

SPRINGPLANK

voor divers talent

STAD GENK OP WEG NAAR
EEN MEER DIVERSE EN
INCLUSIEVE WERKVLOER



COLOFON

Tekst: Dienst Diversiteit en Gelijke Kansen
Vormgeving: Afdeling MarCom, Stad Genk
Fotografie: Stad Genk
V.U.: Wim Dries - Stadsplein 1, 3600 Genk

We bedanken ook alle Springplankers en collega's die meewerkten aan de totstandkoming van deze brochure.



met steun van het Europees Fonds voor Asiel, Migratie en Integratie en de Vlaamse overheid



INHOUD

04 **VOORWOORD**

06 **DIVERSITEIT EN INCLUSIE**

- ↳ Diversiteit op de werkvloer
- ↳ Op weg naar een inclusieve werkvloer

15 **HET PROJECT SPRINGPLANK
VOOR DIVERS TALENT**

- ↳ Werk maken van een divers en inclusieve organisatie: springplank voor divers talent
- ↳ Impact realiseren

VOORWOORD



"Diversity is inviting everybody to the party, while inclusion is people feeling free to dance at that same party. And what's a party where no one dances? Yup, not a lot of fun."

– Porter Braswell

De werkplek van de toekomst is er eentje die divers én inclusief is. Onze samenleving is constant onderhevig aan demografische veranderingen. In Genk liggen de wortels van meer dan de helft van de inwoners buiten België en die diversiteit zal nog toenemen. De vijver waaruit onze potentiële medewerkers komen, volgt deze evolutie. Logisch dat deze diversiteit dan ook ingang vindt in onze organisatie. En dat is volgens ons een meerwaarde, want al deze mensen brengen elk hun talenten en inzichten mee.

We weten dat het als werkgever ook inspanningen vergt. We veranderden de wervingsmethodes om mee te kunnen met de veranderingen in de vijver van mogelijke kandidaten. We innoveerden en experimenteerden. Niet alleen om diversiteit in huis te halen, maar ook om de vertaalslag te maken naar onze organisatiecultuur. Stellen we ons als organisatie voldoende flexibel op om de rijkdom die diversiteit met zich meebrengt ook ten volle tot zijn recht te laten komen? Kan en mag elke medewerker zichzelf zijn op de werkvloer en vanuit deze invalshoek zijn kennis, expertise en vaardigheden inzetten?

Bij stad Genk vinden we alleszins van wel. Sinds de jaren '90 voeren we een divers personeelsbeleid dat vanaf 2015 evolueerde naar een personeelsbeleid vanuit een kader dat gestoeld is op de principes van gelijke kansen en inclusie.

“INZETTEN OP TALENT. DAT IS WAAR ONS PERSONEELSBELEID OM DRAAIT.”

Hoe sta je als werkgever sterk in de arbeidsmarkt van morgen? Over dit vraagstuk buigt stad Genk zich, net als andere lokale besturen en werkgevers binnen de privé-sector. We mikken op duurzame veranderingen, geheel congruent met het internationale en nationale referentiekader van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's). Om de uitdagingen van de toekomst aan te pakken, zijn inspanningen op lokaal niveau nodig. Door werk te maken van een divers en inclusief personeelsbeleid en -bestand, helpen we mee om ongelijkheid te verminderen (SDG 10) en in te zetten op sterke publieke diensten (SDG 16).



ONGELIJKHEID VERMINDEREN

In het eigen personeelsbeleid zijn lokale besturen alert voor mogelijke discriminatie en uitsluiting en passen ze de principes van gelijke behandeling toe; een duidelijk en positief beeld geven van diversiteit.



VREDE, VEILIGHEID EN STERKE PUBLIEKE DIENSTEN

Lokale besturen kiezen voor een divers personeelsbeleid.

We hopen dat deze publicatie jou kan inspireren, of je nu werkgever bent in de publieke sector of werkgever in de private sector.

Hilde De Wilde
algemeen directeur

Anniek Nagels
schepen

Wim Dries
burgemeester

DIVERSITEIT & INCLUSIE

DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER

Tweejaarlijks voert stad Genk een screening uit op haar personeelsbestand. De diversiteit op vlak van drie parameters, etniciteit, gender en leeftijd, wordt gemeten. Wanneer we het dus hebben over de diversiteit op de werkvloer, zijn we voornamelijk 'koppen aan het tellen'. Op die manier krijgen we een beeld van onze personeelssamenstelling, kunnen we evoluties doorheen de tijd binnen het personeelsbestand achterhalen en weten we wat aandachtspunten zijn binnen het stedelijk divers personeelsbeleid.

ETNISCHE DIVERSITEIT

In deze publicatie gebruiken we de term diversiteit vooral binnen de betekenis van etnische diversiteit. Dat betekent niet dat stad Genk geen aandacht heeft voor de overige vormen van diversiteit die je binnen een personeelsbestand kan aantreffen.

Met het project *Springplank voor divers talent*, waar deze publicatie in kadert, lag de focus voornamelijk op het bekomen van meer etnische diversiteit in (bepaalde lagen van) de organisatie. In deze publicatie trekken we deze lijn door en zullen we vooral aandacht hebben voor de etnische diversiteit in ons personeelsbestand.

