

Onderzoeksvoorstel VIONA 2002, thema 2.3, onderzoeksvraag 5

POSITIEVE ACTIEPLANNEN ALLOCHTONEN EN DIVERSITEITSPANNEN GEËVALUEERD

1. Promotoren

1.1 Hoofdpromotor

Naam: Miet Lamberts
Functie: projectleider
Instelling: Hoger Instituut voor de Arbeid, Katholieke Universiteit Leuven
Onderzoekseenheid: sector Arbeid en Organisatie
Contactadres: E. Van Evenstraat 2e
B-3000 Leuven
Telefoonnummer: +32 16 32 33 24
Faxnummer: +32 16 32 33 44
E-mail: miet.lamberts@hiva.kuleuven.ac.be

1.2 Copromotor

Naam: prof. dr. Albert Martens
Instelling: Departement Arbeidssociologie, Katholieke Universiteit Leuven
Contactadres: E. Van Evenstraat 2b
B-3000 Leuven
Telefoonnummer: +32-16-32 31 68
Faxnummer: +32-16-32 33 65
E-mail: albert.martens@soc.kuleuven.ac.be

2. Samenvatting¹

De Vlaamse overheid heeft zich tot doel gesteld om evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen op de arbeidsmarkt te realiseren en zo 'een actieve welvaartstaat worden die alle burgers ongeacht hun afkomst of aanleg laat participeren aan de samenleving door duurzame werkgelegenheid' (Beleidsnota Werkgelegenheid 2000-2004, pag. 2). Cijfers en de resultaten uit heel wat onderzoeken en periodieke rapporteringen rond de arbeidsmarktpositie van specifieke groepen zoals allochtonen, vrouwen, gehandicapten, ouderen, tonen echter onomstotelijk de lange weg die op dat gebied nog moet worden afgelegd in Vlaanderen. Het bewerkstelligen van een evenredige participatie vormt dan ook één van de centrale doelstellingen om deze centrale missie van het werkgelegenheidsbeleid te realiseren. Evenredige participatie moet dan begrepen worden als het streven naar een verhoging van de werkzaamheidsgraad van die groepen die het laagst scoren zodat de samenstelling van de groep werkenden een afspiegeling van de bevolkingssamenstelling is. Maar evenredige participatie kan ook verder gaan: zo kan er op sectorniveau of op bedrijfsniveau (tot zelfs op ieder niveau binnen de individuele onderneming) gestreefd worden naar het bereiken van een personeelssamenstelling die een afspiegeling van de bevolkingssamenstelling is.

Sinds het VESOC-akkoord van september 1998 wordt deze notie van streven naar een evenredige arbeidsparticipatie voor *allochtonen* door alle sociale partners onderschreven. Als centraal instrument om dit te bewerkstelligen wordt geopteerd voor vrijwillige actieplannen op bedrijfsniveau waarbij bedrijven (ook beperkt financieel) aangespoord worden om onder begeleiding van een projectontwikkelaar (binnen het lokale Subregionale TewerkstellingsComité) een positief actieplan op te stellen en te implementeren.

Sindsdien werden heel wat extra middelen voor begeleiding uitgetrokken en werd het "evenredige arbeidsdeelname"-concept naar andere groepen (zoals gehandicapten, ouderen,...) verruimd. Hierdoor wordt niet langer over positieve actieplannen voor allochtonen, maar over *diversiteitsplannen* gesproken.

Ondanks deze eerder recente ontwikkelingen blijkt de terechte vraag te bestaan bij heel wat betrokken actoren welke effecten deze maatregelen in de praktijk hebben gehad, met het oog op de verdere ontwikkeling van dit beleid. In grote lijnen blijken deze vragen uiteen te vallen in drie grotere deelvragen: (1) wat is de impact van de positieve actieplannen voor allochtonen, op bedrijfsniveau en op het gebied van de arbeidsmarkt, (2) wat is het verschil in de praktijk tussen een diversiteitsaanpak en een categoriale aanpak voor allochtonen op bedrijfsniveau en (3) hoe verhoudt dit Vlaamse beleid zich t.o.v. het beleid gevoerd in het buitenland?

Het onderzoek dat hier wordt voorgesteld, wil op deze vragen een antwoord bieden. We overlopen de drie grote deelvragen.

Dit onderzoek wil in de eerste plaats een wetenschappelijke *effectevaluatie* van het gevoerde beleid bieden. Wat zijn de effecten van het gevoerde beleid, en meer bepaald van de positieve actieplannen, op niveau van werknemers, organisaties en op de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt in het algemeen? Kunnen de effecten gemeten worden en hoe kunnen ze beter opgevolgd worden (*monitoring*)?

