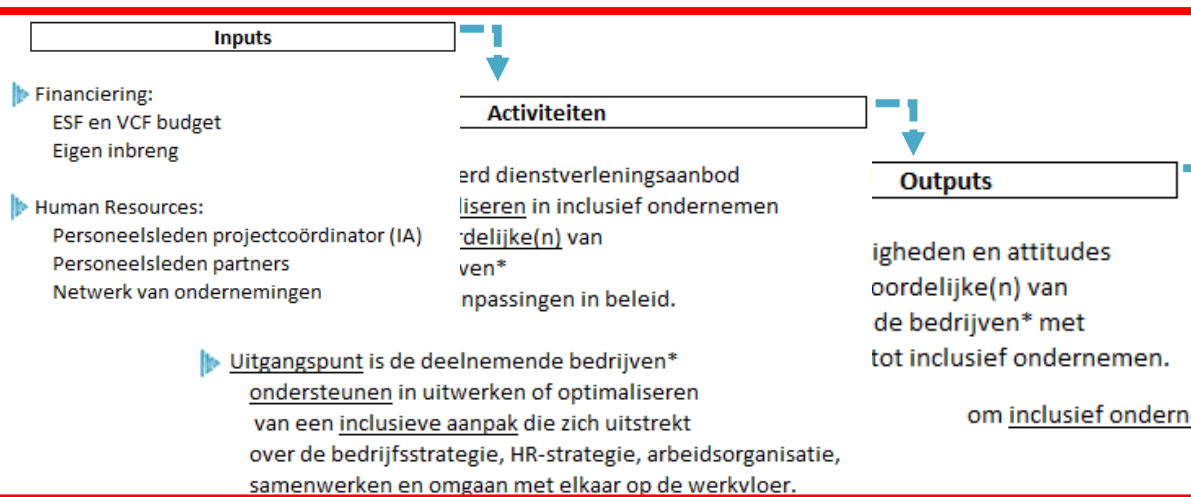


Veranderingstheorie gepresenteerd als een resultatenketen (Gertler et al 2011)

Cf. veranderingstheorie gepresenteerd als programmatheorie (Chen)



Twee ketens van veranderingen: samenvattend



Tweede keten



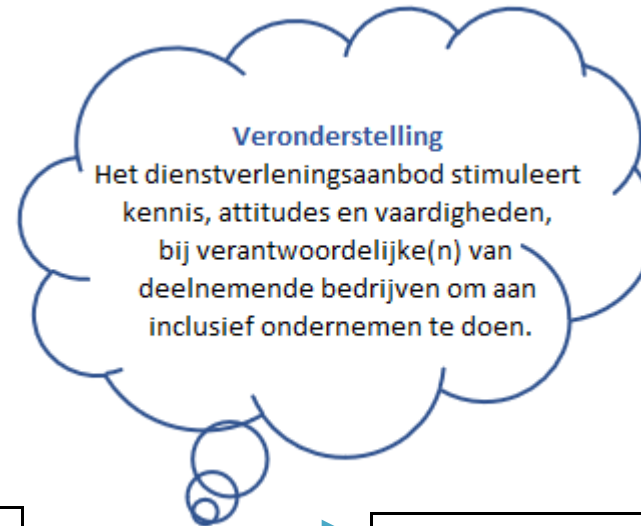
Inputs

- ▶ **Financiering:**
 - ESF en VCF budget
 - Eigen inbreng
- ▶ **Human Resources:**
 - Personeelsleden projectcoördinator (IA)
 - Personeelsleden partners
 - Netwerk van ondernemingen

Activiteiten

- ▶ Coherent en geïntegreerd dienstverleningsaanbod uitwerken of optimaliseren in inclusief ondernemen t.a.v. van verantwoordelijke(n) van deelnemende bedrijven* met mandaat voor aanpassingen in beleid.
- ▶ Uitgangspunt is de deelnemende bedrijven* ondersteunen in uitwerken of optimaliseren van een inclusieve aanpak die zich uitstrekt over de bedrijfsstrategie, HR-strategie, arbeidsorganisatie, samenwerken en omgaan met elkaar op de werkvloer.

