



Diversiteitplan

Diversiteitplan is een soepel toepasbaar instrument voor het ontwikkelen en voeren van een diversiteitbeleid in een bedrijf of organisatie, waarin alle nodige initiatieven /acties binnen het HR- en organisatiebeleid genomen kunnen worden met het oog op de bevordering van de in- en doorstroom, opleiding en retentie van kansengroepen en dit via een geïntegreerde maatwerkaanpak. Op deze manier wordt ook constructief gewerkt aan welzijn op het werk. Prioritaire doelgroepen van de maatregel zijn allochtonen, ervaren werknemers (50+) en personen met een arbeidshandicap.

Subgroepen vrouwen, ex-gedetineerden, armen (nieuwe armen bijv. eenoudergezinnen), 25j gekoppeld aan laaggeschooldheid, Holibi's, HIV, analfabeten en anders sprekenden.



Greep uit het aanbod van mogelijke acties via een diversiteitplan:



Audit

- Kwaliteit van de arbeid: personeelstevredenheid, stress
- Veiligheid, ergonomie... met als doel kleine aanpassingen op de werkvloer te ontwikkelen van info op maat van de medewerkers
- Werving en selectie doorlichten
- Afstemming arbeid en gezin
- Verticale en horizontale mobiliteit (doorstroom, jobrotatie, promotie,...)
- Verloop, absentisme

Werving en selectie

- Uitbereiding wervingskanalen
- Oplossingen knelpuntberoepen
- Actieve wervingsacties naar (een)kansengroep(en): voor de continuïteit van de onderneming kan bijv. een verjonging van het personeelsbestand noodzakelijk zijn of kan de aanwerving van een oudere werknemer rust brengen in een afdeling

Onthaal

- Onthaalbrochure
- Onthaalbeleid
- Peter/meter

Personeelsbeleid / Hrm

- Uitwerken visie of mission statement waaruit blijkt dat diversiteit door de onderneming wordt gedragen.
- Functieomschrijvingen functievereisten, functieprofielen uitwerken of herbekijken.
- Uittekenen van een opleidingsbeleid, met aandacht voor alle medewerkers.
- Competentiemanagement
- Functioneringsgesprekken
- Aandacht voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid: loopbaanbeleid introduceren, opleidingsplannen uitwerken, functiedifferentiatie invoeren,...

- Oprichten denktank om rond bepaalde HR-thema's na te denken en aanbevelingen te doen.

Opleiding

- Concrete opleidingen aanpassen aan de mensen op de werkvloer
- Gebrek aan gemotiveerde mensen? Oplossingen om mensen meer polyvalent te maken dus meer kansen te bieden
- Training leiding geven
- Interculturele communicatie
- Weerbaarheidstraining voor kansengroepen
- Bepaalde op maat gemaakte technische opleidingen met het oog op het verhogen van de inzetbaarheid, doorstroom of behoud van job
- Train de trainer
- Training in het kader van peter en meter
- NL op de werkvloer/andere taal
- Ergonomie
- Klantvriendelijkheid
- Teambuilding

Veiligheid

- Risicoanalyse van bepaalde werkposten
- Werken rond ergonomie om uitstroom te voorkomen
- Procedures bij arbeidsongeval
- Visualisering van het veiligheidsbeleid
- EHBO-training op maat

Non-discriminatie

- Opnemen van een non-discriminatie clausule en/of een clausule betreffende het voorkomen van ongewenst seksueel gedrag in het arbeidsreglement met daaraan gekoppeld een klachtenprocedure
- Aanduiden en opleiden van een vertrouwenspersoon
- Opstellen van een gedragscode met betrekking tot het omgaan met een divers personeelsbestand en een divers klantenbestand
- Sensibilisering op de werkvloer via affiches, workshops, ronde tafels,...met betrekking tot de non-discriminatie clausule, pesten op het werk, ongewenst seksueel gedrag,...

Uw voordeel

Instap diversiteitplannen: subsidie van maximum ½ van de kosten met een plafond van 2.500€

Diversiteitplannen: subsidie van maximum 2/3 van de kosten met een plafond van 10.000€

Cluster diversiteitplannen (minstens 4 bedrijven/entiteiten samen): subsidie van maximum 2/3 van de kosten met een maximum van 3000€ per organisatie

Groei diversiteitplannen: subsidie van maximum ½ van de kosten van het plan, met een plafond van 2.500€

Welke werkgevers

Ondernemingen en organisaties in de profit- of socialprofitsector
Lokaal bestuur (incl. OCMW) (niet beide voor dezelfde gesubsidieerde variant van het diversiteitplan)
Gevestigd in het Vlaams Gewest of Brussels hoofdstedelijk Gewest

Vereisten

Engagement om ook na de subsidieperiode het diversiteitplan in uw organisatie voort te zetten
Voorleggen plan aan SERR van uw regio
Voorzien van cofinanciering van de kosten
Loonkost en werkingsmiddelen ter uitvoering van het plan komen in aanmerking voor financiering
Nog niet eerder een subsidie ontvangen voor positieve actieplan evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, een diversiteitplan, een TRIVISI-leerproject of een Zilverpasplan