Hiertoe wordt de ontwikkeling van een analysekader voorzien, met aandacht voor indicatoren (kwantitatief en kwalitatief). Cruciale doelstelling is hierbij de ontwikkeling van een *instrument* om ook in de toekomst deze effecten op regelmatige tijdstippen te meten en aldus een systeem van monitoring te voorzien. Dit instrument zal afgenomen worden bij 260 organisaties (positieve acties 1999-2001). Daarnaast wordt een kader uitgewerkt voor dossieranalyse.

¹ Een uitgebreide versie van het onderzoeksvoorstel wordt opgenomen in bijlage 1.

Hierbij wordt ook aandacht besteed aan het komen tot *kennisdeling* tussen de verschillende actoren en aan het vergemakkelijken van de disseminatie van kennis over de verschillende projecten over de actoren op het terrein. Dit onderzoek wil advies verlenen om deze kennisdeling in de toekomst te vergemakkelijken.

Een tweede onderzoeksluik focust zich op het beleid dat gevoerd wordt op *bedrijfsniveau*. Het personeelsbestand in ieder bedrijf kent in zekere mate een heterogene samenstelling: mannen, vrouwen, verschillende scholingsniveaus, verschillende leeftijden, ... Vraag is hoe men omgaat met de aanwezige diversiteit? Gaat men deze diversiteit en de meerwaarde die hierin kan schuilen, 'managen' en waarderen? Of niet, stopt men bij het streven naar de aanwezigheid van verschillen en bij het benaderen van de verschillende doelgroepen afzonderlijk? In dit onderzoek gaan we via focusgroepen na wat precies de meerwaarde is van het voeren van een diversiteitsbeleid t.o.v. een eerder categoriale benadering op bedrijfsniveau. Waar liggen de verschillen? Zijn de effecten hetzelfde of verschillend? Wat zijn de concrete voordelen en nadelen van beide benaderingen? Waarom kiezen bedrijven voor een categoriale benadering? Waarom kiezen bedrijven voor een diversiteitsbenadering? Hoe kan het beleid hierin ondersteunen?

Ook nu vertrekken we van de organisaties die een positief actieplan ingediend hebben (als populatie voor selectie van relevante cases). Een concreet aandachtspunt, zoals geformuleerd in een positief actieplan, kan in sommige organisaties immers een startpunt vormen voor het opstarten van een diversiteitsbeleid of kan passen binnen een diversiteitsbeleid. In andere organisaties past een positief actieplan binnen een meer categoriale benadering.

Met de recente aandacht voor en de ontwikkelingen op het gebied van het 'managen' van diversiteit op macro-, meso- en microniveau, staat Vlaanderen uiteraard niet alleen in Europa en de rest van de wereld. De situatie in deze andere landen en de invloed van het gevoerde beleid, kan een belangrijke input vormen voor concrete beleidsaanbevelingen gericht naar de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit vormt het onderwerp van het derde onderzoeksluik. Een aantal landen, met name Canada, Amerika en Nederland, opteren net als in Vlaanderen in hun beleid ook voor het opstellen van bedrijfsplannen als centraal element van het diversiteitsbeleid: Amerika (Affirmative Action and Federal Contract Compliance Program), Canada (Employment Equity Act) en Nederland (Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen, opgevolgd door Wet Samen). Door allerlei redenen hebben zij reeds jaren geleden bepaalde initiatieven genomen die vergelijkbaar zijn met deze in Vlaanderen en beschikken zij zo reeds over een jarenlange ervaring op dit gebied. De beleidsvoorwaarden inzake vb. al dan niet verplichting of vrijwilligheid, dekkingsgraad van de wetgeving, sanctioneerbaarheid, begeleiding,... zijn echter sterk verschillend van de Vlaamse situatie. Dit onderzoeksluik wil nagaan wat de repercussies zijn van de praktische uitwerking en implementatie van deze voorwaarden op het einddoel van deze maatregelen: de integratie van allochtone werknemers op de arbeidsmarkt enerzijds en de aanvaarding en ontwikkeling van diversiteit op de werkvloer (en de bredere samenleving) anderzijds.

De resultaten van de verschillende onderzoeksluiken dienen te resulteren in een gefundeerd beleidsvoorstel omtrent de ondersteuning, opvolging en eventuele bijsturing van het gevoerde beleid. Instrumenten zullen hiertoe aangereikt worden.

