

# Goed werk heeft geen kleur maar mensen wel



De Vlaamse bevolking is steeds diverser. Het gaat om een heel divers publiek. Nieuwkomers (immigranten) vluchtelingen, hoogopgeleide expats, vakmensen uit Europese lidstaten tot kleinkinderen van de eerste generatie gastarbeiders. Generaties die er ook bijhoren, ongeacht hun herkomst.

## Voordelen

Een divers samengestelde organisatie **stimuleert de creativiteit** binnen jouw organisatie. Dat leidt tot **innovatie van jouw producten en diensten**. Dit biedt je kansen om als bedrijf **economisch te groeien**. Als je werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans geeft, dan straalt dat af op je **imago**. **Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)** is populair. Medewerkers komen graag in een sociaal bedrijf, klanten werken er graag mee samen. Met een divers samengesteld personeelsbestand kun je **grotere groepen klanten begrijpen en bedienen**. Dat kan leiden tot meer klanten. Als iedere werkzoekende welkom een plaats heeft in jouw bedrijf, kan je **meer talenten aanboren**. En dat is een groot voordeel in onze steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Je werkt rechtstreeks mee aan **de realisatie van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de VN. (SDG's 1,10,8)**

# Hoe maak je er werk van?



## Tips bij aanwerving

### = Vacatures zonder drempels

- Zorg dat je iedereen bereikt.
- Stel je vacature op in klare taal.
- Maak met een diversiteitsclausule duidelijk dat iedereen een plaats heeft in jouw organisatie (vb wij selecteren kandidaten op basis van hun talenten, ongeacht herkomst, leeftijd, geslacht, handicap ...)
- Vraag eerder naar competenties in plaats van specifieke diploma's indien mogelijk.
- Pas (taal) vereisten aan. Maak een onderscheid voor lezen/schrijven/spreken en maak concreet waarom een bepaalde taalvereiste nodig is voor de job.
- Vermeld in je vacature dat je opleidingen voorziet (vb. taalopleiding voor anderstalige werknemers, interne opleiding door een mentor

### = Vacature ruim verspreiden

- Moedig werknemers en mensen met een sterk netwerk binnen je doelgroep aan om
- de vacature te verspreiden via zijn eigen netwerk.
- Neem contact op met VDAB. Zij kunnen je in contact brengen met geschikte kandidaten. <https://werkgevers.vdab.be/>
- Maak je vacature kenbaar bij specifieke organisaties die werkzoekenden van vreemde origine toeleiden tot de arbeidsmarkt. <https://www.dewerkplekarchitecten.be/>

### = Selecteren van kandidaten

- Hou de selectieprocedure in eenvoudige taal. Hou het sollicitatiegesprek simpel.
- Maak niet enkel de selectie op basis van sollicitatiebrief en CV. Nodig kandidaten uit en laat hun (werk)ervaring en motivatie toelichten. Geef verschillende mogelijkheden om te solliciteren. Solliciteren met vertaler/tolk.
- Maak gebruik van een praktische proef om competenties te testen.
- Geef inspraak aan je personeel

## Tips voor taalondersteuning

- = Goede communicatie is meer een kwestie van afspraken dan van taalkennis. Maak duidelijke afspraken met alle werknemers.
- = Bied een opleiding "Nederlands op de werkvloer aan". Neem contact op met je sectorfonds om te kijken voor mogelijke dienstverleners en financiële tussenkomsten.
- = Maak een beeldwoordenboek met de meest voorkomende termen op de werkvloer.
- = Gebruik duidelijke taal, beelden, foto's pictogrammen.

### NUTTIGE LINKS:

- <https://www.sclera.be/nl/vzw/home>
- [https://integratie-inburgering.be/sites/default/files/atoms/files/AgII\\_poster\\_communiceren\\_met\\_anderstaligen.pdf](https://integratie-inburgering.be/sites/default/files/atoms/files/AgII_poster_communiceren_met_anderstaligen.pdf)
- <http://www.jobetaalcoaching.be/>
- <https://www.klaretaalrendeert.be/>

