



Analyse Vlaams regeerakkoord 2019-2024

INCLUSIEF SAMENLEVEN EN INTERCULTUREEL DIVERSITEITSBELEID

Het Vlaams Regeerakkoord stelt: “**We doen dat op zo'n manier dat iedereen mee kan.**” We mogen dan ook verwachten dat meer en betere inspanningen zullen volgen om in te zetten op een krachtig intercultureel diversiteitsbeleid zodat inclusief samenleven effectief wordt gerealiseerd.

Dat blijkt echter niet uit de verdere inhoud. Verschillende maatregelen zijn eerder gericht op uitsluiting dan inclusie. Als de focus op besparingen ligt, wordt het volgens ORBIT twijfelachtig dat er veel investeringen zullen volgen voor noodzakelijke inhaalbewegingen. Er situeren zich immers niet alleen wachtlijsten in de zorg en de toegang tot kwaliteitsvolle woningen, maar ook bij profit en non-profit ondernemingen die vragende partij zijn voor het uitrollen van een diversiteitsplan. Of bij slachtoffers van discriminatie op de huisvestings- en arbeidsmarkt die eindelijk toegang willen tot een goede woning en een volwaardige job.

Bovendien is er die lastige en negatieve toon in het akkoord. Hoe lezen we anders (p.2): “Toch is er ook onbehagen. Samenleven in diversiteit stelt ons voor uitdagingen. En te veel mensen hebben het moeilijk om rond te komen, ook als ze aan het werk zijn.” Vervolgens komt de bewering dat er een gevoel leeft dat de lasten en lusten niet altijd evenredig verdeeld zijn. ORBIT stelt zich de vraag over welk onbehagen het hier gaat, welke lasten en lusten die niet evenredig verdeeld zouden zijn. De tekst is hierover veel te mistig en geeft daardoor een boost aan negatieve beeldvorming.

Een inclusieve samenleving? Ja, maar niet voor morgen!

Het Vlaams Regeerakkoord stelt dat “diversiteit in de Vlaamse samenleving een meerwaarde kan vormen, maar stelt ons voor uitdagingen. Daarom kiezen we resoluut voor een nieuwe aanpak”. ORBIT ging op zoek naar de nieuwe aanpak.

Er worden extra hoge drempels ingevoerd voor nieuwkomers, om via het verstrengen van het inburgeringsbeleid het onbehagen in de samenleving (p. 1) weg te nemen. Of die maatregelen (grond)wettelijk overeind zullen blijven, wordt terecht door veel rechtgeaarde juristen betwijfeld. Op die manier krijgt de aangekondigde verstrenging vooral een symboolwaarde die negatief afstraalt op de doelgroep.

ORBIT vreest dat deze keuze **afstevent op een averechts effect.** Wie gelooft nu dat “het

algemene onbehagen" in de samenleving afneemt of verdwijnt door af te rekenen met de nieuwkomers in onze samenleving? Het algemene onbehagen heeft echt wel met meer te maken. ORBIT had verwacht een globale, volledige en vooral correcte analyse te vinden en een reeks gepaste maatregelen waar we samen beter van worden. De oorzaken zijn immers zo divers. Ze laten zeker niet toe bepaalde groepen te culpabiliseren en het onbehagen te personaliseren. Het aanduiden van zondebokken is juist één van de oorzaken van het algemeen onbehagen. Als je dat wil aanpakken, is het onverstandig en onfatsoenlijk hetzelfde concept te hanteren als geneesmiddel.

Buddy's als vierde pijler

Er is echter ook een lichtpunt. De Vlaamse Regering stelt dat ze de **inspanningen zal opvoeren om meer 'met' en minder 'naast' elkaar te leven**. ORBIT juicht dit toe. Ontmoeting bevorderen is een goede piste. Zo wordt bijvoorbeeld gekozen voor **het ontwikkelen van een nieuwe 'vierde pijler' in het inburgeringsbeleid: de buddyprojecten** (p. 10). Dat is inderdaad een effectief middel. Het wordt al jaren ontwikkeld en uitgevoerd door middenveldorganisaties, burgerinitiatieven en lokale besturen. Niet zo nieuw dus, maar wel goed als ze eindelijk erkenning krijgen.

Betekent dit dat bestaande buddyprojecten in de toekomst worden opgeslorpt door de Agentschappen Integratie en Inburgering, dan moeten we het daar nog eens over hebben. Het zou beter zijn voor de vitaliteit van deze vierde pijler hun plaats in de samenleving eerst en samen met hen duidelijker te omschrijven. Er is immers meer nodig dan enkele basisafspraken. Echte buddy's zijn meer dan doorsnee vrijwilligers. Ze verdienen een statuut, een deontologische code en een professionele omkadering. Ze zijn op hun best als ze kunnen gedijen in een constructief middenveld.

Nieuwkomer wordt inburgeraar die schulden moet aflossen

In de tekst wordt vaak gesproken over nieuwkomers die een **inburgeringstraject** volgen. Maar **wat doen we met de bevolkingsgroepen van een andere origine die hierbuiten vallen?** Gaat de Vlaamse Regering alleen een actief en inclusief beleid voeren met en naar mensen die een inburgeringstraject volgen of gevolgd hebben? Hier ligt een nieuwe tweedeling op de loer. ORBIT vindt dat nefast. We hebben dat al meegemaakt. Door bijvoorbeeld de voorbije jaren in de politiek, media en niet-gouvernementele organisaties vooral te focussen op (Syrische) oorlogsvluchtelingen, hebben we andere vluchtelingen en migranten maatschappelijk gediscredeerd. Laten we dat niet herhalen ten aanzien van de brede groep EU en niet-EU nieuwkomers die zich – om welke reden ook – aandienen in het land.