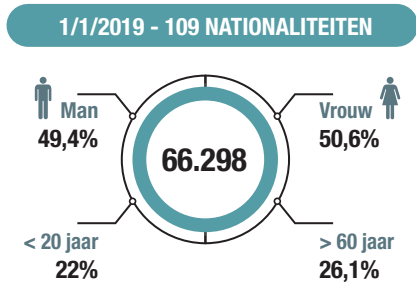
TWEEJAARLIJKSE PERSONEELS-SCREENING

In samenwerking met de *Kruispunt-databank Sociale Zekerheid* worden de personeelscijfers van stad Genk geanonimiseerd. Rijksregisternummers worden losgekoppeld van de overige persoonsgegevens en geanalyseerd.

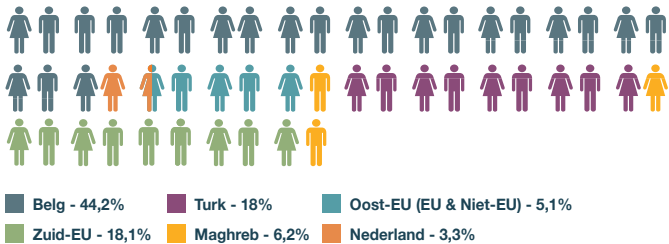
De analyse gebeurt algemeen, op organisatieniveau en ook voor de verschillende sectoren en niveaus. Door op deze manier data over het personeelsbestand te verzamelen, bekomen we een vergelijkbare set cijfers.

Diversiteit is kenmerkend voor de Genkse samenleving. De ontdekking van steenkool in de Genkse bodem ruim een eeuw geleden en een reeks (arbeids)migratiegolven die daarop volgden, hebben de Genkse samenleving gevormd tot wat ze nu is. Eind 2018 heeft 57,1% van de Genkenaren een migratieachtergrond en tellen we 107 verschillende nationaliteiten. Genk is de eerste superdiverse stad van Vlaanderen. De meerderheid van de Genkenaren zijn mensen met een migratieachtergrond. Bovendien is deze groep ondertussen zo divers dat de Genkse samenleving op etnodemografisch vlak op een lappendeken lijkt.

DIVERSITEIT GENKSE BEVOLKING



SUPERDIVERSITEIT: ETNISCHE AFKOMST



DIVERSITEIT PERSONEELSBESTAND STAD GENK

Genk is divers, dat is een feit. Maar hoe divers is het Genkse stadsbestuur, een van de grootste werkgevers in de omgeving? De tweejaarlijkse personeelsscreening toont aan dat het personeelsbestand gekenmerkt wordt door diversiteit.

Zo'n één op drie medewerkers is van niet-Belgische origine.

HERKOMST	PERSONEEL STAD GENK	GENKSE BEVOLKING
BELGISCH	67,2%	42,9%
NIET-BELGISCH	32,6%	57,1%
↳ EU-15	↳ 17,7%	↳ 23,8%
↳ EU-13	↳ 3,5%	↳ 4%
↳ MAGHREB EN TURKIJE	↳ 9%	↳ 24,7%

Tabel: diversiteit naar herkomst (op 31 december 2017)

	2009			2016		
	BEVOLKING	STADS-PERSONEEL	HOOGSTE SALARIS-GROEP	BEVOLKING	STADS-PERSONEEL	HOOGSTE SALARIS-GROEP
ANTWERPEN	37,3	14,6	2,8	49,3	21,1	5,5
GENT	24,8	8,3	2,9	33,6%	14,3	4
AALST	10,6	5,1	1,1	18,7	10,2	1,6
BRUGGE	8,4	3,9	1	13,4	8	2,2
GENK	53,9	27,4	6,3	57,8	32,1	17,1
HASSELT	14,8	9,5	2,5	20,6	10,6	4,5
KORTRIJK	12,9	8,9	1,3	18,5	13,1	1,9
LEUVEN	26	8,2	2,4	33,3	12,6	3,2
MECHELEN	23,9	10,2	3	30,9	15,3	4,2
OOSTENDE	14,8	7,6	1,9	22,7	13,9	4
ROESELARE	6,5	3,6	1,4	14,2	7,1	0,9
SINT-NIKLAAS	16	10,3	2,2	24,8	14,6	2,2
TURNHOUT	19,3	6,5	3	29,2	11,2	3,5
TOTAAL 13 STEDEN	25,2	10,7	2,5	34,2	15,7	4,7
VLAAMS GEWEST	15,1	7	1,9	20,9	10	3,4

Tabel: Diversiteit stadspersoneel naar herkomst: aandeel personen van buitenlandse afkomst (2009 en 2016, in %) - Vergelijking Genk met andere centrumsteden op vlak van diversiteit in het personeelsbestand.

Bron: DWH AM&SB KSZ. bewerking Statistiek Vlaanderen

Ook op basis van de Stadsmonitor (2016) zien we dat stad Genk een erg diverse bevolking alsook een heel diverse groep medewerkers heeft. Van alle centrumsteden heeft Genk het meest divers personeelsbestand.

