



Interculturele diversiteit

Maatwerk
voor bedrijven
en organisaties



Interculturele diversiteit

Maatwerk
voor bedrijven
en organisaties

Met het oog op de vergrijzing is het niet verstandig om kansengroepen 'veiligheidshalve' links te laten liggen. Wie in 2010 genoeg kwalitatief personeel wil, moet moeite doen om deze onontgonnen bron van talent aan te boren. In de praktijk lijkt de stap naar diversiteit voor veel bedrijven erg groot. Deze brochure biedt concrete antwoorden op vragen van bedrijfsleiders, personeels-directeurs of coördinatoren die willen gaan voor meer interculturele diversiteit op de werkvloer. Ze bevat concrete tips, afkomstig van 4 internationale en Vlaamse bedrijven – Sportsworld Belgium, Automotive Belgium, Colruyt en Care nv – en een OCMW. U krijgt achteraan een lijst van nuttige adressen mee.



DIVERSITEIT IS BUSSINESS

Diversiteit is een economische noodzaak. Wie als bedrijfsleider, personeelsdirecteur of coördinator geconfronteerd wordt met krapte op de arbeidsmarkt, hoeft daarvan niet meer overtuigd te worden. Met het oog op de vergrijzing is het gewoon niet verstandig meer om oude, vrouwelijke, allochtone of gehandicapte kandidaten ‘veiligheidshalve’ links te laten liggen. Wie in 2010 genoeg kwalitatief personeel wil, moet moeite doen om alle bronnen van talent aan te boren.

In de praktijk lijkt de stap naar interculturele diversiteit voor veel bedrijven erg groot. Als bedrijfsleider, personeelsdirecteur of coördinator spoken u meteen lastige vragen door het hoofd. Hoe divers is mijn bedrijf eigenlijk? Hoe ontwikkel ik een goede visie op diversiteit? Welke instrumenten heb ik om de instroom van kansengroepen te verhogen? Hoe voorkom ik problemen zoals discriminatie op de werkvloer of door klanten? Hoe breng ik mijn personeel interculturele bagage bij? Waar kan ik financiële en inhoudelijke steun vinden?

In deze publicatie vindt u antwoorden op deze vragen. Het is een bundeling van goede praktijken uit het Vlaamse bedrijfsleven. Het laat bedrijven aan het woord die er op een creatieve manier in slagen om werknemers van allochtone origine te rekruteren. Met interculturele scores van 12 tot 40 procent zijn het pioniers inzake evenredige arbeidsdeelname.

Gelijke deelname van allochtone Vlamingen op de arbeidsmarkt is net één van de kerndoelstellingen van het Minderhedenforum. Ook de andere initiatiefnemers van deze brochure (de8, SERR Gent en rondom Gent, de Sector Lokale Besturen, de Overmolen, het SAMV) zetten zich in voor deze belangrijke maatschappelijke uitdaging binnen het Mira-project. Het Minderhedenforum formuleert al jaren beleidsaanbevelingen voor meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden. Maar uiteindelijk zijn het de bedrijven die het moeten doen.

Bij de beschrijving van de goede praktijken vindt u handige tips. Aan het eind van deze brochure staat er een lijst van adressen waar u terecht kan voor vorming, subsidies en goede raad.

Er zijn geen toverformules voor meer en betere diversiteit op de werkvloer. De oplossingen die u bedenkt, hangen af van de grootte van uw bedrijf of organisatie, van de sector waar u werkzaam bent, van de jobs die u te bieden hebt. In grote bedrijven als Ford Genk wordt al vele jaren vlot samengewerkt tussen werknemers van diverse origines. Maatwerk blijft een absolute noodzaak. Een bedrijf als Colruyt hoeft bijvoorbeeld geen beroep te doen op een extern vormingsaanbod of op subsidie van de overheid. Een schoonmaakbedrijf als Care moet weinig moeite doen om allochtone werknemers te rekruteren, maar moet wel fors investeren in duidelijke afspraken met klanten.

Toch leren de verhalen in deze brochure ons dat kmo's en multinationals, profit en nonprofit, goederen en dienstenbedrijven vaak gelijkaardige oplossingen bedenken: rekruteren buiten de geijkte kanalen, selecteren op basis van cultuurneutrale criteria, een uitgebouwd onthaalbeleid, multolerantie tegen racisme, interculturele verlofregelingen, een open communicatie, ...

Het succes van uw diversiteitsbeleid – en daarmee de lange termijnkansen van uw onderneming of organisatie – staat of valt met dit soort oplossingen.

FERNANDO MARZO

voorzitter Work-Up en Minderhedenforum

3 DIVERSITEIT IS BUSSINESS

7 GOOD PRACTICES

9 Sportsworld

13 Tower Automotive Belgium

19 Colruyt

25 Care nv

29 OCMW Beringen

32 NUTTIGE ADRESSEN VOOR UW DIVERSITEITSBELEID

33 Financiële ondersteuning

34 Vorming en Consultancy

38 Actoren in het beleid evenredige arbeidsdeelname



SPORTSWORLD

Interculturele score

Sportsworld is een distributiebedrijf dat zich toelegt op sportartikelen. Met 94 allochtone werknemers op een totaal van 440 personeelsleden haalt Sportsworld een interculturele score van 21%.

Het gros van de allochtone werknemers (63) is tewerkgesteld als verkoper. Daarnaast zijn er 8 assistants, 6 zaakvoerders en bekleden 5 mensen van allochtone origine een sleutelpost. Dit bewijst dat allochtone werknemers ook kansen hebben binnen Sportsworld om door te stromen of aangeworven te worden op andere dan de laagste functieniveaus.

VIVIANE STEVENS
Human Resources Manager

“De grootste uitdaging van een divers/ genderneutraal beleid bestaat in het winnen van vertrouwen. Om vertrouwen te kweken, moet je inzetten op communicatie en sensibilisering. Hiertoe moet je alle werkenden en werkzoekenden dezelfde kansen geven ongeacht leeftijd, afkomst, geslacht en/of opleiding. We pakken dit aan met een holistische benadering.”

De economische trigger

Sportsworld had te maken met een groot verloop, zoals vele andere bedrijven in de sector. Dit schaafde de competitiviteit. Bovendien stroomden vrouwen moeilijk door en was het moeilijk om geschikt personeel te vinden. Vóór de aanstelling van de nieuwe HR-manager was 80% van de personeelsleden van het vrouwelijke geslacht. De vrouwen slaagden er niet in om door te stromen naar het hoger kader.

Het potentieel van de arbeidsmarkt werd onderbenut en het besef drong door dat dit een beletsel was om te kunnen groeien van 23 naar 45 winkels. Daarom werden de beslissingen van het hoger kader inzake ‘succession planning’ – de promotie van winkelbedienden tot winkelmanagers – aan een genderneutrali-

teitstest onderworpen. Dit leidde er snel toe dat de *decision makers* op meer objectieve basis werknemers gingen beoordelen. Daarmee ging de bal aan het rollen.