Activiteiten



Outputs

- ▶ Coherent en geïntegreerd dienstverleningsaanbod uitwerken of optimaliseren in inclusief ondernemen t.a.v. van verantwoordelijke(n) van deelnemende bedrijven* met mandaat voor aanpassingen in beleid.
- ▶ Uitgangspunt is de deelnemende bedrijven* ondersteunen in uitwerken of optimaliseren van een inclusieve aanpak die zich uitstrekt over de bedrijfsstrategie, HR-strategie, arbeidsorganisatie, samenwerken en omgaan met elkaar op de werkvloer.

- ▶ Kennis, vaardigheden en attitudes bij verantwoordelijke(n) van deelnemende bedrijven* met betrekking tot inclusief ondernemen.

Outputs

- ▶ Kennis, vaardigheden en attitudes bij verantwoordelijke(n) van deelnemende bedrijven* met betrekking tot inclusief ondernemen

Veronderstelling

Dankzij de kennis, vaardigheden en attitudes met betrekking tot inclusief ondernemen wordt erkend door verantwoordelijke(n) van deelnemende bedrijven* dat er aanpassingen nodig zijn in de bedrijfsstrategie, HR-strategie, arbeidsorganisatie, samenwerken en/of omgaan met elkaar op de werkvloer,

De kennis, vaardigheden en attitudes met betrekking tot inclusief ondernemen leiden tot effectieve aanpassingen.

Outcomes

- ▶ Verantwoordelijke(n) maken effectieve aanpassingen in de bedrijfsstrategie, HR-strategie, arbeidsorganisatie, samenwerken en/of omgaan met elkaar op de werkvloer, om inclusief ondernemen in bedrijven te stimuleren.

Outcomes

- ▶ Verantwoordelijke(n) maken effectieve aanpassingen in de bedrijfsstrategie, HR-strategie, arbeidsorganisatie, samenwerken en/of omgaan met elkaar op de werkvloer, om inclusief ondernemen in bedrijven te stimuleren.

Van ondernemingen naar doelgroepen:
tweede resultatenketen gestart

Impact (elk talent benut)

Impact (ultieme droom)

- ▶ Instroom: vacatures worden ingevuld rekening houdend met arbeidspotentieel.
- ▶ Retentie: werknemers blijven aan de slag in huidige of nieuwe functie.
- ▶ Inclusief ondernemerschap
- ▶ 80% tewerkstellingsgraad
- ▶ Welvarende bedrijven

Veronderstelling

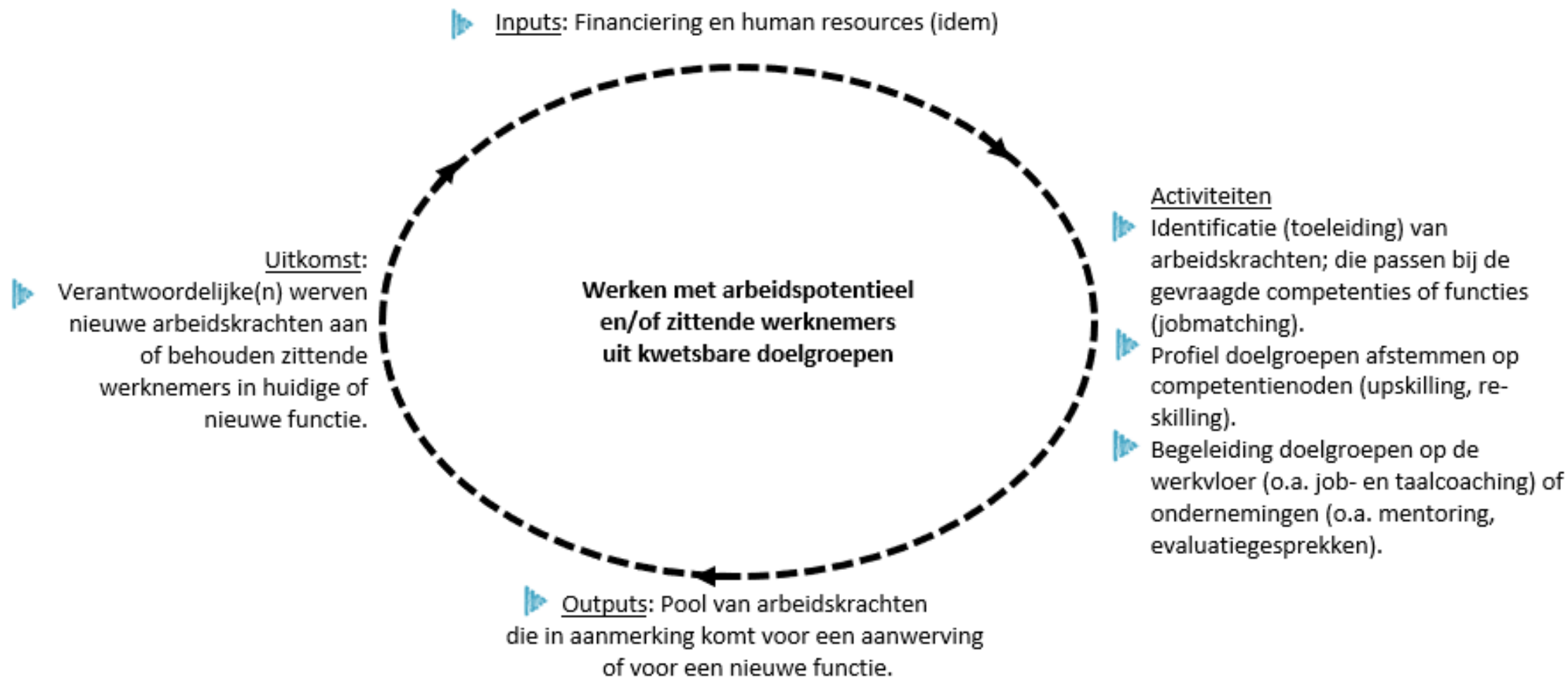
Belangrijk uitgangspunt inclusieve aanpak is de wens om...
(1) nieuw arbeidspotentieel uit kwetsbare doelgroepen aan te werven, of (2) zittende werknemers te heroriënteren, om knelpuntvacatures weg te werken of om de jobmatch te optimaliseren.

