

Verlag leerdebat « Geen diversiteit zonder diversiteitsplannen »

Dinsdag 2 april, van 18u tot 20u.

Congrescentrum De Finale, Antwerpen

Panel:

- **Politieke partijen:** **Imade Annouri** (Groen), **Yasmine Kherbache** (sp.a) en **Valerie Van Peel** (N-VA). **Orry Van de Wauwer** (CD&V) kwam pas 5 minuten voor het einde toe.
- **Experten:** **Christophe De Mey** (GOMAD Groenten Taylor Made, heeft veel werknemers met een migratieachtergrond), **Anit Vissers**, **Karine Van Daele** (hebben diversiteitsplannen begeleid), **Luc D'Affnay** (De Touter, voerde twee diversiteitsplannen), **Veerle Vanderleen** (dienst diversiteit Actiris) en **Michiel Van de Voorde** (coördineerde de ontwikkeling van het Vlaamse Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit-beleid).

Moderator: Gie Goris (MO*)

Inhoud

A.	Opzet	1
B.	Samenvatting van het leerdebat	2
C.	Volledig verslag.....	3
a)	Twee organisaties aan het woord	4
b)	Het standpunt van twee ex-begeleiders van diversiteitsplannen, Actiris en de vroegere coördinator van het EAD-beleid	6
c)	Vragen uit de zaal.....	11
d)	Dit onthouden de politici van het leerdebat.....	13

A. Opzet

Tussen 2002 en 2016 kregen duizenden profit, social profit en non-profitorganisaties via loopbaan- en diversiteitsplannen begeleiding op maat om concrete diversiteitsacties op de werkvloer te ontwikkelen. De acties waren prioritair gericht op de instroom, doorstroom, retentie en opleiding van werknemers uit kansengroepen.

Hoewel een externe audit de meerwaarde van diversiteitsplannen aantoonde, schafte de Vlaamse overheid de plannen in 2016 af. In haar [verkiezingscampagne #iedereenaanboord](#) pleit ORBIT vzw ervoor om de loopbaan- en diversiteitsplannen opnieuw in te voeren en nog effectiever te maken.

Op 2 april legden we deze aanbeveling voor aan experts en politici tijdens een boeiend leerdebat, op het scherpst van de snee. Hoe ziet het diversiteitsbeleid van de toekomst er volgens hen uit? Is de herinvoering van diversiteitsplannen een goed idee, of zijn er betere alternatieven om diversiteitsvragen van bedrijven, organisaties en maatschappelijke instellingen tegemoet te komen en meer kansengroepen aan het werk te krijgen?

B. Samenvatting van het leerdebat

De aanwezige experts waren het bijna allemaal eens: de afschaffing van de diversiteitsplannen was geen goede zaak. Van een structureel, lange termijnbeleid waar proactief de stap naar de bedrijven gezet werd, is de Vlaamse regering overgestapt naar een projectmatige, vraaggestuurde aanpak. Het aantal bedrijven dat sinds de afschaffing via de KMO-portefeuille diversiteitsondersteuning gekregen hebben, ligt veel lager dan ten tijde van de diversiteitsplannen. De expertise en tools die in het verleden opgebouwd werden, zijn grotendeels verloren gegaan. "We moeten nu het warm water opnieuw uitvinden."

Niet elk bedrijf heeft een diversiteitsplan nodig. Vele bedrijven hadden echter zeer veel aan de financiële incentive en de externe begeleiding. Diversiteitsplannen stonden voorts niet op zich: ze maakten deel uit van een breder Evenredige Arbeidsdeelname-beleid. De projectontwikkelaars die de diversiteitsplannen begeleidden, bouwden tegelijk een netwerk op met arbeidsbemiddelaars, sectorconsulenten en sociale partners. Aangezien ze bij vele bedrijven langsgingen, konden ze gemakkelijk ervaringsuitwisseling organiseren. Lerende netwerken zagen het licht. *(Via Jobkanaal konden vacatures eerst gericht naar kansengroepen verspreid worden, vooraleer ze elders gepubliceerd werden, nvdr).* De experts bevestigden dus de overwegend positieve evaluatie die Idea Consult in 2014 op vraag van de Vlaamse regering van de diversiteitsplannen voerde.

Voor de politici en experts wil dit echter niet zeggen dat we zomaar terug naar vroeger moeten. De diversiteitsplannen dienen niet afgeschaft te worden, maar ze zijn wel voor verbetering vatbaar. De zware planlast en de versnippering moeten aangepakt te worden. Bedrijven moeten ook meer rekenschap geven voor de behaalde resultaten: een permanente evaluatie is nodig. Bij de herinvoering van de plannen kan de nadruk gelegd worden op diepte, maatwerk en het werken aan competenties. Vele tools die ontwikkeld werden, waren voorts moeilijk toepasbaar zonder begeleiding, zeker voor kleinere organisaties. Er is ook werk aan de winkel om ook aangepaste tools voor die kleinere organisaties te ontwikkelen.

Om meer impact te hebben op de tewerkstelling van kansengroepen, zouden diversiteitsplannen meer nadruk moeten leggen op aanwerving. Ook een verhoging van het totaal budget voor diversiteitsplannen zou in dit opzicht een goede zaak zijn. Op die manier kunnen meer bedrijven er beroep op doen. Er kan voorts meer ingezet worden op bedrijven die het meeste nood hebben aan een diversiteitsbeleid.

Hoewel er volgens sommigen voor Vlaanderen een regierol weggelegd is, liggen er ook kansen op het lokale niveau: via diversiteitsclausules bij openbare aanbestedingen kunnen bedrijven die een kwalitatief diversiteitsbeleid voeren meer kans maken om geselecteerd te worden. Gemeenten kunnen praktijktesten gebruiken om bedrijven een spiegel voor te houden, en hen aan te zetten (of zelfs te dwingen) om een diversiteitsplan op te starten. *L'appétit vient en mangeant*: ook bedrijven die gedwongen worden een diversiteitsplan op te zetten kunnen onderweg de voordelen ervan inzien.

Wellicht is de herinvoering van diversiteitsplannen een werk van lange adem. Ook op korte termijn kan de overheid al zinvolle stappen zetten: de overheid kan een projectsubsidie voorzien om een aantal bedrijven vanop afstand te begeleiden, via een elektronische ondersteuning. Een deel van het geld van de KMO-portefeuille kan voorbehouden worden voor diversiteit. De volgende stap zou erin kunnen bestaan om een aanbod van regionale ondersteuning uit te werken.

