

Opinie (DeMorgen)

Pascal Debruyne, Marc Jans en Stijn Oosterlynck

Diversiteit op werkvloer: competenties en goede wil zullen niet volstaan

Pascal Debruyne is onderzoeker aan de UGent (MENARG), Marc Jans werkt voor het Labo Educatie en Samenleving (KU Leuven) en Stijn Oosterlynck is stadssocioloog aan de UAntwerpen.

25 januari 2016



[1 @anp](#)

De vluchtelingencrisis scherpt het integratievraagstuk aan. Na de noodopvang volgt de uitdaging van langdurige integratie. Integratie verloopt ook via werk, wat de superdiversiteit op de werkvloeren doet toenemen. Unizo en VOKA pleiten voor begeleiding en omkadering vanaf dag 1. Vreemd genoeg bouwt minister Muylers het bestaande werkende diversiteitsbeleid af, zonder een echt alternatief. Werkgevers hebben hier dringend ondersteuning nodig.

Muylers stippelt in een conceptnota een nieuw diversiteitsbeleid voor de arbeidsmarkt uit. Het oude Evenredige Arbeidsdeelname & Diversiteit (EAD) moet op de schop. EAD is het beleidsinstrument dat tot nu toe wordt ingezet om evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen en minderheden te realiseren, via het ontwikkelen van loopbaan en -diversiteitsplannen. Dat is nodig. De tewerkstellingscijfers bij allochtonen blijven dramatisch. Het streefdoel van PACT 2020 is per jaar 11.200 extra allochtonen aan de slag krijgen.

Het EAD-beleid biedt handvaten voor de omgang met de toenemende superdiversiteit op de arbeidsmarkt. Het decreet van 2002 streeft twee doelstellingen na: de arbeidsdeelname van kansengroepen opkrikken en discriminatie tegengaan. Het EAD-beleid stimuleert werkgevers daarvoor met financiële impulsen. Voor de ontwikkeling van diversiteitsplannen kunnen ze rekenen op 'projectontwikkelaars'. Daarenboven werken diversiteitsconsulenten van de vakbonden aan draagvlakverbreding en de implementatie van diversiteitsplannen.

Tegen april 2016 vervangt minister Muylers die loopbaan- en diversiteitsplannen en zet hij in op vrijwillig engagement van bedrijven. Ook voor de projectontwikkelaars, de diversiteitsprojecten van de sociale partners en van zelforganisaties wordt een alternatief voorzien. In plaats van een doelgroepenbeleid rekent de minister op de

'goodwill' van werkgevers: vrijwillig engagement opnemen staat centraal.

Het leerproces inzake superdiversiteit steunt op het versterken van individuele vaardigheden en talentontwikkeling van werkzoekenden en werknemers uit minderheidsgroepen gericht op inschakeling op de arbeidsmarkt. Zo verschuift de verantwoordelijkheid voor het omgaan met diversiteit op de arbeidsmarkt van het collectieve niveau, waarbij sociale partners en overheid structurele obstructies bestrijden, naar het individuele werknemersniveau.

Vreemd genoeg bouwt minister Muylers het bestaande werkende diversiteitsbeleid af, zonder echt alternatief. Werkgevers hebben hier dringend ondersteuning nodig

Het nieuwe beleid is het sluitstuk van een langer proces. Oorspronkelijk focuste het EAD-beleid op de collectieve verantwoordelijkheid om via overleg tussen werkgevers, werknemers en overheid een structurele verandering op de arbeidsmarkt te realiseren: evenredige deelname zonder discriminatie. De focus wijzigde gestaag naar het ontwikkelen van individuele competenties via loopbaanbegeleiding, competentie management en persoonlijke ontwikkelingsplannen. Daarnaast verwaterde de diversiteitsfocus voor etnisch-culturele minderheden. Het antidiscriminatiebeleid ging nooit verder dan intenties op papieren.

Op basis van het grootschalige onderzoeksproject DieGem naar nieuwe vormen van solidariteit in diversiteit, zien we dat diversiteitsplannen en dito leerprocessen vaak een eerste duwtje in de rug vormen. Stedelijke overheden gebruiken incentives van het EAD-beleid om lokale bedrijven te overtuigen en mee te stappen in lokale partnerschappen gericht op gelijke kansen en diversiteitsbeleid.

Voor heel wat werkgevers functioneren de instrumenten van het EAD-beleid, als 'de eerste beweging' in het adresseren van concrete uitdagingen en vragen. Wat met meertaligheid? Hoe communiceren met een diverse groep werknemers? Wat met religieuze en culturele diversiteit? En vooral, wat met racisme en discriminatie op de werkvloer? Welke zorg en basisdienstverlening is er nodig voor vaak kwetsbare werknemers met migratieroots? En uit onderzoek op diverse werkvloeren leren we dat een antidiscriminatiebeleid van doorslaggevend belang is voor de alledaagse omgang met superdiversiteit.

Jaarlijks ondersteunen projectontwikkelaars van regionaal economisch en sociaal overlegcomités (RESOC) en sociaaleconomische raden van de regio (SERR) dat leerproces in 500 ondernemingen. Ondertussen bereikten zij al een belangrijke kritische massa aan arbeidsorganisaties die kiezen voor een diversiteitsbeleid. IDEA Consult besloot in zijn evaluatie dat het EAD-beleid en expertise beter wordt behouden en verdiept.

Maar minister Muylers wil dit voorjaar met een nieuw beleid, gebaseerd op cheques voor kmo's, een versnelde instroom van minderheden op de werkvloer realiseren. Kmo's kiezen evenwel zelf voor welke specifieke doelen ze het geld inzetten. De breuk met het verleden is ook een privatiseringsoperatie. De plaats van projectontwikkelaars en diversiteitsconsultanten uit regionale samenwerkingsverbanden en vakbonden wordt ingenomen door private consultants.

Er is voorlopig geen garantie op kwaliteit en op degelijke resultaten van dit nieuwe 'diversiteitsbeleid'. De nieuwe individualiserende benadering moet op zijn minst aangevuld worden met een structurele en collectief gedragen aanpak van de kansenongelijkheid en discriminatie, onder meer via praktijktests. Ook de Commissie Diversiteit wijst er op dat het Vlaams arbeidsmarktbeleid zich niet mag beperken tot een competentiebeleid. Een loopbaan- en diversiteitsbeleid blijven noodzakelijk. Terwijl de superdiversiteit op werkvloeren toeneemt, en de integratie van nieuwkomers op de arbeidsmarkt cruciaal is, vallen goede instrumenten om daarmee aan de slag te gaan weg.