Toolkit om rond diversiteit en inclusie te werken

Hier vind je een overzicht van wat er ‘op de markt’ is aan voorzetten om jouw organisatie op weg te helpen naar meer inclusie. Deze lijst is niet volledig, maar ze biedt alvast vele insteken die jouw organisatie op weg kunnen helpen naar een inclusieve werkvloer. Als je nog twijfelt na het lezen van onderstaande tekst; stap dan gewoon naar een collega-organisatie die al goed bezig is inzake diversiteit. Zij zullen zeker bereid zijn om je advies te geven.

Inhoud van de toolkit:

- Implementatie diversiteitsbeleid
- Tools
- Doelgroep
- Communicatie
- Medewerkersbeleid
- Taal
- Diversiteitscultuur

Implementatie diversiteitsbeleid

Overweeg vooreerst om het thema diversiteit uit te werken binnen **een verbeterproject binnen het interne kwaliteitsbeleid** waarbij een diversiteitswerkgoep vanuit een visietekst naar concrete voorzetten evolueert. Sommige organisaties kiezen hierbij ook voor een (tijdelijke?) **diversiteitsmedewerker**, die gesteund vanuit de diversiteitswerkgroep, dit thema aanstuurt. Waak er in ieder geval over dat deze medewerker en de betreffende werkgroep voldoende gehoord worden, een draagvlak krijgen vanuit het beleid en concrete voorzetten kunnen realiseren op de werkvloer. Niet alleen dient de diversiteitsmedewerker mandaat te krijgen, hij moet zich ook gesteund weten door de directie. De directie dient regelmatig het signaal te geven aan de medewerkers dat diversiteit een belangrijk thema is. Wanneer meerdere organisaties het thema ‘diversiteit’ heel concreet -soms met vallen en opstaan-willen opnemen, kunnen ze bij elkaar inspiratie vinden en kan een intervisiegroep kruisbestuiving realiseren.

Er zijn best al wat **organisaties die in deze materie zeer beslagen zijn** zoals vzw De Touter en de OTA’s (ondersteuningsteam allochtonen) en die elk op zich bereid zijn om andere organisaties in dit traject te begeleiden en vormingen op maat aan te bieden (zie bv. het werkboek ‘Kleurrijke maatzorg, een plan van aanpak’ van vzw De Touter). De OTA’s en De Touter kunnen het thema op de werkvloer bespreekbaar maken en vandaaruit op weg helpen naar visie en actie.

Tools

Ook **HRwijs** biedt meerdere concrete instrumenten aan. We bespreken hieronder enkele thema’s die je terug kan vinden op http://www.hrwijs.be/search/node/diversiteit. Wat biedt HRwijs concreet?

- De **checklist diversiteit** is een tool die je helpt om een breed zicht te krijgen op de thema’s die zinvol tot noodzakelijk zijn om je diversiteitsbeleid in je

werking te verankeren: Zijn je vacatures in toegankelijke taal geschreven? Kunnen medewerkers af en toe lang genoeg op vakantie om hun thuisland te bezoeken? Wordt er bij selecties rekening gehouden met de complementariteit in een team, ...?
- Wil je in je organisatie ook kansen bieden aan **vluchtelingen**, dan kan de volgende **brochure** voorzetten bieden; http://hrwijs.be/tool/stel-vluchtelingen-aan-het-werk-met-handige-brochure

Doelgroep

Materiaal rond cultuursensitieve zorg van VIVO:

- www.pigmentzorg.be, website met heel wat info over cultuursensitieve zorg, voornamelijk gericht naar hulpverleners. Deze site zal in de loop van dit jaar herwerkt worden.
- Boek Bouwstenen voor een cultuursensitieve zorg- en welzijnsorganisatie: gericht naar beleid van organisaties die willen werken aan cultuursensitieve zorg https://www.politeia.be/nl/publicaties/20940-bouwstenen+voor+een+cultuursensitieve+zorg+en+welzijnsorganisatie
- Reflectietool Bouwen aan cultuursensitieve zorg: ook gericht naar beleid en bouwt verder op het boek, maar dan iets praktischer en minder theoretisch kader: https://www.vivosocialprofit.org/media/docs/publicaties/VIVO_Tool_CSZ.pdf
- Leer- en coachingstrajecten over het opstarten van een beleid rond cultuursensitieve zorg in organisaties: deze worden allicht weer gestart in september (communicatie volgt in het voorjaar). Dit is onder begeleiding van het Agentschap Integratie en Inburgering, maar wordt georganiseerd door VIVO.
- E-learning www.Ziedet.be ivm een cultuursensitieve basishouding, gericht naar (toekomstige) hulpverleners en hun opleiders.