Aan ideeën om de algemene tewerkstelling op te krikken via een structureel, lange termijnbeleid is er dus geen gebrek. Rest nu nog om dit tijdens de onderhandeling en uitvoering van het komende Vlaamse regeerakkoord een prioritaire plaats te geven. Het diversiteitsbeleid is immers geen geloofskwestie. Het is een bittere noodzaak.

C. Volledig verslag

1. Inleiding

ORBIT formuleerde volgende diversiteitsaanbevelingen:

- **Aanbeveling 1:** Versterk de politieke participatie van mensen met een migratieachtergrond – of ze nu Belg zijn of niet.
- **Aanbeveling 10:** De federale en Vlaamse overheidsdiensten doen een inhaalbeweging op alle functieniveaus in de aanwerving van werknemers met een migratieachtergrond.
- **Aanbeveling 11:** Verdrievoudig het aantal leerlingen met een migratieachtergrond uit het secundair onderwijs dat zich inschrijft voor een lerarenopleiding.
- **Aanbeveling 12:** Voer de loopbaan- en diversiteitsplannen opnieuw in.

In 2014 vroeg de Vlaamse overheid aan IDEA Consult om de diversiteitsplannen te evalueren. ORBIT stelde kort de voornaamste conclusies voor:

- De diversiteitsplannen hadden een **bepaalde impact op de tewerkstelling van kansengroepen**. Dit is echter niet verwonderlijk, aangezien slechts 4,5% van alle vestigingen bereikt werden (en 12% van de vestigingen met meer dan 5 werknemers).
- Er was een jaarlijkse **stijging van het aantal plannen**.
- Er was een **grote tevredenheid** over de plannen bij de meeste stakeholders. De plannen werden als een **stimulus** gezien, zowel door de financiering als door de externe begeleiding.
- De **streefcijfers** die vastgelegd werden, werden **behaald**. **Drie op vier acties** werden **effectief uitgevoerd**.
- De diversiteitsplannen leidden tot **structurele aanpassingen**, terwijl daarvoor slechts beperkte middelen voor ingezet moesten worden.

Tegelijk formuleerde IDEA Consult enkele suggesties om de plannen nog effectiever te maken:

- Leg de focus meer op **instroom en onthaal van kansengroepen**, niet alleen op retentie.
- **Bewaak de kwaliteit** van de plannen, via **strikttere resultaatmetingen**.
- **Verhoog het totale budget**, zodat meer ondernemingen beroep kunnen doen op een plan.
- Voorzie **meer inhoudelijke ondersteuning** voor de begeleiders van de plannen.
- Let op een **betere regionale spreiding**.



2. Leerdebat

a) Twee organisaties aan het woord

Christophe Demey (GOMAD): Gomad heeft vele vluchtelingen in dienst. We hebben geen diversiteitsplan doorlopen. We zijn inclusief, we hebben mensen van Afghanistan, Syrië, Pakistan... te veel om op te noemen. Ik vraag me af of diversiteitsplannen echt nodig zijn. Voor ons is dit een realiteit. Wat voor mij belangrijk is, is dat mijn kinderen kunnen zeggen dat papa bezig is met het bouwen aan een nieuwe samenleving. Er is echter een pijnpunt: **er moet heel sterk op sociale fraude gewerkt worden.** Er is veel sociale dumping. Gomad zit met een extreem hoge loonhandicap. Er zijn in Vlaanderen subsidies, maar ik ben ertegen.

Yasmine Kherbache: "de aanpak van de KMO-portefeuille - « hier is het geld, kom maar af » - is een passief diversiteitsbeleid. Dit werkt niet."

Luc d'Affnay (De Touter): De Touter zit wel in gesubsidieerde sector. De Touter is in Berchem gevestigd en werkt in de sociale sector. We werken samen met 170 gezinnen. vzw De Touter begeleidt gezinnen en jongvolwassenen die zich in (een) problematische opvoedings- en leefsituatie(s) bevinden. Twintig jaar geleden kregen we het signaal dat bepaalde gezinnen en jongeren weinig toegang tot het jeugdwerk en de hulpverlening vonden. We hebben toen nagedacht. We wilden ook ons aanbod daarvoor openstellen. Dit doe je niet zomaar. We hebben daarom een eerste diversiteitsactieplan gevoerd, en daarna een « best practice plan ». Dit heeft ons gebracht waar we vandaag staan. We zijn een referentieorganisatie geworden in de sector. We hebben sterk ingezet op een divers personeelsbeleid, maar stopten daar niet bij: we voerden een integraal intercultureel beleid, op alle domeinen van onze organisatie: retentie, aanwerving, training, het coachingsbeleid, het aanbod (kleurrijke maat zorg), enz. Zo'n actieplan schrijf je niet in je eentje. De **aanpak van diversiteitsplannen heeft twee grote voordelen:**

- 1) **Wie intekent, krijgt middelen.** Daardoor heb je uren om je op interculturalisering te concentreren en geld om experts in huis te halen. We zijn niet slecht gesubsidieerd, maar om de transformatie waar te maken helpt het om steun te krijgen.
- 2) Er is een begeleider die mee ondersteunt. **Het is interessant om een externe bril te hebben.** De begeleider kon feedback en tips geven en ons inspireren. Onze begeleidster werkte ook bij andere bedrijven, waardoor ze **gemakkelijk ervaringsuitwisseling kon organiseren.** Daarnaast werden ook ontbijtsessies georganiseerd. Op die manier leer je elkaar kennen, je creëert een netwerk.

Twintig jaar later hebben we 30% mensen van andere origine in dienst. Het was dus een geslaagd experiment. Vandaag is het zo structureel ingebed in ons aanwervingsbeleid dat het gewoon verder loopt.

Gie Goris: we hebben dus één bedrijf gehoord dat superdivers is, daarmee aan de slag gaat, en een aantal vragen rond marktwerking heeft. En een andere organisatie die heel bewust gekozen heeft om te interculturaliseren via een diversiteitsplan. Daarbij wordt zowel de coaching als de financiële impuls als meerwaarde benoemd. Wat denken de politici daarvan? Is het een goed idee om opnieuw op diversiteitsplannen in te zetten? Of is dit iets van 20 jaar geleden?

