

De verschilmakers



D/1831/2009/14/1000

V.U.: Jan Vercamst, Koning Albertlaan 95 – 9000 Gent

Jij bent een verschilmaker

We zijn allemaal verschillend, jij bent uniek, je collega is het, je baas is het.

We verschillen van elkaar op talloze vlakken. We verschillen op vlak van leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, afkomst, fysieke conditie, ervaring, vaardigheden, overtuigingen, ...

Onze verschillen nemen we mee naar de werkvloer. En we verwachten daar een sfeer waar onze persoonlijke verschillen gewaardeerd en gerespecteerd worden.

Door gebruik te maken van de werelden aan kennis, ervaring, inzichten en ideeën die elke mens bezit, kan jouw werkgever een divers bedrijf creëren waar het goed werken is voor iedereen.

Maar diversiteit werkt niet automatisch en is niet vanzelfsprekend, diversiteit kan soms zelfs belemmerend werken.

Een divers bedrijf heeft nood aan een divers personeelbeleid, waarbij er rekening gehouden wordt met de verschillende noden van verschillende medewerkers en waarbij het unieke talent van alle medewerkers benut wordt.

Divers personeelsbeleid houdt in dat men diversiteit en de mogelijkheden ervan erkent. Het is geen doelgroepenbeleid, er wordt niet aan positieve discriminatie gedaan.

Het doel van divers personeelsbeleid is de realisatie van een werkomgeving waarin mensen tegen elkaar en tegen zichzelf kunnen zeggen: "jij doet ertoe", "jij maakt een verschil" en waarbij die verschillen eveneens bijdragen aan de realisatie van de doelen van het bedrijf.

Jij en je werkgever kunnen een beroep doen op verschillende overheidsmaatregelen bij het streven naar dit ideaal.

De belangrijkste hulp is het [diversteitsplan](#), een door de Vlaamse overheid gesubsidieerd werkinstrument. Ook je [ACLVB-diversiteitsconsulent](#) kan je helpen om in jouw bedrijf de aandacht voor verschillen te helpen verbeteren. Daarnaast zijn er ook verschillende [tewerkstellingsmaatregelen](#) voor mensen uit bepaalde 'doelgroepen' zoals cao 99 voor personen met een handicap, premies voor 50+ers, ... Voor meer info over tewerkstellingsmaatregelen verwijzen we naar de EAD-toolbox (www.werk.be/beleid/div/praktijk/toolbox/).

In deze brochure leggen we uit hoe met de hulp van een diversiteitsplan het verschil kan gemaakt worden en wat de ACLVB-diversiteitsconsulenten voor jou kunnen doen.

Veel mensen willen in hun werk graag verschil kunnen maken. Dit vraagt dat zij de mogelijkheid krijgen hun eigen kwaliteiten in te zetten en gewaardeerd worden om hun unieke bijdrage.

Het diversiteitsplan

Een **diversiteitsplan** helpt bedrijven om, op een gestructureerde manier en met concrete acties, hun personeelsbeleid te versterken en de organisatie open te stellen voor medewerkers van diverse achtergrond (met de nadruk op 50+ers, allochtonen en personen met een handicap).

Ondernemingen, organisaties en lokale besturen kunnen een deel van de kosten die ze maakten om hun diversiteitsplan uit te voeren, terugbetaald krijgen van de Vlaamse Overheid.

Wat brengt het op?

Een diversiteitsplan is **in het voordeel van alle werknemers**. Het doel is het personeelsbeleid van het bedrijf verbeteren en uiteindelijk komen tot een divers personeelsbeleid met een grotere waardering voor het menselijke.

Men kan met een diversiteitsplan werken rond een beter onthaalbeleid, het invoeren van een peter- en meterschapsysteem, het verbeteren van de interne communicatie, vorming, ...

