

Tijd voor positieve acties!

Werkfiche voor werkgevers met zin voor innovatie

Op zoek naar nieuw talent? Wil je met een divers team bouwen aan een solide toekomst voor je bedrijf? Als innovatieve werkgever zin om een versnelling hoger te schakelen? Met positieve acties zorg je voor nieuwe instroom van werknemers, maak je je organisatie klaar voor de toekomst en bouw je mee aan een inclusieve samenleving.



Wat zijn positieve acties?

Positieve acties zijn specifieke programma's en maatregelen, van tijdelijke aard, om de ongelijkheid van een achtergestelde groep weg te werken op de arbeidsmarkt en op de werkvloer. Sinds kort beschermt een Koninklijk Besluit (KB van 11/02/2019) werkgevers die aan de slag gaan met positieve acties.

Waarom aan de slag gaan met positieve acties?

Door het arbeidsreserve aan te boren, maak je je als bedrijf klaar voor een diverse toekomst en een diverse arbeidsmarkt. Vergrijzing van de samenleving? De schaarste op de arbeidsmarkt? Knelpuntvacatures? Met positieve acties werk je deze uitdagingen weg! Als maatschappelijk verantwoord ondernemer draag je bovendien bij tot een correcte afspiegeling van de samenleving waarin we leven.

Voorbeelden van positieve acties voor personen met een migratieachtergrond:

- Specifieke programma's inrichten die voorbereiden op selectieproeven of doorstroom naar kaderfuncties
- Mentoring organiseren, intern via een peter- of meterschap of extern via bv. Mentor2Work
- Aan positief afgesloten stages een tijdelijke aanwervingsgarantie koppelen voor soortgelijke vacante functies
- Een wervingsreserve aanleggen van kandidaten met migratieachtergrond
- Voorbehouden plaatsen bij werkplekleren (in IBO, BIS, duaal leren, ...)
- Voorbehouden stageplaatsen en studentenjobs
- Een minimumbereik van sollicitanten met migratieachtergrond vastleggen in de verschillende fases van de selectieprocedures

Inspirerende voorbeelden

- **Stad Antwerpen:** biedt via het HOA (Hooggeschoolde Anderstaligen) – traject jaarlijkse specifieke ondersteuning aan tijdelijke werknemers die Nederlands niet als eerste taal hebben en bereidt hen voor op de selectieproeven.
- **ENGIE Belgium:** zet in op werving en selectie van personen met een migratieachtergrond via specifieke opleidingsprogramma's met garantie op een job, bijvoorbeeld voor vrouwelijke nieuwkomers naar technische functies en ICT. Ze investeert in een mentorprogramma voor jonge studenten met een migratieachtergrond.
- **BNP Paribas Fortis:** reserveert jaarlijks een percentage van de studentenjobs voor jongeren zonder netwerk. Het maakt gebruik van een specifieke wervingsreservelijst voor openstaande vacatures en heeft bijzondere aandacht voor teamdiversiteit.



Zelf aan de slag:

1. Definieer en becijfer je **doelstelling**, wat wil je bekomen?
2. Definieer je beoogde doelgroep aan de hand van statistische gegevens. De groep moet een **doelgroep zijn voor de overheid**, die **ondervertegenwoordigd** is op de arbeidsmarkt en op de werkvloer.
3. Bepaal de **acties in detail**. Wat ga je doen op welke terreinen, met welke eventuele partners en binnen welke termijn?
4. Bepaal de **duurtijd** van de beschreven positieve acties. De maatregelen moeten tijdelijk zijn. Indien je werkt via een CAO of toetredingsactie, legt het KB de maximale duur vast op drie jaar, waarna de acties geëvalueerd moeten worden. Indien de te behalen doelstellingen niet is gehaald, kunnen de acties bijgestuurd worden en in een nieuw actieplan gegoten worden.
5. De acties moeten **passend** zijn en mogen **derden niet nodeloos benadelen**. Automatische voorrangmaatregelen kunnen bijvoorbeeld niet, je moet altijd de competenties checken en je mag andere groepen de toegang niet volledig ontfenggen.
6. Bepaal voor welke **vorm** je gaat. Als er sociaal overleg is binnen je organisatie, kan je gaan voor een **CAO**. Zoniet kan je werken met een **toetredingsakte**, vergelijkbaar met de procedure voor je arbeidsreglement. Voor beiden volg je het model voor het positief actieplan dat je vindt in het KB. Als de CAO of toetredingsakte goedgekeurd wordt door de Minister van Werk, ben je als werkgever gevrijwaard van aansprakelijkheid. Ga je voor een **andere vorm**, dan neem je zelf de verantwoordelijkheid als werkgever.

Sense of urgency

Positieve acties zijn broodnodig om de ongelijkheid op onze arbeidsmarkt te verminderen en personen met een migratieachtergrond die kampen met ongelijkheid net dat duwtje in de rug te geven. Om te vermijden dat België onderaan de EU-lijst blijft bengelen wat betreft de werkzaamheidsgraad voor personen met migratieachtergrond. Om in de war for talent en met de krapte op de arbeidsmarkt iedereen mee aan boord te krijgen.

Meer info?

Een uitgebreide roadmap vind je in de brochure 'Tijd voor positieve Acties – Inspiratie voor werkgevers met zin voor innovatie'. Je kan de brochure online raadplegen op www.minderhedenforum.be of een fysiek exemplaar aanvragen via info@minderhedenforum.be. Voor juridisch advies rond positieve acties kan je terecht bij Unia (www.unia.be).

Vragen of meer inspiratie?

Neem contact op met het Minderhedenforum via info@minderhedenforum.be. Specifiek interesse in mentoring? Neem een kijkje op www.mentor2work.be