Yasmine Kherbache (sp.a): bij het begin van de legislatuur (2014) vroeg de overheid een evaluatie van de diversiteitsplannen. IDEA Consult bevestigde dat diversiteitsplannen bedrijven stimuleerden om na te denken over hun bedrijfsvoering en een afspiegeling van de samenleving te worden. Dit was niet alleen op vlak van afkomst, maar ook van leeftijd, enz. De diversiteitsplannen werden tegelijk door de OESO als een goede praktijk geëvalueerd. Ik hoopte toen dat deze positieve evaluatie zou opgepikt worden door minister Muyters. Het tegengestelde was waar: er werd gekozen om het anders te doen, omdat het « beter zou zijn ».

Luc d'Affnay: "de begeleiders van diversiteitsplannen konden gemakkelijk ervaringsuitwisseling organiseren."

Dit is op zich geen probleem, men kan ervoor kiezen om het anders aan te pakken. Maar als we nu kijken naar de nieuwe aanpak, blijkt ze niet beter te zijn: er was voor de afschaffing van de diversiteitsplannen een gestage toename van het

aantal plannen. Na de afschaffing werd gekozen om het budget in de KMO-portefeuille te steken. Binnen die algemene pot kunnen bedrijven nu geld krijgen voor diversiteitsadvies. Ze moeten echter wel **zelf het initiatief nemen.** Ik heb regelmatig opgevraagd hoeveel diversiteitsacties er nu reeds via de

KMO-portefeuille gevoerd zijn. De laatste cijfers zijn me enkele dagen geleden bezorgd. Vergeleken met 2014 – toen er op jaarbasis een 800-tal acties waren – zijn dit er nu nog geen 200. Het valt daarbij ook op dat er heel algemene acties gevoerd worden. Terwijl de nood zeer groot is.

Er zullen weliswaar bedrijven zijn die de facto een sterke interne diversiteit hebben, door de aard van hun werk. Bijvoorbeeld in sectoren zoals de tuinbouw, De Lijn... Er zijn echter ook bedrijven en sectoren waar dit echt niet zo is. De **aanpak van de KMO-portefeuille - « hier is het geld, kom maar af » - is een passief diversiteitsbeleid**. Dit werkt niet. Het **voordeel** vroeger was niet alleen de plannen an zich, maar ook de **uitwisseling van ervaring**, de **samenwerking van de verschillende sectoren**, de **expertiseopbouw**. Dit is nu allemaal weg. In de OESO bengelen we helemaal onderaan qua tewerkstellingsgraad. De grootste winst is te boeken mensen migratieachtergrond. **sp.a pleit dus voor een actief diversiteitsbeleid**.

Gie Goris: is dat een terugkeer naar de werking zoals ze was? Of moet ze herdacht worden?

Yasmine: we kunnen steunen op de aanbevelingen van IDEA consult: probeer zo gefocust mogelijk te werken. En voorzie maatwerk.



Valerie Van Peel: Moeten diversiteitsplannen opnieuw op tafel komen, of zijn we ze voorgoed kwijt? De realiteit is niet zo zwart-wit. Ik ben blij dat het een leerdebat is, ik hoop hier dingen te leren. Ik zit niet in het Vlaams Parlement, maar ben wel OCMW-voorzitter. In die hoedanigheid word ik er wel mee geconfronteerd. Ik heb de discussie meegemaakt van de omslag naar een ander beleid. Ik wil graag de redenering ervan verduidelijken. IDEA Consult heeft inderdaad een evaluatie gevoerd. Daaruit bleek ook dat de **plannen voor heel veel papier en planlast zorgden**, dat er een **enorme versnippering** was, en **organisaties te weinig rekenschap moesten geven voor de geboekte resultaten**. De plannen hebben ook **niet geleid tot een stijging van de tewerkstellingsgraad**.

De **filosofie van Muylers** was doordacht: het is **verkeerd om alleen over kansengroepen te spreken**, terwijl dit geen homogene groepen zijn. We draaien daarom de logica om: als we inspelen op de competenties van individuen enerzijds, en naar ondernemingen kijken om te zien op welke manier men met diversiteit om kan springen anderszijds, is het interessanter. Met "[Focus op talent](#)" zetten we in op **drie sporen**:

- 1) Het **activeren van werkzoekenden**
- 2) Het **HR-beleid ondersteunen** – wat gebeurde bij de Touter, bestaat nog altijd: men kan de competenties van de sociale partners inwinnen. Men kan nog bedragen van 10 000 à 15 000

euro krijgen. Dit is iets minder dan vroeger, maar het budget is dus niet weg.

- 3) Het **wegwerken van vooroordelen**. VOKA, werkgevers, enz. zijn erbij betrouwbare, om er een beleid rond te ontwikkelen.

Valerie Van Peel: "de plannen zorgden voor heel veel papier en planlast. Organisaties moesten te weinig rekenschap geven voor de geboekte resultaten."

Het klopt dat het **nu meer vraaggestuurd** is. De N-VA gelooft daar meer in. De tewerkstelling van kansengroepen is nu gestegen, behalve bij de laaggeschoolden. We willen dus niet terugkeren naar vroeger. Aangezien België nog achteraan bengelt op vlak van de tewerkstellingsgraad, zul je me echter niet horen zeggen dat aan het huidige instrumentarium niets te verbeteren valt.

Gie Goris: bij de KMO-portefeuille worden vandaag zeer weinig middelen ingezet op diversiteit. Is dit niet een aanduiding dat het veld niet genoeg aangesproken wordt?

Valerie: ik kan dit niet bevestigen. We gaan het budget van diversiteitsplannen integraal gebruiken, we gaan het dus niet wegcijferen. We moeten het sector per sector bekijken.

Imade Annouri (Groen): Ik vond het opvallend dat ORBIT naar de KMO-portefeuille belde om te weten hoe het zit en dat drie medewerkers niet wisten hoe ze bedrijven rond diversiteit konden helpen. De **alternatieven die zijn uitgerold zijn dus ruim onvoldoende**. Er is trouwens geen tegenstelling tussen de verhalen van GOMAD en De Touter. Niet iedereen heeft een diversiteitsplan nodig. Tegelijk is er initiatief van de overheid nodig om het gat toe te rijden. We hebben een totaalaanpak nodig.