Wanneer we kijken naar de verdeling van die diversiteit binnen de verschillende lagen van de organisatie, merken we dat de diversiteit afneemt naarmate we stijgen in de organisatie. Het aandeel mensen van Belgische origine is groter naarmate de diplomavereisten stijgen (E-niveau: functie waarvoor geen diploma secundair onderwijs vereist is, A-niveau: functie waarvoor een masterdiploma vereist is):

E-niveau: 43.1%
D-niveau: 71.8%
C-niveau: 70.1%
B-niveau: 77.3%
A-niveau: 95.2%

Met andere woorden, we kunnen het volgende vaststellen:

- ↳ Hoe hoger in de organisatie, hoe lager het aandeel mensen met een migratieachtergrond.
- ↳ Meer dan één op twee Genkenaren is van andere origine. Wanneer we het personeelsbestand spiegelen met onze bevolking, zijn niet alle etniciteiten gelijk vertegenwoordigd. Mensen van Turkse of Marokkaanse origine maken bijvoorbeeld bijna 25% van de bevolking uit. Deze verdeling vinden we niet helemaal terug in ons personeelsbestand (9% van het personeel heeft Turkse of Marokkaanse roots);

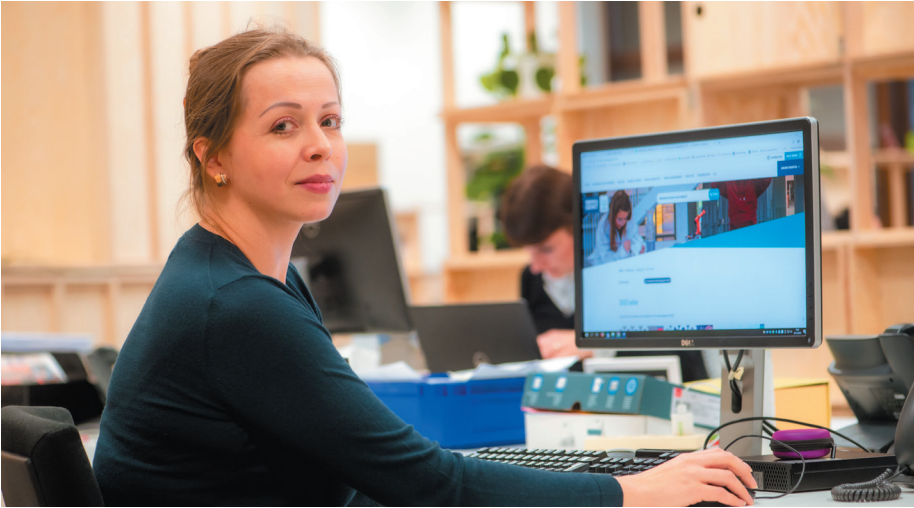
Op basis van deze analyse stelden we onszelf de vraag: zijn we als organisatie dan wel herkenbaar of geloofwaardig?

INITIATIEVEN VOOR EEN DIVERSER PERSONEELSBESTAND

Bijna één op drie personeelsleden bij stad Genk is van niet-Belgische origine. Hoe hoger we stijgen in de organisatie, hoe lager dit aantal. Op masterniveau komt bijvoorbeeld slechts één op 20 medewerkers uit deze doelgroep. Doorheen de jaren heeft stad Genk heel wat inspanningen gedaan om dit aantal op te krikken, voornamelijk door te werken aan mogelijke drempels in de sollicitatieprocedure.

Diversiteit en gelijke kansen gaan vaak samen. Wanneer je als werkgever diversiteit wilt binnenhalen in je organisatie, heb je meestal ook aandacht voor gelijke kansen. Stad Genk heeft doorheen de jaren de drempels die mensen met een migratiegrond ervaren op vlak van werving en selectie geïnventariseerd en geanalyseerd. In het kader van het divers personeelsbeleid en stedelijk gelijke kansenbeleid worden verschillende inspanningen gedaan om drempelverlagend te werken.

- In het verleden viel op dat mensen van andere origine snel uit de wervingsprocedure vielen of dat er vanuit deze groep minder kandidaturen werden ingestuurd. Stad Genk organiseerde in 2017 focusgroepgesprekken met hogeropgeleiden van niet-Belgische origine. Het doel was te weten welke drempels op vlak van kandidatuurstelling en wervingsprocedures worden ervaren.
 - ↳ Bevinding: als werkgever heeft het lokaal bestuur een aantrekkelijk imago. Wel schrikt de duurtijd van de wervingsprocedures af en veronderstelt men dat er streng geëvalueerd wordt. We horen hier geen nieuwe dingen. De doelgroep ervaart niet meer of andere drempels dan sollicitanten van Belgische origine.
- Ingrepen in de onderdelen van een wervingsprocedure: bij de zoektocht naar nieuwe medewerkers bij de dienst Jeugd, werd beslist om het examen anders aan te pakken en laagdrempeliger te organiseren. Sollicitanten konden zich kandidaat stellen via een filmpje, er was een thuisopdracht, de vragen van het schriftelijk examen werden kritisch bekeken, etc.
 - ↳ Jammer genoeg leverden deze inspanningen niet de verhoopte resultaten op. Niet alleen de output na examen bleef uit, ook bij de instroom zagen we weinig diversiteit.
- Nauwe samenwerking met enkele Genkse middelbare scholen in het kader van het stagebeleid. Genkse jongeren maken zo van binnen uit kennis met de organisatie en leren stad Genk kennen als potentiële werkgever. Gezien 68% van de Genkse jongeren van niet-Belgische origine is, is dit een goede manier om onze organisatie als werkgever naar voor te schuiven.
 - ↳ In het schooljaar 2016-2017 was 47.5% van de stagiairs van niet-Belgische origine. In het schooljaar 2017-2018 was dat 57.5 %.
 - ↳ Elke schooljaar neemt stad Genk deel aan de *YOUCA Action day*, een dag waarop jongeren gaan werken en het loon van die dag afstaan aan een jongerenproject in de wereld. In 2019 bijvoorbeeld ontving stad Genk 40 jongeren. 56% van hen was van andere origine. Zo leren deze jongeren onze organisatie als mogelijk toekomstige werkgever kennen en omgekeerd, komen stadsmedewerkers in contact met een jonge doelgroep.
- Organisatie van Jobinfomomenten om mogelijke kandidaten voor een functie een kijk te geven in de werking van de dienst, de inhoud van de job en informatie te geven over de selectieprocedure.
 - ↳ Sinds 2016 werden een 20-tal infomomenten georganiseerd. Opvallend is dat ook tijdens deze momenten weinig diversiteit in de deelnemersgroep te bekenen is. De deelnemers vinden deze momenten wel erg nuttig om de toekomstige werkplek te leren kennen en een idee te krijgen van de selectieprocedure.



