

# 5. Olympia

## Een goede mix is als een lekker dessert, het smaakt naar meer

Olympia is een zuivelbedrijf en bekend van heel veel verschillende producten, zoals lekkere desserts. Ook bij producten van bijvoorbeeld Danone en Vitalac heeft Olympia 'een vinger in de pap'. Ooit was het een kleine melkerij en die is gestadig gegroeid via overnames van andere melkerijen. De krapte op de arbeidsmarkt was de concrete aanleiding om van start te gaan met een instapplan in 2005. Momenteel loopt een diversiteitsplan dat eindigt in 2008.

**“De opleidingen waren zelfs zo succesvol dat we bepaalde modules ook gaan organiseren voor een aantal mensen die al langer in dienst zijn. En misschien volgend jaar zelfs voor alle productieoperatoren”**

“De negatieve ervaringen van te vroege uitstroom kort na de aanwerving waren vooral manifest bij bepaalde groepen, zoals oudere werknemers. En we hadden het ook zeer moeilijk om vrouwen te vinden en te houden. Samen met VDAB en IPV hebben we onderzocht welke acties mogelijk waren”, vertelt Sabine Lebrocqy, HR-manager. Tot 2005 werkten bij Olympia alleen mannen in de productie. Allochtonen waren alleen te vinden bij de interimkrachten. De diversiteitsacties hebben ervoor gezorgd dat er meer evenwicht is. “Door bewust te werken rond diversiteit en iedereen gelijke kansen te geven zijn dingen veranderd. Principieel werven we nu aan op basis van functieprofielen en competentieprofielen. We gingen adverteren en communiceerden heel duidelijk dat iedereen welkom is. Dat er op een objectieve manier geselecteerd wordt. We houden geen rekening met leeftijd, etnische afkomst, geslacht of wat dan ook.” Nu zijn er 4 allochtonen in dienstverband, 4 vrouwen en een aantal ouderen. “We hebben ook iemand met een handicap in dienst. Voor deze persoon hebben we aangepast werk gezocht. Wij zijn een familiebedrijf en dat betekent ook een sociaal bedrijf”, voegt Sabine eraan toe. “En soms zijn er bij de interimkrachten ook laaggeschoolden met een BUSO-opleiding.”

Om de uitstroom van nieuwkomers te verminderen, werd in eerste instantie geïnvesteerd in extra opleiding en begeleiding, vooral tijdens de eerste maanden. De jobcoach van VDAB suggereerde om mensen te laten starten in een IBO-statuut, een Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming. Daardoor kon Olympia mensen met een opleidingstraject laten starten zonder al onmiddellijk een volledig loon te moeten betalen. En de jobcoach van VDAB zorgde voor de begeleiding. “We hebben het IBO-project gecombineerd met een gratis opleiding tot operator in de voedingsnijverheid, samen met VDAB en IPV. Vooral daardoor zijn onze ervaringen met mensen in een IBO-contract sterk verbeterd. Er is een ganse



**Andrea:** “Voor mij maakt het geen verschil, samenwerken met mannen of vrouwen”, vertelt Andrea die sinds een paar maanden bij Olympia werkt. Ze is van Duitse oorsprong en woont sinds '67 in België. “Ik vind een gemengde omgeving interessanter dan een uniek vrouwelijke of uniek mannelijke omgeving. Omdat de negatieve vrouwelijke en de negatieve mannelijke kantjes dan verminderen. En dat zie je ook als je mensen in de ploeg krijgt van andere nationaliteiten of origines. Ik vind die diversiteit heel verrijkend.”

“Toen ik begon heb ik vooral gekeken, geluisterd, gelezen en genoteerd. Langzaam neem je dan dingen over en doe je ze zelf. Ik ben opgeleid door een collega die het werk heel goed kent en op een bepaald moment word je dan geëvalueerd. Ik vond dat ze me goed geëvalueerd hadden. En ik heb nog veel te leren.” Nog een wens? “Er mogen gerust nog wat vrouwen bij, om het evenwicht nog wat te verbeteren. Want hoe meer vrouwen er zijn, hoe sneller ze werk zullen maken van een eigen kleedruimte per afdeling en vrouwelijke werkkledij. Maar, ik ben ontzettend blij met deze job en maak er graag reclame voor!”