Als Idea Consult vaststelt dat er heel wat dingen goed liepen, is het vreemd dat deze regering plots toch met een zogenaamd beter idee afkomt. Ik vind dit onverstandig. Dit betekent niet dat we daarom gewoon hetzelfde als vroeger moeten doen. De Touter vond het hun taak om een diversiteitsbeleid uit te werken. Ze zijn *believers*. De **meeste organisaties die een diversiteitsplan voerden waren believers**. Er hebben echter slechts 4,5 % van alle vestigingen ingetekend op diversiteitsplannen. Dit betekent dat velen deze reflex niet hebben. **Bij de herinvoering zouden we dus moeten focussen op bedrijven die het meeste nood aan een diversiteitsbeleid hebben. En daarnaast ook de believers**. Alleen zo gaan we de tewerkstellingsgraad doen stijgen. We mogen ook niet vergeten dat velen ondanks de economische boost uit de boot blijven vallen.

Imade Annouri: "de diversiteitsplannen verbeteren of afschaffen is een wereld van verschil."

Het feit dat de aanvragen van 800 naar 200 zijn gedaald is jammer. **Velen hebben dankzij diversiteitsplannen structureel, en dus niet meer projectmatig rond diversiteit gewerkt**. De plannen waren een **incubator**. De afschaffing is een stap achteruit.

De stijging van de tewerkstellingsgraad waarnaar Valerie daarnet verwees, is voorts deels te danken aan de economische heropleving.

Tenslotte is nu een **evaluatie van de opvolger, « Focus op talent »**. Het rapport is nog niet openbaar. Alle geluiden die ik hoor, is dat de evolutie niet positief en niet efficiënter is. We zullen het rapport afwachten. De realiteit is echter dat de plannen nodig zijn en verscherpt moeten worden. (ORBIT nam contact met Idea Consult om de evaluatie tijdens het leerdebat toe te lichten. Idea Consult mocht echter niet op deze vraag ingaan, nvdr.)

b) Het standpunt van twee ex-begeleiders van diversiteitsplannen, Actiris en de vroegere coördinator van het EAD-beleid

Anit Vissers (ex-projectontwikkelaar): ik heb vele diversiteitsplannen begeleid in de provincie Antwerpen. Wat me nu in het debat opvalt, is dat het heel simpel lijkt om diversiteitsplannen te voeren. Diversiteit ligt bij De Touter en GOMAD misschien iets meer voor de hand. In **vele ondernemingen moet er echter een bewustwordingsproces in gang gezet worden**. Bij het voeren van diversiteitsplannen waren er **believers**, maar dit was **een kleine groep**. De grootste groep wist niet hoe ze bepaalde problemen

konden oplossen: hoe bereiken we werknemers van kansengroepen, hoe gaan we ermee om op de werkvloer wanneer dit wel lukt? Dit was bijvoorbeeld zo in de schoonmaak, bouw, tuinbouw...



Wat nog niet aan bod gekomen is, is dat de **begeleiders een heel groot netwerk opgebouwd hebben**. We waren **regionaal bezig**, via verschillende RESOC's (Regionaal Economisch Sociaal Overlegcomité). We kenden de werkgevers, de toeleiders naar werk, de sectorfondsen... Deze sectorfondsen hadden ook **mensen die aan prospectie deden om werkgevers te overtuigen om een diversiteitsbeleid te voeren**. Veel bedrijven werkten namelijk ad hoc. Er was heel weinig visie bij bedrijven en heel weinig methodiek: hoe kunnen we er beleid rond voeren? We zijn snel geëvolueerd naar het uitwerken van een

Anit Vissers: "Door de afschaffing van de diversiteitsplannen is alle expertise weggevloeid. Ook de tools die opgemaakt werden zijn verloren gegaan."

missie en visie, om in alle aspecten diversiteit binnen te brengen. Dit was niet evident. Het is niet evident om mensen aan te werven die niet op ons lijken. Het blijft een uitdaging om dit vanuit een andere bril te bekijken.

Ik werk nu voor het Agentschap Integratie en Inburgering, ook op het domein tewerkstelling. Eigenlijk is er **nog niet zo veel veranderd in de houding van mensen die in bedrijven werken**.

Het is een werk van lange adem om daar verandering in te brengen, maar we hebben nu een stap terug gezet. We hadden toen een **vogelperspectief**.

Gie Goris: Dit is nu niet meer het geval. Je werkt nu voor het Agentschap. Men zou kunnen denken dat dit ook kan vanuit die functie.

Anit: ik stel vast dat met de afschaffing van diversiteitsplannen **alle expertise is weggevloeid**. Ook de **tools die opgemaakt werden zijn verloren gegaan**. We **moeten het warm water opnieuw uitvinden**. Ik klop aan bij ESF-projecten, volg studiedagen. Mensen die er nu mee bezig zijn, zijn vaak niet dezelfde. Er zijn **weinig mensen die organisaties op lange termijn kunnen begeleiden**. Vroeger werd dit vanuit de Vlaamse overheid aangestuurd.

Veerle Vanderleen (dienst diversiteit Actiris): bij Actiris zijn twee diensten bezig met diversiteit en antidiscriminatie.

- 1) Het **loket antidiscriminatie**, die werkzoekenden begeleiden die zich gediscrimineerd voelen.
- 2) De **dienst diversiteit**. Ze begeleidt werkgevers. **In Brussel wordt nog met diversiteitsplannen gewerkt**. Er is daar een specifiek wetgevend kader voor, ook voor lokale en regionale besturen. Dit wordt begeleid door een team van **tien diversiteitsconsulenten**. In grote lijnen loopt dit zoals vroeger in Vlaanderen het geval was. Er zijn echter ook **belangrijke verschillen**:

- a) De bedrijven stellen een **interne diversiteitswerkgroep** op, met vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. De werkgroep maakt een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van diversiteit op de werkvloer. Men hanteert daarbij een brede benadering van diversiteit: mensen van andere afkomst, laaggeschoolden, jongeren, en het evenwicht man-vrouw. Deze laatste groep wordt transversaal bekeken voor elke andere groep (intersectionaliteit).
- b) De plannen lopen **over twee jaar**, met een tussentijdse evaluatie en een eindevaluatie.
- c) De **rol van de vakbonden is heel belangrijk**. De plannen komen er dus ook vanuit de visie en stem van de werknemers. De sociale partners valideren de plannen in de ondernemingsraad.