▲ Maria, deelnemer aan het traject voor hogeropgeleide anderstaligen (dienst MarCom).



▲ Springplankers Suzana (links) en Wiam (rechts) met Caroline, leidinggevende dienst Kinderopvang (midden).

OP WEG NAAR EEN INCLUSIEVE WERKVLOER

De diversiteit van een organisatie geeft een idee over de cijfers, de samenstelling van het personeelsbestand. Minstens even belangrijk is echter de manier waarop je als organisatie met deze diversiteit omgaat, ze onthaalt en welkom heet. Stad Genk heeft doorheen de jaren inspanningen gedaan om te evolueren naar een meer inclusieve organisatiecultuur. Hierna beschrijven we het proces en de stappen die de stad tot nu doorlopen heeft.

WHAT'S IN A NAME?

In 2009 besliste stad Genk om komaf te maken met de woorden 'allochtoon' en 'autochtoon'. Het interne taalbeleid moet ervoor zorgen dat de stedelijke communicatie inclusie ademt. Woorden die mensen in vakjes steken, passen hier niet in. Liever spreken we over 'Genkenaren', tenzij het echt nodig is om de etnische achtergrond van burgers te benoemen. Dan spreken we bijvoorbeeld over 'Genkenaren van niet-Belgische origine' of 'Genkenaar van Italiaanse afkomst'. Ook over het benoemen van het hebben van een beperking, de leeftijd of gender zijn er afspraken.

HET ZIT'EM IN DE DETAILS!

Want door **kleine inspanningen** te doen in de communicatie, heb je als organisatie ook **grootse effecten** in de manier waarop je mensen bejegt.

Andere woorden gebruiken, zaken anders benoemen, dragen bij tot een inclusieve werksfeer.

DE (INCLUSIEF) NEUTRALE OVERHEID

Binnen het hele verhaal van diversiteit en inclusie, kan neutraliteit een bijzondere uitdaging vormen. Vaak wordt gesteld dat medewerkers, een organisatie of dienstverlening neutraal dienen te zijn. Maar wat die neutraliteit betekent, daarover bestaan verschillende meningen.

Stad Genk legde in een interne nota vast dat: "de multiculturele visie op de seculiere samenleving, die argumenteert dat het uitgommen van levensbeschouwelijke en culturele verschillen niet wenselijk is, stelt dat het overheidspersoneel best ook een afspiegeling is van de diversiteit in de samenleving en dat het dragen van levensbeschouwelijke tekens de neutrale dienstverlening niet in de weg staat".

Onze organisatie vertrekt vanuit het idee dat alle medewerkers een eigen referentiekader hebben, dat niet moet verdwijnen wanneer ze hun rol als stadsmedewerker opnemen. Hetzelfde geldt ook voor alle Genkenaren die participeren aan de stad en het stedelijk aanbod vanuit hun eigen referentiekader. We kiezen er eerder voor om ons ervan bewust te zijn en er aandacht voor te hebben in onze dagelijkse werking, zoals bijvoorbeeld in onze communicatie.

Diversiteit zichtbaar en inclusief voorstellen, dat stelt stad Genk voorop en zo maken we als lokaal bestuur én als werkgever duidelijk dat iedereen als medewerker welkom is. Dat is trouwens ook een leidraad in onze communicatiekanalen. Onze media wordt zo vormgegeven en ingevuld dat ze een boodschap van diversiteit en inclusiviteit uitdragen.

↳ In 2012 bevroeg stad Genk zo'n 400 Genkenaren over de stedelijke communicatiekanalen. Een van de topics in deze bevraging was de herkenbaarheid van onze communicatie(beelden). Sindsdien wordt het stadsmagazine met bijzondere aandacht voor inclusiviteit en diversiteit samengesteld en krijgen de bijdragen een diversiteitsinstek.



Het imago dat stad Genk wil ademen, is dat van een inclusieve gelijkemanswerkgever. Die lijn wordt doorgetrokken

naar de selectieprocedures. Zo worden standaard de jury's divers samengesteld op vlak van leeftijd, gender en etniciteit. Bij elke nieuwe aanwerving wordt aan de juryvoorzitter aangeraden om zijn of haar jury evenwichtig samen te stellen op vlak van gender, leeftijd en etniciteit. Juryvoorzitters kunnen hiervoor een beroep doen op het netwerk van een aantal stedelijke diensten.

↳ Wat initieel begonnen was als een experiment, is nu een 'richtlijn' bij de selectieprocedures. Bij elke jury-samenstelling is er aandacht voor diversiteit. Dat maakt dat de selectie evenwichtiger kan gebeuren, dat andere zaken bevroegd worden en er tijdens de selectie ook aandacht is voor mogelijke drempels. Sollicitanten vinden dit positief en het draagt bij aan ons imago van gelijke kansenwerkgever.