Een diversiteitsplan is steeds maatwerk. Ieder bedrijf kan er een eigen inhoud aan geven. Volgende thema's en onderwerpen kunnen aan bod komen:

- **Gezocht: nieuwe werknemer**
 - Doorlichting van wervings- en selectieprocedure en opmaak van profielen waarin beschreven staat wat men moet kunnen voor de job;
 - Uitbreiding van de kanalen waarlangs vacatures verspreid worden;
 - Vacatures laten opnemen door Jobkanaal (gericht op kansengroepen);
 - Training in selectievaardigheden voor leidinggevenden;
 - ...
- **Welkom in ons bedrijf**
 - Maken van een leesbare onthaalbrochure die voor iedereen verkrijgbaar is;
 - Opzetten van een onthaalbeleid, met onthaalmoment, draaiboek hiervoor, ...;
 - Checken en eventueel herschrijven van onthaaldocumenten, zodat ze begrijpelijker worden;
 - Peter- en meterschap invoeren;
 - ...

- **Ik ben hier, ik blijf hier**

- Behoud van werknemers (Retentie)
 - Zorgen dat werknemers niet uitgeblust geraken;
 - Risico-analyse van bepaalde werkposten;
 - Instrumenten ontwikkelen waardoor nieuwe werknemers makkelijker meekunnen (zoals pictogrammen of instructiefiches om machines uit te leggen).
- Opleiding
 - Uitwerken van een procedure zodat het duidelijk wordt hoe opleiding kan aangevraagd worden;
 - Lessen Nederlands voor anderstallige werknemers;
 - Training voor teamleaders: voeren van functioneringsgesprekken, of leidinggeven aan een 'divers' team, ...;
 - Cursus ergonomie;
 - Opleiding voor peters en meters.
- Doorstroom
 - Creëren van functiebeschrijvingen, functieprofielen en functievereisten (wat houdt de job in en welke vaardigheden zijn ervoor nodig);
 - Invoeren van competentie management (kijken welke vaardigheden er nodig zijn voor de jobs, en nagaan welke vaardigheden de werknemers reeds hebben).
- ...

- **Zorgen dat iedereen achter diversiteit staat**

- Zichtbaar maken van het diversiteitsbeleid (affiches, mailing, ...);
- Afnemen diversiteitsaudit;
- Opmaken en invoeren non-discriminatieclausule;
- Opstellen van procedure wat er moet gebeuren in geval van discriminatie;
- Oprichten van werkgroep diversiteit;
- Multiculturele activiteiten;
- Initiatieven rond conflicthantering.
- ...

- **Communicatie**

- Verbeteren van overleg en communicatie tussen werknemers en bedrijfsleiding.

Ook wanneer je bedrijf geen diversiteitsplan wenst, kan je over deze onderwerpen advies vragen aan je diversiteitsconsulent.

Veel bedrijven hebben reeds een diversiteitsbeleid. Verschillende onder hen hebben hun ervaringen laten opnemen in folders en brochures met 'goede praktijkvoorbeelden'. Je diversiteitsconsulent kan je deze teksten bezorgen. Je kan bij hen ook een zeer uitgebreide inspiratielijst aanvragen.

De administratieve kant van het verhaal

Het invoeren van een diversiteitsplan gebeurt in verschillende fases:

Fase 1	De aanzet
Fase 2	Opmaak van het plan en indienen bij de SERR
Fase 3	Goedkeuring van het plan door de SERR
Fase 4 en 6	Plan wordt uitgevoerd en komt regelmatig ter sprake op OR
Fase 5	Tussentijdse rapportage
Fase 7	Eindrapport gaat naar SERR. Na advies en controle door Vlaamse administratie worden subsidies betaald.

