



Meer diversiteit loont

OPROEP VAN VBO-VOORZITTER JEAN-CLAUDE DAOUST

Reeds bij mijn aantreden als VBO-voorzitter eind april 2005 heb ik mijn bezorgdheid geuit over de vele mensen die geen job hebben. Bovendien zijn mensen van vreemde oorsprong oververtegenwoordigd in de groep van werklozen. Nochtans is een job vinden en houden dé opstap naar maatschappelijke integratie. De inschakeling van jongeren en vooral van allochtonen in het beroepsleven is een complex gegeven dat een mix van passende maatregelen vergt, onder andere op het vlak van onderwijs, opleiding en integratie. In het kader van zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt het bedrijfsleven steeds meer vrijwillige acties die een antwoord bieden op deze uitdaging. Via deze oproep, ondersteund door enkele succesverhalen van voorbeeldbedrijven, wil ik de diverse aangevatte acties voortzetten en dynamiek geven, en concreet aantonen dat de bedrijven gevoelig zijn voor diversiteit, zich ervoor inzetten en er veel bij te winnen hebben.

* *
*

Vanuit het besef dat:



- multiculturalisme een positieve en verrijkende inbreng heeft;
- diversiteit een gangmaker voor economische prestaties en een factor van sociale dynamiek kan zijn;
- een op diversiteit gericht beleid een positieve uitwerking kan hebben op de kwaliteit van de producten en diensten en op de uitstraling van de onderneming,
- ieder individu het recht heeft respectvol en rechtvaardig behandeld te worden;
- beleidsmaatregelen zoals quota's of anonieme curricula vitae artificiële middelen zijn die de verschillen wel eens in een negatief daglicht zouden kunnen stellen in plaats van ze naar waarde te schatten.



Roep ik, als voorzitter van het VBO, de ondernemingen op om:



- het non-discriminatiebeginsel in al zijn vormen in acht te nemen ten aanzien van kenmerken als geslacht, ras, etnische oorsprong, handicap, leeftijd, godsdienst of levensbeschouwing;
- mensen in dienst te nemen, op te leiden en promotie te geven op basis van hun kwalificaties, bekwaamheid, talenten, vaardigheden en hun intrinsieke waarde in het licht van de vereisten van de functie;
- doorheen de hele onderneming, van laag tot hoog, een geest en mentaliteit van respect voor de collega's en medewerkers kenbaar te maken en te bevorderen;
- elke afwijzende of geringschattende houding tegenover ieder verschillend kenmerk te voorkomen, te bestrijden en zo nodig te bestraffen;
- iedere vorm van discriminatie – in het bijzonder die welke gebaseerd is op de culturele achtergrond of etnische afstamming – weg te werken en te bestrijden alsook gelijke kansen op het werk te bevorderen;
- positieve acties te voeren die kunnen helpen om de tewerkstellingsproblemen van specifieke groepen weg te werken;
- de personeelsleden in opleidingscursussen en in de bedrijfscultuur warm te maken voor een non-discriminatiebeleid.

Aangezien het discriminatieprobleem de samenleving in haar geheel aangaat en het tot de verantwoordelijkheid van elk van ons behoort dit probleem te verhelpen,

Richt ik een oproep tot de overheid, de vakbonden en de werknemers zelf om met hun allen in hun domein dezelfde gedragsregels in acht te nemen.



Vandaag zijn er reeds regionale initiatieven die heel concreet werk maken van meer diversiteit op de werkvloer. Deze acties verdienen alle steun.

Als voorzitter van het VBO wil ik dan ook in de eerste plaats sensibiliseren. Een wetgevend optreden of elke andere vorm van eenzijdig overheidsingrijpen dreigt contraproductief te werken. De beslissing om een nieuwe medewerker aan te werven moet immers gebaseerd blijven op de bekwaamheid van iedere kandidaat, zonder onderscheid naar ras, huidskleur of geslacht.

Onderwerp **Fiche “Diversiteit in uw onderneming”**

Naam van de onderneming: BESIX Group

Naam van de contactpersonen:

- Hans VERMEULEN – Directeur Human Resources BESIX Group
- Gaëtan PEETERS – Gedelegeerd bestuurder BESIX Benelux-Frankrijk;
- Luc GALAND – Secretaris-generaal Ondernemingen Jacques Delens.