VISIE EN IMAGO UITDRAGEN IN SELECTIEPROEVEN

Bij sommige, algemene selectieproeven worden vragen opgenomen die betrekking hebben op de diversiteit onder de Genkse bevolking.

Bijvoorbeeld: 'Hoe ga je om met diversiteit aan jouw balie?' (vraag in de selectieprocedure voor algemeen bediende), 'waarom hangt stad Genk de regenboogvlag uit?' of 'van alle Genkenaren van niet-Belgische origine, zijn de mensen van origine het meest vertegenwoordigd (keuze uit: Turks, Nederlands, Italiaans, Marokkaans)'.



▲ Maria, deelnemer aan het traject voor hogeropgeleide anderstaligen.

HET PROJECT SPRINGPLANK

WERK MAKEN VAN EEN DIVERSE EN INCLUSIEVE ORGANISATIE: SPRINGPLANK VOOR DIVERS TALENT

Verschillende jaren probeerde stad Genk via allerlei inspanningen en experimenten de instroom van diversiteit te verhogen en in het bijzonder, werk te maken van meer diversiteit op de hogere niveaus in de organisatie. Acties zoals eerder beschreven, zorgden niet helemaal voor de gewenste resultaten. Toch bleven we niet bij de pakken zitten. In 2018 werd het concept '*Springplank voor divers talent*' uitgewerkt.

We baseerden ons daarbij op volgende principes:

- ↳ Stad Genk wil een afspiegeling zijn van de Genkse bevolking.
- ↳ Stad Genk draagt gelijke kansen uit in de organisatie.
- ↳ Op vlak van gelijke kansen kan stad Genk een voorbeeld- en voortrekkersrol opnemen.

In samenwerking met het AMIF-fonds in het kader van het Integratiepact werd het project Springplank voor divers talent uitgerold. Dit project omvatte **twee trajecten**:

- ↳ voor hogeropgeleiden van andere origine
- ↳ voor hogeropgeleide anderstaligen

De twee trajecten hadden gelijkaardige doelstellingen, namelijk het verhogen van de diversiteit binnen de organisatie en het bieden van kansen aan bepaalde groepen.

TRAJECT VOOR HOGEROPGELEIDEN VAN ANDERE ORIGINE

De afgelopen jaren deden we verschillende inspanningen om de mogelijke drempels in onze selectieprocedures aan te pakken. Jammer genoeg zorgden deze inspanningen niet voor meer diversiteit op de werkvloer. Om de slaagkansen van deze groep te verhogen heeft stad Genk hen de mogelijkheid gegeven om voor maximaal zes maanden een tijdelijke betrekking binnen de organisatie in te vullen. Deze mogelijkheid is er voor functies die binnen een redelijke termijn vacant zullen verklaard worden.

Tijdens deze periode kan men van binnenuit de stadsorganisatie en de functie beter leren kennen waardoor de slaagkansen op een wervingsexamen verhogen. Na de periode van zes maanden werden de functies open verklaard en volgde een reguliere selectieprocedure.



SAÏD, MAATSCHAPPELIJK WERKER IN DIENSTENCENTRUM DE SCHALM

"Ik heb 9 maanden als stafmedewerker gewerkt bij de Dienst Sociaal Welzijn, op twee totaal verschillende werkplekken. Enerzijds deed ik de ondersteuning van een aantal adviesraden, zoals bijvoorbeeld de *Adviesraad 55+*, de raad van personen met een handicap en als laatste de werkgroep *Medioren*. Maar anderzijds heb ik ook in het *Sociaal Huis* gewerkt, dat was vooral een baliefunctie.

Ik heb zowel frontoffice als backoffice taken uitgevoerd. Op die manier heb ik zelf kunnen ondervinden welke taken mij het beste liggen. Natuurlijk als je start op een nieuwe werkplek, brengt dat ideeën binnen, maar soms ook een hele andere

kijk op de zaak. Dat vond ik persoonlijk een grote meerwaarde voor de diensten waar ik gewerkt heb. Door mijn takenpakket kwam ik heel veel in contact met de burger en heb ik af en toe een vooroordeel weg kunnen werken. Het woord zegt het zelf, het was uiteindelijk voor mij een mooie springplank. Dankzij dit project heb ik heel veel ervaring opgedaan bij alle diensten waar ik tot nu toe heb gewerkt en daarnaast heb ik de organisatie van dichtbij beter leren kennen."

Saïd is ondertussen geslaagd voor een wervingsprocedure en is aan de slag bij stad Genk.

RESULTATEN

In 2018 en 2019 werden vijf mensen op deze manier tewerkgesteld. Twee personen slaagden op een wervingsexamen en zijn in dienst bij stad Genk of zitten in een wervingsreserve. Twee andere deelnemers vonden werk bij een andere werkgever of een ander lokaal bestuur. Van één deelnemer loopt het tijdelijk contract van 6 maanden nog steeds bij het schrijven van deze publicatie.



RIET, LEERWINKEL GENK

“De Leerwinkel werd vanuit *Springplank* afgelopen periode versterkt met een psychologe. Hatice was een aanwinst voor onze werking. Ik merk dat we elk vanuit ons referentiekader in deze job staan. Dat brengt uitdagingen met zich mee, maar zeker ook een meerwaarde. We leren elke dag van elkaar, maar dat vergt tijd en het traject was daarvoor misschien van te korte duur.”