3. Plan van aanpak: methodologie en timing

3.1 Luik 1:

Proces- en effectevaluatie van positieve actieplannen allochtonen en diversiteitsplannen (HIVA)

De *doelstelling* van dit onderzoeksluik is meervoudig:

- (1) komen tot een *effectmeting* van de positieve actieplannen en de diversiteitsplannen 1999-2001, en dit op verschillende niveaus (micro, meso, macro); analyse van *oorzaken* en *verklaringen* waarom bepaalde acties in bepaalde organisaties al dan niet effect hadden; werken met een *typologie* van actieplannen;
- (2) ontwikkeling van een *evaluatiekader en –instrument* dat door werkgevers dient ingevuld te worden en dat kan gehanteerd worden als instrument om effectopvolging in de toekomst verder uit te bouwen;
- (3) (In overleg met het STC-coördinatieteam) advies verlenen rond de opzet van een systeem dat kennisdeling tussen de verschillende actoren toelaat en bevordert.

In totaal gaat het hier om ongeveer 260 organisaties, sterk verspreid naar regio, sector en bedrijfsgrootte. Ieder positief actieplan en iedere organisatie wordt binnen de regio opgevolgd door de projectontwikkelaars binnen de STC's.

Om een antwoord te formuleren op de gestelde onderzoeksvragen, voorzien we het doorlopen van verschillende fases. We bespreken per fase de methodologie en de timing:

- *Fase 1: informatieverzameling:*
opstarten onderzoek, literatuur, inventarisatie positieve actieplannen en verzameling van bestaande informatie en evaluatierapporten, rondetafel met projectontwikkelaars.
Aantal onderzoeksmaanden: 2 onderzoeksmaanden
- *Fase 2: Instrument-ontwikkeling:*
Eerste screening van positieve actieplannen en evaluatiedossiers, ontwikkeling van evaluatiekader (kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren), ontwikkeling van evaluatie-instrument voor werkgevers (zelfevaluatie). Aangezien het gaat om een globale evaluatie van de periode 1999-2001, worden instrumenten ontwikkeld die enigszins kunnen verschillen naargelang het gaat om positieve actieplannen golf 1999, 2000, 2001 of om beste praktijken. Bedrijven krijgen op die manier tot op zekere hoogte een evaluatie-instrument op maat, waarbij de vergelijkbaarheid van de gegevens over de bedrijven heen wel bewaakt wordt.
Let wel, deze evaluatie verschilt duidelijk van de evaluatie die dient te gebeuren bij het afsluiten van de positieve actieplannen en waar gekeken wordt op bedrijfsniveau of de concrete acties uitgevoerd werden.
Link met Luik 2: In dit instrument naar de werkgevers toe, zullen ook een aantal vragen mee opgenomen worden die een antwoord kunnen bieden op de onderzoeksvragen die in Luik 2 gesteld worden (zie verder).
Aantal onderzoeksmaanden: 4 onderzoeksmaanden

– *Fase 3: Afname evaluatie-instrument bij bedrijven + dossieranalyse*

Alle bedrijven worden aangeschreven en krijgen een evaluatie-instrument toegestuurd. Hierbij worden de wetenschappelijke doeleinden van deze bevraging duidelijk gesteld. Er wordt een telefonische opvolging voorzien van de bedrijven. Aangezien het hier gaat om bedrijven die alle beroep doen op het instrument van positieve acties, kunnen we veronderstellen dat de medewerking aan deze evaluatie geen problemen zal opleveren.

Tijdens de afname van het evaluatie-instrument bij de organisaties, voorzien we een uitgebreide dossieranalyse. Hierbij trachten we ook een typologie te brengen in de ingediende plannen. Tevens gaan we hierbij op zoek naar bedrijven en organisaties die in Luik 2 dieper kunnen geanalyseerd worden (categoriaal beleid versus geïntegreerd diversiteitsbeleid). De projectontwikkelaars worden ook in deze fase van het onderzoek betrokken. De resultaten van deze dossieranalyse en de resultaten van de evaluaties door de werkgevers, zullen in een dataset ingevoerd worden.

Aantal onderzoeksmaanden: 3 onderzoeksmaanden

– *Fase 4: Analyse en rapportering Luik 1*

Tijdens deze fase voorzien we zowel de analyse en rapportering van de bevraging bij werkgevers als de analyse en rapportering van de bevindingen uit de dossieranalyse, en de koppeling tussen beide. Alle verzamelde informatie wordt in deze fase bijeengebracht. Hierbij zal aandacht besteed worden aan de effectmeting op de drie vermelde niveaus (micro, meso en macro) en aan de evaluatie van positieve actieplannen als instrument.

De conclusies zullen als basis dienen voor een focusgroep waarin vooral de effecten op macroniveau zullen aan bod komen en besproken worden. De resultaten van deze focusgroep zullen mee gerapporteerd worden.