Gie Goris: is Actiris aanwezig voor de begeleiding? En is er een financiële incentive?

Veerle: er zijn inderdaad 10 procesbegeleiders (diversiteitsconsulenten). Waar nodig raadplegen ze specialisten, op maat van elke onderneming. Er is tevens sprake van een cofinanciering van maximum 10 000 euro. Als het plan positief afgerond en geëvalueerd werd, krijgen de bedrijven een **diversiteitslabel** die in de interne en externe communicatie gebruikt kan worden gedurende 2 jaar.

De plannen hebben **drie belangrijke kenmerken:**

- 1) Ze zijn **voluntaristisch**, niet dwingend: bedrijven beslissen het zelf.
- 2) Ze worden **transversaal** uitgewerkt, gedragen door de sociale partners.
- 3) Er is een **bestendigmogelijkheid**.

Imade Annouri: als we het menen om diversiteit in het DNA van de samenleving te verweven, moeten we afstappen van een projectmatige aanpak.

Dit beleid werd in 2017 ook bij ons geëvalueerd door IDEA consult. De bevindingen zijn zeer gelijklopend: de evaluatie is zeer positief, met enkele aandachtspunten, soortgelijk aan de verbeteruggesties voor Vlaanderen. We

zijn de plannen nu aan het hervormen. We willen ervoor zorgen dat de diversiteitsinstrumenten meer impact genereren naar de toekomst toe.

Gie Goris: welke belangrijke wijzigingen zijn er?

Veerle: tot nu toe werkten we **nog niet met streefcijfers**, in de toekomst zal dit wel het geval zijn. De plannen worden ook **gebruiksvriendelijker en toegankelijker** voor de werknemers.

Vraag uit de zaal (Johan Vrints, ORBIT vzw): over hoeveel plannen gaat het in Brussel?

Veerle: op jaarbasis ondersteunen we ongeveer 120 private en publieke bedrijven. We bereiken ongeveer 50 000 werknemers. Slechts een klein aantal bedrijven (2,5 %) op het totaal aantal Brusselse bedrijven doet er beroep op. Maar dit wordt deels verklaard door het feit dat in Brussel zeer veel kleine bedrijven zijn.

Michiel Van De Voorde (ontwikkelde EAD-beleid): Ik wil naar de toekomst kijken. Waarom moeten we ze opnieuw invoeren? Dit vergt tijd, moeite en een planmatige aanpak. Eén van de knelpunten, is dat er in vele organisaties indirecte, onbedoelde discriminatie gebeurt. Wat niet herkend wordt, kun je niet aanpakken. **Structureel verandert er bitter weinig als men ad hoc werkt**. We moeten ervoor zorgen dat we in de diepte kunnen werken. De **vraag is of de herinvoering van diversiteitsplannen op korte termijn haalbaar is**. De vroegere regionale netwerken bestaan niet meer. De sociale partners werken er nu ook niet meer rond. De Vlaamse overheid voorziet er geen subsidies meer voor. Als we de plannen opnieuw willen opstarten, is het een werk van lange adem.

Michiel Van de Voorde: "De diversiteitsplannen moeten op lange termijn opnieuw ingevoerd worden. Op korte termijn kan de overheid een projectsubsidie voorzien, om een aantal bedrijven vanop afstand te begeleiden, via een elektronische ondersteuning.

Ik heb echter een **plan op korte termijn**, dat al in de tweede helft van 2019 en begin 2020 gerealiseerd zou kunnen worden. Ik stel een **projectsubsidie** voor, om een aantal bedrijven vanop afstand te begeleiden, via een **elektronische ondersteuning**. Dit is verre van ideaal, maar wel een goede tussenstap. Daarnaast kun je vastleggen dat een **deel van het geld van de KMO-portefeuille voorbehouden blijft voor diversiteit**. We kunnen voor het wetskader inhoudelijke inspiratie halen van de vroegere regelgeving voor diversiteitsplannen.

De tweede stap – de tweede helft van 2020 en 2021 – kan men een **aanbod van regionale ondersteuning** - bi of tripartite - uitwerken. Idealiter wordt dit ondersteund door de sociale partners en de lokale besturen. De Vlaamse regering kan een **kaderbesluit** vormen. Dit kan snel gebeuren via overleg binnen de regering. Ik ben bereid om te komen meeschrijven. Maar de politieke wil moet er zijn.

Qua inhoud dient de nadruk gelegd worden op **instroom, diepte, maatwerk en werken aan competenties**. We moeten rekening houden met de evaluatie van 2014. Dan heb je een goed kader. Dit vraagt ook niet onnoemelijk veel werk. De **financiering kan men beetje per beetje verlagen**, bedrijven hebben meer financiële ondersteuning nodig in het begin van een traject dan op het einde. Wat wel moet blijven bestaan, is de **procesbegeleiding gedurende een langere tijd**. De kwaliteit van de aanpak staat of valt daarmee. De **expertise is niet intern aanwezig in bedrijven**. Als twee mensen weggaan bij een bedrijf, valt de aanpak vaak in duigen. Er is dus nood aan procesbegeleiding.

Ik pleit er ook voor om te **proberen samen te werken met de werkgevers- en werknemersorganisaties**, om diversiteitsbeleid als permanent aandachtspunt te behouden. Men kan jaarlijks op een bepaald thema focussen en geleidelijk aan het DNA van bedrijven veranderen.

Dit moet op regionaal niveau gebeuren, de **overheid moet betrokken partij blijven**. Men moet een klankbordgroep hebben zodat er wat prikkels komen. Er is ten slotte **nood aan permanente evaluatie**.

Karine Van Daele (ex-projectontwikkelaar): buiten de strikte begeleiding van bedrijven was er in het vorige EAD-beleid ook een andere werking: het oprichten van **lerende netwerken**, infodagen, workshops, ook voor de eigen opleiding van de projectontwikkelaars. Er werden **ook instrumenten ontwikkeld**, die **soms vandaag nog gebruikt worden**. Bijvoorbeeld Vreemdevragen.be. Er is ook een **HR-doeboek** gemaakt met instrumenten rond diversiteit. Daarnaast werd eind 2015 ook een website gemaakt die nu nog doorloopt.