Fase 1: Aanzet

Meestal begint men met een diversiteitsplan nadat een projectontwikkelaar toelichting is komen geven over diversiteitsplannen. Het bedrijf kan zelf contact opnemen met de projectontwikkelaar, als het geïnteresseerd is in een diversiteitsplan. Vaak vindt dit gesprek plaats op initiatief van de projectontwikkelaar die zelf actief op zoek gaat naar bedrijven met belangstelling (prospectie). Ook de vakbonden kunnen een rol spelen, door de werkvloer en de bedrijfsleiding 'warm' te maken voor een diversiteitsplan. **Projectontwikkelaars** werken in opdracht van de **SERR**. Hun belangrijkste taak is bedrijven helpen bij het opstellen van een diversiteitsplan. De SERR is de Sociaal-Economische Raad voor de Regio, ze neemt beslissingen over zaken die met werk en werkgelegenheid in de regio te maken hebben. In de SERR zetelen vertegenwoordigers van de vakbonden en werkgeversorganisaties. In bijna iedere SERR heeft de ACLVB een vertegenwoordiger. Meestal is dit een Bestendig Secretaris.

Fase 2: Opmaak van het plan en het indienen bij de SERR

In de volgende fase wordt het diversiteitsplan ontworpen door de bedrijfsleiding in samenwerking met de projectontwikkelaar. Natuurlijk is er ook de mogelijkheid om werknemers bij de opmaak van een plan te betrekken. Het aanvraagformulier waarin men beschrijft wat men wil gaan doen, wordt ingediend bij de SERR van de regio waar het bedrijf gevestigd is.

De administratieve 'last' van een diversiteitsplan is laag. De documenten die een bedrijf moet indienen (aanvraagformulier en rapport) zijn met opzet eenvoudig. En de directie kan hulp krijgen van de projectontwikkelaar bij het invullen ervan.

Fase 3: Goedkeuring door de SERR

Nadat het plan is ingediend onderzoekt de SERR de aanvraag. De ACLVB-vertegenwoordiger in de SERR geeft, met de hulp van de diversiteitsconsulent, advies over de ingediende plannen. Wanneer jouw bedrijf een diversiteitsplan indient zal een ACLVB-diversiteitsconsulent contact opnemen met de délégués van je bedrijf. De consulent zal info vragen om zo een onderbouwd advies te kunnen formuleren voor de SERR. Eén van de zaken waar we veel belang aan hechten is de betrokkenheid van de werknemers bij de uitvoering van het plan.

Fase 4 en 6: Uitvoering van het plan

Nadat het plan is goedgekeurd door de regionale SERR, kan men het beginnen uitvoeren. Eens het plan gestart is, moet het regelmatig ter sprake komen op de ondernemingsraad (OR) of in een werkgroep diversiteit. In deze werkgroep moet minstens één vakbondsafgevaardigde zitten. Durf tijdens de OR gerust vragen te stellen over het plan. Het gaat immers om jouw bedrijf!