De diversiteitsinstrumenten

WERVING VAN KANDIDATEN

TIP > *Arbeidsbemiddelaars inschakelen.*

Om er zeker van te zijn dat kansengroepen hun weg vinden, werkt Sportsworld nauw samen met de VDAB en FOREM. Sportsworld vertrouwt erop dat deze arbeidsbemiddelaars veel valabele kandidaten in hun database hebben. Tijdens de briefings wordt er op expliciet op aangedrongen om alle valabele kandidaten in de databank systematisch door te verwijzen. Een werving via de goede kanalen is erg belangrijk. “We zijn erg tevreden over de samenwerking met de VDAB: inmiddels rekruteren we bijna uitsluitend via dit kanaal.” Open sollicitaties zijn natuurlijk ook mogelijk, maar via VDAB bereikt Sportsworld de kansengroepen gemakkelijker.

SELECTIE VAN KANDIDATEN

TIP > *Screen kandidaat-werknemers op waarden;*
> *Organiseer kostenloze vormingen.*

Sportsworld vindt het belangrijk om mensen aan te werven die passen binnen de bedrijfsfilosofie. Daarom screent het bedrijf mensen op hun waarden. “We ontwierpen daarvoor een “metaprofielenanalyse” of een MPA-test. Een kandidaat die reeds door de selectiecommissie geselecteerd werd, wordt aan de hand van een vragenlijst aan zo’n MPA-test onderworpen. Zo wordt niet noodzakelijk de meest ervaren kandidaat aangeworven, maar de meest gemotiveerde met de meeste capaciteiten. Dit impliceert dat we bijkomend moeten investeren in vorming bij sommige kandidaten. Dit kan op kosten van het bedrijf.”

DOORSTROOM VAN WERKNEMERS

Als een werknemer geïnteresseerd is in een andere functie bij Sportsworld, doorloopt hij of zij bij een extern bureau enkele tests. Deze tests werden genderneutraal gemaakt. Sportsworld wil alle groepen gelijke kansen geven op promotie. Daarom werden ook de functioneringsgesprekken genderneutraal

gemaakt. Zo werd het vraaggesprek aangepast omdat uit onderzoek bleek dat vrouwen vaak te bescheiden zijn, wat mannen vaak opvatten als een gebrek aan ambitie.

Financiële ondersteuning

Sportsworld maakte gebruik van middelen van het Europees Sociaal Fonds (ESF).

Vorming en consultancy

Sportsworld deed een beroep op Gamma Consulting en werkte samen met Enable Consult.

Contact



Sports-World
29 av. Ernest Solvay
B-1840 Saintes/St.-Renelde
www.sports-world.be

VIVIANE STEVENS
Human Resources Manager
tel +32 2 250.36.37
fax +32 2 250.36.14
Viviane.stevens@sports-world.be

TOWER AUTOMOTIVE BELGIUM

Interculturele score

Tower Automotive is een internationaal georiënteerd Amerikaans bedrijf dat voornamelijk als toeleverancier voor de automobielsector actief is. Een goede 40% van het totale personeelsbestand van 350 werknemers is van allochtone origine. Het personeel is afkomstig uit 43 verschillende landen.

GLENN SWAELEN
Human Resources Leader

“Momenteel wordt diversiteit als een normaal gegeven beschouwd en niet als een probleem. Men bekijkt werken met mensen van verschillende origines een boeiende, leerrijke bezigheid. Via allerlei instroomactiviteiten hebben allochtonen beter de weg gevonden naar onze onderneming. Wanneer de allochtone gemeenschap weet dat je bedrijf open staat voor diversiteit, ontstaat er een aanzuigeffect zodat nog meer personeel zich komt aanbieden.”

De economische trigger

Voor een internationaal georiënteerd bedrijf als Tower Automotive is diversiteit een vast gegeven. Als gevolg van de uitbreiding van Volvo Cars moest Tower Automotive in 2002 snel opstarten. Er moesten op korte tijd veel nieuwe mensen worden angeworven. “Gezien de verkleuring en vervrouwelijking van de populatie werkzoekenden in de Gentse regio was het niet meer dan normaal dat ook vrouwen en allochtonen bij ons zouden instromen.”



De bedrijfscultuur

TIP

- > *Neem diversiteit op in uw mission statement en het competentieprofiel van leidinggevenden;*
- > *Betrek vakbonden bij uw diversiteitsbeleid;*
- > *Werk niet alleen met non-discriminatieclausules in uw arbeidsreglement maar communiceer ook actief hierover.*

Als internationaal georiënteerd Amerikaans bedrijf is diversiteit een vast gegeven voor Tower Automotive. “Diversiteit is één van de vijf aandachtspunten in het “5 Gear model” – de mission statement. Om deze diversiteit voldoende onder de aandacht te brengen, hebben we een non-discriminatieclausule opgenomen in ons arbeidsreglement en kreeg het management de nodige vorming en training rond intercultureel management. Omgaan met diversiteit is een vast item in het competentieprofiel van leidinggevenden. Werknemersvertegenwoordigers van verschillende vakbonden geven het beleid mee vorm via een werkgroep diversiteit.

De diversiteitsinstrumenten

Automotive besteedt zorg aan het werven, selecteren en onthalen van nieuwe arbeidskrachten. Daarnaast schenkt het bedrijf aandacht aan het leren omgaan en waarderen van diversiteit binnen de onderneming.

WERVING EN SELECTIE VAN KANDIDATEN

TIP

- > *Rekruteer zo ruim mogelijk;*
- > *Treed buiten de evidente kanalen;*
- > *Organiseer jobcafés en rondleidingen;*
- > *Werk samen met organisaties die werken met kansengroepen ;*
- > *Werk met Individuele beroepsopleiding (IBO).*

Bij aanwerving vertrekt Tower Automotive van een objectief competentieprofiel waarbij gender of etnische afkomst geen criterium is om al dan niet aan de slag te kunnen gaan. “We rekruteren zo breed mogelijk via verschillende rekruteringskanalen. Ten eerste worden vacatures bekend gemaakt via verschillende dagbladen – Vacature, Job@, Streekkrant, ... – en via de Wis-databank van de VDAB. We organiseren jobcafés met een rondleiding in het bedrijf. Ten derde zijn er infosessies in samenwerking met toeleidingsorganisaties die werken met kansengroepen.”

Nieuwe krachten kunnen via een Individuele Beroepsopleiding of IBO-contract een opleiding krijgen op de werkvloer. Daarna kunnen ze een vast contract krijgen. Ook gemotiveerde uitzendkrachten kunnen doorstromen naar een vaste tewerkstelling.

TIP

- > *Maak interculturele diversiteit zichtbaar in de bedrijfscommunicatie.*

Tower Automotive maakt de diversiteit van het bedrijf zichtbaar in de externe en interne communicatie. “In het maandelijkse bedrijfskrantje nemen we bijvoorbeeld bijdragen op over de teams die Nederlandse les volgen of een verslag over het personeelsfeest. Je wordt er direct mee geconfronteerd als je binnenkomt in onze inkomhal. Daar hangen 300 foto’s op groot formaat van al onze medewerkers uit. Op die manier wordt de diversiteit en de waarden die het bedrijf uitdraagt meteen zichtbaar voor bezoekers en nieuwe medewerkers.”

