



Van diversiteitsscan naar stappenplan

Mieke Mertens - HR-adviseur HRwijs – Verso
Gil Geron – Coach voor mens en organisatie

Gil Geron





Verso

Vereniging voor social profit ondernemingen



- intersectorale werkgeversorganisatie
- versterken sociale ondernemers in zorg, welzijn, socio-culturele sector of de aangepaste tewerkstelling
- Verso
 - behartigt de belangen van social profit ondernemingen
 - gaat dialoog aan met sociale partners
 - vertegenwoordigt en ondersteunt ledenfederaties
- www.verso-net.be

Verso-ledenfederaties



HRwijs

Een dienstverlening van Verso



HR in de social profit
dat betekent...

- > Kleine organisaties (tot +/- 50 wn's)
- > HR-afdeling is... één medewerker?
- > Weinig tijd en beperkt budget

Laagdrempelige HR-ondersteuning



→ HR-ondersteuning

- Socialprofitondernemingen
- Kleine ondernemingen (< 50 VTE) OE starters in HR

→ Wat maakt HRwijs mogelijk?

- Verso
- Ledenfederaties en partners (zoals VIVO)
- 4^{de} Vlaams intersectoraal akkoord voor de social-/non-profitsectoren (VIA)
- dienstverlening dus grotendeels GRATIS

HRwijs in een notendop



Aanspreekpunt

HRscan
Diversiteitschecklist

Gericht informeren:
www.hrwijs.be

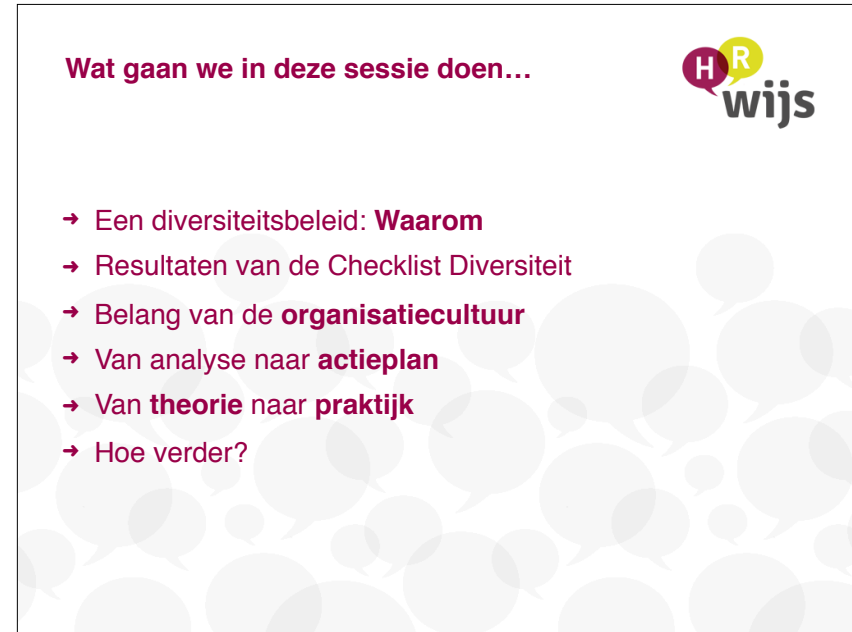
Studiedagen
& workshops



Wat gaan we in deze sessie doen...



- Een diversiteitsbeleid: **Waarom**
- Resultaten van de Checklist Diversiteit
- Belang van de **organisatiecultuur**
- Van analyse naar **actieplan**
- Van **theorie** naar **praktijk**
- Hoe verder?



Diversiteitsbeleid: Waarom?



- maatschappelijke verantwoordelijkheid:
 - rechtvaardigheid en gelijke kansen
 - decretaale verwachting
- meerwaarde voor je organisatie:
 - maatschappelijke relevantie
 - kwaliteitszorg
 - innovatie
 - creativiteitsbevordering
 - verhoging bereikcijfers
 - meer talenten

Checklist Diversiteit



www.diversiteit.hrwij.be

Doel: inzicht in hoe je organisatie scoort op diversiteitsbeleid

- > Helpen **reflecteren**
- > 9 domeinen
- > **ALLE** medewerkers

Resultaat:

- > automatisch **rapport met scores**, verwezenlijkte punten, verbeterpunten en actiepunten
- > **online tips op maat**

Wat levert het op?



"Checklist Diversiteit geeft prioriteiten aan"

Kinderdagverblijf Kind Jezus en Claartje: "Wat vooral handig is aan de checklist, is **dat je duidelijk ziet op welke domeinen van je HR-beleid je best het eerst inzet** om diversiteit mogelijk te maken. Je krijgt namelijk scores op diversiteit op 9 domeinen."