Fase 5: Tussentijdse rapportage

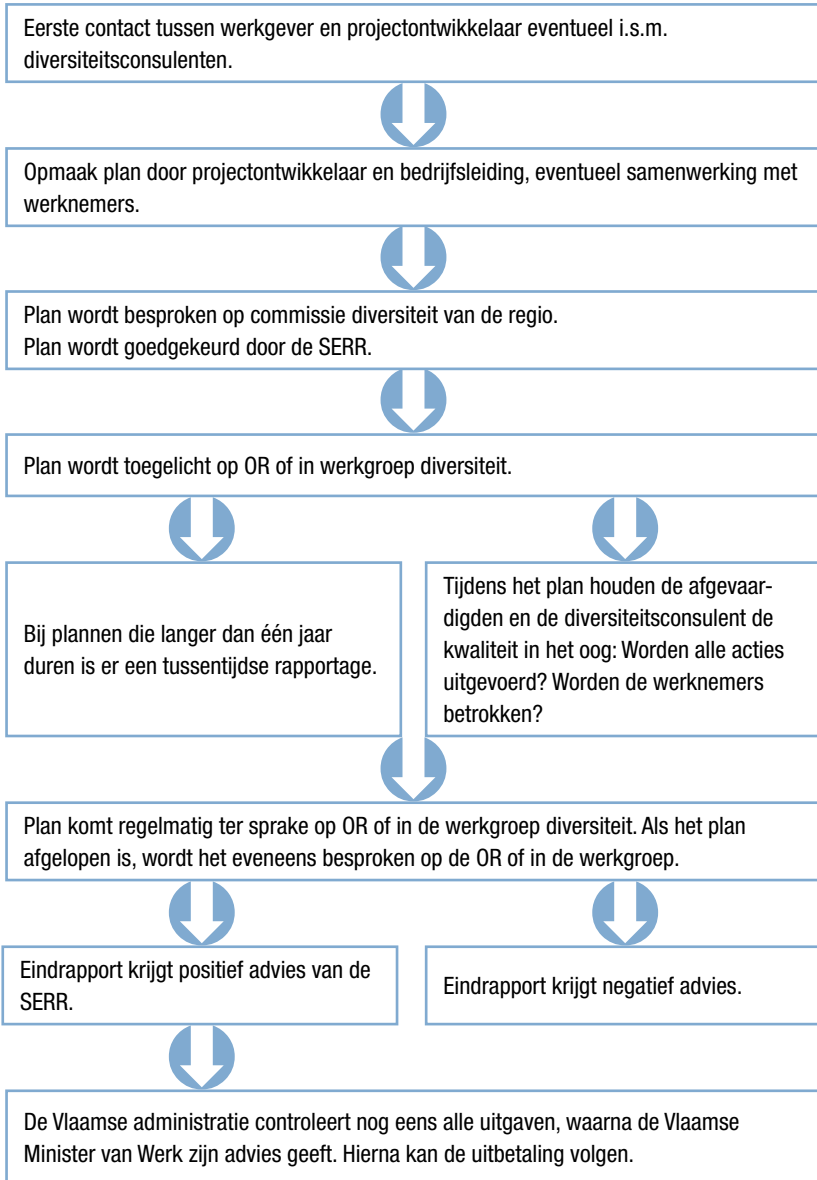
Bij klassieke diversiteitsplannen die langer dan één jaar duren is er een tussentijdse rapportage. Deze wordt ook besproken op de SERR.

Fase 7: Het eindrapport

Nadat het plan beëindigd is, wordt het verloop en resultaat ervan besproken op de ondernemingsraad of in de werkgroep diversiteit. Daarop dient het bedrijf een eindrapport in bij de SERR. Bij de beoordeling van het eindrapport is de vertegenwoordiger van de ACLVB eveneens aanwezig. Het rapport moet een positief advies krijgen van de SERR. Na het advies van de SERR wordt het plan nog doorgelicht door het departement Werk en Sociale Economie. De bewezen kosten worden ingediend, en dan kan het bedrijf de subsidies ontvangen.

De ACLVB vindt het belangrijk dat de werknemers betrokken worden bij het diversiteitsplan. Bij ons advies aan de SERR houden we hier rekening mee.

Schema



De soorten diversiteitsplannen

Er zijn vier soorten diversiteitsplannen: een instapdiversiteitsplan, een klassiek diversiteitsplan, een clusterdiversiteitsplan en een groeidiversiteitsplan. Al deze plannen verschillen in engagement, looptijd en subsidiëring. Je vindt ze hieronder schematisch.

Instapdiversiteitsplan	Klassiek diversiteitsplan	Cluster diversiteitsplan	Groei diversiteitsplan
Met een instapplan kan men starten. Men kan het gebruiken om een klassiek plan voor te bereiden.	Kan volgen op een instapplan. Een bedrijf kan ook onmiddellijk voor een klassiek plan kiezen.	Kan volgen op een instapplan. Een bedrijf kan ook onmiddellijk voor een clusterplan kiezen.	Kan enkel na het afsluiten van een klassiek- of clusterplan.
Duurt 6 tot 12 maanden	Duurt 12 tot 24 maanden	Duurt 12 tot 24 maanden	Duurt 6 tot 12 maanden
Minstens 1 actie	Minstens 2 acties	Minstens 2 acties	Minstens 1 actie
Bedrijf betaalt 1/2de van de kosten, en kan maximum € 2500 gesubsidieerd worden.	Bedrijf betaalt 1/3de van de kosten, en kan maximum € 10 000 gesubsidieerd worden.	Bedrijf betaalt 1/3de van de kosten. Per deelnemend bedrijf/filiaal kan men tot € 3 000 subsidie krijgen.	Bedrijf betaalt 1/2de van de kosten en kan maximum € 2 500 gesubsidieerd worden.