Profiel (aanbod) van arbeidskrachten past bij de gevraagde competenties door deelnemende bedrijven* of wordt door aanpassingen (cf. outcomes) bijgewerkt om in een job te starten of te blijven.

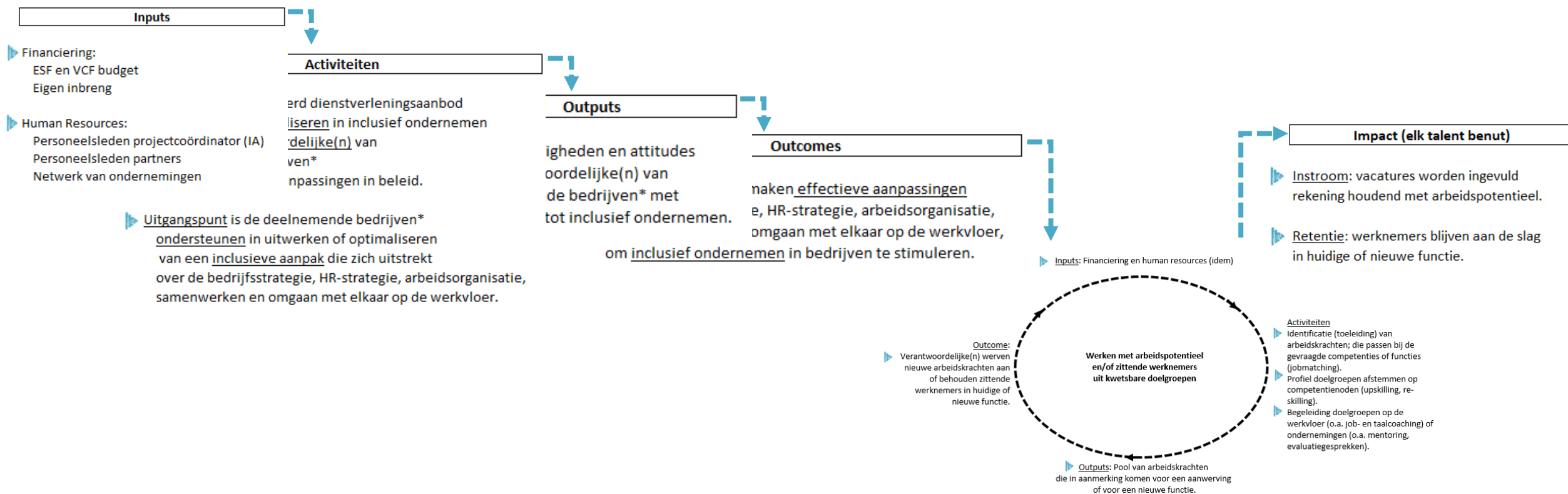
Verantwoordelijke(n) van deelnemende bedrijven gaan aan de slag met hun effectieve aanpassingen om werknemers (werk-naar-werk), werkzoekenden, en niet-beroepsactieven te bereiken.