Adresgegevens van de onderneming:

BESIX – Gemeenschappenlaan 100, 1200 Brussel
Jacques Delens – Groenkraaglaan 1, 1170 Brussel
Wust – Route de Falize 151, 4960 Malmédy
Vanhout – Lammerdries 12, 2440 Geel

FICHE

VISIE VAN DE ONDERNEMING

BESIX Group stelt in al haar vennootschappen over de hele wereld meer dan 11.900 mensen tewerk, van wie ongeveer 1.800 in België. BESIX Group bekleedt als algemeen ondernemer de 1ste plaats in België en staat op wereldvlak 51ste als internationale bouwonderneming.

In 2005 nam BESIX Group 240 personen van alle leeftijden in dienst, onder wie 26 jonge schoolverlaters. In 2006 wil de Groep nog een honderdtal medewerkers aanwerven!

Wat BESIX Group voor ogen heeft, is: “Become THE Belgian, international-oriented, multidisciplinary construction Group!”

Omgezet naar het vlak van de human resources is dit streven zo opgevat: “BESIX Group wil een omgeving scheppen waarin talent zich onophoudelijk ontwikkelt!”. BESIX Group wil met haar medewerkers een langetermijnrelatie aanknopen die gebaseerd is op persoonlijke groei en ontwikkelingsmogelijkheden. Concreet steunt het human-resourcesbeleid op de kennis, de bekwaamheden, de vaardigheden en de prestaties van de medewerkers, alsook op wederzijds respect en passie.

Het streven naar diversiteit is dan ook inherent aan onze human-resourcesstrategie.



BESIX Group haalt hieruit de volgende waarden:

- De talent zijn gekend en worden erkend.
- Eenieder heeft er zijn plaats als de bekwaamheid en de vaardigheden verworven zijn en als de verwachte prestaties worden geleverd.
- Eenieder kan binnen de Groep evolueren en erop vooruitgaan via aangepaste opleidings- en ontwikkelingsplannen.

BESIX Group is een professionele en innoverende onderneming die grote technische prestaties levert. Zo hebben de firma's BESIX en Jacques Delens de renovatie van het Atomium te Brussel uitgevoerd binnen de termijn en met een door iedereen erkend kwaliteitsniveau.

Voorts bouwt BESIX Group, in associatie met Samsung en Arabtec, voor het ogenblik de hoogste toren ter wereld in Dubai.

REEDS GEVOERDE ACTIES

De bouwsector stelt verhoudingsgewijs meer allochtonen tewerk dan heel wat andere sectoren, aangezien 6% van de arbeiders in de bouw van vreemde origine zijn. Onder meer dankzij de forse inspanning die op het stuk van opleiding wordt geleverd (2,35% van de loonsom), is de bouw een sector die de allochtonen met open armen ontvangt. Voor de bouwsector vormen de allochtonen een aanzienlijke wervingsreserve.

BESIX Group heeft in het kader van de diversiteit in de onderneming reeds de volgende acties gevoerd:

- Aanwerving op basis van bekwaamheden, talent, vaardigheden en kwaliteiten van de personen en volgens objectieve criteria die in de functiebeschrijvingen worden vastgesteld;
- Taalcursussen 'Nederlands op de werkvloer' voor niet-Nederlandstalige arbeiders die op bouwplaatsen in Vlaanderen en Nederland werken, waarvan de inhoud voornamelijk op veiligheid gericht is;
- Opneming, op de bouwplaatsen van de Ondernemingen Jacques Delens, van jongeren die een opleidingsparcours afleggen voor het beroep van bekister en metselaar in het alternerend onderwijs, in partnerschap met het 'centre FAC' te Schaarbeek en met de 'atelier Marollien' te Sint-Gillis.



Om een goede integratie van deze jongeren mogelijk te maken, werken de ondernemingen Jacques Delens voluit mee in een parcours van dialoog en aanwezigheid in deze opleidingscentra. Daarbij is bijna 5% van het arbeiderspersoneel betrokken.