WIAM, MEDEWERKER BIJ DE DIENST KINDEROPVANG

“Als persoon met een migratieachtergrond en als schoolverlater heeft dit project me de kans gegeven om te werken aan verschillende competenties, want werkgevers zijn vaak op zoek naar sollicitanten met ervaring en die had ik nog niet en daarbovenop draag ik ook nog een vreemde naam, wat mijn kans vaak ook nog verkleint.



Wiam

Ik vind het vooral belangrijk dat werkgevers verder kijken dan hoe een werknemer eruit ziet en echt gaat kijken naar de competenties en kwaliteiten”.

Wiam is geslaagd op een wervingsprocedure en werkt bij stad Genk.



Caroline

CAROLINE, LEIDINGGEVENDE DIENST KINDEROPVANG



“De medewerkers die via *Springplank* op mijn dienst meelopen brengen heel veel nieuwe inzichten in het team. En ik merk dat ze allemaal heel gemotiveerde, getalenteerde mensen zijn, die enerzijds openstaan voor onze Genkse eigenheid, maar ons ook durven de ogen te openen om ons tot nieuwe inzichten te brengen.”

TRAJECT VOOR HOGEROPGELEIDE ANDERSTALIGEN

Ruim één op vier nieuwe Genkenaren (gezinshereniging, vluchteling of arbeidsmigranten) zijn hogeropgeleid. Een hogeropgeleide anderstalige (HOA) is iemand die zijn of haar diploma hoger onderwijs, bachelor of master, in het buitenland heeft behaald. Het is voor een HOA niet altijd evident om hier op het niveau van zijn of haar opleiding en eerdere werkervaringen aan de slag te gaan. Bovendien vormt de kennis van het Nederlands, of het vakjargon, vaak een drempel.

Om hogeropgeleide anderstaligen een kans te bieden om werkervaring op het niveau van hun behaalde diploma op te doen, werd een tweede traject uitgewerkt. Deelnemers aan dit traject kunnen voor de tijd van maximaal zes maanden een functie uitoefenen bij stedelijke diensten. Ondertussen krijgen ze vanuit stad Genk een coach toegewezen. Deze coach werkt op dezelfde dienst als de HOA en ondersteunt op vlak van taal en jobinhoud. Concreet betekent dit dat de coach de HOA wegwijst in het werkveld, mailverkeer en verslagen naleest of advies geeft op vlak van taal en werkvragen. Ondanks deze ondersteuning stellen we vast dat de meeste HOA's erg zelfstandig tewerk gingen.

Binnen de organisatie gingen HOA's aan de slag bij de Dienst Kinderopvang, Afdeling MarCom (Marketing en Communicatie), Sector Ruimte, Dienst Diversiteit en Gelijke Kansen en OCMW Genk, Dienst Organisatie en Administratie.



MARY, MEDEWERKER BIJ SECTOR RUIMTE

“Dankzij dit traject heb ik mijn netwerk kunnen uitbreiden. En ik merk dat mijn kennis van het Nederlands er erg op vooruit is gegaan door elke dag in contact te staan met mijn Nederlandstalige collega's.”



DANIAH, MEDEWERKER BIJ HET OCMW

“Het takenpakket dat ik tijdens *Springplank voor divers talent* kon opnemen, was op mijn lijf geschreven. Daarnaast probeer ik ook andere taken mee te pikken. Ik wil zoveel mogelijk ervaring opdoen!”



SCREENING DOOR HOA@WORK

De screening van mogelijke kandidaten werd door onze partner in dit project, HOA@Work gedaan. Op die manier wordt een kwalitatieve pool aan mogelijke kandidaten aangeleverd.

WELK TRAJECT LEGT EEN HOA AF?

1. HOA-loket

De kandidaten worden gezien door VDAB.



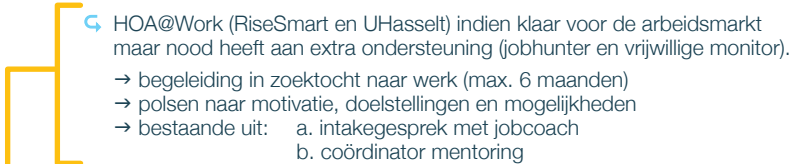
2. Check

- ↳ Behoren tot de doelgroep
- ↳ Nodige documenten om te mogen werken
- ↳ Diplomagelijkschaling
- ↳ Niveau Nederlands (minstens 2.1)



3. VDAB stuurt HOA door naar ...

- ↳ PXL indien er studieloopbaanbegeleiding nodig is.
→ studiebegeleiding met als doel 'werk'.



- ↳ HOA@Work (RiseSmart en UHasselt) indien klaar voor de arbeidsmarkt maar nood heeft aan extra ondersteuning (jobhunter en vrijwillige monitor).
→ begeleiding in zoektocht naar werk (max. 6 maanden)
→ polsen naar motivatie, doelstellingen en mogelijkheden
→ bestaande uit:
 a. intakegesprek met jobcoach
 b. coördinator mentoring

4. HOA volgt sollicitatietraining in groep (5 halve dagen)

enkel wanneer HOA doorgestuurd wordt naar HOA@Work!