Tweede keten van veranderingen



Twee ketens van veranderingen: samenvattend





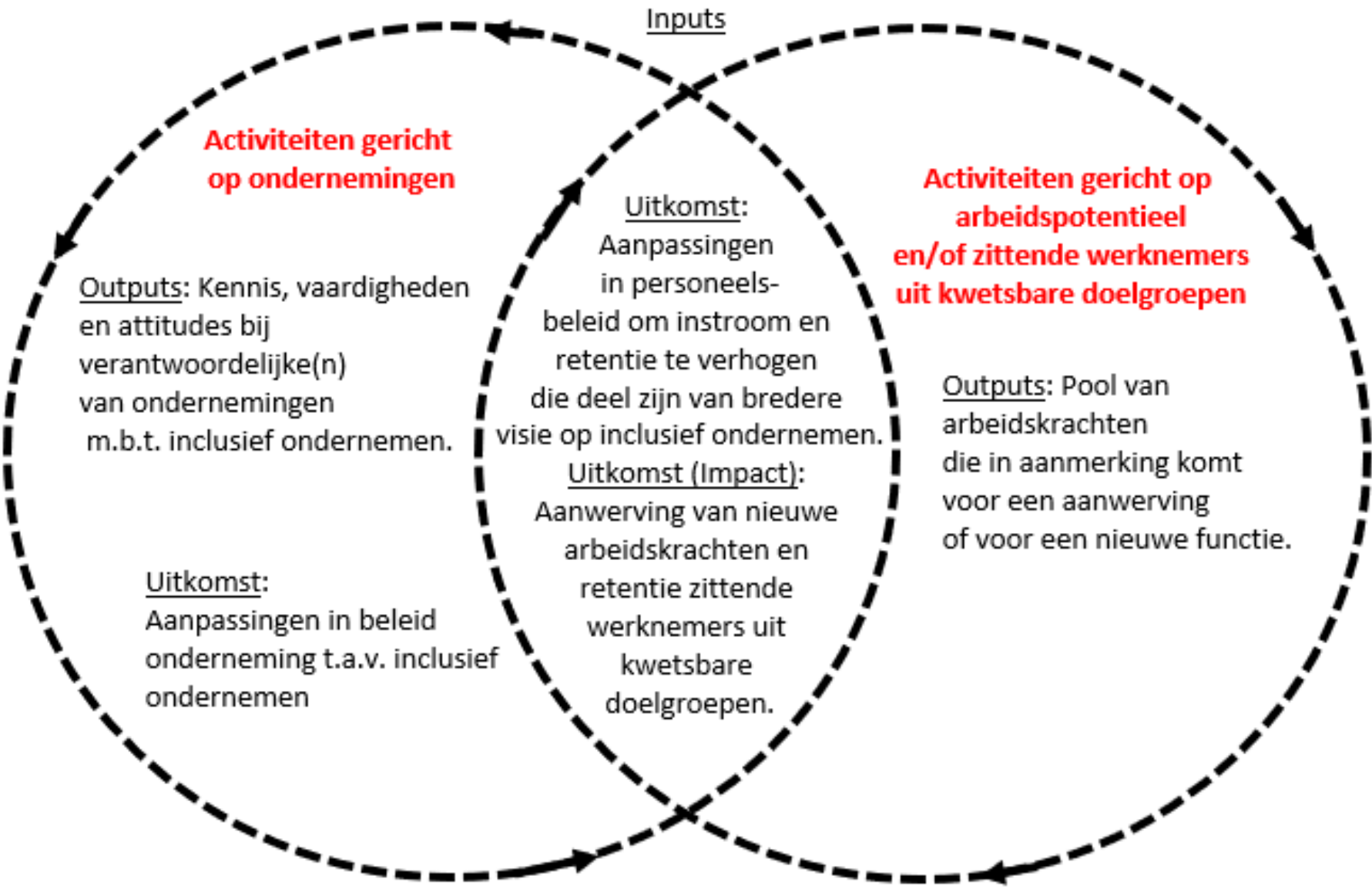
Verkenning van werkzame mechanismen

- ▶ Dankzij de ESF projecten worden ondernemingen **bewust** van inclusief ondernemen en verwerven HR-verantwoordelijke(n) **kennis, attitudes en vaardigheden**.
- ▶ Dankzij proces van bewustwording en met behulp van kennis, attitudes en vaardigheden gaan ondernemingen **aan de slag** om aanpassingen te maken (breed).