DOORSTROOM VAN WERKNEMERS

TIP

- > *Organiseer Nederlands op de werkvloer als vaste opleidingsmodule binnen in het bedrijf.*

De technische opleidingen staan open voor iedereen. Hierdoor worden werknemers flexibel inzetbaar op verschillende werkposten. Alloctonen krijgen dezelfde opleidings- en groeiomvang als autoctonen. Dat maakt dat er ook alloctone teamleaders zijn.

DIVERSITEITSBEHEER

TIP

- > *Beheer diversiteit met duidelijk regels en afspraken.*

Onthaalbeleid

Het is erg belangrijk om nieuwe werknemers goed op te vangen. Eenmaal een nieuwe medewerker bij Tower Automotive aan de slag gaat, krijgt hij of zij te maken met een uitgebouwd onthaalbeleid. Iedereen krijgt hetzelfde onthaal, ongeacht gender of etnische afkomst. Alloctone nieuwelingen krijgen meteen hetzelfde onthaal als autoctone.

Na ondertekening van het contract wordt het arbeidsreglement toegelicht. Nieuwe werknemers weten meteen dat ze in een multiculturele bedrijfssetting zullen terechtkomen en dat het bedrijf resoluut achter deze bedrijfsfilosofie staat. Vervolgens is er een rondleiding en kennismaking met de werknemers in het bedrijf. Afhankelijk van de functie krijgt hij of zij een startprogramma.

Opleiding en teambuilding

We organiseren vorming en training over conflicthantering en teambuilding voor leidinggevenden. Een andere manier om de aanwezige diversiteit te waarderen is de organisatie van ons personeelsfeest. Daar kan diversiteit gefêteerd worden met eetstands uit verschillende continenten, djembé-sessies, optreden van medewerkers, enzovoort.

Gezien de grote diversiteit op de werkvloer bieden we eveneens cursussen Nederlands aan (Nederlands op de werkvloer in samenwerking met de VDAB) om de communicatie op de werkvloer en daarbuiten te bevorderen.

Optreden tegen racisme

TIP > *Treedt kordaat op tegen racisme.*

Er wordt daadkrachtig ingegrepen en strikt gecommuniceerd wanneer racistische opmerkingen of slogans naar voor zouden komen.

Financiële ondersteuning

Het diversiteitsbeleid van Tower Automotive werd sinds 2002 geflankeerd met Vlaamse middelen zoals een diversiteitsplan en een groeidiversiteitsplan en met middelen uit het Europees Sociaal Fonds.

Contact



Tower Automotive Belgium bvba
Belgicastraat 5
9042 Gent
www.towerautomotive.com

GLENN SWAELEN
Human Resources Leader
tel +32 9 250.50.10
fax +32 9 250.50.19
swaelen.glenn@towerautomotive.com



COLRUYT

Interculturele score

Het grootste aantal allochtone werknemers werkt in de magazijnen van Colruyt in Halle. Daar werken zo'n 2000 tot 3000 mensen van 60 verschillende nationaliteiten. Dat geeft deze supermarktketen een interculturele score van 13%. In de Colruyt-winkels bedraagt het aantal allochtone werknemers 6 tot 7% van het totaal. Tijdens de zomermaanden verwelkomt Colruyt een 1000-tal Afrikaanse jobstudenten.

PIETER LEROY
Personeelsverantwoordelijke

“Beweren dat de samenwerking altijd van een leien dakje gaat en dat er nooit incidenten zijn, zou niet eerlijk zijn. Maar we slagen er toch in om het te doen werken. De sleutel? Consequent zijn: iedereen gelijk voor de wet.”

De economische trigger

Colruyt verwelkomde z'n eerste allochtone medewerkers in 1995 – een periode waarin Colruyt te kampen had met veel niet-ingevulde vacatures. Het was echter opvallend hoe weinig allochtone sollicitanten zich aanboden. Daarom besloot Colruyt actief op zoek te gaan.

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding bood op vraag enkele concrete tips en zorgde voor een trainer die op de werkvloer sessies kwam geven rond interculturele communicatie. “Om meer allochtone sollicitanten de weg naar Colruyt te doen vinden, gingen we ons in een aantal Brusselse jeugdhuizen en ontmoetingscentra voorstellen. De ‘tamtam’ deed z'n werk en al gauw dienden heel wat geïnteresseerde allochtonen zich aan.”

De bedrijfscultuur

Bij Colruyt staat diversiteit voor gelijke kansen, voor iedereen, zonder dat daarbij een bepaalde groep een speciale behandeling krijgt.

De diversiteitsinstrumenten

WERVING EN SELECTIE VAN KANDIDATEN

De training interculturele communicatie is intussen verplichte kost voor alle leidinggevend en voor de selectiedienst. Andere geïnteresseerde medewerkers kunnen ook intekenen. We houden workshops rond interculturele verschillen op gerantendag of dag van de dienstchef. De geranten van Brussel en Antwerpen krijgen training rond het omgaan met diversiteit. Er is training ‘Management van diversiteit’ voor de chefs en kaderleden van de centrale diensten en distributiecentra. Er zijn specifieke projecten in de winkels in Schaarbeek en Molenbeek omtrent interculturele communicatie.

DOORSTROOM VAN WERKNEMERS

Opleidingsaanbod

- TIP**
- > Stap af van diplomafetisjisme;
 - > Organiseer cursussen Nederlands voor niet-Nederlands sprekkenden.

Diploma's of een bepaalde opleiding heb je niet nodig om bij Colruyt te kunnen starten. Enkel een grote dosis werklust én de beheersing van het Nederlands. Iedereen kan zich kandidaat stellen voor de cursussen die door Colruyt worden aangeboden. Het komt vaak voor dat vrouwen zich heroriënteren via een cursus en zo doorstromen binnen de organisatie. Zo is er bijvoorbeeld een dactylopool: werknemers die in het magazijn werken, kunnen na het volgen van de cursus doorstromen naar administratieve functies.

Een basiskennis van het Nederlands is een belangrijk selectie criterium bij aanwerving. Colruyt biedt echter wel een cursus Nederlands aan voor niet-Nederlands sprekenden. Momenteel volgen ongeveer 300 medewerkers zo'n cursus. Er worden ook andere talen aangeboden. Omdat Colruyt steeds meer producten aankoopt in Spanje en Latijns-Amerika, wordt ook Spaans aangeleerd. Deze taalcursussen worden aangeboden tijdens of aansluitend voor of na de werkuren en worden betaald.

DIVERSITEITSBEHEER

Onthaalbeleid met peter en meterschap

- TIP**
- > Voer een onthaalbeleid met peter- en meterschap;
 - > Geef mensen de tijd om in te lopen.