- ↳ Oriëntatie: wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik.
- ↳ CV en motivatiebrief
- ↳ Mijn Loopbaandossier VDAB
- ↳ Netwerken en social media
- ↳ Sollicitatiegesprek



5. Opstellen persoonlijk actieplan

6. Matching HOA met vrijwillige mentor via speeddates

- ↳ Mentor en mentee zien elkaar wekelijks.
- ↳ Mentor ondersteunt waar nodig: taal, motivatie, netwerkuitbreiding, ... alles met als doelstelling 'werk'.

7. Tweewekelijks contact tussen jobcoach en HOA

- ↳ Sollicitaties opvolgen, contacten met potentiële werkgevers.

POSITIEVE DISCRIMINATIE OF POSITIEVE ACTIE?

Door een positieve actie uit te rollen, geef je als werkgever kansen aan specifieke doelgroepen. Positieve acties zijn specifieke maatregelen om de nadelen die verband houden met onder meer de buitenlandse nationale of etnische afstamming te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.

Bij het uittekenen van het project vroeg stad Genk advies op bij Unia. Binnen het stedelijk gelijkemansbeleid wilde stad Genk een positieve actie opzetten om de instroom van diversiteit te bevorderen.¹ Positieve discriminatie was niet aan de orde. *Springplank voor divers talent* beantwoordt aan de juridische criteria m.b.t. positieve acties:

1. Er moet een kennelijke ongelijkheid zijn.

- ☞ Uit de tweejaarlijkse personeelsscreening blijkt dat er een ondervertegenwoordiging is van bepaalde etnische groepen in het stedelijk personeelsbestand. Vooral op de hogere niveaus A & B zijn er beduidend minder medewerkers van andere origine.

2. Het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen overheidsdoelstelling;

- ☞ Het streven van stad Genk om de tewerkstellingskansen van kandidaten van andere origine te verhogen via stages is in overeenstemming met de Vlaamse overheidsdoelstelling naar evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen.

3. De maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;

- ☞ De trajecten waaraan de deelnemers van Springplank voor divers talent hebben deelgenomen duurden maximaal zes maanden en zijn dus beperkt in tijd.

4. De maatregel van positieve actie mag de rechten van derden niet onnodig beperken.

- Deze stagecontracten zijn in de tijd begrensd (max. zes maanden) en **leiden niet automatisch naar een vaste aanstelling**. Indien een vacature volgde, werd de reguliere procedure gevolgd. Dit houdt in dat een vacature openbaar gemaakt wordt en er een examen wordt uitgeschreven waar alle kandidaten, ongeacht hun herkomst, aan kunnen deelnemen, ook diegenen die niet tot de doelgroep voor de positieve actiemaatregel behoren.

Hoewel kandidaten uit de doelgroep via de voorafgaande stage en begeleiding bijkomende kansen krijgen om te slagen in de navolgende examens, worden andere kandidaten hierdoor niet disproportioneel benadeeld omwille van hun herkomst bij de toegang tot de vaste betrekking.

IMPACT REALISEREN

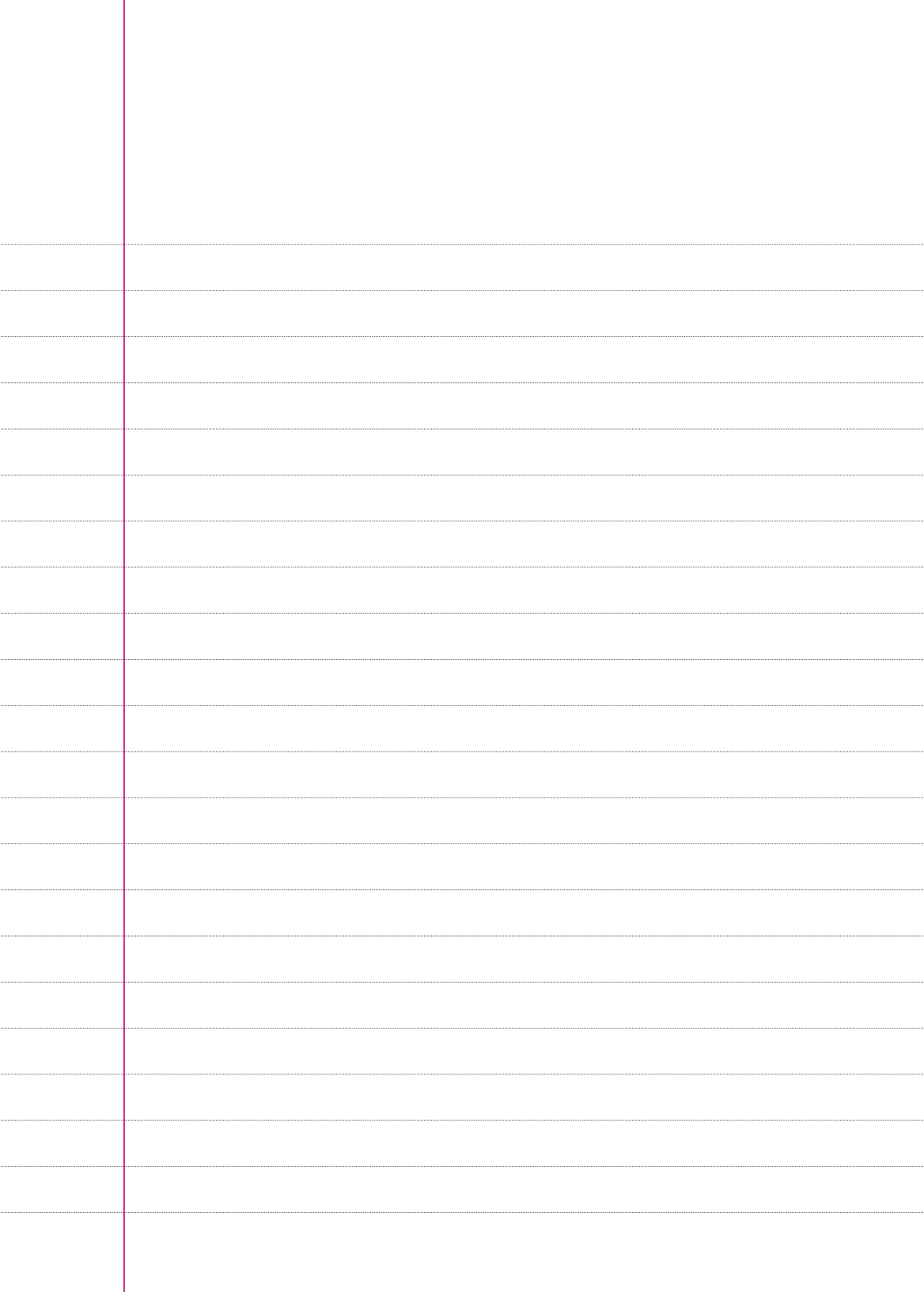
Door het voeren van een divers en inclusief personeelsbeleid, wil stad Genk niet alleen de eigen organisatie verrijken en talenten alle kansen geven. Meer zichtbare diversiteit en een sterk gedragen inclusieve organisatiecultuur kunnen ook een impact realiseren, zowel binnen de organisatie en als in de samenleving.