- Actieve medewerking van het management van BESIX Group rond de diversiteitsproblematiek via verscheidene werkgroepen (bijvoorbeeld: VEV);
- Ondertekening van een Charter 'Ondernemers voor Diversiteit' door Vanhout op initiatief van het VKW, verscheidene jaren geleden;
- Ondertekening van het Charter voor Diversiteit in de onderneming door BESIX en door de ondernemingen Jacques Delens op initiatief van het Brusselse gewest;
- Uitgebreide communicatie en bewustmaking, op ieder niveau in de Groep, van onze wil om de diversiteit in de onderneming te bevorderen, omdat wij ervan overtuigd zijn dat deze een essentiële factor is om een concurrentievoordeel te creëren en om beter in te spelen op de behoeften van onze klanten.

SPOREN VOOR EEN GESLAAGDE ACTIE *

BESIX Group is ervan overtuigd dat het niet volstaat te denken, maar dat er ook moet gehandeld worden, en streeft ernaar de verbintenissen die werden aangegaan in het Charter voor Diversiteit maximaal te concretiseren. Dat geldt niet alleen op het vlak van de human resources, maar ook op het niveau van de onderneming in het algemeen. De doelstelling op termijn is dat wij ons profileren als een harmonieuze, pluralistische en open onderneming.

Dat gebeurt onder andere door de deelneming van BESIX Group aan de dagen van de ondernemingen in de hogescholen en universiteiten, die vruchten afwerpt in het kader van een engagementbeleid dat beantwoordt aan de behoeften van de ondernemingen en de visie van de Groep respecteert.

Bovendien ontwerpt BESIX Group momenteel veiligheidspanelen in 4 talen (Nederlands, Frans, Engels en Arabisch) die uitgehangen worden op de bouwplaats, om zich ervan te verzekeren dat het hele arbeiderspersoneel de voornaamste veiligheidsmaatregelen goed begrepen heeft.



Een ander spoor dat door de ondernemingen Jacques Delens wordt gevolgd, is het actief meewerken aan de technische en beroepsopleiding in het Brusselse gewest, met name door jongeren in opleiding op te nemen. Hierdoor kan aan de actie concreet vorm worden gegeven: een goede kwalificerende opleiding en respect voor de diversiteit moeten de jongeren in staat stellen hun plaats in het werksmilieu te vinden; beide punten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het grootste struikelblok is tegenwoordig namelijk de geringe synergie tussen de scholings- en de opleidingsplekken en het industriële milieu. De politieke overheden moeten overal waar opleiding wordt gegeven een opvoedingsstructuur opzetten, zeker wanneer het erom gaat jongeren te vormen. Er moeten plaatsen voor dialoog worden gecreëerd opdat de competentiedrempels die nodig zijn voor de integratie in de industriële wereld vastgesteld zouden worden en bij de opleidingscentra bekend zouden zijn.

* Aanbevelingen en te vermijden valstrikken

Onderwerp Fiche “Diversiteit in uw onderneming”

Naam van de onderneming: COLRUYT

Naam van de contactpersoon (Directeur HR): Jef COLRUYT

Adresgegevens van de onderneming: Edingensesteenweg 196, B-1500 HALLE

VISIE VAN DE ONDERNEMING

Als distributeur kunnen en willen we het boeiende en veelzijdige thema van de diversiteit niet uit de weg gaan.

Eenzijds is de distributiesector een heel arbeidsintensieve sector, wat maakt dat bij Colruyt alleen reeds 15.000 personeelsleden elke dag opnieuw op een respectvolle manier dienen samen te werken. Onder die 15.000 medewerkers bevinden zich zowel vrouwen als mannen, jongeren als iets minder jongeren, Vlamingen, Brusselaars en Walen, autochtonen en allochtonen, ...

Aan de andere kant zijn we als sector en bedrijf door ons rechtstreeks contact met een groot aantal consumenten een bevoorrechte getuige van een snel evoluerende maatschappij. We merken duidelijk in onze winkels een meer heterogene samenstelling van de cliënteel, dan pakweg tien jaar geleden, en dat niet alleen in steden als Brussel, Antwerpen of Luik.