Het onthaalbeleid van Colruyt biedt elke nieuw personeelslid een goede vertrekbasis. Een vlotte integratie op de werkvloer maakt dat mensen zich goed voelen in hun nieuwe job onder nieuwe collega's. Elke nieuwe werknemer – allochtoon of autochtoon – krijgt een goed onthaal en krijgt een peter of meter toegewezen. “Dat is een ervaren werknemer met voldoende didactisch talent én inlevingsvermogen die de nieuwkomer de eerste weken en maanden van dichtbij opvolgt. Deze peter of meter loopt de eerste dagen steeds met de nieuwe medewerker mee - de job wordt als het ware met z'n tweeën gedaan. De rechtstreekse chef biedt de eerste twee weken technische ondersteuning en emotionele bijstand. De persoon moet zich goed voelen in zijn job en het is de verantwoordelijkheid van de chef om de nieuwe medewerker hiernaar te vragen. De chefs worden ook op dit niet-technische aspect geëvalueerd.”

Samen met elke nieuweling wordt overlopen welke vaardigheden aanwezig zijn en welke nog verworven moeten worden. “Een soort technische evaluatie dus, die gebeurt aan de hand van een checklist. Mensen krijgen ruimschoots de tijd om hun job goed onder de knie te krijgen. De eerste maanden is het de kwaliteit van het werk die telt, niet de kwantiteit.”

Open gesprekscultuur

Iedereen kan op elk moment een overleg met z'n leidinggevende vragen, los van vooraf ingeplande werkgesprekken die steevast tweejaarlijks met elk personeelslid gevoerd worden. Daarnaast trekt elk team er twee keer per jaar op uit om 2 dagen lang in groep na te denken over de samenwerking. “Alles moet bespreekbaar zijn en iedereen is steeds aanspreekbaar. Je kan letterlijk in alle bureaus binnenkijken en ieders agenda raadplegen. Zo kan je dus nagaan wanneer je leidinggevende even vrij heeft om met jou van gedachten te wisselen.”

Sinds kort voert Colruyt een actief beleid om arbeidsgehandicapten aan te werven voor de verpakking afdeling. “Ook hier proberen we de omgang tussen collega's normaal te laten verlopen. Tijdens vergaderingen wordt er een doventolk ingehuurd. In de kantine zitten sprekenden en doofstommen naast elkaar. Alleen op deze manier worden mensen het gewoon om met verschillende collega's om te gaan.”

Pauze- en verlofregeling

- TIP**
- > Ga soepel om met religieuze feestdagen.

Werknemers zijn wettelijk verplicht om op bepaalde momenten een pauze te nemen. “Maar tijdens de ramadan hoeft deze pauze geen half uur te duren. De werknemers die vasten, kunnen na 10 minuten weer rustig aan de slag. Bovendien stellen we naast de bestaande kantine een lokaal open waar moslims tijdens de ramadan hun pauze kunnen nemen. Zo hoeven ze niet met een hongerige maag te kijken hoe hun collega’s hun maaltijd gebruiken. Ze kunnen in dit lokaal ook bidden als ze dat willen.”

Wat de planning van de vakantiedagen betreft, tracht Colruyt de culturele verschillen onder het personeel op een positieve manier aan te wenden. “Tijdens de ramadan consulteren we al onze islamitische personeelsleden over hun plannen voor het Suikerfeest. Wie een dag verlof wil om in familiekring te vieren, krijgt die zonder meer. Omgekeerd kunnen autochtone werknemers verlof nemen om uitgebreid carnaval of Kerstmis te vieren. Zo vangt de ene groep de afwezigheden van de andere groep op en blijft alles op wieltjes lopen.”

Nultolerantie tegen racisme

Wat racisme en discriminatie betreft, voert Colruyt een beleid van nultolerantie. “Onze eerste allochtone werknemer was een Congolees. Hij werkt hier intussen 11 jaar. Op z’n tweede werkdag kreeg de man een racistische opmerking naar het hoofd geslingerd door één van de collega’s. We hebben die collega toen nét niet ontslagen. Maar we hebben hem wel duidelijk gemaakt dat dit geen tweede keer geduld zou worden. Verder hebben we de overige 2000 werknemers via een briefing op de hoogte gebracht van het gebeurde, en van wat daarvan voortaan de consequenties zouden zijn: onmiddellijk ontslag. Dat soort voorvallen maken we sindsdien maar zelden mee. En als het gebeurt, of er wordt iemand om die reden ontslagen, dan volgt er opnieuw een briefing. We zorgen ervoor dat we de waarden van het bedrijf duidelijk communiceren naar de werknemers.”

Financiële ondersteuning

Colruyt ondersteunde zijn beleid met een diversiteitsplan in 1999.

Vorming en consultancy

De opleidingen worden verzorgd door interne opleidingsteams. De training voor de selectiedienst wordt door een externe trainer verzorgd.

Contact

colruyt

COLRUYT
Edingensesteenweg 196
1500 Halle
www.colruyt.be

PIETER LEROY
Personeelsverantwoordelijke
tel +32 2 360.10.40
pieter.leroy@colruyt.be



CARE NV

Interculturele score

CARE verleent schoonmaakdiensten aan bedrijven in Vlaanderen en Brussel. Het telt duizend personeelsleden. In de grote steden is meer dan 50% van het personeel van allochtone afkomst.

STEVEN DESCHEPPER
*verantwoordelijke
 ondersteunende diensten*

“We slagen erin om uit te blinken in schoonmaken door het groot aantal allochtone medewerkers in de grote steden”

De economische trigger

CARE werkt voornamelijk met laaggeschoold personeel. “In de grote steden zijn veel laaggeschoolde werkzoekenden voorhanden, waaronder heel wat allochtonen. Maar ook in het buitenland opgeleide allochtonen kunnen bij ons makkelijk aan de slag.” In het algemeen moet CARE geen acties ondernemen om de diversiteit op haar werkvloer te realiseren. “Maar omdat het bedrijf steeds meer allochtone werknemers tewerkstelt, werd de tijd rijp om een diversiteitsbeleid uit te werken.”

De bedrijfscultuur

TIP

- > *Pols naar de motivatie van klanten;*
- > *Maak uw klanten duidelijk dat discriminatie geen optie is.*

CARE wil niet in zee gaan met bedrijven die enkel kiezen voor hun diensten omwille van het prijsargument. Het bedrijf wil klanten aantrekken die op zoek zijn naar oplossingen die rekening houden met de nieuwe maatschappelijke context. We hebben een vragenlijst ontwikkeld waarmee we polsen naar de motivatie van potentiële klanten om voor CARE te kiezen. Diversiteit kadert bij CARE binnen een visie op maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). “We dragen een sociaal duurzaam en milieubewust beleid uit naar onze klanten. Dit kadert binnen ons MVO-beleid – profit, people en planet.”

De diversiteitsinstrumenten

BEHEER VAN DIVERSITEIT

Flexibele vakantieregeling

TIP

> Hou rekening met de wens voor een lange zomervakantie.

CARE heeft een flexibel systeem voor de vakantieregeling. Veel werknemers van allochtone origine brengen tijdens de zomermaanden graag voor enkele weken een bezoek aan hun thuisland. Om deze afwezigheden in te vullen, doen we een beroep op jobstudenten. Afgelopen zomer hebben meer dan zeshonderd studenten een vakantiejob bij CARE uitgevoerd. Ook met de ramadan wordt bij CARE pragmatisch omgegaan.

VORMING EN CONSULTANCY

TIP

> Organiseer Nederlands op de werkvloer, ook voor laaggeschoolden.