- ▶ Aanpassingen liggen ten grondslag aan (ver)nieuw(d) **aanwervings- en retentiebeleid** in de onderneming (gefocust).
- ▶ Via bemiddelaars (VDAB, GTB, werkplekarchitecten, e.a. VZWs) worden doelgroepen aangeboden en/of voorbereid voor en/of begeleid naar aanwerving. Drempels worden aangepakt.
- ▶ Het (ver)nieuw(d) aanwervingsbeleid leidt tot **instroom** doelgroepen en **retentie** zittende werknemers.



Naar een gemeenschappelijk kader voor de ESF projecten Inclusief Ondernemen

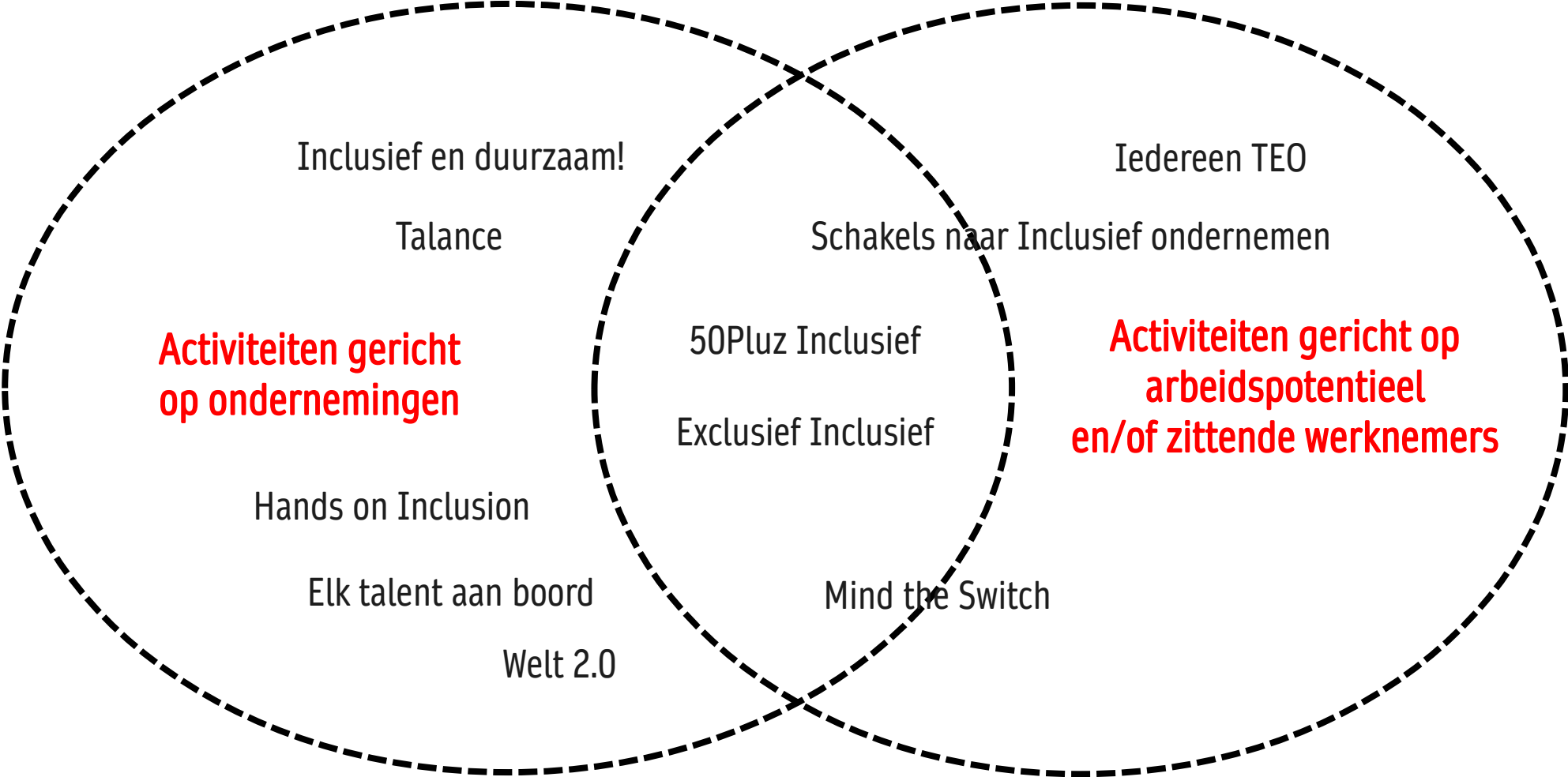
hoe dragen projecten bij tot inclusief ondernemen