"Checklist Diversiteit biedt oplossingen aan"

Dienstenchequebedrijf DF BalDeMo: "Echt handig, de **sterktes en werkpunten** van je organisatie komen in beeld en je krijgt meteen **oplossingen** aangereikt. We doen het vrij goed, maar stooten toch op een paar aandachtspunten."

Thema's en scoremogelijkheden



Hoe verloopt de checklist?

Per thema leggen we je een aantal stellingen voor waarop je een score kan geven:



ZEER GOED



ACTIE!



VERBETER PUNTEN



NVT NIET VAN TOEPASSING

➤ Let wel:

➤ **Zelfinschatting!**

➤ **Niet elke medewerker vult het in!**

Resultaten deelnemende organisaties



→ 11 à 12 organisaties doorliepen de checklist (~ 18)

Gemiddelde score		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
40,33	Beleid	2	4	4	2	0
65,56	Communicatie	1	1	3	4	3
92,00	Rol van de leidinggevenden	0	1	0	2	10
73,78	Werving	0	0	2	4	6
72,88	Selectie	0	0	2	3	7
56,38	Onthaal - voorbereiding	4	0	0	1	6
70,88	onthaal - eerste onthaaldagen	0	5	2	3	5
93,75	Gesprekken voeren	0	0	0	2	9
71,50	Opleiding en ontwikkeling	0	0	2	4	5
80,38	Werkbaar werk	0	0	0	6	5

→ Slechtste score: beleid

→ Beste score: rol van de leidinggevende

KORTE BESPREKING:



→ Welke resultaten verbazen jullie?

→ Welke niet?

Goede voorbeeldpraktijken uit de groep



→ De hoogste scores:

beleid	Jonge helden	Iedereen leest		
communicatie	Tumult	Scholierenkoepel		
rol van de leidinggevende	bijna iedereen	laagste score - 73%: is ook wel best ok!		
werving	Europahuis Ryckvelde	Bouworde	Formaat	
selectie	Jonge helden	Scholierenkoepel	Kazou	
onthaal - voorbereiding	Europahuis Ryckvelde	Iedereen leest	Tumult	
onthaal - 1e dagen	Europahuis Ryckvelde	Iedereen leest	Tumult	Scholierenkoepel
gesprekken voeren	KSA Nationaal	Akindo	Europahuis Ryckvelde	Iedereen leest
opleiding en ontwikkeling	KSA Nationaal	Europahuis Ryckvelde	Formaat	
werkbaar werk	Europahuis Ryckvelde	Iedereen leest	Kazou	Scholierenkoepel

Andere praktijkvoorbeelden



→ Koning Kevin

- decreet -> diversoscoop & organoscoop -> actieplan
- intern proces

→ Artforum & Urban Woorden

- fusie met als doel: ruimte voor ongehoorde verhalen
- co-creatie

Slechtste score: Beleid



→ Score: meestal gedeeltelijk verwezenlijkt

→ Stellingen die het minst goed scoren:

- De **raad van bestuur** is divers samengesteld
- Over alle teams heen is het **personeel divers samengesteld** naar afkomst, leeftijd, man/vrouw, fysieke capaciteiten, opleiding, ...
- Het arbeidsreglement vermeldt een visie op diversiteit en anti-discriminatie
<https://www.vivosocialprofit.org/non-discriminatiecode>
- De organisatie heeft **regels en procedures** voor discriminatie door klanten
<http://www.hrwijs.be/thema/discriminatie>

Een goed scorende stelling

- Er is een **open dialoog** en/of visie over diversiteit (aparte ruimte, religieuze tekens, religieuze feesten, maaltijden in de cafetaria...)

Interpretatie stellingen 'Beleid'



→ Oefening - Tweespraak

- Hoe divers is jouw raad van bestuur samengesteld?
- Welk profiel zou je er graag aan toevoegen?
- Is in jouw organisatie een andere samenstelling mogelijk?
 - Welk profiel wens je graag binnen te halen?
- Welke acties zijn daarvoor nodig?