Het slagen of mislukken van beide uitdagingen hangt voor ons samen met het hebben van een duidelijke bedrijfsvisie en de daaruit gegroeide bedrijfscultuur. Als we het vandaag hebben over diversiteit, dan kadert dat in onze visie op ondernemen. We zien ‘Ondernemen’ duidelijk als een WERKwoord, waarbij er engagementen worden genomen op lange termijn, en dit rekening houdend met het economisch haalbare, het maatschappelijk verantwoorde en met respect voor het leefmilieu. Het zoeken naar een evenwicht tussen deze drie factoren (economie, ecologie en sociaal bewustzijn) is noodzakelijk om op lange termijn te kunnen werken. Wie lange termijn zegt, zegt vertrouwen en wederzijds respect en een grote mate van betrokkenheid. In onze bedrijfsvoering beogen we iedereen in de onderneming te betrekken in het gezamenlijk streven om kwalitatieve goederen en diensten tot stand te brengen, die geapprecieerd worden door en betaalbaar zijn voor de potentiële gebruikers ervan, zonder verspilling van natuurlijke rijkdommen.

Algemeen Bestuur
T + 32 2 515 08 00
F + 32 2 515 09 25
ag@vbo-feb.be

VBO vzw
Ravensteinstraat 4
B - 1000 Brussel
T + 32 2 515 08 11
F + 32 2 515 09 99
info@vbo-feb.be
www.vbo.be
Lid Unice

FICHE



REEDS GEVOERDE ACTIES

Het niet-discriminatiebeleid van Colruyt (kleur, afkomst, nationaliteit, geslacht, leeftijd, ...) kadert binnen deze visie.

De sollicitatieprocedure garandeert een objectieve beoordeling op zoek naar de beste kandidaat voor een bepaalde functie. Dit is zowel van toepassing voor interne als externe kandidaten. Hiervoor staan de selectieverantwoordelijken en de aanwervende chefs garant: de aanwervende chef kiest in overleg met de selectieverantwoordelijke de meest geschikte kandidaat op basis van de vooraf vastgelegde jobvereisten.

Ook inzake verdere uitbouw van de loopbaan wordt zonder onderscheid aan éénieder de mogelijkheid geboden zich verder te ontplooiën, volgens zijn of haar behoeften en mogelijkheden. Er wordt gestreefd naar een optimale synergie tussen de persoonlijke en de firmadoelstellingen. Om deze doelstellingen te verwezenlijken, wordt een uitgebreid opleidingspakket aangeboden. Hierin o.a. diverse basisopleidingen (jobkennis, leiding geven, ...), het ontwikkelen van algemene vaardigheden (taal, PC, ...), opleidingen ter ondersteuning van team- of ploegwerk (programma samenwerken, focus op team, ...), gespecialiseerde vaktechnische cursussen (juridische, economische, sociale, technische, ... materies) en heel individuele groeitrainingen (alpha-training, groepsdynamica, bio-energie, ...). Ongeveer 5 % van onze loonkost werd het afgelopen boekjaar in opleiding van het personeel geïnvesteerd. Ook met betrekking tot integratie en diversiteit werden diverse specifieke opleidingen en infosessies georganiseerd:

- Workshops rond interculturele verschillen op gerantendag of dag van de dienstchef.
- Training geranten Brussel en Antwerpen i.v.m. omgaan met diversiteit.
- Specifieke projecten in winkels Schaarbeek en Molenbeek omtrent interculturele communicatie.
- Training 'Management van diversiteit' voor onze chefs en kaderleden in onze centrale diensten en distributiecentra.
- Training voor de selectiedienst i.s.m. het STC (Subregionaal Tewerkstellingscomité).
- Taallessen (Nederlands op de werkvloer en) Frans op de werkvloer (voor autochtonen).



Misschien nog belangrijker als bijdrage tot integratie zijn onze 'alledaagse' middelen en mogelijkheden binnen ons bedrijf: Zo zijn er regelmatig individuele persoonlijke onderhouds en evaluaties met alle medewerkers, zijn er de groepsvergaderingen, de dagelijkse briefings, de cursussen samenwerken of time-outs, het werken met peters/meters voor elke nieuweling, het geven van 'navigatie- en integratielessen' waarin de firmadoelstellingen en achtergronden worden verklaard enz, ...

