



Doorstroom:

Competentie en functiebeschrijving:

Wat moet een werknemer kunnen om een bepaalde functie uit te oefenen? Welke training moet hij krijgen om door te groeien naar een nieuwe functie?

Opleiding:

Nederlands op de werkvloer:

Gebrek aan kennis van het Nederlands kan een struikelblok zijn voor sollicitanten en bron van ergernis voor de vaste werknemers. Nederlands op de werkvloer kan een hoop communicatieproblemen helpen oplossen.

Interculturele communicatie:

Een plotse instroom van niet-Belgen kan eveneens voor communicatiestoornissen zorgen. Via interculturele communicatie kan hieraan gewerkt worden. Werken aan vooroordelen, gelijkennissen en verschillen is werken aan diversiteit!

Ook andere opleidingen in het kader van een aangepast diversiteitsbeleid zijn mogelijk.



WIL JE MEE WERKEN AAN EEN DIVERSITEITBELEID IN JE ONDERNEMING:

Contacteer je diversiteitconsulent in je regio:

Verbonden Antwerpen en Kempen
katleen.parijs@acv-csc.be 03/222 71 55
joke.laenen@acv-csc.be 03/222 71 59

Verbonden Mechelen-Rupel en Leuven
saloua.belahrir@acv-csc.be 015/28 86 07

Verbond Brussel-Halle-Vilvoorde
stefaan.peirsman@acv-csc.be 02/508 88 52

Verbonden Waas en Dender en Aalst-Oudenaarde
emmanuel.wieme@acv-csc.be 052/25 95 82

Verbond Gent-Eeklo
dries.delissen-jacobs@acv-csc.be 09/265 42 78

Verbonden Oostende-Westhoek en Brugge
marieke.vanbeselaere@acv-csc.be 059/55 25 65

Verbond Limburg
joeri.saenen@acv-csc.be 011/30 61 66

Centrale LBC-NVK
chadia.bendada@acv-csc.be 03/220 87 11

Verbonden Zuid-West-Vlaanderen en Midden-West-Vlaanderen
geert.lein@acv-csc.be 056/23 55 07

COORDINATIE:
johan.stassen@acv-csc.be 02/246 32 29

V.U.: Chris Venstermans, Heachtsesteenweg 579, 1031 Brussel



Voluit voor solidariteit! Diversiteit!





DIVERSITEITSCONSULENTEN VAN HET ACV

Wat doen ze?

Diversiteitsconsulenten werken samen met militanten en propagandisten aan de uitbouw van een diversiteitsbeleid in bedrijven, lokale besturen, organisaties en in de eigen beweging.

Diversiteit op de werkvloer:

Bedrijven krijgen via diversiteitsplannen subsidies om diversiteit op de werkvloer te stimuleren. Omdat deze plannen ook invloed hebben op de werknemers is het belangrijk dat ook zij betrokken worden. De diversiteitsconsulent ondersteunt militanten en propagandisten bij vragen en problemen die bij zo'n plan of in het werken aan diversiteit rijzen. Zo wordt er een goede ondersteuning verzekerd.

Diversiteitsconsulenten begeleiden ook militanten die actief willen werken aan diversiteit op de werkvloer.

Aanspreekpunt inzake diversiteit:

De diversiteitsconsulent werkt samen met andere externe organisaties aan een regionaal draagvlak voor diversiteit.

Vorming en productontwikkeling:

De diversiteitsconsulent heeft ervaring in het uitwerken en geven van vormingen over diversiteit, zowel naar militanten als propagandisten.



DIVERSITEIT VOOR WIE? KANSENGROEPEN, WIE ZIJN ZE?

Oudere werknemers (+50):

Vijftigplussers zijn vaak de eersten die bij herstructureringen moeten afvloeien. Toch heeft deze groep heel wat in petto, ervaring bijvoorbeeld. Maatregelen om die ervaring in te zetten, kunnen onderwerp zijn van een diversiteitsbeleid.

Allochtonen:

Twee op drie allochtonen zijn werkloos, een groeiend maatschappelijk probleem. Extra maatregelen naar tewerkstelling en integratie op de arbeidsmarkt dringen zich op.

Arbeidsgehandicapten:

Mensen met een mentale, lichamelijke, zintuiglijke of psychische handicap; mensen die BUSO hebben gevolgd of als 'beperkt bemiddelbaar' bekend staan bij de VDAB; geen onbelangrijke groep die via de nodige aanpassingen en eventuele subsidies zinvol aan de slag kan.

Laaggeschoolden:

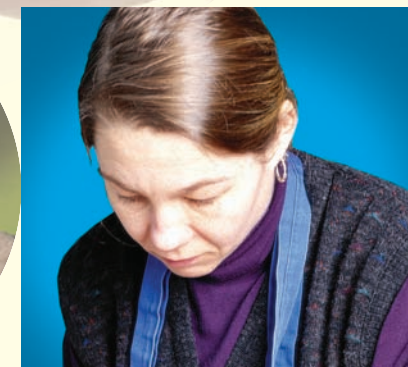
Laaggeschoolden dreigen in een vicieuze cirkel van werkloosheid te verzeilen. Onder meer via ondersteuning en een aangepast beleid krijgen ook zij meer slaagkansen op de werkvloer.

Vrouwen:

Vrouwen blijken nog steeds ondervertegenwoordigd in (midden)kaders. Vrouwelijke loodgieters of metsers vind je ook niet vaak. Mannen moeten vaak nog wennen aan vrouwen op de werkvloer.

Daarnaast zijn er nog andere groepen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt o.a. jongeren, kansarmen, ex-gedetineerden, verlaafden,

...



DIVERSITEITSBELEID = GOED PERSONEELSBELEID = EEN MEERWAARDE VOOR IEDEREEN

DIVERSITEITSACTIES OP DE WERKVLOER

Aanwerving:

Hoe worden vacatures opgesteld? Bereiken ze de doelgroep? Hoe wordt er geselecteerd? Zijn de selectieprocedures 'cultuur' vrij?

Instroom:

Onthaalbeleid:

Hoe wordt het onthaal georganiseerd? Is er een onthaalbrochure? Ook gericht naar kansengroepen?

Peter en meter:

Wordt er opleiding op de werkvloer voorzien voor nieuwe medewerkers door collega's? Wie komt in aanmerking als peter of meter van de nieuwkomers? Krijgen de begeleiders een training?