Project toegankelijkheid van CAR voor kinderen uit gezinnen in kansarmoede: Dit is al een ouder project (2012-2013), maar kan misschien ook wel interessant zijn voor jullie organisaties: https://www.vivosocialprofit.org/toegankelijkheid-kansarmen

Communicatie

In een ‘diverse’ organisatie kunnen zich communicatieproblemen voordoen binnen vijf gebieden (taal, ordening, personen, organisatie en inzet), aldus auteur Edwin Hoffman. Deze problemen zijn gebaseerd op cultuurverschillen en misverstanden. **Het TOPOI-model** omvat een praktisch analyse- en interventiekader om deze cultuurverschillen en misverstanden in de gespreksvoering op te sporen en aan te pakken. Hiervoor verwijzen we naar het boek ‘interculturele gespreksvoering, theorie en praktijk van het TOPOI-model’ van Edwin Hoffman.

De **studio Sesam** zet eveneens in op **diversiteitscommunicatie e**n dit via vormingen. Tijdens de deze opleidingen leer je vaardigheden en technieken om met een actief diversiteitsbeleid en communicatie, doelgroepen te verbinden in plaats van te verdelen en zich beter te positioneren in de superdiverse samenleving https://theo.kuleuven.be/nl/nieuws-theologen/relevantjaninterviewanneleen.pdf

Ook op deze link vind je heel wat interessante tips en instrumenten om te communiceren met anderstaligen: http://www.klaretaalrendeert.be/

Er is tenslotte ook nog **het agentschap integratie en Inburgering** (https://www.integratie-inburgering.be) waar organisaties en vooral gemeentes terecht kunnen rond integratie (maak werk van taal, creëer een draagvlak,...) maar ook de cliënt terecht kan in zijn zoektocht naar inburgeringstrajecten, Nederlandse lessen, cursus maatschappelijke oriëntatie,...
Je vindt ook infobij de agentschappen voor Stad Antwerpen (https://www.atlas-antwerpen.be/nl, interessante site van Atlas: https://www.diversiteitspraktijk.be/) en

Gent (https://www.in-gent.be/) toevoegen.

Medewerkersbeleid

De website **'iedertalenttelt.be'** is een kruispunt waar mensen met een multiculturele achtergrond info aangereikt krijgen om de stap te zetten naar de social-profit (bv. via de social-profit salons), maar ook werkgevers krijgen er o.m. info inzake financiële ondersteuning waarop ze een beroep kunnen doen door bv. werkzoekenden met een migratieachtergrond de kans te geven de sector te leren kennen via werkplekleren.

Meer info over het **project Onbeperkt talent**, dat voortbouwt op Ieder talent telt, maar dan voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking, vind je hier: https://www.vivosocialprofit.org/onbeperkt-talent Zoals gezegd is dit nog in volle ontwikkeling en zullen de ontmoetingsmomenten in het najaar plaatsvinden.

Wanneer je een vacature wilt aanbieden, kan je deze ook **verspreiden via de minder gebruikelijke kanalen** dan het traditionele VDAB-spoor. Zo kan de sociale media (Facebook) van je eigen medewerkers een kanaal zijn om de vacature te verspreiden, maar ook het minderhedenforum biedt linken aan naar specifieke jobplatforms zoals 11.be en Kif Kif. Plaatsen van vacatures op https://kifkif.be ("Kif Kif is een interculturele beweging die strijdt voor gelijkheid en tegen racisme. Kif Kif bouwt mee aan een solidaire, democratische en interculturele samenleving"). Organisaties die diversiteit hoog in het vaandel dragen, plaatsen vacatures op deze site. Dit vergroot de kans op het bereiken van mensen met multiculturele achtergrond. Zie ook de link; https://www.minderhedenforum.be/jobs.