Aantal onderzoeksmaanden: 5 onderzoeksmaanden

Aantal onderzoeksmaanden *Luik 1*: 14 onderzoeksmaanden

3.2 Luik 2: Management van diversiteit? (HIVA)

De *doelstelling* van dit onderzoeksluik is onderzoeken wat de meerwaarde is van het voeren van een diversiteitsbeleid t.o.v. een eerder categoriale benadering op bedrijfsniveau.

Zoals gesteld (zie bespreking Luik 1) worden in het instrument naar de organisaties toe een aantal vragen mee opgenomen die informatie m.b.t. de hier gestelde onderzoeksvraag kunnen verschaffen. Deze informatie wordt in dit onderzoeksluik verder geanalyseerd en gerapporteerd.

Volgende fases komen in dit onderzoeksluik aan bod:

– *Fase 1: Analyse en selectie van de cases:*

Op basis van de verzamelde informatie in Luik 1 worden een aantal cases geselecteerd en worden deelnemers aan focusgroepen m.b.t. dit onderwerp, geselecteerd.

De focusgroepen worden voorbereid op basis van de bevindingen van het VIONA-project 'integratie in het kwadraat' en op basis van de bevindingen uit Luik 1.

Aantal onderzoeksmaanden: 2 onderzoeksmaanden

- *Fase 2: Focusgroepen:*
Tijdens deze focusgroepen zullen de verschillende onderzoeksvragen aan bod komen. Hierbij bouwen we verder op de bevindingen uit het VIONA-project ‘integratie in het kwadraat’ en op basis van de bevindingen uit Luik 1.
Doorlooptijd: 2 onderzoeksmaanden
Aantal onderzoeksmaanden: 1 onderzoeksmaand
- *Fase 3: Analyse en rapportering:*
De bevindingen uit de focusgroepen en de bevindingen verzameld bij de werkgevers (zie Luik 1) worden in deze fase geanalyseerd en gerapporteerd.
Aantal onderzoeksmaanden: 2 onderzoeksmaanden

Aantal onderzoeksmaanden *Luik 2*: 5 onderzoeksmaanden (doorlooptijd van 6 maanden)

3.3 Luik 3: Over de grenzen heen? (Departement Arbeidsociologie)

Zoals reeds vermeld blijken een aantal landen, met name Canada, Amerika en Nederland net als in Vlaanderen ook voor het opstellen van bedrijfsplannen als centraal element van het diversiteitsbeleid te opteren, zij het dat de voorwaarden van al dan niet verplichting of vrijwilligheid, dekkingsgraad van de wetgeving, sanctioneerbaarheid, begeleiding sterk verschilt.

Dit onderzoeksluik wil nagaan wat de repercussies zijn van de praktische uitwerking en implementatie van deze voorwaarden op het einddoel van deze maatregelen: de integratie van allochtone werknemers op de arbeidsmarkt enerzijds en de aanvaarding en ontwikkeling van diversiteit op de werkvloer (en de bredere samenleving) anderzijds.

Het beantwoorden van deze onderzoeksvragen blijkt echter niet zo evident als vaak wordt aangenomen.

Ook in deze landen werd de laatste jaren veel aandacht besteed aan de formele evaluatie van het macrobeleid. Heel wat basisdocumenten die als vertrekpunt kunnen dienen voor het beantwoorden van deze vragen, zijn dus zeker voorhanden. Probleem is echter om informatie te verzamelen over het concrete proces van de implicaties van het algemeen beleid op bedrijfsniveau op het gebied van bedrijfscultuur, meerwaarde en dergelijke.

Een algemene macro-evaluatie met informatie over de evolutie van de arbeidsmarktpositie van de doelgroepen en andere informatie over de bedrijven die aan de actieplannen voldoen, bestaat dus. Maar een meer kwalitatieve analyse van het beleid is vaak veel minder of nauwelijks formeel ontwikkeld. Nochtans is deze informatie bij de betrokken actoren zeker aanwezig door hun concrete ervaringen met het beleid en de implicaties ervan. Binnen dit onderzoeksluik willen we deze additionele informatie verzamelen en zo de bestaande formele documenten aanvullen. Getracht wordt om zo de beleidsimplicaties voor Vlaanderen van de resultaten van dit onderzoek steviger vanuit de praktijk onderbouwen, als het ware dus veel meer bottom-up dan top-down.