Binnen de schoonmaaksector is CARE het enige bedrijf dat in samenwerking met de VDAB cursussen Nederlands op de werkvloer organiseert voor het personeel. Leidinggevenden krijgen een cursus intercultureel management aangeboden.

Financiële ondersteuning

Het diversiteitsbeleid bij Care werd niet ondersteund met een diversiteitsplan maar gaat verder dan wat zo'n plan oplegt.

Contact



CARE
Luchthavenlei 7B/bus 2
2100 Deurne

STEVEN DE SCHEPPER
verantwoordelijke ondersteunende diensten

ANNE LESANDRÉ
personeelsverantwoordelijke
tel +32 70 23.31.87
info@care.be

OCMW BERINGEN

Interculturele score

Het OCMW van Beringen telt 215 medewerkers. Ze werken in het rusthuis, de sociale dienst, thuiszorg-diensten en een aantal ondersteunende diensten zoals de administratie, het onderhoud, de keuken, Daarvan zijn er 27 van allochtone origine: dit is 12,5%.

MIRANDA SCHILDERMANS
OCMW-secretaris

“In 1999 wierven we een maatschappelijk werkster van Turkse origine aan op onze sociale dienst. Het toenmalige diensthoofd, de secretaris en het bestuur zagen deze aanwerving als een verrijking van onze organisatie. Hiermee was de eerste stap gezet naar het aantrekken van mensen van allochtone afkomst in hogere functies.”

De economische trigger

Beringen is een ex-mijngemeente van ongeveer 41.000 inwoners waar reeds lang verschillende culturen aanwezig zijn: Italianen, Polen, Turken, Marokkanen, Uit een doorlichting van het personeelsbeleid bleek dat allochtonen te weinig kansen kregen om te starten en door te stromen bij het OCMW. Opvallend was dat mensen van Marokkaanse origine amper solliciteerden voor een functie bij het OCMW. Ook de in- en doorstroom naar hogere functies was moeilijk. Allochtonen bevonden zich vooral in de functies voor de laagste opleidingsniveaus.

De bedrijfscultuur

Het OCMW wil iedereen gelijke kansen bieden. “We willen een open huis zijn. Door het voeren van een diversiteitsbeleid kunnen we deze kernopdracht beter waarmaken. We maken nu een overgang naar competentiegericht management. Dit impliceert het aanwerven van personeel op basis van hun competenties en het aanpassen van de functiebeschrijvingen.”



In het kader van het VESOC-actieplan “Evenredige arbeidsdeelname”, startte het OCMW in 2005 met een diversiteitsplan. De training in selectievaardigheden opende de ogen. Het zorgde voor meer bewustwording bij de leidinggevenden. In de toekomst wil het OCMW Beringen een kwaliteitsvol competentie- en diversiteitsmanagement uitbouwen.

De diversiteitsinstrumenten

WERVING EN SELECTIE VAN KANDIDATEN

TIP

- Maak een doorlichting van het wervings- en selectiebeleid;
- Stel competentieprofielen op en pas functieomschrijvingen aan;
- Organiseer een opleiding voor de leidinggevenden over selectie van sollicitanten met verschillende achtergronden.

Lokale besturen werken binnen een specifiek wettelijk kader – het administratief statuut voor vastbenoemen en het reglement voor de contractanten. “Binnen dit kader willen wij competentiegericht werken. Met het diversiteitplan willen wij de bestaande instrumenten afstemmen op een competentiegericht management met aandacht voor diversiteit. Hierbij bekijken we diversiteit ruim: seksuele geaardheid, sekse, etnische achtergrond, geloof, enz.” Dit heeft een impact op de structuur van de organisatie. “In de nabije toekomst zullen de functiebeschrijvingen grondig aangepast en afgestemd worden op de competentieprofielen. Op die manier willen we de organisatie versterken, en aanwerven op basis van competenties. We voorzien een effect op de opleiding, de loopbaanbegeleiding, en op de functionerings- en evaluatiegesprekken. Zo besteden we aandacht aan een goede en diverse samenstelling van examenjury’s of selectiecomités. En we mikken op een goed onthaalbeleid en open werksfeer.”

DOORSTROOM VAN WERKNEMERS

De meeste werknemers van allochtone origine werken als verzorgende, als poetsmedewerker, als keukenhulp, bij de maaltijdenbedeling, in onderhoudsfuncties en als logistiek assistent. “We merken dat de instroom in hogere functies de laatste jaren toeneemt. Onlangs zijn er twee maatschappelijke werksters en een gebrevetteerde verpleegkundige van allochtone origine gestart. Het blijft evenwel nog wachten op de eerste leidinggevende van allochtone afkomst.”

BEHEER VAN DE DIVERSITEIT

Onthaalbeleid

Uit ervaring bleek dat heel wat nieuwe werknemers nood hadden aan een aanspreekpunt binnen hun organisatie. Dit onthaalbeleid, vernieuwd in 2007, heeft vorm gekregen op de personeelsdienst en wordt uitgedragen door de diensthoofden. “We organiseren infonamiddagen over de interne werking van de diensten. Er zijn kennismakingsdagen met een rondleiding door alle diensten en instellingen van het OCMW:

“OCMW-live”. Dit gebeurt één keer om de zes maanden. In de toekomst worden nieuwe medewerkers begeleid door een peter of meter op de werkvloer.”

Non-discriminatie

“Ons personeel ondervindt voorlopig geen moeilijkheden omwille van hun afkomst of vreemde achternaam. Cliënten zijn wel benieuwd naar hun afkomst, maar dat zorgt niet voor problemen.”

Financiële ondersteuning

Het OCMW maakte gebruik van de middelen van een diversiteitsplan. Daardoor is de aandacht voor diversiteitsmanagement duidelijk toegenomen. De ondersteuning van de projectontwikkelaar vonden wij zeer belangrijk. Bij aanvang van het diversiteitsplan telde het OCMW Beringen 201 personeelsleden waarvan 20 van allochtone afkomst. Sinds 2005 werden 14 aanwervingen gedaan, waarvan de helft van allochtone afkomst.

Externe Vormingen

Het OCMW werkte samen met Macori Consult (Maarssen), Itineris (Peer) en Keerpunt (Hasselt).

Contact



OCMW Beringen
Burg. Heymansplein 14
3581 Beringen
www.beringen.be

MIRANDA SCHILDERMANS
OCMW-secretaris
tel +32 11 34.03.70
fax +32 11 34.03.99
miranda.schildermans@ocmwbberingen.be

NUTTIGE ADRESSEN VOOR UW DIVERSITEITSBELEID

Op een bepaald moment kiest u als bedrijf of organisatie voor diversiteit. U hebt er immers veel bij te winnen: vacatures raken sneller ingevuld, er is meer creativiteit op de werkvloer, u krijgt een beter imago, u trekt nieuwe klanten aan, u gaat vlotter om met internationalisering. En u levert een bijdrage aan het maatschappelijk en economisch probleem van systematische uitsluiting van bevolkingsgroepen uit het arbeidscircuit.