SPOREN VOOR EEN GESLAAGDE ACTIE *

We willen een firma zijn, en in een firma werken, waarin goede sociale, professionele en interpersoonlijke relaties mee bijdragen tot een zinvolle beleving van ons dagelijks werk. We noemen dat "arbeidsvreugde".

We hechten een groot belang aan het aspect "mens" en "medewerker" in de bedrijfsvoering. Dit kan niet beter onderstreept worden dan door de zin: "het bedrijf zal groeien in de mate dat onze medewerkers groeien".

Hieruit klinkt een groot geloof in de bijdrage van élke, en ik benadruk élke, medewerker tot het voortbestaan en de resultaten van het bedrijf.

We werken dus vanuit een fundamenteel vertrouwen in het feit dat mensen in se gemotiveerd zijn om een positieve bijdrage te leveren, als daartoe aan enkele voorwaarden voldaan is.

Ik denk dan aan voldoende opleiding, communicatie, appreciatie en ondersteuning.

Vertrouwen hebben in deze basismotivatie – en, belangrijk(!), dit ook laten blijken – genereert positieve energie. En vanuit die positieve energie kan dan positieve actie starten, als ook nog de nodige middelen voorhanden zijn.

Deze manier van naar mensen en medewerkers te kijken, hebben we gevat in de zin "niemand is gemotiveerd om te mislukken".

Integendeel, we geloven dat de meeste mensen meer en beter kunnen dan ze zelf denken, of dat hen vroeger ooit gezegd is geweest, of dat uit hun schoolresultaten bleek. Dit als er geloof in hen is, als ze kansen krijgen, als ze fouten mogen maken mits daaruit geleerd wordt, als ze gesteund en gecoacht worden om hun "full-potential" te ontdekken.



Het is deze basishouding die aan de grond ligt van ons personeelsbeleid, ook op het vlak van multi-diversiteit. Een voetbalploeg bestaat niet uit de beste 11 verdedigers of aanvallers. Het is de mix die het doet!

We spreken vandaag al, binnen ons bedrijf, van meer dan 40 verschillende nationaliteiten.

Deze huidige multi-diversiteit is dus stilaan gegroeid, deels vanuit noodzaak, maar ook als een gevolg van onze basisfilosofie, en niet als een doel op zich. Het is een element geworden van ons personeelsbeleid, en niet een marketingstunt.

Het is ook een zaak van elke dag 'opnieuw', van vallen en opstaan, van leren van elkaar.

* Aanbevelingen en te vermijden valstrikken

Onderwerp **Fiche “Diversiteit in uw onderneming”**

Naam van de onderneming: JANSSEN PHARMACEUTICA

Naam van de contactpersoon (Directeur HR): LUDO PEETERS

Adresgegevens van de onderneming:

Turnhoutseweg 30, 2340 Beerse Tel. 014/60 21 11

FICHE

VISIE VAN DE ONDERNEMING

Diversiteit is essentieel voor een goede bedrijfsvoering. In ons 60 jaar oude “Credo”, het waardensysteem van ons bedrijf, staat over het beleid naar onze medewerkers: *“Er moeten gelijke kansen zijn op werk, ontwikkeling en promotie voor al wie daarvoor in aanmerking komt”.*

Maar naast het moreel belang van diversiteit, is het ook goed voor de bedrijfsresultaten. De samenleving is onze markt. Om rekening te kunnen houden met de wensen en verwachtingen van onze klanten en patiënten, waar ook ter wereld, is het belangrijk dat onze organisatie deze diversiteit ook weerspiegelt in het personeelsbestand.

Tot slot blijkt de kwaliteit van de beslissingen een stuk beter te zijn als die wordt genomen door een groep met zeer verschillende invalshoeken.

REEDS GEVOERDE ACTIES

Eén van de belangrijkste bedrijfsprojecten waar we aan werken is het **Women’s Leadership Initiative**. Dit project wil de specifieke noden en barrières voor de ontwikkeling van vrouwelijke medewerkers identificeren, de mogelijkheden voor ontwikkeling vergroten en de nodige ondersteuning bieden. Daarvoor is een heel programma opgezet, met verschillende werkgroepen, succes criteria en opvolging van de resultaten. Het Women’s Leadership Initiative is erin geslaagd om het aantal vrouwen in leidinggevende functies op een paar jaar tijd te doen toenemen. In 2001 waren slechts 10% van de functies van directeur en hoger ingenomen door vrouwen, vandaag is dat meer dan 18%. Vandaag is één op de drie kaderleden in de organisatie een vrouw.