Er is met andere woorden **ook nood aan kennis die uitgedragen wordt, niet alleen begeleiding**. In de Westhoek en omstreken zijn er wel enkele grote werkgevers, maar vaak hebben bedrijven tussen 30 en 40 werknemers.

Er waren vroeger ook **netwerkdagen voor sectorconsulenten** om de wederzijdse kennis te versterken, met diversiteitsconsulenten en middenveldorganisaties. Dit werkte echt goed. Ik denk dat het ook Geef hen een duw in de rug, dan gaan ze wel voort. Nu hebben deze bedrijven vaak zonder begeleiding geen tijd om erop in te zetten. Dit toont aan hoe belangrijk de trajecten wel zijn. Ik ben dan ook enthousiast over het «plan Michiel» dat geleidelijk tot een gestructureerd beleid evolueert.

Imade: Anit heeft iets frappants gezegd: het is frustrerend dat het warm water telkens opnieuw moet uitgevonden worden. Voorheen werkte ik voor de KULeuven. Mijn missie was om meer mensen met een migratieachtergrond te bereiken voor het hoger onderwijs. Toen ik stopte met deze functie, werd ik niet vervangen. De werking lag zeven maanden stil. Nu ben ik vaak in contact met de persoon die het project sindsdien moet verderzetten. Op maatschappij-niveau is dit ook zo. Ondanks alle positieve zaken die gebeuren en de mensen die doorstromen, zie ik dat **alles wat we beleidsmatig doen rond diversiteit**, bijvoorbeeld rond meer kleur in het lerarenkorps, **nooit planmatig** gebeurt. We moeten altijd het warm water opnieuw uitvinden. Er is nooit sprake van een totaalbeleid. **Als we het menen om diversiteit in het DNA van de samenleving te verweven, moeten we afstappen van het projectmatige niveau**. Ook voor de diversifiëring van het lerarenkorps. Anders moeten we binnen vijf jaar hetzelfde debat voeren.

Karine Van Daele: het is belangrijk om bedrijven te blijven triggeren. Vooral in kleinere bedrijven is er echt begeleiding nodig.

Ik hoor nu voorts dat Actiris dezelfde evaluatie gekregen heeft als de Vlaamse diversiteitsplannen. De **plannen moeten verscherpt** worden. Er waren verbeteringsuggesties. Misschien moeten we veel meer outwards werken. Maar de plannen **verbeteren of afschaffen is een wereld van verschil**.

Michiel, Groen nodigt je graag uit bij de studiedienst. Wat je zegt ligt in lijn van wat vele mensen zeggen. Er **moet regionaal gewerkt worden, maar ook op lokaal niveau**. Tegelijk heeft **Vlaanderen een regisserende rol: het kader moet van hen komen**.

Valerie: ik hoop dat het « plan Michiel » iets wordt. Ik neem mee wat ik hoor. **We zullen ook inspiratie kunnen halen uit het evaluatiemoment van het huidige beleid**. Het is wel **duidelijk dat we niet terug naar vroeger willen**. Dit **bleek ook niet het grote wonder te zijn**. Je zag het niet in de tewerkstellingsgraad. Er is **nood aan maatwerk op niveau van ondernemingen**. Ik ga niet verdedigen dat de huidige aanpak perfect is. Het project van Muyters zet echter ook in op vooroordelen. Dit is echter zo'n moeilijk aan te pakken verhaal. We hebben er allemaal een rol in, van onderuit en top-down. Dit kan niet in één campagne aangepakt worden. Als OCMW-voorzitter wilde ik graag samenwerken met een asielcentrum, zodat asielzoekers op piekmomenten kunnen inspringen in dienstencentra. Toen we dit voorstelden, merkten we bij oudere mensen zeer snel een disproportionele angst. We hebben daarom beslist om het te doen zonder het te laten weten, in alle stilte. In het begin was er wat geschuifel, maar het is goed gekomen. We hebben pas op het einde van de rit de aanpak voorgesteld. Het was dus twee keer dezelfde vraag aan dezelfde mensen, maar de tweede keer hebben we hen ermee overvallen. Dit lukte beter. Ik vind vooroordelen de moeilijkst op te lossen drempel voor werkgevers. Bij de diversiteitsplannen kwam je alleen uit bij de *believers*, of mensen die een probleem hadden.

Yasmine: de diversiteitskwestie is geen geloofskwestie. Het is realiteit en een bittere noodzaak. We moeten het als vanzelfsprekendheid in het arbeidsmarktbeleid integreren. **Niet op anekdotische manier, dit is geen structureel beleid**. Ik wil Michiel feliciteren: het is straf dat je een groot deel van je professionele loopbaan aan een bepaald beleid gewerkt hebt, en nu toch naar de toekomst kijkt. We moeten een welles-nietes discussie over het verleden overstijgen, maar wel **onder ogen durven zien wat onderzoeken zwart op wit aantonen**. **Als je dan niet doet, kan je geen beleid voeren**. Daarom haalde ik IDEA consult en de OESO aan.

Als we al minstens erkennen dat we nood hebben aan een structurele benadering om actief naar bedrijven te stappen en begeleiding te voorzien, zijn we op goede weg.

Yasmine Kherbache: "de diversiteitskwestie is geen geloofskwestie. Het is realiteit en een bittere noodzaak."

In het wilde weg is dit niet haalbaar. Het beleid moet daar een keuze in maken. Er zijn **een aantal goeie voorbeelden op lokaal niveau**. Het Gents model is een goede indicator. We zijn ook vertrokken van een diversiteitsbeleid met de inbreng van de ervaring op Vlaams niveau. Tegelijk hebben we ook gekozen om niet alleen in het wilde weg te werken,

maar ook ingang te vinden in ondernemingen die bewust of onbewust vooroordelen hebben. Die vooroordelen zijn er effectief, maar niet alle bedrijven beseffen het. We hebben een grote stap vooruit gezet: samen met universiteiten en organisaties op federaal niveau hebben we een **nulmeting** gedaan: hoe zit het nu met diversiteit. In de financiële sector is de diversiteit dicht bij nul bijvoorbeeld, in de industrie soms meer, af en toe in de dienstverlening. Dit klopt niet met de samenstelling van de arbeidsmarkt.