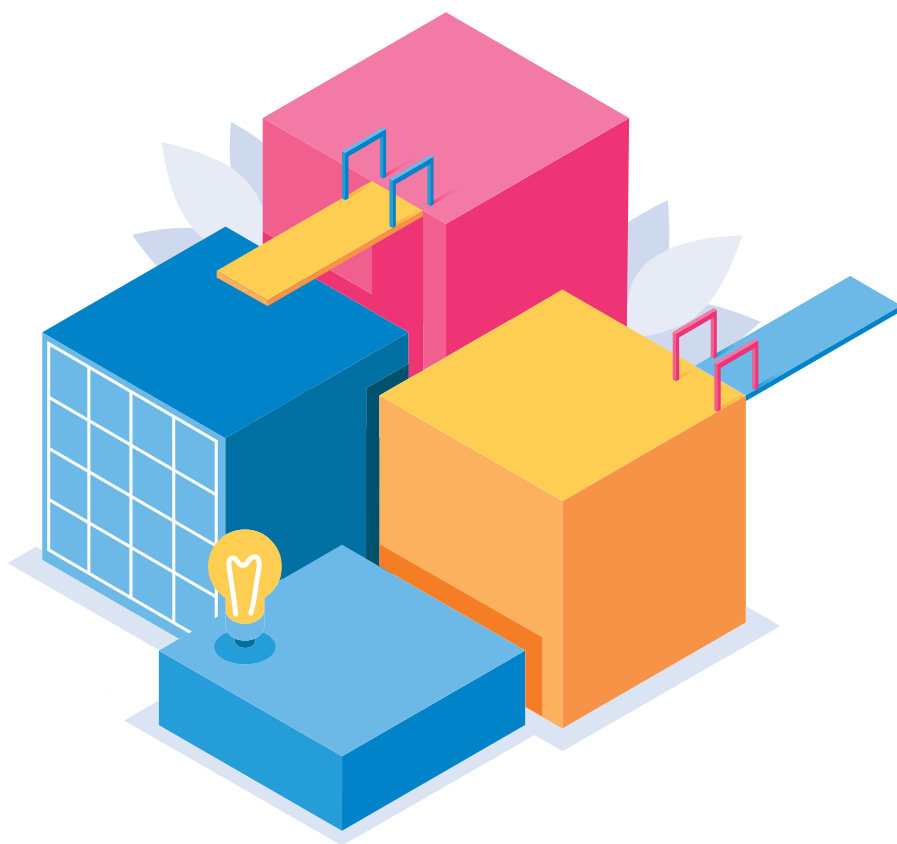
Springplank voor divers talent draagt bij aan duurzame kansen op de arbeidsmarkt voor bepaalde groepen. Enerzijds door er voor te zorgen dat de kandidaten extra ervaring kunnen opdoen en hun vaardigheden kunnen ontwikkelen binnen de stadsorganisatie. Op die manier worden de slaagkansen in een selectieprocedure verhoogd en/of kunnen de kandidaten de arbeidsmarkt betreden met een sterkere cv.

Anderzijds wil stad Genk hiermee een voorbeeldrol opnemen en andere werkgevers en lokale besturen inspireren op vlak van personeelsbeleid waarbij er ruimte is voor experiment en innovatie. Een divers samengesteld personeelsbestand draagt in dat opzicht bij aan onze visie op de samenleving en zal ook bijdragen aan een gedragen (gelijke kansen)beleid.

We zijn alleszins overtuigd van de kracht van een divers samengestelde stadsorganisatie als motor voor een veerkrachtige samenleving.

NOTITIES





Dienst Diversiteit en Gelijke Kansen

Stadsplein 1, 3600 Genk

T 089 65 42 47

E diversiteit@genk.be

  [GENK.BE/SPRINGPLANK](https://www.genk.be/springplank)