Het project rond genderdiversiteit opent de weg en creëert de juiste mindset voor een bredere invulling van diversiteit.

Zo telt Janssen Pharmaceutica in België medewerkers uit 37 landen. **Interculturele opleiding** en samenwerking zijn daarom primordiaal. We werken aan ondersteunende middelen (elearning) om diversiteit een plaats te geven in ons bedrijf. We starten een project in samenwerking met het HIVA om na te gaan in welke mate er **barrières en hinderpalen zijn in ons aanwervings- en recruiteringsbedrijf voor bepaalde doelgroepen** en we werken mee aan het ESF project rond **werkplekieren van oudere werknemers**.

Janssen Pharmaceutica is ook één van de initiatiefnemers van het **Charter Ondernemers Tegen Racisme** van VOKA.

SPOREN VOOR EEN GESLAAGDE ACTIE *

Het succes van het Women's Leadership Initiative (WLI) is dat het 100% gesteund wordt door de directie (doelstellingen, financiering, evaluatie, opvolging), en dat het volledig wordt uitgewerkt door de betrokkenen zelf. Een zeer grondige analyse van de barrières was de eerste stap, om er vervolgens met kennis van zaken aan te kunnen gaan werken. In elke afdeling van het bedrijf zijn vandaag WLI-champions die er verantwoordelijk voor zijn om het proces te begeleiden. Het is dus iets waar permanent aan wordt gewerkt. Meetpunten rond aanwerving, ontwikkeling, doorstroming en retentie worden halfjaarlijks opgevolgd om de evolutie in kaart te brengen. Reeds 150 leidinggevenden volgden een opleiding 'The Colours of Diversity' waarin hen geleerd wordt om vanuit een diversiteitsbril hun afdeling te analyseren. Janssen Pharmaceutica is in de buitenwereld een benchmark voor genderdiversiteitsbeleid.

We hebben bovendien een **jaarlijkse bevraging** van alle medewerkers inzake ethische bedrijfsvoering. Ook het diversiteitsbeleid komt hierin aan bod.

* Aanbevelingen en te vermijden valstrikken

Onderwerp **Fiche “Diversiteit in uw onderneming”**

Naam van de onderneming: Randstad Belgium nv

Naam van de contactpersoon (Directeur HR): Benoît VAN GRIEKEN, Manager,
Corporate Social Responsibility

Adresgegevens van de onderneming: Randstad Belgium nv,
Buro & Design Center b71,
Heysel Esplanade, 1020 Brussel

FICHE

VISIE VAN DE ONDERNEMING

"Als arbeidsmarkt- en HR-deskundige wil Randstad, vanuit een vernieuwende kijk op werk, leider en drijvende kracht zijn achter het bij elkaar brengen van mensen en organisaties en daaraan gerelateerde of ondersteunende HR-diensten leveren."

Onze filosofie luidt : “*de gelijktijdige behartiging van de belangen van alle betrokken partijen* » (stakeholdersmanagement). Hieruit vloeien onze bedrijfswaarden voort: integriteit, ondernemerschap, positivisme, samenwerking en oriëntatie op de ander. Het tewerkstellingsresultaat is belangrijk, maar op zijn minst even belangrijk is de manier waarop het resultaat behaald wordt.

Deze visie, filosofie en waarden vormen het fundament van het diversiteitsbeleid bij Randstad. Een beleid dat principes zoals non-discriminatie en gelijkheid van kansen hoog in het vaandel draagt.

REEDS GEVOERDE ACTIES

Alvorens van start te gaan met diversiteit, is een duidelijke strategie van groot belang: gedragscode, corporate governance, SA 8000-certificaat, social label, jaarlijks Maatschappelijk Verslag, een goed uitgewerkt evolutiesysteem en opleidingsbeleid, enz.