We hebben ook gewerkt met praktijktesten. **Met praktijktesten zie je hoe bedrijven reageren**. Die informatie is goud waard. Dit dient niet in eerste instantie om de vinger te wijzen of te sanctioneren, maar wel om een spiegel voor te houden. We kwamen bijvoorbeeld uit bij een werkgever die nooit jongeren aantrok. We vroegen hoe dit komt. De werkgever antwoordde bevooroordeeld: « een twintiger zou hier zijn gading niet vinden ». We hebben er toen op gewezen dat het bedrijf daardoor talent misloopt. Door ze wel uit te nodigen, verruim je het keuzepalet. Na die praktijktest kan dan een diversiteitsplan volgen.

Ik wil de eerste en tweede fase die Michiel voorstelt dus graag aan elkaar koppelen: proactief meten (via praktijktesten) en daarna zeer gericht diversiteitsplannen voeren. Dit moet op Vlaams niveau structureel uitgebouwd worden. Nu is het kind met het badwater weggegooid.

c) Vragen uit de zaal

Over sociale dumping en de rol lokale besturen

Didier Vanderslycke (ORBIT vzw): ik wil kort reageren op wat Christophe gezegd heeft over sociale dumping. **Diversiteitsbeleid moet samengaan met een sterke sociale inspectie.** We vergeten wel eens dat diversiteit op de informele markt vanzelfsprekend is. We hebben op dit moment 15% informele economie in België. Dit is federale, regionale en Europese materie. Nu zijn bedrijven zoals Gomad de pineut. We moeten bedrijven die keuzes maken voor diversiteit beschermen, zodat ze overeind blijven.

Maarten Huvenne: "Unia vraagt in haar memorandum om diversiteitsplannen opnieuw in te voeren. Het is niet zo vaak dat dat één van onze aanbevelingen zoveel eensgestemd applaus krijgt, ook bij werkgevers."

Daarnaast vond ik de verwijzing naar lokale besturen bijzonder interessant. Lokale besturen kunnen diversiteit ook als criterium bij de gunning van overheidsopdrachten hanteren: heb je diversiteit in je beleid? Dan maak je meer kans om de gunning te krijgen.

Niet alleen diversiteit bij kortgeschoolde functies

Herman Vanarwegen (Emmaüs): in ons woonzorgcentrum lukt het om voor kortgeschoolde functies mensen met een migratieachtergrond aan te werven. Dit lukt echter niet voor de verzorgenden. **Wat kan het beleid op vlak van opleiding betekenen?** Daarin kunnen stedelijke overheden ook een rol spelen, op vlak van scholen en het leggen van contact met de beroepsvormingen. Misschien is het niveau van mensen met een migratieachtergrond in opleiding te laag?

Yasmine: uw vraag heeft een link met de oorspronkelijke vraag van de Touter: ze bereikten vroeger sommige talenten niet. De ontwikkeling van een cultuursensitieve zorg zit nog in de kinderschoenen. Er zijn ook dilemma's – een vorm van cultuurverlegenheid: hoe omgaan met nieuwe klanten bijvoorbeeld?

Zerin Oral: zolang de beleidsorganen waar keuzes gemaakt worden zeer wit zijn, zal diversiteitsbeleid heel traag op gang komen.

Daarnaast zijn er vele talenten in hogescholen. Je moet echter de **drempels voor het goed functioneren van verzorgend personeel weghalen.** In Antwerpen is het dragen van hoofddoeken geen issue meer in de zorgsector. We dienen die vrouwen te verwelkomen. Dit kan door te werken met **brugfiguren.** Het bevestigt nog maar eens de **nood aan een netwerk.** Men kan dan ervaringsuitwisseling organiseren

met organisaties die daar al mee geconfronteerd werden. Ze kunnen vertellen hoe ze ermee omgegaan zijn. In de Antwerpse zorgsector zijn al heel wat initiatieven genomen.

Herman: ik wil er ook op wijzen dat we ook mannen wensen aan te trekken.

Michiel: ik wil drie zaken aanhalen:

- 1) Sectoren worden geacht een diversiteitsbeleid te voeren, ook in de opleiding.
- 2) **Diversiteitsplannen waren slechts een onderdeel van het Evenredige Arbeidsdeelname-beleid.** In elke provincie werden training en vormingen georganiseerd. Er waren ervaringsnetwerken en ook initiatieven om opleiding op de werkvloer te geven.
- 3) **Vele instrumenten die ontwikkeld werden zijn moeilijk toepasbaar zonder begeleiding, zeker voor kleinere organisaties.** Sommige tools zijn voorts zelfs met begeleiding niet werkbaar voor kleinere organisaties.

Zerin Oral: wat stond er in de diversiteitsplannen op vlak van het aanstellen van kansengroepen op hogere niveaus?

Luc D'Affnay: De Touter heeft wel in lagere functies mensen aangeworven. Je moet op alle echelons inzetten, ook de Raad van Bestuur en de Algemene Vergadering. Zeggen dat « we ervoor open staan, maar dat ze niet willen », volstaat niet. De Touter heeft alle kanalen aangeboord om zich actief te bewegen op de arbeidsmarkt. Dit zowel op vlak van de werving, de selectie van de cv's als het sollicitatiegesprek. We doen dit niet alleen. We hangen de vacature in hogescholen, werken samen met de Turkse Unie, voeren ook mond-aan-mond reclame. We communiceren duidelijk over het toelaten van hoofddoeken, geven aan hoe we omgaan met religieuze feestdagen en voeding. Het is belangrijk

dat mensen zich welkom voelen, zonder daarom bepaalde groepen te bevoorstellen.

Bij selectie is de vraag ook hoe je omgaat met brieven bijvoorbeeld. Onbewust ben je toch aan het discrimineren. We hebben alles uitgeschreven in een boek. We willen graag onze expertise delen.

Michiel: er is geen duidelijk cijfermateriaal over de representativiteit van langgeschoolden. We werkten eerst met streefcijfers uitgesplitst naar niveau. Maar omdat de planlast steeds groter werd – je moet streefcijfers voor verschillende doelgroepen opmaken, en telkens op verschillende niveaus – hebben we uiteindelijk gekozen voor globale streefcijfers per doelgroep.

