

Diversiteitsplannen

Een overzicht

Annemie Van Uytven
projectontwikkelaar diversiteit RESOC Halle-Vilvoorde

MVO contactdag workshop duurzaam personeelsbeleid
25 mei 2010 – provinciehuis Vlaams-Brabant

Diversiteitsplannen - overzicht

- Kader - beleid Vlaamse overheid
- Regionale inbedding begeleiding
- Doelstellingen
- Kansengroepen
- Acties
- Soorten plannen
- Subsidies
- Contactgegevens

Beleid van de Vlaamse overheid

- Impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD) sinds 1999
- stimuleringsmaatregelen diversiteitsbeleid binnen bedrijven, organisaties en lokale besturen
- **instrumenten:**
 - diversiteitsplannen
 - structurele EAD-projecten (bv. Jobkanaal)
 - diversiteitsprojecten
- **doel:** meer evenredige deelname van kansengroepen op de arbeidsmarkt

Diversiteitsplannen - begeleiding regionaal ingebed

Diversiteitsplannen

- Gratis begeleiding van bedrijven, organisaties en lokale besturen om diversiteitsplannen op te maken
- Begeleiding diversiteitsplannen door projectontwikkelaars diversiteit per regio (Halle-Vilvoorde en Leuven)
- 12 regio's in Vlaanderen - RESOC/SERR

Situering SERR - RESOC

- **Sociaal-Economische Raad van de Regio (SERR):** paritair overleg tussen werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties over sociaal-economische items voor de provincie Vlaams-Brabant
- **Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomité (RESOC):** overleg tussen werknemersorganisaties, werkgeverorganisaties en lokale overheden (steden, gemeenten, provincie) over sociaal-economische items op subregionaal niveau (arrondissement Leuven en Halle-Vilvoorde)

Doelstellingen diversiteitsplannen

Een **diversiteitsplan** is een geheel van **maatregelen en acties op het vlak van personeelsbeleid** met als **doel**:

1. **kansengroepen versterken**, zodat ze:
 - kunnen instromen
 - kunnen doorgroeien, zowel verticaal als horizontaal
 - of hun voortijdige uitstroomkansen verminderen
2. de evenredige en volwaardige **participatie van kansengroepen** in alle afdelingen en functies van de organisatie
3. het **personeelsbeleid versterken**

Diversiteitsplannen

- **Geen apart beleid:**

Opzet is een personeelsbeleid te voeren dat goed is voor deze kansengroepen, maar waar ook andere werknemers baat bij hebben.

- **Op maat:**

Het is een op maat gemaakt plan, flexibel inspeland op de noden van het bedrijf, de organisatie, de instelling of het lokaal bestuur.

Kansengroepen

De kansengroepen zijn:

1. oudere werknemers (50-plussers)
2. allochtonen
3. arbeidsgehandicapten (arbeidsbeperking)

Deze zijn prioritair

Kansengroepen

Daarnaast kunnen ook acties worden ontwikkeld voor:

- kortgeschoolden
- ex-gedetineerden
- gelijke kansen man/vrouw
- armen
- holebi's
- mensen met hiv

Mogelijke acties (1)

- 1. wervings- en selectiebeleid** (doorlichten van de procedure, nieuwe rekruteringskanalen, criteriumgericht interview...)
- 2. onthaalbeleid** (uitwerken van een brochure, peter / meterschap, jobcoaching...)
- 3. taalbeleid** (taalbeleidsplan opstellen, taalopleidingen...)

Mogelijke acties (2)

- 4. trainingen opleidingen leidinggevenden**
(loopbaan-/functioneringsgesprekken, coachend leidinggeven, etc.)
- 5. trainingen/opleidingen die inzetbaarheid werknemer verhogen** (interculturele communicatie, opleidingen gericht op horizontale of verticale doorstroming of retentie, etc.)

Mogelijke acties (3)

6. competentiemanagement
(competentieprofielen opstellen, etc.)

7. loopbaanbeleid

8. afstemming arbeid-werk

Soorten plannnen

- Instapplan
- Klassiek diversiteitsplan
- Groeiplan

Instapplan

- Via een of enkele acties een opstap naar een beleid van evenredige arbeidsdeelname
- Looptijd: minstens 6 en maximum 12 maanden
- Subsidie: maximaal 1/2 van de gedane kosten
 - maximum 2 500 euro
 - zowel loonkost als werkingskosten

Klassiek diversiteitsplan

- Meerdere acties voor een beleid van evenredige arbeidsdeelname
- Looptijd: 12, 18 of 24 maanden
- Subsidie: maximaal 2/3 van de gedane kosten
 - maximum 10 000 euro
 - zowel loonkost als werkingskosten

Groeiplan

- Verder uitdiepen, verbreden of verankeren van het diversiteitsbeleid. Engagement voor overdraagbaarheid en mainstreaming.
- Looptijd: minstens 6 en maximum 12 maanden
- Subsidie: maximaal 1/2 van de gedane kosten
 - maximum 2 500 euro
 - zowel loonkost als werkingskosten

Subsidie-aanvraag - procedure

- Aanvraagdossier - advies van de SERR + advies van de Administratie Werk en Sociale Economie ==> indien beide positief: middelen worden vastgelegd bij Besluit Vlaamse Regering
- Subsidie wordt uitgekeerd op basis van
 - een inhoudelijk eindrapport,
 - een financieel eindrapport en
 - een advies van de SERRna afloop van het plan

Meer informatie

RESOC Halle-Vilvoorde, Witherenstraat 19, Vilvoorde

projectontwikkelaars diversiteit

Liesbeth Geuens

Veerle Vanderhulst

Annemie Van Uytven

tel. 02 255 92 65

liesbeth.geuens@vlaamsbrabant.be

veerle.vanderhulst@vlaamsbrabant.be

annemie.vanuytven@vlaamsbrabant.be