

Praktijkvoorbeeld: werken met een diversiteitsplan.

16 november 2011

Jo Vettenburg - WZC Onderdale



Situering

- Relatief klein woonzorgcentrum:
75 woongelegenheden
- Landelijk gelegen:
 - kleine vijver om in te vissen
 - laag percentage beroepsactieve bevolking
 - beperkt openbaar vervoer
 - weinig allochtone inwoners



Enkele cijfers

- 66 medewerkers : 63 vrouwen – 3 mannen
- 25 full-time.
- 2 langdurig ziek, 5 zwangerschapsverlof.
- Effectief werken: 41.15 fte
- 2 allochtonen
- 1 Belg van allochtone afkomst
- 1 sociaal fonds
- 20% plus 50
- 25 met EL dagen
- 6 met 1/5 de tijdskrediet
- 4 alleenstaand met kinderen

Waarom een diversiteitplan?

- Directe aanleiding: openstaande vacatures die niet ingevuld geraakten.
- Beter onthaal nieuwe werknemers: om draaideureffect te vermijden.
- Zorg dragen voor oudere werknemers: vooral verpleegkundigen zijn moeilijk te vervangen maar ook poetsvrouwen worden een knelpuntberoep.
- Werken aan organisatiecultuur: betrokkenheid en motivatie van personeel verhogen door ieders eigenheid te waarderen en te stimuleren.
- Gebruik maken van de geboden middelen/subsidies.

Hoe starten?

- Ondersteuning van projectontwikkelaar diversiteit van RESOC-SERR
- Eerst instap-diversiteitplan met beperkt aantal actiepunten: over max. 1 jaar. Vooral bedoeld om een draagvlak te creëren en eventueel een stuurgroep op de been te brengen.
- Starten met concrete acties: vb. aantrekkelijke vacature opmaken – onthaalbrochure opmaken/herwerken.

Welke tussenkomsten ?

- instapdiversiteitplan: $1/2^{\text{de}}$ van de kosten max. 2500 €. Zowel loon- als werkingskosten worden in aanmerking genomen.
- Diversiteitplan: $2/3^{\text{den}}$ van de kosten max. 10.000 €.
- Loonkosten: geen dubbel subsidiëring vb. riziv-tussenkomsten, of subsidies voor animatiepersoneel in mindering brengen. Aanvaarden wel forfait voor alle personeel. Vb. 30%. Hoeft dus niet per functie verrekend te worden.
- Werkingskosten: vb. drukken
- onthaalbrochure, externe lesgever, externe audit

Welke acties?

■ Instapdiversiteitplan

1. Stuurgroep: alle leidinggevenden + van elke functie iemand van de werkvloer + syndicale delegatie.
2. Verbreden wervingskanalen
 - netwerking met vdab, Jobkanaal en scholen
 - personeelsadvertenties
3. Onthaal nieuwkomers
 - onthaalbrochure
 - peter-meterschap: vorming
 - in kaart brengen ondersteunende diensten
4. Aangepaste vorming kansengroepen:
 - ergonomie (+50j.), onderhoudstechnieken en taalcoaching

Welke acties?

- **Diversiteitplan**

- Loopt over 2 jaar

1. Stuurgroep
2. Diversiteitsaudit
3. Taalcoaching
4. Onthaalbeleid – peter/meterschap implementeren
5. Tevredenheidmeting personeel
6. Duurzaam personeelsbeleid: competentieprofielen als basis voor functioneringsgesprekken. Teamcoaching.
7. Ervaringsfonds – werkbaarheidmeting
8. Wervingskanalen o.a. stagebegeleiding
9. Regionaal overleg diversiteitbeleid

Wat komt er bij kijken:

- Plan op maken met budget – advies RESOC - SERR
- Tussentijds rapport
- Eindrapport met financieel rapport

Wat wordt gewaardeerd:

- Gebruik maken van aangeboden diensten en instrumenten: vb.diversiteitsaudit, werkbaarheidmeting...
- Samenwerken met diensten: Jobkanaal, vdab, ervaringsfonds, sectorieel fonds...

Je hoeft zelf het warm water niet uit te vinden, maar creatieve oplossingen worden wel gewaardeerd.

Info: www.werk.be

Meerwaarde?

- Gericht op doelgroepen maar komt ten goede aan alle personeelsleden.
- Creëert betrokkenheid van het personeel.
- Men ziet en hoort dat de leidinggevende bekommerd is en inspanningen doet bv. voor het aantrekken van geschikt personeel.
- Door het beleid in een plan te gieten ga je bewuster nadenken over motieven en doelstellingen.