Daarnaast heb ik ongeveer elk plan bekeken. Ik merkte dat de plannen ook werkten voor hogere profielen. We constateerden wel dat sommige bedrijven masters kregen die op bachelorniveau werkten, en dus onder hun niveau startten. Dit kan echter een springplank worden.

Ook dwingen tot diversiteitsbeleid zet iets in gang

Maarten Huvene (Unia). We zien wat er gebeurd is met diversiteitsplannen. Unia heeft een memorandum waarin ze vraagt om ze opnieuw in te voeren. Het is niet zo vaak dat dat één van onze aanbevelingen zoveel eensgestemd applaus krijgt, ook bij werkgevers. Diversiteitsplannen zijn zeer breed gedragen. Het expertiseverlies komt overal ook bovendien. Hoe gaan we dit anders aanpakken dan door de maatregel opnieuw in te voeren? Unia krijgt nu vragen voor begeleiding. Dit kunnen we niet opvolgen.

De vraag waar ik mee zit is echter de volgende: **hoe zorg je ervoor dat de sectorconvenanten rond antidiscriminatie wel gehandhaafd worden, als bedrijven dit niet willen?** Concreet: Vlaanderen is bevoegd voor arbeidsbemiddeling, ook voor de interimsector. Er is een probleem van discriminatie bij interimkantoren. Vlaanderen kan theoretisch sanctioneren en ondernemingen voor een keuze plaatsen: ofwel voer je een diversiteitsbeleid ofwel wordt je tijdelijk geschorst. Deze aanpak werkt redelijk goed: de meeste bedrijven kozen voor een plan, tegen hun goesting. Maar eenmaal ze ermee aan de slag gingen, met begeleiding en een paar eerste kleine successen, veranderde er iets in de meeste organisaties. Er is dus nood aan een handhavingsbeleid, die je ook positief kunt invullen, door de goesting te creëren om het anders en beter te doen.

Praktisch en theoretisch geschoolden

Hilde Geraets (ORBIT) : ik stel voor om de term « laaggeschoold » niet meer te gebruiken. Dit brengt een bepaalde beeldvorming met zich mee. We spreken nu best over « praktisch en theoretisch geschoolden ».

Valerie: je hebt helemaal gelijk.

Hoe krijgen we de tools tot de organisaties?

Carine Van Cauter (ex-projectontwikkelaar): Michiel, je stelt terecht dat sectoren een verantwoordelijkheid hebben om opleiding rond diversiteit te voorzien. Ik werk nu voor VIVO, die de social profitsector ondersteunt. We hebben opleidingstrajecten, we begeleiden studenten die studies doen, enz. Maar **het ontbreekt ons aan krachten om de opleidingen en tools echt bij organisaties te brengen.** De tools staan op onze website, maar ze raken veel te moeilijk naar hun bestemming.

Andere tussenkomsten

Deelnemer: het Agentschap heeft een directe impact op lokale besturen, zeker op plaatsen waar veel mensen met een migratieachtergrond zijn, maar dit zich niet weerspiegelt in het personeelsbestand. Er is een groot tekort aan diversiteitsplannen. Wat is jullie reactie daarop?

Eva Van Keer (N-VA): ik vertegenwoordig de financiële sector. Mijn taak is om te bekijken of de sector diversiteit implementeert. Ik vind het goed dat er gepraat wordt over diversiteitsplannen. De financiële sector wordt afgerekend op resultaten. Als we die resultaten halen, voldoende personeel kunnen aanwerven en er geen discriminatie is op basis van beschermde criteria, hebben we diversiteitsplannen niet nodig. We hebben een andere kerntaak.

Luc D'Affnay: dit klopt niet, ook De Touter wil een kwalitatieve dienstverlening, we worden ook

afgerekend op resultaten. Het is net daarom dat we nood hebben aan diversiteit.

d) Dit onthouden de politici van het leerdebat

Gie Goris: wat hebben de politici vanavond geleerd van het leerdebat? (Imade Annouri moest om 19:40 vertrekken, Orry Van de Wauwer kwam om 20:00 toe)

Valerie: in se merk ik dat er ondanks verschillen in visie wel een gelijk verhaal is. De wil is er wel, maar we kiezen enerzijds voor een verschuiving naar competentiebeleid, of het inzetten op doelgroepen. In se hoeft het ene beleid niet minder impactvol te zijn dan het andere. **Ik neem wel het verlies in expertise mee.** Zelfs als je een ander beleid voert, is het nooit de bedoeling dat dit verloren gaat. Dit moeten we in de evaluatie meenemen.

Yasmine: op basis van de laatste interventie over de privésector en het feit dat die sector andere doelstellingen zou hebben, leid ik af dat er **werk aan de winkel is om misvattingen over wat we verstaan onder diversiteitsbeleid weg te werken.** Dit is geen top-down-benadering. Het gaat erom dat we alle talenten optimaal benutten op maat van het bedrijf, op maat van de dienstverlening die het bedrijf beoogt. Ik heb al meegemaakt in onderhandelingen dat het woord diversiteit slecht onthaald wordt: « waartoe ga je me verplichten?! ». Terwijl het gaat om elke beschikbare ervaring optimaal in te zetten, goed samen te werken Het is geen morele overheidsvinger. Het draait om goede bedrijfsvoering. Ik heb dus geleerd om de doelstelling van diversiteitsplannen extra te benadrukken.

Orry Van De Wauwer, CD&V: het nieuwe beleid maakte een schift naar meer competentiebenadering. Nu hoor ik dat er te veel op competentie wordt ingezet. Qua idee is inclusief werken mooi. We wachten op de evaluatie van het nieuwe beleid. We gaan zien wat we moeten doen. Als de resultaten die we verwachten er niet zijn, zullen we moeten inzien dat de verandering misschien niet de juiste beslissing was. *(Na het debat vertelde Orry dat CD&V wil inzetten op HR-checks, nvdr)*

Gie: zelf heb ik geleerd dat het niet alleen over individuele competentie of collectieve doelgroepbenadering gaat, maar dat er nood is aan een institutionele, structurele manier om bedrijven te begeleiden en ondersteunen, in een lange-termijn-traject. Diversiteitsvragen moeten een antwoord krijgen op beleidsniveau.