Kijken naar organisatiecultuur i.f.v. diversiteit



→ Model:

- taak- of mensgericht, innovatiegericht, beheersgericht, intern- of externgericht....
- ideaal: empowermentcultuur

→ Visie/waardenkader

- respect voor anders-zijn
- streven naar gelijkwaardigheid

→ Feedbackcultuur

→ Participatiestructuur

→ Leiderschapsstijl (ik- of groepgericht, tijdgericht, hiërarchie, ondernemend, openheid voor verandering)

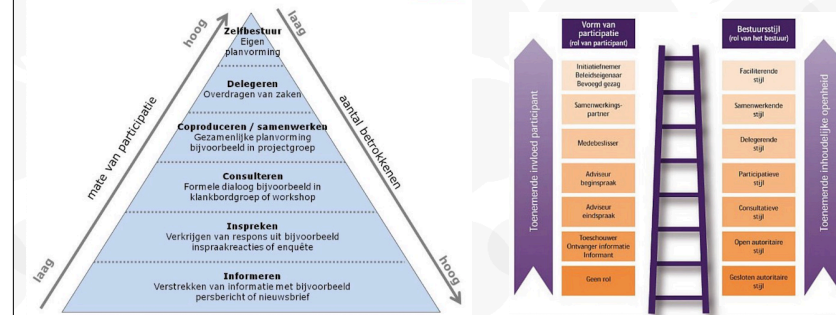
→ Communicatie

→ Competenties i.f.v. interculturalisering en verandering

Participatie mee mogen, willen en kunnen doen



Organisatie aansturen



Participatie mee mogen, willen en kunnen doen



Participatierollen

Meedoen	Samenwerkings-partner
Meebeslissen	Medebeslisser
Meedenken	Adviseur beginspraak
Meebeoordelen	Adviseur eindspraak
Meeweten	Toeschouwer Ontvanger informatie

Aandachtspunt:

Eerlijke rolverdeling =
denk aan rolverwarring én
doe de competentiecheck

vb. beslissingsvermogen, besluitvaardigheid

Participatie mee mogen, willen en kunnen doen



- Anderstaligen
- Mensen met een migratieachtergrond
- Levensfasebewust personeelsbeleid
- Evenwicht m/v - Gender
- Holebi's
- Transgenders
- Kortgeschoolden
- Kansarmoede

Co-creatie



samenwerking:

- organisatieniveau (fusie, uitwisseling)
- projectniveau
- individu-niveau

tips:

- wees open van geest
- stel je eigen oordeel uit
- denk contextgevoelig
- denk positief en richting toekomst
- waardeer wat er is
- heb oog voor het geheel
- stel je vragen op, ook t.o.v. jezelf
- bouw verder op elkaars ideeën
- spreek ook vanuit inleving



niet in de plaats van een ander denken

Van analyse naar actieplan



- Kies **3 acties** waarop je wil focussen
- Met behulp van **tips en tools**

→ Tips:

- Formuleer je acties **SMART**

S	Specifiek Concreet geformuleerd
M	Meetbaar Resultaten zijn meetbaar
A	Acceptabel Wat betreft middelen en mankracht.
R	Realistisch Niet te hoog en niet te laag gesteld.
T	Tijdspect Tijdplanning of tijdlimiet is opgenomen.

Urgentie vs. actie



- **Combineer** serieuze projecten met quick wins
- **Vele kleintjes** maken (soms) een groot

		← belangrijk →	
↑ urgent ↓	belangrijk + urgent: doen	urgent, maar niet belangrijk: delegeren	
	belangrijk, niet urgent: plannen en bewaken	niet urgent, niet belangrijk: lost zichzelf op	



Niveaus waarop je acties kan uitdenken:



- Wie kan wat doen?
- Wie doet wat?

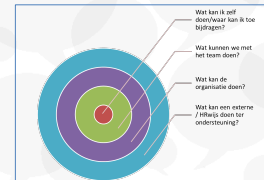


Oefening



	Thema Op welk deethema wil je inzetten?	Doel? Wat beoog je?	Hoe? Wat ga je concreet doen?	Wie? Wie is betrokken? Wie is verantwoordelijk?	Wanneer? Welk tijdsplan? Korte, middellange, lange termijn?	Evaluatie? Hoe volg je op?
ACTIE 1						
ACTIE 2						
ACTIE 3						

Hulpmiddelen bij de oefening



- S** Specifiek
Concreet geformuleerd
- M** Meetbaar
Resultaten zijn meetbaar
- A** Acceptabel
Wet bodett middelen en mankracht.
- R** Realistisch
Niet te hoog en niet te laag gesteld.
- T** Tijdaspect
Tijdplanning of tijdimiet is opgenomen.