Om dit te bereiken zijn face to face gesprekken noodzakelijk met de belangrijkste actoren op het veld in de betrokken landen. Ons inziens zijn dit niet enkel de “klassieke” vertegenwoordigers van overheidsdiensten op macroniveau maar juist ook (vertegenwoordigers van) ambtenaren die bij de concrete implementatie

van deze plannen betrokken zijn via het monitoren en/of faciliteren ervan (zoals de ambtenaren van het Office of Federal Contractors Program in Amerika en de Adviseurs Minderheden op Bedrijfsniveau en Sectorniveau in Nederland, allebei tot op zekere hoogte vergelijkbaar met de Vlaamse projectontwikkelaars binnen de STC's), uiteraard aangevuld met bedrijfsleiders, vertegenwoordigers van sociale partners op alle niveaus, mensen uit de doelgroep en werknemers zelf.

Mits een grondige voorbereiding van deze gesprekken en de organisatie ervan en de coöperatie met lokale partners moet het mogelijk zijn deze gesprekken op een geringe periode ter plaatse uit te voeren, zodat dit veldwerk op locatie beperkt kan worden tot enkele weken per land. Door de ervaringen en contacten in het kader van het onderzoek 'Integratie in het kwadraat' en de organisatie van de "Divergentie of Convergentie" conferentie in dit kader (27-28 Mei, Brussel) hebben de onderzoekspartners hiermee reeds heel wat ervaring.

Concreet bestaat dit luik dus uit 3 fasen

- *Fase 1:*
een inventarisatie en grondige studie van de formele evaluatiestudies van het diversiteitsbeleid op de arbeidsmarkt in Amerika, Canada en Nederland.
Aantal onderzoeksmaanden: 5 onderzoeksmaanden halftijds
- *Fase 2:*
een analyse van de kritische slaagfactoren van dit beleid op procesgebied, zowel op macro- als op mesoniveau waarbij specifieke aandacht wordt besteed aan het gebruik van bedrijfsplannen binnen dit beleid via veldwerk ter plaatse.
Aantal onderzoeksmaanden 3 onderzoeksmaanden halftijds, 1 maand voltijds
- *Fase 3:*
het formuleren van concrete beleidsadviezen voor het verhogen van de slagkracht en slaagkans van het diversiteitsbeleid in Vlaanderen door de overdraagbaarheid van deze elementen op Vlaanderen na te gaan .
Aantal onderzoeksmaanden 3 onderzoeksmaanden halftijds

Aangezien veel van het onderzoekswerk afhankelijk is van het leggen van contacten en opvragen van documenten, wordt dit onderzoeksluik gedurende 11 maanden halftijds uitgevoerd om onderzoeksmaanden te besparen. Enkel tijdens de fieldtrips (totaal ong. 1 maand) dient de onderzoeker voltijds in rekening worden gebracht voor dit onderzoeksgedeelte.

Aantal onderzoeksmaanden *Luik 3*: 11 onderzoeksmaanden halftijds en 1 onderzoeksmaand voltijds (doorlooptijd van 12 maanden)

3.4 Synthese

Ieder onderzoeksluik ressorteert in een onderzoeksrapport dat op zich staat, met een verslag van de onderzoeksactiviteiten, van de analyse en van de resultaten, aangevuld met beleidsconclusies.

In deze synthesefase worden vervolgens de bevindingen uit de verschillende onderzoeksluiken samengebracht en worden beleidsaanbevelingen geformuleerd.

Deze conclusies worden voorgesteld tijdens een afsluitend seminarie.

Aantal onderzoeksmaanden: 1 onderzoeksmaand

Aantal onderzoeksmaanden <i>synthese</i> : 1 onderzoeksmaand
--

3.5 Tijdschema

Luik 1 en Luik 3 lopen parallel in het eerste werkingsjaar. Luik 1 wordt uitgevoerd door het HIVA, Luik 3 wordt uitgevoerd door het departement arbeidssociologie.

Tabel 1. Overzicht planning eerste werkjaar

Werkingsmaanden <i>Luik 1</i> HIVA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- Informatieverzameling												
- instrumentontwikkeling												
- afname evaluatie-instrument en dossieranalyse												
- analyse, toetsing en rapportering Luik 1												
Werkingsmaanden <i>Luik 3</i> Departement Arbeidsociologie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- Aanvullend literatuuronderzoek												
- Voorbereiding en uitvoering fieldtrips												
- Rapportering Luik 3												

Tabel 2. Overzicht planning tweede werkjaar

Werkingsmaanden <i>Luik 1</i> HIVA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- analyse en rapportering Luik 1												
Werkingsmaanden <i>Luik 2</i> HIVA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- Analyse en selectie cases												
- Focusgroepen												
- Analyse en rapportering Luik 2												
Werkingsmaanden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- Synthesenota												

4. Valorisatie

De valorisatie van dit onderzoek situeert zich op verschillende vlakken.

- Zo zal een *analysekader* ontwikkeld worden (met indicatoren, zowel kwantitatief als kwalitatief) dat in de toekomst kan fungeren om de effecten van positieve actieplannen en diversiteitsplannen continu en verder op te volgen (monitoring).

