



ESF-Project

Diversiteit op de rails

29 november 2006



Stand van zaken

- Identificatie bevorderende en belemmerende factoren diversiteitsbeleid binnen de NMBS-Groep
- Ontwikkeling van instrument om het verband tussen organisatiedoelstellingen en diversiteit duidelijk te maken



Denkcoëfening bevorderende & belemmerende factoren

Welke zijn volgens jullie gewoonten, praktijken, ervaringen die maken dat vrouwen, allochtonen, gehandicapten, enz. zich **goed voelen** als werknemers binnen de NMBS-Groep?

Welke zijn volgens jullie gewoonten, praktijken, ervaringen die maken dat vrouwen, allochtonen, gehandicapten, enz. **het moeilijk hebben** als werknemers binnen de NMBS-Groep?



Denkcoëfening stuurgroep

BEVORDERENDE FACTOREN

- ✓ Objectieve systemen: examensysteem, competentiesysteem, feedbacksysteem (vooral hogere niveaus)
- ✓ De opgezette structuur rond diversiteit (projecten – comité)
- ✓ Bestaande draagvlak bij de top van de organisatie
- ✓ Grootte van het bedrijf



Denkcoefening stuurgroep

BEVORDERENDE FACTOREN

- ✓ Divers jobaanbod (mogelijke weerspiegeling van maatschappij)
- ✓ Mogelijkheden tot reïntegratie zijn groot
- ✓ Mogelijkheid tot opstellen van flexibele roosters (talrijke buitenlandse voorbeelden, zo divers personeel aantrekken en behouden)



Denkcoëfening stuurgroep

BEVORDERENDE FACTOREN

- ✓ Aanwezigheid 'goede voorbeelden' qua gedrag patronen leidinggeevenden
- ✓ Bestaan van kwantitatieve gegevens (aanwezigheid vrouwen – allochtonen)



Denkcoëfening stuurgroep

BELEMMERENDE FACTOREN

- ✓ Gebrek aan opleiding onmiddellijke chefs
- ✓ Ervaringen met allochtonen zijn er vooral in minder gewaardeerde beroepen. Dit kleurt beeld van 'andere werknemers'—> negatief beeld rond diversiteit
- ✓ Overgestructureerde cultuur
- ✓ Opleiding soms als verplichting (vanuit cultuur)



Denkcoefening stuurgroep

BELEMMERENDE FACTOREN

- ✓ Diversiteit laten doordringen op alle niveaus – bij alle groepen medewerkers (vb. hoe mentaliteit oudere werknemers veranderen)
- ✓ Beperkend wettelijk kader (enkel Belgen of leden EU aanwerven) en de soms verkeerde interpretatie van dit kader
- ✓ Invulling van het examensysteem (procedure, mensen die beoordelen)



Denkcoefening stuurgroep

BELEMMERENDE FACTOREN

- ✓ Infrastructuur (toiletten, toegang voor personen met handicap)
- ✓ Overheersende belang van technische kennis → weinig aandacht voor relationele vaardigheden van leidinggevenden
- ✓ Traditionele vooroordelen blijven bestaan (man-vrouw moppen, ...)
- ✓ Omgang met gehandicapten



Jullie mening

1. Welke zijn volgens jullie gewoonten, praktijken, ervaringen die maken dat vrouwen, allochtonen, gehandicapten, enz. zich goed voelen als werknemers binnen de NMBS-Groep?
2. Welke zijn volgens jullie gewoonten, praktijken, ervaringen die maken dat vrouwen, allochtonen, gehandicapten, enz. het moeilijk hebben als werknemers binnen de NMBS-Groep?



- Wat moet de strategie zijn?
 - De manier waarop (hoe) en het geheel van middelen waarmee vooraf gestelde doelen gerealiseerd kunnen worden
- Welke managementstijl gaan we hanteren?
 - De gedragspatronen die karakteristiek zijn voor het (top)management
- Welke informatiesystemen voeren we in?
 - De verzameling procedures en richtlijnen waarmee de dagelijkse samenwerking, de planning en controle van de activiteiten van de medewerkers goed geregeld worden



- Welke medewerkers hebben we waar nodig?
 - Het type mensen in de verschillende personeels- & functiecategorieën, hun groepskenmerken, motieven, competenties
- Welke goede gewoontes wensen we in onze organisatie? Wat belangrijk vinden?
- Hoe moet de organisatiestructuur eruit zien?
 - De wijze waarop taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden verdeeld zijn, het resultaat van de inrichting van de coördinatie van die taken