Als je vaststelt dat de kandidaat die zich aandient voor een functie, niet het geschikte profiel heeft, maar niettemin best wat kennis en een goede attitude heeft, kan een tijdelijk **vrijwilligers**- of werkcontract voor beide partijen helderheid bieden. Meer info m.b.t. vrijwilligerswerk: https://vrijwilligerswerk.be

Ook **stages kunnen een belangrijke instroom worden** om mensen met een migratie-achtergrond te laten doorstromen. Dan is het belangrijk dat je ook duidelijk benoemt aan de betreffende hogescholen/universiteiten dat je uitdrukkelijk openstaat voor diversiteit want ook de hogescholen moeten hierop geappelleerd worden. Zonder het uitdrukkelijke signaal naar deze partners, dat je wilt inzetten op diversiteit, wordt het diversiteitsbeleid niet zichtbaar.

Engage4 https://www.engage4.be: 'Skills based volunteering' maakt het aantrekken van vrijwilligers met bepaalde talenten of expertise mogelijk.

We wijzen ook naar mogelijkheden inzake **leren 'on the job'** zoals IBO (individuele beroepsopleiding), IBOT (IBO met taalondersteuning) en GIBO (IBO voor mensen met een beperking). Voor meer info; https://www.vdab.be/ibo.

En wat met sollicitanten die een gelijk(w)aardig diploma hebben maar best wel **schrijffouten** maken? Kan je hier als organisatie afspraken rond maken waardoor je enerzijds nieuwe talenten in huis haalt en anderzijds iemand bereid vindt om de sporadische externe verslagen na te lezen? Soms moeten we vooral de voordelen durven zien en niet enkel de hindernissen.

Mohamed Ouaamari heeft het in zijn boek '**Groetjes uit Vlaanderen'** treffend over de meerdere lagen van zijn 'lasagne-identiteit'. In het artikel 'Niemand past in het beeld van een instellingskind' wordt naar dit boek verwezen. Er wordt in dit artikel een pleidooi gehouden om te focussen op de hele mens. Niet op die ene laag van het leven die iemand soms bewust, soms toevallig meedraagt. Iets waar we ons van bewust moeten zijn ook in het bejegenen van de medewerkers op de werkvloer.

Campagne Kies RAAK van de vormingsfondsen ivm diversiteit: https://www.vivosocialprofit.org/kies-raak : Een 'diversiteit à la carte'-menu waar organisaties uit kunnen kiezen.

Taal

Is je **taalgebruik** toegankelijk en je functieomschrijving duidelijk? De **checklist** toegankelijke vacatures helpt je op weg; http://www.hrwijs.be/tool/checklist-leesbare-vacatures

Wat gedaan bij vermoede taalproblemen bij anderstalige medewerkers? De **taalbrochure** van HRwijs biedt interessante voorzetten voor organisaties die vrezen dat taalproblemen belangrijke struikelblokken kunnen zijn. Deze tool verwijst o.m. naar good-practices zoals het dubbele woordenboek in ziekenhuizen, de inzet van een buddy, taalcoaching voor nieuwe medewerkers, enz... (http://www.hrwijs.be/sites/default/files/ctools/Taalbrochure%20West-Vlaanderen_2016_2.pdf

Nog meer tips nodig rond mogelijke taalproblemen? Zie www.klaretaalrendeert.be

Diversiteitscultuur

De **non-discriminatie code** die VIVO ontwikkelde: https://www.vivosocialprofit.org/non-discriminatiecode-social-profit

Omgaan met diversiteit binnen je team: hoe doe je dat concreet? Het **inclusiekompas** van Marijke Cornelis helpt je hierbij. Het is een navigatie-instrument met 8 sleutels naar verbinding in diversiteit. https://www.diversiteitsacademie.be/

In het artikel “**sociaal werk moet strijden tegen racisme**” roept men de sociaal werkers op om de strijd tegen structureel racisme duurzaam aan te pakken. Tien **actiepunten** worden daarbij naar voor geschoven. Je kan ze lezen in https://sociaal.net/opinie/sociaal-werk-moet-strijden-tegen-racisme/

Bron:
https://www.vlaamswelzijnsverbond.be/intersectoraal/medewerkersbeleid/diversiteit/toolkit-inclusie