- Dit analysekader zal fungeren als basis voor het opstellen van een *evaluatie-instrument* voor werkgevers en voor het opstellen van een analysekader voor *dossieranalyse*.

- Het databestand (en de variabelen) dat ontwikkeld wordt kan in een verder stadium fungeren als een eerste aanzet om in het kader van *kennisdeling* vb. te komen tot de ontwikkeling van een consulteerbare database waar de verzamelde informatie over de verschillende cases beschikbaar wordt gemaakt voor de diversiteitsconsulenten in de verschillende regio's. Bedoeling is om vergelijkingen met eigen ervaringen/problemen mogelijk te maken over de regio's heen en aldus de bestaande leereffecten te maximaliseren.

- Ieder onderzoeksluik resulteert in een eindrapport waarin aanbevelingen zullen opgenomen worden. De bevindingen uit de verschillende eindrapporten zullen gebundeld worden in een synthesesnota.

- De resultaten zullen voorgesteld worden in een seminarie met de verschillende actoren.

- Tijdens het onderzoek zal een continue wisselwerking met het STC-coördinatieteam en met de projectontwikkelaars bijdragen tot de kwaliteit en de gebruiksvriendelijkheid van de onderzoeksresultaten.

Bijlage 1

Positieve actieplannen allochtonen en diversiteitsplannen geëvalueerd

1. Situering en probleemstelling

De Vlaamse overheid heeft zich tot doel gesteld om evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen op de arbeidsmarkt te realiseren en zo *'een actieve welvaartstaat worden die alle burgers ongeacht hun afkomst of aanleg laat participeren aan de samenleving door duurzame werkgelegenheid'* (Beleidsnota Werkgelegenheid 2000-2004, pag. 2). Cijfers en de resultaten uit heel wat onderzoeken en periodieke rapporteringen rond de arbeidsmarktpositie van specifieke groepen zoals allochtonen, vrouwen, gehandicapten, ouderen, tonen echter onomstotelijk de lange weg die op dat gebied nog moet worden afgelegd in Vlaanderen. Het bewerkstelligen van een evenredige participatie vormt dan ook één van de centrale doelstellingen om deze centrale missie van het werkgelegenheidsbeleid te realiseren. Evenredige participatie moet dan begrepen worden als het streven naar een verhoging van de werkzaamheidsgraad van die groepen die het laagst scoren zodat de samenstelling van de groep werkenden een afspiegeling van de bevolkingssamenstelling is. Maar evenredige participatie kan ook verder gaan: zo kan er op sectorniveau of op bedrijfsniveau (tot zelfs op ieder niveau binnen de individuele onderneming) gestreefd worden naar het bereiken van een personeelssamenstelling die een afspiegeling van de bevolkingssamenstelling is.

Sinds het VESOC-akkoord van september 1998 wordt deze notie van streven naar een evenredige arbeidsparticipatie voor allochtonen door alle sociale partners onderschreven. Als centraal instrument om dit te bewerkstelligen wordt geopteerd voor vrijwillige actieplannen op bedrijfsniveau waarbij bedrijven (ook beperkt financieel) aangespoord worden om onder begeleiding van een projectontwikkelaar binnen het lokale Subregionale TewerkstellingsComité een positief actieplan op te stellen en te implementeren.

Sindsdien werden heel wat extra middelen voor begeleiding uitgetrokken en werd het "evenredige arbeidsdeelname"-concept naar andere groepen (zoals gehandicapten, ouderen,...) verruimd. Hierdoor wordt niet langer over positieve actieplannen voor allochtonen, maar over diversiteitsplannen gesproken.

Ondanks deze eerder recente ontwikkelingen blijkt de terechte vraag te bestaan bij heel wat betrokken actoren welke effecten deze maatregelen in de praktijk hebben gehad, met het oog op de verdere ontwikkeling van dit beleid. In grote lijnen blijken deze vragen uiteen te vallen in drie grotere deelvragen: (1) wat is de impact van de positieve actieplannen voor allochtonen, op bedrijfsniveau en op het gebied van de arbeidsmarkt, (2) wat is het verschil in de praktijk tussen een diversiteitsaanpak en een categoriale aanpak voor allochtonen op bedrijfsniveau en (3) hoe verhoudt dit Vlaamse beleid zich t.o.v. het beleid gevoerd in het buitenland?

Het onderzoek dat hier wordt voorgesteld, wil op deze vragen een antwoord bieden.

