
Samendivers: Vlaams Welzijnsverbond ondersteunt uitbouw inclusief medewerkersbeleid.

“Door het enorme personeelstekort in heel wat sectoren staan welzijnsgerichte ondernemers voor zeer grote uitdagingen. Richten ze zich in hun zoektocht naar medewerkers enkel op de ideale kandidaat of is er bereidwilligheid om te investeren in een nieuwe collega? Wie daartoe bereid is, ziet zijn lijst met potentiële kandidaten groeien.”

Gesprek met Linda Beirens, stafmedewerker projectwerking en beleidsondersteuning, over Samendivers, een nieuw initiatief van het Vlaams Welzijnsverbond. Samendivers wil organisaties ondersteunen in het uitbouwen van een divers medewerkersbeleid.

□

“Samendivers is een project dat volledig past binnen de visie van het Vlaams Welzijnsverbond rond inclusief ondernemen. We weten al langer dat diverse organisaties sterker staan en sneller kunnen inspelen op verandering. Toch blijkt uit onze medewerkerskengetallen dat diversiteit nog lang geen vanzelfsprekendheid is. Er zijn natuurlijk onderlinge verschillen, maar gemiddeld gesproken scoren onze sectoren op dat vlak nog steeds niet goed. En dan heb ik het niet alleen over collega’s met een migratie-achtergrond, het gaat ook over medewerkers met een beperking en zelfs over de verhouding man-vrouw. Welzijn is nog steeds een bijzonder witte en ook vrouwelijke sector. Toch komen onze medewerkers in contact met een heel divers publiek, organisaties staan sterker als je die diversiteit ook aantreft in het medewerkersbestand. We merken ook dat er weinig evolutie zit in die cijfers. Dit project past binnen een breder traject van het Vlaams Welzijnsverbond om te streven naar meer diversiteit op de werkvloer.”

Vanwaar de naam Samendivers?

“Het gaat in de eerste plaats om diversiteit natuurlijk. Samen refereert dan weer aan verbondenheid, het creëren van verbinding tussen mensen op de werkvloer. Onrechtstreeks verwijst Samendivers ook naar onze oude slogan: samen werken aan welzijn. En dat is toch waar het Vlaams Welzijnsverbond nog steeds voor staat.”

Het gebrek aan diversiteit op de werkvloer is niet nieuw.

Waarom zou dit project daar iets aan kunnen veranderen?

“We zijn als Vlaams Welzijnsverbond al langer een groot pleitbezorger van meer diversiteit op de werkvloer. Door het enorme personeelstekort in heel wat sectoren staan welzijnsgerichte ondernemers voor zeer grote uitdagingen. Richtten ze zich in hun zoektocht naar medewerkers enkel op de ideale kandidaat of is er bereidwilligheid om te investeren in een nieuwe collega? Wie daartoe bereid is, ziet zijn lijst met potentiële kandidaten groeien.”

Hoe pakken organisaties dit dan best aan?

“Organisaties stellen zich best de vraag: is een kandidaat gemotiveerd en matcht hij met onze waarden. Dat wil niet zeggen dat organisaties de lat moeten laten zakken. Als er een zekere basiskennis is, dan kan de jobspecifieke kennis, zoals taal of pedagogische kaders nog aangeleerd worden nadat iemand wordt aangeworven. Soms helpt het ook om barrières op te heffen. Ik ken bijvoorbeeld een voorziening voor volwassenen met een beperking die opmerkte dat logistieke medewerkers vaak afhaakten omwille van vervoersproblemen. De oplossing voor dit probleem was geniaal in al haar eenvoud. De collega's kregen niet alleen fietslessen, er staan nu ook fietsen ter beschikken van alle medewerkers. Probleem opgelost.”

Wat is de rol van Samendivers in het creëren van zo'n diverse werkvloer?

“Als koepelorganisatie werven wij natuurlijk niet aan, dat doen onze leden zelf. We kunnen hen wel bijstaan in hoe ze dat het best aanpakken. En dat is ook waar Samendivers om draait. Toch beweegt er al heel wat, en het zijn die goede voorbeelden die we willen delen. Daarbij denk ik bijvoorbeeld aan het verhaal van een personeelsdirecteur uit de jeugdzorg. Zij ontving een cv van een kandidaat die niet onmiddellijk paste binnen het gewenste profiel, onder meer omwille van het gevraagde diploma. Vroeger kwam die kandidatuur sowieso onderaan de stapel terecht, nu ging de personeelsverantwoordelijke toch het gesprek aan. En met succes. Er werd een tussenfunctie gecreëerd, en de nieuwe collega ondersteunt nu de begeleiders. Daardoor kunnen die begeleiders zich nog meer focussen op de essentie van hun werk: het begeleiden van de gebruikers van de voorziening.”

Een pijnpunt bij het creëren van meer diversiteit is vaak discriminatie. Krijg je signalen dat er nog steeds gediscrimineerd wordt op de werkvloer?

“Net als in onze samenleving komt er, jammer genoeg, ook op de werkvloer nog steeds discriminatie voor, zij het vaak onbewust. Als leidinggevende kan je deze signalen negeren of je kan erkennen dat er onbewuste vooroordelen bestaan en het debat met de ganse medewerkersploeg aangaan. Die dialoog is bijzonder waardevol. In een kinderdagverblijf gaf zo'n overleg aanleiding tot het afschaffen van het hoofddoekenverbod. Kort nadat een eerste collega met hoofddoek werd aangeworven, verstelde ze haar verhaal binnen haar gemeenschap. En

al snel volgden enkele nieuwe collega's."

Wanneer is Samendivers een succes voor jou?

"Zoals ik al zei, zijn de cijfers in onze medewerkerskengetallen nog steeds niet goed. Toch merk ik dat heel wat organisaties al grote stappen hebben gezet. Als wij die verhalen mee kunnen helpen verspreiden in organisaties die nog niet zo ver staan en hen zo op pad kunnen helpen dan is ons project geslaagd. We zullen de wereld niet veranderen, maar we kunnen hopelijk wel een steen verleggen in de rivier."

Bron: <https://www.vlaamswelzijnsverbond.be/nieuws/samendivers-vlaams-welzijnsverbond-ondersteunt-uitbouw-inclusief-medewerkersbeleid>