**“Ik vind een gemengde omgeving interessanter dan een uniek vrouwelijke of uniek mannelijke omgeving. Omdat de negatieve vrouwelijke en de negatieve mannelijke kantjes dan verminderen”**





week opleiding voorzien en daarin zit een technisch luik, omgaan met chemische producten, veiligheid en ergonomie, zuiveltechnologie, HACCP, echt de basiskennis die je nodig hebt om goed te kunnen starten. De opleidingspakketten zijn samen met IPV, de leveranciers en onze eigen mensen uitgewerkt. En de ervaringen zijn goed, want alle mensen die via die opleiding in vast dienstverband zijn ingestroomd, zijn er nog steeds. De opleidingen waren zelfs zo succesvol dat we bepaalde modules ook gaan organiseren voor een aantal mensen die al langer in dienst zijn. En misschien volgend jaar zelfs voor alle productieoperatoren”, vertelt Sabine.

Het diversiteitsplan is in het bedrijf geïntroduceerd via een startvergadering met de directie en de afdelingsverantwoordelijken. Het doel? Meer vrouwen en allochtonen in het bedrijf laten instromen. De reacties waren verdeeld en niet altijd even positief. Daarom werden een aantal principes vooropgesteld. Sabine: “Alle nieuwkomers worden in eerste instantie op dezelfde manier behandeld. We willen niet dat bepaalde groepen door een speciale aanpak gestigmatiseerd worden. Een tweede principe is dat we streven naar een goede mix over alle afdelingen heen. En dat is voor vrouwen niet altijd evident, omdat op sommige plaatsen zeer zware arbeid moet geleverd worden. Maar de mix vlakkt de scherpe kanten af, ze leren elkaar appreciëren. Al heeft de eerste vrouw het natuurlijk het moeilijkst gehad en zijn er onderweg ook een paar afgevallen.” Een derde principe is dat ‘fanatiek zijn’ niet getolereerd wordt. Sabine legt uit: “In sollicitatiegesprekken met allochtonen bijvoorbeeld vragen we naar de manier waarop ze hun godsdienst beleven.

## “Alle nieuwkomers worden in eerste instantie op dezelfde manier behandeld. We willen niet dat bepaalde groepen door een speciale aanpak gestigmatiseerd worden”



*Sabine Lebrocquy*

De meeste mensen hier gaan daar op een gezonde manier mee om. We hebben geen fanatieke allochtonen, geen fanatieke vrouwen, geen fanatieke jongeren en geen fanatieke ouderen. Mensen die bij Olympia werken moeten in hun ‘anders zijn’ een zekere maturiteit aan de dag leggen en dat werkt prima. Pas op, in het begin loopt het zeker niet gemakkelijk, maar tot nu toe hebben we alleen positieve ervaringen. Je hebt altijd wel weerstand en vooroordelen, maar geleidelijk aan zijn het vooral de succesverhalen die blijven hangen. En die succesverhalen zorgen ervoor dat de bereidheid om mensen kansen te geven, toeneemt.”

Bij Olympia zijn ze heel tevreden met de resultaten tot nu toe. “We zien dat de sfeer verbeterd is, juist door die mix van jongeren en ouderen, autochtonen en allochtonen.” Maar het kan nog beter. “De projectontwikkelaar heeft mij veel nieuwe ideeën gebracht en ook de andere partners, VDAB en IPV. Op vlak van onthaal en follow-up van nieuwkomers willen we nog korter op de bal spelen, met meer persoonlijk contact. Daarom hebben we nu halftijds iemand aangeworven. Om de dingen die we bedacht hebben in de praktijk en op de vloer te doen leven. Ook inzake selectie willen we nog stappen vooruit zetten. We willen zoveel mogelijk gedrags- en competentiegericht interviewen. We hebben ook testjes ontwikkeld, zodat we een meer realistisch beeld krijgen van kandidaten. En we hebben ook betere afspraken gemaakt met het interimkantoor inzake talenkennis”, voegt Sabine er nog aan toe. “Op termijn zullen we ook nog andere aanpassingen moeten doen, zoals extra kleedruimtes voor vrouwen. En nadenken over hoe we omgaan met 45-plussers die gebruik maken van het recht op tijdskrediet. Of het opvangen van vaderschapsverlof. En zo is er nog een hele lijst van zaken die we willen aanpakken.”

Sabine: “Het financiële is zeker niet de reden om in een diversiteitsplan te stappen. Je moet het doen omdat je diversiteit ziet als onderdeel van de bedrijfscultuur. De middelen van het diversiteitsplan zijn de ‘kers op de taart’, het schouderklopje omdat je goed bezig bent.”