Maar diversiteit is bovenal een dagdagelijkse praktijk. In 2004 telden we 6.900 45-plussers, 14.000 personen aan het werk van 149 verschillende nationaliteiten, of 45% vrouwen die we voor onze groep in België tewerkstelden.



Bovendien werd Randstad als een van de goede praktijken geciteerd in de publicatie van de Europese Commissie 'goede praktijken - diversiteit op de werkvloer' in september 2005.

Tenslotte is er ook de gespecialiseerde afdeling Randstad Diversity, die dit jaar zijn 10-jarig bestaan viert. In 2005 realiseerde deze afdeling 42 op-maat projecten, waardoor 1.200 'oorspronkelijk kansarme' personen (kansengroepen) konden tewerkgesteld worden.

Deze initiatieven worden steeds samen met bedrijven, de publieke sector en NGO's en vzw's (Job & Co, Brailleliga, Vitamine W, enz.) op poten gezet, en spelen een belangrijke rol in de sensibilisering en innovatie op de arbeidsmarkt.

SPOREN VOOR EEN GESLAAGDE ACTIE *

We menen dat 3 sleutelfactoren onmisbaar zijn voor een succesvol diversiteitsbeleid: een vrijwillige aanpak, een transparante methodologie voor samenwerking en een bewezen toegevoegde waarde voor alle betrokken partijen.

Een vrijwillige aanpak, want iedereen moet overtuigd zijn, en niet verplicht. Hierin ligt tevens het verschil tussen een positieve actie en positieve discriminatie.

Transparantie, want « we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen ». Dit brengt langetermijnacties met zich mee, alsook het vertrouwen van de betrokkenen.

En een toegevoegde waarde, want het diversiteitsbeleid moet bijdragen tot het duurzaam ondernemen van het bedrijf, de kwalitatieve integratie van meer medewerkers en de verrijking van collega's. Maar diversiteit draagt ook bij tot de optimalisatie van de rol van de organisaties en de politieke en sociale partners.

Op deze manier maken de belemmeringen voor diversiteit (zoals vooronderstellingen, vooroordelen of misverstanden), plaats voor innovatie, concrete en bovenal succesvolle acties!

* Aanbevelingen en te vermijden valstrikken

Onderwerp **Fiche “Diversiteit in uw onderneming”**

Naam van de onderneming: TNT EXPRESS WORLDWIDE (Euro Hub) S.A.

Naam van de contactpersoon (Directeur HR): Jean-Philippe LÉONARD

Adresgegevens van de onderneming: rue de l’Aéroport 90
4460 Grâce-Hollogne

VISIE VAN DE ONDERNEMING

Aan eerbied voor eenieders waarden en geloof kan slechts worden gedacht als men respect opbrengt voor de ander.

Kerncijfers: 1200 personen, 60 verschillende nationaliteiten, 70% arbeiders.

FICHE

REEDS GEVOERDE ACTIES

- Interne opleidingen in human management, talen (Frans & Engels) en in logistiek (douane).
- Onmiddellijke beheersing van de conflicten van racistische aard, met eventuele hulp van buitenaf.
- Proactief beheer van bepaalde evenementen (Ramadan, kantinemenu, Feest van het schaap,..) met een streven naar wederzijds respect.
- Permanent luisteren en bijsturen met de hiërarchie.

SPOREN VOOR EEN GESLAAGDE ACTIE *

- Het gaat niet om een kortetermijnbeleid.
- Het beleid moet goed in overeenstemming zijn met de doelstellingen van de vennootschap om het voortbestaan te waarborgen.
- Het gaat om veranderingen in gedrag/cultuur, die bijgevolg van nature traag verlopen.
- Men moet zich steeds baseren op respect en tolerantie tegenover iedereen.
- Men mag niet in excessen vervallen – het moet een discreet beleid zijn.
- Dit beleid moet worden geïntegreerd in het HR-beleid van de onderneming.