Hoe vertaalt u dat voornemen naar een visie, een strategie en concrete acties? Wat betreft vorming en consultancy is er stilaan een aanbod. Het komt erop aan om de juiste selectie te maken uit het ruime HRM-aanbod. Onderstaande lijst bevat een actuele opsomming van adressen met een specifiek aanbod voor management van diversiteit – hij is vanzelfsprekend niet exhaustief en aan verandering onderhevig. Verder geven we een lijst van relevante actoren in het veld van het beleid evenredige arbeidsdeelname. In het middenveld bijvoorbeeld vindt u heel wat organisaties met een eigen expertise. Het is ook goed om te weten dat het aanbod aan financiële middelen, waarmee u uw diversiteitsbeleid kan ondersteunen, gegroeid is.

1. Financiële ondersteuning

DIVERSITEITSPLANNEN

Momenteel hebben meer dan 2000 bedrijven en organisaties in Vlaanderen een diversiteitsplan. Voor een gewoon diversiteitsplan kan u rekenen op een subsidie van maximum tweederde van de kosten, met een plafond van 10.000 euro. Bij een instap- en groeidiversiteitsplan subsidieert de overheid tot de helft van de kosten van het plan met een plafond van 3.000 en 2.500 euro.

www.vlaanderen.be/ned/sites/werk/diversiteit_plannen.htm

FEDERALE MIDDELEN

Er zijn in België heel wat loonkostverlagende maatregelen die als doel hebben de tewerkstelling te bevorderen. U kan daarvan vaak gebruik maken als u iemand uit een kansengroep aanwerft.

www.aandeslag.be

2. Vorming en consultancy

Onderstaande organisaties werken in heel Vlaanderen maar zijn hier geordend volgens maatschappelijke zetel.

BRUSSEL

Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR)

www.diversiteit.be

Dienst Vorming

Wetstraat 155

1040 Brussel

T 02-233.07.81

F 02-233.07.04

eric.jagers@cntr.be

(vooroordelen, racisme, discriminatie, interculturele communicatie, communicatieconflicten en agressie, diversiteitsmanagement, training voor trainers)

Kerkwerk Multicultureel Samenleven

www.kms.be

Huidevettersstraat 165

1000 Brussel

T 02-502.11.28

F 02-502.81.01

kms@kms.be

(omgaan met racisme)

Marleen Limbourg

Jacobs-Fontainelaan 19

1020 Brussel

T 02-420.61.12

marleen.limbourg@ping.be

PROVINCIE ANTWERPEN

Angelo De Simone

Leemputstraat 49/51

2600 Berchem

T 03-239.30.75

F 03-256.52.30

angelo.desimone@pi.be

(diversiteitsmanagement, interculturele communicatie)

Birsen Taspinar

Tulpenlaan 25

2500 Lier

T 0497-33.55.76

birsentaspinar@hotmail.com

CIMIC vzw en de Voortgezette Opleiding

www.cimic.be

Intercultureel Management

Lange Ridderstraat 36-38

2800 Mechelen

T 015-21.98.72

F 015-20.48.64

cimic@khm.be

(enkel erkende postgraduat interculturele communicatie en diversiteitsmanagement)

Focus on People

www.focus-on-people.be

Durmelaan 1

2830 Willebroek

T 0475-97.61.80

Novare

www.novare.be

Parklaan 158

2300 Turnhout

T 014-43.46.36

jan.dijkmans@novare.be

(persoonlijke vaardigheden,

team vaardigheden, organisatie-ontwikkeling

– sterke aandacht voor maatwerk)

Sultan Balli

Van Geertstraat 24

2018 Antwerpen

T 03-27.202.17

T 0486-14.94.54

sultan.balli@pandora.be

Karel de Grote-Hogeschool

Maatschappelijke Dienstverlening en Onderzoek

www.kdg.be

Van Schoonbekestraat 143

2018 Antwerpen

T 03-260.87.67 of 03-260.89.53

F 03-260.89.56

mdo.saw@kdg.be

Coördinator: Ann Jaques

Contactpersoon: Lieve Lecluyse

lieve.lecluyse@kdg.be

(diversiteit, interculturele communicatie, leidinggeven, ...)

PROVINCIE LIMBURG

Arno Vansichen

Blookstraat 47

3740 Bilzen-Mopertingen

T 0473-71.44.14

arno.vansichen@evenwicht.be

Ampersandt BVBA

Abijstraat 40

2260 Westerlo-Tongerlo

T 014-54.82.20

info@ampersandt.be

(coaching en training, waaronder omgaan met culturele verschillen)

Itineris-advies

www.itineris-advies.be

Hogedries 29

3990 Peer

Carine Drijkoningen

Dirk Vandecruys

T 0476-44.13.65 en 0474-97.51.62

dirk.vandecruys@itineris-advies.be

(veranderingstrajecten, invoering competentieontwikkeling in al zijn facetten, procesbegeleiding, opleidingsplanning, ...)

Keerpunt vzw

Keerpunt Training en

LoopbaanAdviesCentrum

Heidestraat 4

3500 Hasselt

T 011-87.38.08

F 011-87.42.13

info@keerpunt-training.be

(vorming op maat)

Myrielle Meeus

Bovenstraat 55

3730 Hoeselt

T 0473-97.92.16

myrielle.meeus@evenwicht.be

Route Trainingscentrum vzw

Pastorijstraat 40/3

3530 Houthalen

T 011-52.44.45

F 011-60.24.53

route@skymet.be

(diversiteit, flexibiliteit)

Vormingscentrum Agora vzw

Neerjouten 11
3550 Heusden-Zolder
T 011-57.01.60
F 011-57.01.69
info@agoravzw.be
intermediairen@agoravzw.be
(vorming voor intermediairen die werken of wensen te werken met jongeren en/of volwassenen uit kansengroepen)

PROVINCIE OOST-VLAANDEREN

Balans op Maat/Aan Boord

www.balansopmaat.be
Chantal Feys
Edgard Tinelstraat 92
9040 Gent (Sint-Amandsberg)
(coaching, opleiding, vorming voor leidinggevenden en werkvloer ivm interculturele communicatie en diversiteit)

Diversito

Alain De Bruyne
T 0473-45.11.57
F 09-224.26.84
alain@diversito.eu
(van het coachen van managers tot groepssessies met de arbeiders. Ook ondersteuning op het terrein van instroom, werving en rekrutering en dit op alle niveaus: personeelszaken, publiciteit en product)

Social Act-Kathleen Tavernier

www.socialact.be
Martelaarslaan 49
9000 Gent
T 09-226.14.49
F 09-266.14.41
kathleen.tavernier@kvkov.be

(bewust mensgericht ondernemen, onthaal nieuwe medewerkers, selectie, ...)