Oefening:

- Werk verder met de acties
- Met behulp van **tips en tools**



Bespreking in duo:

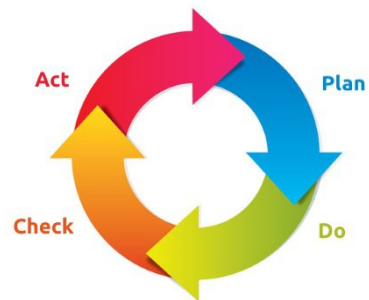
- Op welk thema willen jullie zelf nog wat dieper ingaan?
(1 of max. 2)

Terugkoppeling in grote groep

Stapsgewijs veranderen



Fasering



Aiaiai... Onze beleidsnota



- Diversiteitsplan integreren in je beleidsplan
- Afstemming van diversiteitsplan op beleidsnota
- Enkele voorbeelden
- Zie notities





- * Er wordt jaarlijks minstens 1 project opgezet waarbinnen het alternatieve vormingsaanbod (i.f.v. een bredere en diepere impact op de doelgroep) ontwikkeld en getest.
- * Jaarlijks minstens één actie ondernemen waarbij de leerstijl en de begeleidersaanpak wordt bijgestuurd m.b.t. diversiteit en een beter genderevenwicht.
- * Jaarlijks wordt de communicatie rond het aanbod i.f.v. toegankelijkheid en duidelijkheid geanalyseerd en aangepast waar nodig.
- * Jaarlijks wordt een intervisie- en uitwisselingsmoment georganiseerd met voor de missie relevante individuen, instellingen en organisaties binnen en buiten de eigen sector. Op deze manier verstevigen we de inhoud en de werking.
- * Minstens één keer per jaar nemen we actief deel aan een maatschappelijk debat of actie en nemen hierover een duidelijk standpunt in.
- * Jaarlijks organiseren we minstens één project dat tegemoet komt aan de visie, de missie, het diversiteitsbeleid.
- * Jaarlijks wordt een strategisch communicatie- en marketingsbeleidsplan opgesteld na een grondige analyse van bereik, imago en bekendheid en gebaseerd op een evaluatie van voorbije acties.
- * We evalueren de organisatie en beleidsstructuur en sturen we bij waar nodig.



Wat nu? Hoe verder?

- terugkoppeling naar je organisatie
- grondige diversiteitscan
- blik op organisatiecultuur
- opmaak en uitvoering plan
- integreren in beleidsplan
- externe coaching
 - interpretatie van de diversiteitscan
 - opmaak diversiteitsplan
 - interculturaliseringsproces
 - veranderingsproces
 - participatieproces

Werken aan een diversiteitsbeleid: enkele inspiratiebronnen www.hrwijs.be



NON-DISCRIMINATIECODE VOOR DE SOCIAL PROFITSECTOR

Analyseraster diversiteitsvragen



Je werknemer wil een religieuze of culturele praktijk kunnen beoefenen op de werkvloer. Dat vergt wat aanpassingen. Hoe ga je met...

missie en visie



Het thema diversiteit in uw

Een goede missie en visie maken duidelijk welke waarden een organisatie belangrijk vindt en wat een organisatie wil bereiken....

Werk.Kleur.Rijk



Werk.Kleur.Rijk. Zo heet de nieuwe smartphone-applicatie voor werkgevers, HR-medewerkers of leidinggevenden die CTL-Urkasud ontwikkelden in het kader van het ESF-project 'Culturele diversiteit op de Vlaamse werkvloer'.
De app is gratis te downloaden vanuit de Appstore of Google Play.

[Klik door naar de tool](#)

"Wij denken bewust in

categorieën"

30-03-2018



Jeugdhulporganisatie De Touter vzw uit Berchem ging ruim 20 jaar geleden van start met een werking 'voor en door Marokkanen (of...



eDiv

Onlineopleiding over de antidiscriminatiewetgeving

Raadpleeg alle tools op [http://hrwijs.be/tools?f\[0\]=field_themas%3A731](http://hrwijs.be/tools?f[0]=field_themas%3A731)

Vragen over medewerkersbeleid? Een diversiteitsscan in huis?



→ Marije Plantinga

- Coördinator
- Marije.plantinga@verso-net.be
- 0474 98 70 65
- @hrwijs
- www.facebook.com/hrwijs

→ Kirsten D'Hooghe

- HR-adviseur
- kirsten.dhooghe@verso-net.be
- 0474 98 70 65
- @kirstendhooghe @hrwijs
- www.linkedin.com/in/kirstendhooghe

→ Mieke Mertens

- HR-adviseur
- mieke.mertens@verso-net.be
- 0473 82 52 38

→ Fatma Qorlazja

- HR-adviseur
- fatma.qorlazja@verso-net.be
- 0473 82 52 32

→ Wie weet biedt het
flyertje al antwoord? :-)

EINDE



**Goeie voornemens?
Als je aarzelt, groeit je angst;
als je waagt, groeit je moed.**

OM
DENKEN