* Aanbevelingen en te vermijden valstrikken

Algemeen Bestuur
T + 32 2 515 08 00
F + 32 2 515 09 25
ag@vbo-feb.be

VBO vzw
Ravensteinstraat 4
B - 1000 Brussel
T + 32 2 515 08 11
F + 32 2 515 09 99
info@vbo-feb.be
www.vbo.be
Lid Unice

Onderwerp **Fiche “Diversiteit in uw onderneming”**

Naam van de onderneming: VOLVO CARS GENT

Naam van de contactpersoon (Directeur HR): SMET DIRK

Adresgegevens van de onderneming: J.F. Kennedylaan 25 – 9000 Gent

VISIE VAN DE ONDERNEMING

FICHE

We zien diversiteit niet als een doel, maar als een instrument, een toegevoegde waarde, een bekwaamheid om de meest competente mensen aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden, zonder enige vorm van discriminatie.

Samenleving & integratie: door ons te inspireren op de diversiteit van de samenleving in ons personeelsbeleid.

Respect voor de samenleving veronderstelt ook dat niemand als kandidaat-personeelslid geweerd wordt op basis van factoren die professioneel niet terzake doen. Voorbeelden: geslacht, huidskleur, etnische afkomst, levensbeschouwing, politieke overtuiging, seksuele geaardheid. Integendeel, in een divers samengestelde groep leven meer creatieve krachten dan waar iedereen van dezelfde “soort” is.

REEDS GEVOERDE ACTIES

- Opstellen van het VCG diversiteitplan op korte, middellange en lange termijn.
- Samenwerking met de KUL voor het verder uitwerken van dit diversiteitplan.
- Aanpassing van de beleidsnota + informatie aan het ganse bedrijf via info-sessies, artikels in weekberichten, VolvoContact, Management Info, intranet enz.
- Oprichting van het VCG diversiteitnetwerk waarin alle afdelingen opgenomen zijn, alsook de vakbonden.
- Diversiteit website.
- Volgen van verschillende cursussen rond diversiteitbeheer.



- Deelname aan diversiteitprojecten van externe organisaties:
 - o Cursus diversiteitmanagement aan de Karel de Grote hogeschool, Antwerpen.
 - o DIVERSYNERGIE: Flora, Brussel.
 - o Verschillende congressen.
- Afvaardiging aan het TRIVISIE-congres Antwerpen, Vlaams parlement: debat “Diversiteit op de arbeidsmarkt”.
- Samenstelling van het VCG diversiteitshandboek, inclusief veel gestelde vragen en de antwoorden hierop.
- Diversiteit introductiepakket voor nieuwe werknemers.
- Meten, op kwartaalbasis, van het VCG diversiteitprofiel.
- In de praktijk toepassen van het VCG diversiteitbeleid bij het aanwerven van nieuwe personeelsleden:
 - o Het grote uitbreidingsprogramma had 1.400 aanwervingen tot resultaat. De toeleveranciers rekruteren nog eens 600 mensen.
 - o Voor de aanwervingen werd nauw samengewerkt met de VDAB. Circa 12.000 kandidaten werden getest om alle vacatures te kunnen invullen.
 - o Gemiddeld slaagde 40 procent van die sollicitanten in de tests. Bij de allochtonen kreeg 30 procent een gunstige evaluatie.
 - o 15% van de nieuwe werknemers zijn vrouwen. Vroeger was dit nog geen 3%.
 - o 7% heeft een niet-Belgische nationaliteit.
- Gast sprekers op kadermeetings, zoals bv prof. Maddy Jansen van de KUL.
- Samenstellen workshop rond diversiteit.
- Afstemming van het VCG diversiteitbeleid binnen VCM.

SPOREN VOOR EEN GESLAAGDE ACTIE *
--

- Het diversiteitbeleid moet volledig gedragen zijn door de directie en het management.
- Het diversiteitbeleid volledig integreren in bestaande structuren, niet als iets afzonderlijk, iets extra beschouwen.



- Goede communicatie met alle werknemers en openstaan voor meningen en zienswijzen van anderen.
- Voordelen van diversiteit door praktische voorbeelden extra in de verf zetten.
- Uitvoeren van wat je hebt verklaard te zullen doen.
- Niet het warm water proberen uit te vinden. Gebruik maken van opgedane ervaringen in andere bedrijven en organisaties.
- Geen positieve discriminatie. Positieve discriminatie lijkt een paar problemen op te lossen, maar creëert in werkelijkheid veel andere, grotere en nieuwe problemen.

* Aanbevelingen en te vermijden valstrikken