Evenwicht

www.evenwicht.be
Kristl Lambrechts
Leemstraat 106
2861 O.L.V.- Waver
T 0473-97.57.27
kristl.lambrechts@evenwicht.be

PROVINCIE VLAAMS-BRABANT

Vormingplus

Koning Albertlaan 2
3010 Kessel-Lo
T 016-35.05.51
elcker.ik@chello.be

Trace Intercultural Training and Communication

Houssein Boukhriss
Grimbergsesteenweg 259 B
1800 Vilvoorde
T 02-252.34.69
T 0496-23.34.69
trace@telenet.be
(diversiteitsmanagement, interculturele communicatie)

Impuls vzw

www.impulsvorming.be
Willem Huvenerstraat 5
3200 Aarschot
T 016-56.95.68
F 016-56.15.70
birgit.de.clerck@impulsvorming.be
(focus op social profit, kleine bedrijven 10-100 personen; veranderingsbeheer; procesbegeleiding en teambegeleiding)

VOCA

Abdij van Park 6
3001 Heverlee
T 016-40.41.01
F 016-40.45.62
voca@ccv.be

Luc Van de Walle

T 0498-85.82.85
luc.vande.walle@pandora.be

Lead

Learning & Asset Development
Aarschotsebaan 89, bus 1
1910 Kampenhout
T 016-89.85.83
F 016-89.69.66
info@lead.be

PROVINCIE WEST-VLAANDEREN

Amelior

www.amelior.be
Doorniksesteenweg 224
8500 Kortrijk
T 056-23.20.60
F 056-25.96.84
kv@amelior.be
(management, HRM, EFQM, change management, ...)

ACSIM - Adviescentrum voor sociaal en intercultureel management

www.acsim.be
Ghislain Verstraete
Harmoniecentrum 43
8930 Menen
T 0478-30.93.72
info@acsim.be
(omgaan met diversiteit, communiceren op het werk, leiderschapscompetenties, onthaal

van nieuwe medewerkers, procesbegeleiding, conflictbemiddeling, ontwikkelen van didactische materialen en cursussen voor organisaties en bedrijven, teambuilding, ...)

Katho-departement IPSOC

www.vspw-vorming.be
Doorniksesteenweg 145
8500 Kortrijk
T 056-26.41.86
leenvandervorst@fregates.be

Mentor consult

www.mentorkortrijk.be
Stasegemsesteenweg 110
8500 Kortrijk
T 056-23.72.80
mentorconsult@mentorkortrijk.be
(sociale economiebedrijven en reguliere bedrijven, competentie management, ondersteuning bij diversiteitsplannen, ruime managementondersteuning (algemeen en strategie)

Syntra West-Vlaanderen

www.syntrawest.be
Doorniksesteenweg 220
8500 Kortrijk
Catherine Dutoit
(klantverantwoordelijke Brussel)
T 0497-58.29.70
catherine.dutoit@syntrawest.be

NEDERLAND

Macori Consult (HRM en competentie-management voor gelijke kansen)

www.macori.nl
Maliebaan 103
3581 CH Utrecht
T 0031(0)30-234.27.67
m.macori.consult@tip.nl

3. Actoren in het beleid evenredige arbeidsdeelname

PROJECTONTWIKKELAARS

In elke subregio zijn er projectontwikkelaars actief die een onderneming of organisatie kunnen ondersteunen in het opzetten van een diversiteitsplan. Zij kunnen instaan voor de nodige begeleiding bij de opmaak en uitvoering van het plan.

De projectontwikkelaars werken vaak samen met consultants die een meerwaarde kunnen bieden op vlak van diversiteit, HR-beleid, sociale economie, De opvolging door de projectontwikkelaar is gratis.

De gegevens van deze projectontwikkelaars kan u terugvinden op de website van het RESOC van uw regio.

Brussel

BNCTO

www.bncto.be

Provincie Antwerpen

RESOCS

www.resoc-antwerpen.be

www.resockempen.be

www.resocmechelen.be

Provincie Limburg

RESOC/SERR

www.ersvlimburg.be

Provincie Oost-Vlaanderen

RESOC/SERR Meetjesland, Leiestreek en Schelde

www.resocmls.be

SERR Gent en rondom Gent

www.serr-grg.be

RESOC/SERR Zuid-Oost-Vlaanderen

www.streekoverlegzov.be

RESOC/SERR Waas en Dender

Meulenbroekstraat 2

9220 Hamme

Provincie Vlaams-Brabant

RESOC/SERR Leuven en Halle-Vilvoorde

www.ersvvlaamsbrabant.be

Provincie West-Vlaanderen

RESOC/SERR Brugge

RESOC/SERR Midden-West-Vlaanderen

RESOC/SERR Zuid-West-Vlaanderen

RESOC/SERR Oostende

RESOC/SERR Westhoek

www.ersv.be

UNIZO, VERSO EN VOKA – JOBKANAAL

Jobkanaal, een initiatief van UNIZO, VERSO en VOKA, is een interessant wervingsinstrument om gratis en efficiënt geschikte en gemotiveerde kandidaten te vinden voor een openstaande vacature in uw onderneming. De competenties van vijftigplussers, allochtonen en mensen met een handicap kunnen perfect overeen komen met het functieprofiel waar u naar op zoek bent. Jobkanaal zorgt ervoor dat u gemakkelijker in contact komt met gescreende kandidaten uit deze groepen. Dankzij een breed netwerk van arbeidsbemiddelaars waarover Jobkanaal beschikt, verbreedt u als ondernemer uw wervingskanalen.

www.jobkanaal.be

VAKBONDEN – DIVERSITEITSCONSULENTEN

De meest succesvolle diversiteitsplannen zijn die waar de werknemers en hun afgevaardigden actief participeren. De vakbonden kunnen uw onderneming of organisatie daarbij helpen. In de drie vakbonden worden diversiteitsconsulenten ingezet om beroepssecretarissen en afgevaardigden in de ondernemingen te sensibiliseren rond de evenredige arbeidsparticipatie van kansengroepen en diversiteit op de werkvloer. Ze begeleiden en ondersteunen afgevaardigden en secretarissen bij het creëren van een draagvlak bij de werknemers, bij het wegwerken van weerstanden en bij het ontwikkelen van diversiteitsacties.

www.abvvdiversiteit.be

www.acv-diversiteit.be

www.aclvbdiversiteit.centerall.com

OVERHEID

VDAB – rekruteringsaanbod

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling biedt een waaier van advies aan ter bevordering van de tewerkstelling van kansengroepen, zoals jobcoaching voor allochtone werkzoekenden, Nederlands op de werkvloer, een overzicht van tewerkstellingsmaatregelen,

De brochure “Een kleurrijke werkvloer” (16 pp) bevat tips voor het aanwerven en integreren van allochtonen, hoe omgaan met discriminerende klachten van klanten en een handig overzicht van financiële en andere steunmaatregelen.

www.vdab.be/hraanbod/allochtoon.shtml

Departement Werk en Sociale Economie

Het Departement Werk en Sociale Economie staat in voor de beleidscoördinatie en -ontwikkeling en voor de opvolging, de monitoring en de inspectie van dat Vlaams werkgelegenheidsbeleid. Het departement bestaat uit twee afdelingen: Beleid en Inspectie.

www.vlaanderen.be/werk

Departement voor Werk en Sociale economie

Secretaris-generaal: Dirk Vanderpoorten

Koning Albert II laan 35 bus 20

1030 Brussel

T 02-553.06.34

F 02-553.43.90

werkgelegenheid@vlaanderen.be

PARTNERS UIT HET MIDDENVELD

Allochtone verenigingen – Work-Up en Minderhedenforum

Allochtone organisaties of zelforganisaties zijn op drie manieren betrokken bij het werkgelegenheidsbeleid: ze formuleren beleidsadvies, ze doen aan activering van werkzoekenden en ze verspreiden vacatures.