1.1 Positieve acties voor allochtonen

1.1.1 Situering

De werkzaamheidsgraad van allochtonen (inclusief Belgen van allochtone herkomst) ligt lager dan de gemiddelde werkzaamheidsgraad in Vlaanderen. Allochtonen hebben een grotere kans op werkloosheid dan autochtonen. Oorzaken hiervoor situeren zich zowel aan aanbodzijde (opleiding, talenkennis) als aan vraagzijde (directe en indirecte discriminatie, onwennigheid,...).

Tabel .3 Werkloosheidsgraad volgens nationaliteit

	1998 (in%)	1999 (in %)	Evolutie in pp 1998-1999
Belgen	8,5	7,6	-0,9
Buurlanden	8,9	9,0	-0,1
Italianen	18,0	15,9	-2,1
(andere) Zuideuropeanen	12,6	11,5	-1,1
Turken	36,5	34,0	-2,5
Marokkanen	37,1	35,8	-1,3

Bron: VDAB, MTA, RSVZ, Bewerking Steunpunt WAV (In: Strategisch Plan Werkgelegenheid. Monitoring van de beoogde beleidseffecten. Stand van zaken oktober 2001)

Tabel .4 Recente evolutie aantal NWWZ, kansengroepen, Vlaams Gewest 1999-2001

	Aantal 30/06/1999	Aantal 30/06/2000	Aantal 30/06/2001	Evolutie (2001-2000)	Evolutie % (2001-2000)
Alle NWWZ	176.141	153.730	150.605	-3.125	-2.0
Niet EU	15.059	16.741	16.209	-532	-3.2
Naar allochtone herkomst:					
- etnische Europeanen (incl. Belgen)	154.990	130.695	126.737	-3.958	-3.2
- etnisch niet-Europeanen	21.151	23.035	23.868	+833	+3.6

Bron: VDAB (In: Strategisch Plan Werkgelegenheid. Monitoring van de beoogde beleidseffecten. Stand van zaken oktober 2001)

In het streven naar evenredige participatie op de arbeidsmarkt is men in Vlaanderen na de ondertekening van het VESOC-akkoord (september 1998) van start gegaan met de *VESOC-positieve actieplannen voor allochtonen*. Bedrijven en organisaties werden gevraagd (en gestimuleerd, ook gedeeltelijk financieel) om in het kader van dit positieve actiebeleid initiatieven te formuleren en te ondernemen in hun organisatie. Methodieken en instrumenten werden ontwikkeld om de organisaties hierin te ondersteunen. Ondersteuning door projectontwikkelaars binnen de STC's werd voorzien.

Dit betekent een belangrijke wending in het arbeidsmarktbeleid voor allochtonen in Vlaanderen. Op vlak van het streven naar evenredige participatie op de arbeidsmarkt wordt niet enkel soelaas gezocht in remediëring van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt (door opleiding, werkervaring,... van werkzoekenden) maar richt men zich ook expliciet naar de *vraagzijde* van de arbeidsmarkt, naar de werkgevers.

In 1999 was het werkgeversklimaat hier enigszins rijp voor. De krappe arbeidsmarkt werd gekenmerkt door veel knelpuntvacatures. Werkgevers zouden in dit klimaat meer bereidheid kunnen tonen tot werving uit de niet-traditionele wervingsgroepen, waartoe allochtonen behoren (Lamberts M. e.a., 2000). Getuige hiervan zijn de verschillende charters die door zowel werkgevers (VEV, VKW, UNIZO, UPEDI) als werknemers afgesloten werden om discriminatie van allochtonen tegen te gaan. Een draagvlak voor intensievere beleidsaandacht voor allochtonen lijkt aanwezig.

De inspanningen van VESOC werden in 2000 en 2001 verdergezet: In 1999 dienen ongeveer 60 ondernemingen positieve actieplannen in, in 2000 zijn dit ongeveer 80 ondernemingen. In 2001 werden de inspanningen van VESOC verdergezet en verhoogd: ongeveer 170 ondernemingen werden bereikt. In de praktijk betekent dit dat inmiddels ongeveer 300 projecten opgestart zijn in Vlaanderen. In totaal blijkt het te gaan om ongeveer 260 verschillende organisaties² uit verschillende sectoren en grootteklassen, die een actieplan hebben (hadden) lopen (cijfers STC-coördinatiecel, Administratie Werkgelegenheid).

Wat kan een positieve actieplan inhouden? Positieve actieplannen blijken vaak maatwerk te zijn, op maat van de organisaties die de actieplannen indienen. Vaak wordt er werk gemaakt van het creëren van een draagvlak binnen de onderneming. Ook acties i.v.m. werving en selectie, onthaal, opleiding en doorstroming,... van werknemers komen aan bod.