De Vlaamse Regering legt de lat hoger voor nieuwkomers inzake de kennis van de Nederlandse taal, normen en waarden, en actief deelnemen aan de samenleving. Ze bouwt ook extra financiële drempels in. Maar gaat dat niet voorbij aan de spirit van een onthaalbeleid?

ORBIT vindt dat nieuwe inwoners moeten kunnen genieten van maatregelen die hen tegemoet komen en ondersteuning bieden om wegwijs te geraken in de nieuwe samenleving. Alleen zo kunnen ze hun nieuwe leven opbouwen. **Door alsmaar meer financiële en culturele drempels in te bouwen wordt het onthaalbeleid een afbetaalbeleid.** Gecombineerd met andere eisen en kosten worden potentiële actieve burgers en

werknemers in een schuldpositie gezet. De nieuwkomer/vreemdeling moet die eerst aflossen aan de schuldeiser, vooraleer volwaardig burger te mogen worden. **Op die manier installeert het 'voor wat hoort wat'-principe superioriteit van de onthalde op de aankomende groep.** Dat moeten we koste wat kost vermijden en bestrijden.

Interculturele diversiteit op werkvloer: de Vlaamse Regering past

Het Regeerakkoord stelt dat men werk wil maken van het lerarentekort. Dat is een goede zaak. Door het lerarenberoep opnieuw aantrekkelijk te maken, zullen er opnieuw meer leerkrachten in het onderwijs stappen. Het voorstel om maximale planlastvermindering na te streven en af te stappen van de cultuur om alles te rapporteren, is lovenswaardig.

Maar **ORBIT vindt het onbegrijpelijk dat de regering niet meteen inzet op de rekrutering van kandidaat-leerkrachten bij de superdiverse leerlingengroep** in het secundair onderwijs. Sinds drie legislaturen stelt het Vlaams Parlement dat er een wanverhouding bestaat in onze leraarskamers. We hebben superdiversiteit in de leslokalen, maar niet bij de leerkrachten en docenten. Laat staan in de bestuursorganen van scholen, hogescholen en universiteiten. Daardoor missen we op verschillende domeinen een gunstige impact voor het inclusief samenleven. De Minister van Onderwijs kan dat nog rechtzetten door keuzes te maken voor een interventie in het kader van de strijd tegen het lerarentekort. Geen enkel talent mag verloren gaan! Wij staan klaar.

Het Regeerakkoord heeft voorts **geen aandacht voor de actieve interculturalisering van de profit en non-profit ondernemingen**. Ook de verdere aanpak van diversiteit in het overheids personeel krijgt weinig positieve beleidsaandacht.

Een (intercultureel) organisatie- en personeelsbeleid heeft een plan van aanpak nodig. **Met aanmoedigingen alleen komen we er niet.** Een evaluatie toont aan dat de aanpak van de vorige regering, waarbij de middelen voor een diversiteitsbeleid in ondernemingen verdrongen in algemene middelen, niet gewerkt heeft. Met die aanpak is zelfs veel schitterende knowhow verdwenen.

Dit gebrek aan beleidskeuzes staat **in schril contrast met de eisen die worden opgelegd aan de werknemers met een migratieachtergrond** (p. 66-67). Het beleid naar hen wordt sterk geïndividualiseerd. Het is één en al activering. **Naar werkgevers lezen we geen activeringsmaatregelen**, maar een 'gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak' (p. 74). Er is zeker geen sprake van een activering door het aanbieden van diversiteitsplannen. ORBIT stelt vast dat er nochtans werkgevers zijn die vragende partij zijn. Maar evengoed dat sommigen hardnekkig weigeren er zelf maar over na te denken, ook in tijden van grote krapte op de arbeidsmarkt. We moeten nu met beide aan de slag als we geen enkel talent verloren willen laten gaan. Waarom zouden we immers werknemers met een migratieachtergrond dwingend activeren, als ze voor een aantal werkgevers zelfs niet door de preselectie mogen?

Bovendien zet de Vlaamse Regering verder in op een arbeidsmigratiebeleid dat werkzoekenden wil aantrekken uit de andere Gewesten, de EU en ook buiten de EU (p.75). Los van het tekort aan werknemersbescherming voor de EU en niet-EU'ers in de huidige regeling is dit een extra argument om een kader en budgetten te voorzien voor een intercultureel diversiteitsbeleid op elke werkvloer.

Met constructieve dialoog krijgen we #iedereenaanboord

ORBIT heeft in het kader van haar campagne #iedereenaanboord verschillende aanbevelingen gedaan die betrekking hebben op diversiteitsbeleid en inclusief samenleven. [Ze zijn hier na te lezen in aanbevelingen 10, 11 en 12.](#) Met een constructieve dialoog kunnen we in het kader van de beleidsbrieven van de bevoegde minister samen creatieve pistes van effectief beleid uitwerken.

Contact

Fatia Bali | Projectmedewerker diversiteit | fatia@orbitvzw.be