Het Minderhedenforum verspreidt vacatures met aandacht voor gelijke kansen. Deze vacaturewerking verloopt langs twee kanalen een eigen vacaturelijst en via een vacaturebank met duizenden jobs van bedrijven en organisaties die een verklaring ondertekend hebben om elke vorm van discriminatie te weigeren en gelijke kansen te bieden. Op de website van het Minderhedenforum kunnen werkzoekenden ook terecht voor informatie over opleidingen, stages, jobbeurzen en vrijwilligerswerk.

Voor beleidskwesties werken 15 landelijke verenigingen samen binnen het Minderhedenforum (voluit Forum van Etnisch-Culturele Minderheden). Samen vertegenwoordigen ze meer dan 700 verenigingen in Vlaanderen en Brussel. Het Minderhedenforum wil de maatschappelijke positie van etnisch-culturele minderheden in Vlaanderen verstevigen en de verstandhouding tussen bevolkingsgroepen verbeteren. Binnen Work-Up bundelen verschillende allochtone verenigingen de krachten specifiek rond het thema tewerkstelling. Ze formuleren beleidsaanbevelingen vanuit de achterban. Die komen aan bod in de overlegorganen van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en van de VDAB.

www.minderhedenforum.be/tewerkstelling

Sophia Hoornaert

Ali El Bouchttaoui

Joeri Colson

Vooruitgangstraat 323, bus 4

1030 Schaarbeek

T 02-245.88.30

De8 vzw

De8 is het integratiecentrum voor de stad Antwerpen. Via het @Work-project ondersteunt de8 werkzoekenden in hun zoektocht naar werk. Het Traject Deeltijds Onderwijs oriënteert en ondersteunt +18-jarige deelnemers. Het project op Stap naar Werk ontwikkelde een materialenkoffer over de overgang van beroepsonderwijs naar de arbeidsbegeleidende diensten. CV zorgt voor een betere doorstroom van het onderwijs naar de arbeidsmarkt via stages en contacten met de bedrijfs-wereld. !ANTWERK! is het Antwerps actieplan tegen jeugdwerkloosheid. De8 is in dit project een van de partners, naast de VDAB en het OCMW.

www.de8.be

Sofie Scholliers

Van Daelstraat 35

2140 Borgerhout

T 03-270.33.33

F 03-235.89.78

info@de8.be

Overmolen

De Overmolen ontwikkelt initiatieven en projecten die een antwoord formuleren op problematieken die zich voordoen in de maatschappij en vallen binnen de kansarmoede, sociale uitsluiting en nieuwkomerthematiek. Geleidelijk aan werd ook meer gefocust op tewerkstelling. Het Samira-project, Rainbow Economy en Right 2 Learn, gericht op nieuwkomers en asielzoekers werken specifiek rond competentieverhoging en bereiden het doelpubliek voor op de arbeidsmarkt.

www.deovermolen.be

Cellebroersstraat 16

1000 Brussel

T 02-513.09.99

F 02-503.32.22

info@deovermolen.be

RESOC en SERR

RESOC en SERR zijn de adviesraden en overlegcomités die in de plaats van de vroegere STC's en streekplatformen (tot 2004) getreden zijn. De Sociaal-Economische Raad van de Regio (SERR) organiseert het socio-economisch overleg en advies van de sociale partners van de streek en verstrekt advies over het economisch en werkgelegenheidsbeleid van de diverse overheden. Acht vertegenwoordigers worden aangesteld door de SERV namens de werkgevers-, middenstands- en landbouworganisaties en 8 namens de werknemersorganisaties.

Het Regionaal Economisch en Sociaal OverlegComité (RESOC) is een overlegtafel voor sociaal-economische streekontwikkeling tussen vertegenwoordigers van de werkgevers, de werknemers en de gemeentebesturen en het provinciebestuur. De RESOCs verstrekken advies aan gemeenten, provincies en de Vlaamse overheid over sociaal-economische materies. Naast de 16 leden van de SERR bevat een RESOC minimum 8 vertegenwoordigers van de provincie en de steden en gemeenten.

www.serr-grg.be
 vzw ERSV Oost-Vlaanderen
 Johan Schmidt
 Projectontwikkelaar Diversiteit
 Huis van de Economie
 Seminariestraat 2
 9000 Gent
 T 09-235.76.73
 T 0478-81.35.02

BNCTO

BNCTO is het equivalent van een RESOC/SERR voor de regio Brussel.

www.bncto.be
 Christopher Oliha
 Diversiteitsmanager
 Kiekenmarkt 33
 1000 Brussel
 T 02-289.05.00

Sectorconvenant Lokale Besturen

Sinds 2005 werkt de Vlaamse regering samen met de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) en de drie werknemersorganisaties (ACOD-Lokale en Regionale Besturen, ACV-Openbare Diensten en VSOA) om de actuele knelpunten op de arbeidsmarkt en in het bijzonder deze in de sec-

tor lokale besturen aan te pakken. Daarom werken de sectorconsulenten aan instrumenten om gemeenten, OCMW's en intercommunales te ondersteunen op het vlak van hun tewerkstellings- en HRM-beleid. Diversiteit is hierbij een centraal thema. De VVSG werkt concreet rond thema's als werkervaring voor jongeren, geletterdheid, arbeid en gezin, knelpuntberoepen, vormingsbeleid, onthaalbeleid, diversiteitsbeleid, verzuimbeleid, wervingsbeleid, non-discriminatiecode,

www.vvsg.be/sectorconvenant.shtml
 Pol Despeghel
 sectorconsulent Lokale Besturen
 Paviljoenstraat 9
 1030 Brussel
 T 02-211.55.00
 F 02-211.56.00
sectorconsulenten@vvsg.be



MIRA MET DE STEUN VAN



Samen met lokale besturen
Werken aan een divers personeelsbeleid



Met steun van de
Vlaamse overheid



VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Fernando Marzo
Minderhedenforum vzw
Vooruitgangsstraat 323/4
B-1030 Brussel
T 02 245 88 30
F 02 245 58 32
info@minderhedenforum.be
www.minderhedenforum.be

REDACTIE EN TEKST

Sofie Scholliers (de8 vzw), Geert Tersago (de Overmolen), Pol Despeghel (VVSG),
Johan Schmidt (SERR Gent), Sophia Hoornaert, Ali El Bouchttaoui (Minderhedenforum)

EINDREDACTIE

Maarten Messiaen (Minderhedenforum)

FOTOGRAFIE

Mich Van Den Berghe en Jan Matthys

VORMGEVING

quod. voor de vorm.

Deze uitgave werd gerealiseerd door het Minderhedenforum en de allochtone verenigingen in samenwerking met de8 vzw, Overmolen, de Sector Lokale Besturen en SERR Gent en rondom Gent in het kader van Mira, een project om de kansen van allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt te verhogen.