## Tips voor duurzame tewerkstelling

- = Werk een discriminatiebeleid uit met duidelijke afspraken en procedures. Maak gebruik van de intersectorale handleiding non-discriminatie.
- = Trek je discriminatiebeleid ook consequent door naar klanten leveranciers, externe contacten.
- = Stel een werkgroep samen. Onderzoek hoe divers je team reeds is.
- = Stel gemengde en diverse team samen.
- = Zorg voor een goed onthaalbeleid, afgestemd op de doelgroep.
- = Zorg voor een ankerfiguur, vertrouwenspersoon, meter peter waarbij men terecht kan en bij wie men vrijuit kan spreken. Zorg dat deze persoon voldoende expertise heeft over de dynamieken van racisme. Zo kan je van gevoeligheid en weerstand evolueren naar bespreekbaarheid en inperken.
- = Hou rekening met cultuurverschillen
- = Investeer in ondersteuning en opleiding. Zowel voor de nieuwkomers en voor alle medewerker om een draagvlak te creëren .
- = Schenk aandacht aan persoonlijke groei en perspectief. Een persoonlijk ontwikkelingsplan kan hierbij een goeie hulp zijn. Zorg eventueel voor begeleiding via een interne/externe coach indien nodig. Hij kan je helpen om de potentiële talenten van de nieuwkomer te ontdekken.

## Wie kan je helpen?

Bedrijven zijn net zoals mensen: diversiteit troef. Wat bij de ene werkt, werkt misschien niet of minder bij de andere. Voor tips en ondersteuning op maat van je bedrijf, neem contact op met je sectorfonds.

### Sectorale ondersteuning via Co-valent

- = We helpen je om je medewerker, beginnend of ervaren, op te leiden.
- = Gratis aanbod opleidingen.  
(<https://www.co-valent.be/nl/werkgever/opleiding/gratis-opleidingsaanbod/be>)
- = Gratis aanbod Nederlands op de werkvloer of digitale taalopleiding.
- = Financiële ondersteuning voor opleidingen via subsidiedossiers.
- = Doorverwijzing naar de juiste ondersteuningpartners.

### Ondersteuning via externe partners

- = Doe beroep op **VDAB** voor extra ondersteuning bij het invullen van je vacature. (stages, IBO-taal, ...) (<https://werkgevers.vdab.be>)
- = Neem contact op met de **WERKPLEKARCHITECTEN**. De werkplekarchitecten zijn zelfstandige, niet winstgedreven organisaties die actief zijn op het vlak van opleiding, coaching en begeleiding op en toeleiding naar de werkvloer van mensen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Je kan bij hen eveneens terecht voor job & taalcoaching. (<http://www.dewerkplekarchitecten.be/wie-zijn-werkplekarchitecten>)
- = Bied je vacature aan op deze online databanken met expliciete aandacht voor diversiteit:
  - Talentree <https://talentree.be/>
  - Jobroad: <https://jobroad.be>
- = Op de website van het Agentschap Integratie en Inburgering vind je de nodige info over tewerkstelling van vreemdelingen. Je kan er ook terecht voor opleidingen rond dit thema. <https://www.agii.be/thema/vreemdelingenrecht-internationaal-privaatrecht/werk>
- = Neem contact op met de telefonische helpdesk van het Agentschap Integratie en Inburgering als je hulp nodig hebt of juridische informatie. <https://www.agii.be/thema/vreemdelingenrecht-internationaal-privaatrecht/juridisch-advies/juridische-helpdesk-agentschap-integratie-en-inburgering#1>
- = Neem deel aan lerende netwerken, hoe pakken collega's dit aan? (informeer bij je sectorfonds)



## Wist je, datjes...

Heb je een kandidaat met weinig ervaring, onvoldoende kennis van de Nederlandse taal, maar met veel goesting? Dan kan je hem alle kneepjes van het vak leren met een IBOTaal. Met een IBO-taal leid je een werkzoekende op gedurende max. 6 maand. Je betaalt geen loon of RSZ enkel een vast bedrag. Tijdens de IBO kan je genieten van gratis taalondersteuning voor deze werknemer.

## Wil je als werkgever jezelf en je personeelsleden op de hoogte brengen Van de wetgeving rond anti-discriminatie?

Gebruik dan de E-div tool van Unia. Je krijgt er:

- = Een toegankelijke kennismaking met de wetgeving rond antidiscriminatie toegespitst op concrete situaties op de werkvloer.
- = Een opleiding over de wetgeving rond anti-discriminatie.
- = Een databank met concrete cases op de werkvloer.

Lees meer op: <https://www.ediv.be/>