Meestal gaan bedrijven over van een instapdiversiteitsplan naar een klassiek of een clusterdiversiteitsplan, en eindigen met een groeidiversiteitsplan. Men kan ook pauzes inlassen tussen de indiening van de verschillende plannen. Een bedrijf kan tot € 15 000 subsidies ontvangen of zelfs meer in geval van een clusterdiversiteitsplan.

Hoe kan jij als afgevaardigde het verschil maken bij de uitvoering van een diversiteitsplan?

Bij een diversiteitsplan, en bij (divers) personeelsbeleid in het algemeen, heb jij als afgevaardigde een belangrijke rol te spelen. Enkele aandachtspunten tijdens het plan zijn:

- Zorg dat je **zo vroeg en zo veel mogelijk betrokken** wordt bij het diversiteitsplan. Jij weet als afgevaardigde immers als geen ander wat er leeft in het bedrijf en waar er nood aan is. Als je zelf wil nagaan hoe het met het personeelsbeleid van jouw bedrijf gesteld is, kan je gebruik maken van onze **checklist diversiteit**;
- Informeer geregeld op de **ondernemingsraad** hoe ver het staat met het plan, welke acties al uitgevoerd zijn, ...;
- Vraag **bijkomende uitleg aan je diversiteitsconsulent** als er zaken niet duidelijk zijn. Probeer hem/haar ook op de hoogte te houden over verloop van het plan;
- **Overtuig je collega's** van het nut van een goed, en divers personeelsbeleid;
- **Informeer je collega's** over het diversiteitsplan;
- Vraag meer uitleg aan je diversiteitsconsulent over divers personeelsbeleid, onthaal, peter-/meterschap, ...

Wat doen de ACLVB-diversiteitsconsulenten om jou het verschil te helpen maken?

De diversiteitsconsulenten zijn de specialisten in divers personeelsbeleid. Zij spelen een belangrijke rol bij de diversiteitsplannen, maar hebben ook andere taken. Hun belangrijkste taken zijn:

bij diversiteitsplannen:

- afgevaardigden, secretarissen en militanten informeren over wat een diversiteitsplan is;
- afgevaardigden en militanten uitleg geven bij het diversiteitsplan van hun bedrijf ;
- afgevaardigden en secretarissen ondersteunen terwijl het plan loopt;
- opvolgen van diversiteitsplannen, mee waken over de kwaliteit ervan, afgevaardigden helpen vragen formuleren voor op de OR, eventueel in werkgroep diversiteit zetelen, ...;
- adviseren van diversiteitsplannen;
- in bedrijven waar nog geen diversiteitsplan is, de afgevaardigden er warm voor maken.

als vertegenwoordiger van ACLVB:

- in regionale commissies diversiteit zetelen en adviezen formuleren over diversiteitsplannen.

als expert in divers personeelsbeleid:

- vragen rond divers personeelsbeleid (onthaal, peterschap, opleidingen, competentiebeleid, ...) beantwoorden.

en verder:

- artikels voor Vrijuit en andere media schrijven;
- vorming geven;
- sensibiliserende acties rond diversiteit opzetten;
- aan bepaalde werkgroepen meewerken;
- enz.

Contactinfo en nuttige websites

Op de achterflap vind je de gegevens van jouw diversiteitsconsulent

Meer info vind je ook op

www.aclvbdiversiteit.centerall.com

www.werk.be/beleid/div/praktijk/toolbox

Contactinfo



Meer info vind je ook op:

www.aclvbdiversiteit.centerall.com

www.werk.be/beleid/div/praktijk/toolbox