

INVULFORMULIER

Inclusie Werkt Awards 2027

Kandidaatstelling

Voor je begint

Lees eerst het reglement. Daarin staan de voorwaarden, de criteria en het verloop.

Deadline: woensdag 2 december 2026.

Indienen: via het online formulier op www.dagvaninclusie.be, of mail dit ingevulde formulier (Word of PDF) naar pcallewaert@isaplus.be.

Lengte: maximaal 1.500 woorden voor vragen 1 tot en met 5 samen

Deel A. Over de onderneming

Naam van de onderneming	
Ondernemingsnummer	
Adres	
Website	
Sector(en) en paritair comité(s)	*Bijvoorbeeld: Voedingsindustrie – PC 118*
Aantal medewerkers in VTE	*Op de datum van indiening, voor de volledige onderneming*

Contactpersoon

Naam	
Functie	
E-mail	
Telefoon	

Deel B. Jullie case

Samenvatting

Samenvatting in 2 à 3 zinnen (maximaal 50 woorden, telt niet mee in de 1.500 woorden). Deze tekst kunnen we gebruiken als je genomineerd wordt.

Vraag 1. Uitdaging en aanpak

Weging 30% · richtwaarde ±450 woorden

Past de aanpak bij de uitdaging?

a. Wat was jullie belangrijkste drijfveer? Duid aan welke van onderstaande drijfveren **het best** beschrijft waarom jullie organisatie inzet op inclusie. Kies er één.

- ☐ **Gelijke kansen creëren:** We wilden ervoor zorgen dat verschillende groepen daadwerkelijk gelijke kansen kregen en drempels en ongelijkheden werden weggenomen.
- ☐ **Toegang en aansluiting vergroten:** We wilden als organisatie beter aansluiting vinden bij diverse klanten, gebruikers en doelgroepen én bij een diverse arbeidsmarkt en groep van kandidaat-medewerkers.
- ☐ **Verschillende perspectieven laten bijdragen aan beter werk:** We wilden verschillen in ervaringen, kennis en perspectieven benutten om beter te werken, te leren en betere beslissingen te nemen.
- ☐ **Andere:**

b. Beschrijf jullie uitdaging en aanpak. Leg ook uit hoe jullie acties aansluiten bij de drijfveer die je aanduidde.

Deze richtvragen helpen je op weg. Je hoeft ze niet allemaal te beantwoorden.

- Welke concrete bedrijfsuitdaging wilden jullie aanpakken? Bijvoorbeeld moeilijk invulbare vacatures, te veel uitstroom, veiligheid op de werkvloer, samenwerking in het team of taal. Hoe merkten jullie dat dit een probleem was?
- Hoe sluiten jullie acties aan bij de drijfveer die je hierboven aanduidde?
- Welke acties hebben jullie ondernomen? Wat hebben jullie concreet aangepast, bijvoorbeeld in aanwerving en selectie, taalvereisten, onthaal, werkinstructies, opleiding, begeleiding of arbeidsorganisatie?

Vraag 2. Resultaat voor de onderneming

Weging 20% · richtwaarde ±300 woorden

Hoe helpt de case de onderneming verder?

Deze richtvragen helpen je op weg. Je hoeft ze niet allemaal te beantwoorden.

- Wat is er veranderd voor jullie onderneming? Denk aan meer instroom, betere retentie, minder uitstroom of verzuim, ingevulde vacatures, kwaliteit, veiligheid, betere samenwerking in het team of nieuwe competenties.
- Hoe stellen jullie dat vast? Geef waar mogelijk cijfers (voor en na) of concrete voorbeelden.
- Wat heeft de aanpak gekost aan tijd en middelen, en wat heeft hij opgeleverd?

Vraag 3. Resultaat voor de medewerkers

Weging 20% · richtwaarde ±300 woorden

In welke mate verbetert de praktijk de kansen en het welzijn van medewerkers, en hoe aantoonbaar is dat?

Deze richtvragen helpen je op weg. Je hoeft ze niet allemaal te beantwoorden.

- Wat verandert er voor de betrokken medewerkers: hun kansen op werk, doorgroei of opleiding, hun werkbaarheid of hun welzijn?
- Voelen medewerkers zich meer thuis en erkend in het team (het gevoel erbij te horen)? Waaraan merken jullie dat?
- Wat zeggen de medewerkers er zelf over? Hoe hebben jullie hun mening gevraagd, bijvoorbeeld via gesprekken of een bevraging?
- Merken ook collega's en leidinggevenden een verschil?

Vraag 4. Betrokkenheid, uitvoering en verankering

Weging 20% · richtwaarde ±300 woorden

Hoe is de case ingebed in de bredere werking van de onderneming en wordt ze opgevolgd?

Deze richtvragen helpen je op weg. Je hoeft ze niet allemaal te beantwoorden.

- Wie was betrokken bij het uitwerken en uitvoeren? Denk aan directie, leidinggevenden, HR, de medewerkers zelf, het overleg met de werknemersvertegenwoordiging en externe partners zoals de sectororganisatie.
- Hoe hebben jullie de aanpak zorgvuldig uitgevoerd? Hebben jullie onderweg bijgestuurd?
- Hoe volgen jullie de aanpak op, zodat hij blijft duren?

Vraag 5. Inspiratiewaarde

Weging 10% · max. ±150 woorden

Hoe kunnen andere ondernemingen hieruit leren?

Deze richtvragen helpen je op weg. Je hoeft ze niet allemaal te beantwoorden.

- Wat is de belangrijkste les voor andere ondernemingen?
- Wat zouden jullie vandaag anders doen?
- Wat kan een andere onderneming, ook een kleinere/grotere of een uit een andere sector, morgen al overnemen?

Bijlage

Deel C. Verklaring

Kruis alles aan. Zonder deze verklaring kan het dossier niet meedingen.

- ☐ Ik heb het reglement gelezen en ga ermee akkoord.
- ☐ De case is al in uitvoering of al uitgevoerd.
- ☐ Als we op de shortlist staan, zijn we beschikbaar voor een gesprek van 15 minuten met de jury op **maandag 14 december 2026** (voormiddag). We brengen je ten laatste op 10/12 op de hoogte..
- ☐ We sluiten graag aan op de **Dag van Inclusie op 18 februari 2027**. Vergeet niet je ook nog in te schrijven via www.dagvaninclusie.be

Naam	
Functie in de onderneming	
Datum	
Handtekening	

Klaar?

Mail het formulier met je bijlagen naar **pcallewaert@isaplus.be**, uiterlijk op **woensdag 2 december 2026**. Je krijgt een bevestiging dat we het ontvangen hebben.