Organisatie	Project	Activiteiten in het kort
50pluz	50pluz Inclusief	Instroom en retentie 50-plussers.
Unizo	Elk Talent Aan Boord	Elk talent in de KMO aan boord halen en aan boord houden. Vertrekt vanuit de onderneming (sensibiliseren, inspireren, informeren, adviseren en begeleiden van de KMO ondernemer rond human capital).
Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling	Excelsief Inclusief	Inclusief werken en ondernemen promoten. Sterpunt werkt met ondernemingen en werkplekarchitecten met de doelgroep.
TEO – Teaching Each Other	Iedereen TEO	Oplossing aanbieden voor de competentie-mismatch en knelpuntvacatures op de huidige arbeidsmarkt.
Randstad Belgium	Inclusief en duurzaam!	Inclusievermogen van ondernemingen structureel verhogen, met onderneming als vertrekpunt.
KEERPUNT	Mind the Switch	Loopbaanbreed met acties tot het versterken van toekomstige werknemers en werkvloeren.
Vlaamse Confederatie van Social- Profit Ondernemingen	Hands on Inclusion	(sociale) Ondernemingen bewust maken van de mogelijkheden van alle talenten op de arbeidsmarkt.
Groep Intro vzw	Schakels naar Inclusief Ondernemen	I-Diverso ondersteunt en begeleidt de onderneming in het proces een inclusievere onderneming te worden, en het uitvoeren van concrete acties op vlak van instroom, onboarding en retentie.
Woodwize	Talance	Aangepaste dienstverlening uitbouwen om bedrijven te ondersteunen aan de slag te gaan met een inclusieve benadering rond instroom en retentie van medewerkers.
VOKA Project Services	WELT 2.0	Ondernemingen sensibiliseren, informeren en begeleiden naar een inclusieve onderneming. Op maat van het bedrijf een collectief en individueel traject aanbieden dat focust op instroom- en retentieacties.



Plaatsing van de 10 ESF projecten in gemeenschappelijke kader: een theoretische benadering





Implicaties van de veranderingstheorie

- ▶ Idealiter wordt de doelstelling, geformuleerd in het midden van het Venndiagram, met name instroom en retentie kwetsbare doelgroepen verhogen, mogelijk gemaakt door wijzigingen in bedrijfs- en HR-beleid in overeenstemming met inclusie en diversiteit, gerealiseerd door ondernemingen **door te verwijzen** tussen partners die werken rond keten 1 of keten 2 en/of tussen de ESF-projecten.
- ▷ Op welke positie stapt een onderneming in de keten?
- ▷ Vanaf wanneer is de *context* waarin kwetsbare doelgroepen worden aangeworven *veilig genoeg*?



Word vervolgd

- ▶ De studie van IDEA loopt nog tot september 2023
 - ▷ Enquête naar o.a. de vormelijke en inhoudelijke aspecten van de begeleiding van ondernemingen
 - ▷ Casestudie die de veranderingstheorie aan de praktijk toetst



Sofie Cabus

sofie.cabus@ideaconsult.be

IDEA Consult
Jozef II-straat 40
1000 Brussel

www.ideaconsult.be