VESOC streefde hierbij naar een sterke regionale verankering. Daartoe werden binnen de verschillende STC's projectontwikkelaars aangesteld. De hoofdplicht van deze projectontwikkelaars bestaat erin om de deelname van allochtonen aan de arbeidsmarkt te bevorderen. Sinds 2001 richten deze projectontwikkelaars zich ook tot andere kansengroepen (personen met een handicap, ouderen en vrouwen). Zij coördineren de ondersteuning en begeleiding van ondernemingen en instellingen die een positieve actie opstarten. Belangrijk te vermelden hierbij is ook het groeiende aantal van deze projectontwikkelaars: van een achttal bij de opstart van het VESOC-akkoord tot een 30-tal op dit moment.

1.1.2 Probleemstelling

Op dit moment ontbreekt een globale evaluatie van de effecten van het gevoerde positieve actiebeleid. Welke impact heeft het gevoerde beleid (en meer bepaald de positieve actieplannen) (1) op de individuele positie van allochtonen en andere kansengroepen in de betrokken organisaties, (2) op het gevoerde personeelsbeleid binnen de verschillende organisaties en (3) op de Vlaamse arbeidsmarkt in haar geheel?

² Bepaalde organisaties hadden zowel een positief actieplan als een project in het kader van 'beste praktijken'

Dit onderzoek wil in de eerste plaats dus een globale *evaluatie* bieden. Wat zijn de effecten op niveau van werknemers, organisaties en op de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt in het algemeen?³

Kunnen de effecten gemeten worden en hoe kunnen ze beter opgevolgd worden (*monitoring*)? Cruciale doelstelling is hierbij de ontwikkeling van een *instrument* om ook in de toekomst deze effecten op regelmatige tijdstippen te meten en aldus een systeem van monitoring te voorzien.

Hoe kan men komen tot *kennisdeling* tussen de verschillende actoren? Zo wordt ook extra aandacht geschonken aan het vergemakkelijken van de disseminatie van kennis over de verschillende 260 projecten over de actoren op het terrein. In de eerste plaats gaat de aandacht hierbij uiteraard naar de projectontwikkelaars. Het uitbreiden van hun aantal en het stijgende aantal bedrijfsplannen maakt het moeilijker dan voorheen om de leereffecten van de verschillende projecten in de verschillende regio's en bedrijven te delen met elkaar. Dit onderzoek wil advies verlenen om deze kennisdeling in de toekomst te vergemakkelijken, zeker met het oog op de uitbreiding van het aantal betrokkenen op het microniveau door het afsluiten van de sectorconvenanten (die de sectoren ook de opdracht geeft om ondernemingen binnen de eigen sector te begeleiden). Vooral de koppeling met heel wat andere taken en de onvermijdelijke inwerkperiode maakt het noodzakelijk dat voor deze mensen de informatie en ervaringen van bestaande cases makkelijk overdraagbaar zijn.

1.2 Van een categoriaal beleid naar een geïntegreerd beleid op bedrijfsniveau?

1.2.1 Situering

Het bevorderen van de arbeidsparticipatie van kansengroepen wordt door het beleid (sinds 2000) benaderd vanuit een geïntegreerde visie 'diversiteit en evenredige arbeidsdeelname', een verruiming van het doelgroepenbeleid. Het TRIVISI(-diversiteit)-project vormt hierbij een soort denktank en heeft een sleutelfunctie binnen de uitbouw van dit concept.

Op 22 juni 2000 werd het TRIVISI-forum opgericht. Hierbinnen zijn ongeveer 300 bedrijven actief die openstaan voor het voeren van een personeelsbeleid waarbij de 'meerwaarde van verschil' erkend wordt en waar gewerkt wordt rond management van diversiteit (wat het focussen op verschillende groepen van werknemers afzonderlijk, overstijgt). Het personeelsbestand in ieder bedrijf kent in zekere mate een heterogene samenstelling: mannen, vrouwen, verschillende scholingsniveaus, verschillende leeftijden, ... Sommige bedrijven streven zeer bewust naar diversiteit binnen hun personeelsbestand, andere bedrijven doen dit eerder noodgedwongen, of staan er niet echt bij stil.

³ Met de mogelijkheden en gevoeligheden van positieve actiebeleid voor allochtonen hebben de onderzoekers uitgebreide ervaring, ondermeer met de uitvoering van het VIONA-onderzoek "Werk maken van Werk voor allochtonen" (Verhoeven e.a., 1999).

“Equal Employment Opportunity legislation is designed to guarantee equal treatment in employment practices such as hiring, training, promotion, and termination etc. regardless of the employee’s gender, colour, race, religion, age, physical ability, or ethnic group origins. Affirmative Action is a detailed plan that goes beyond discontinuing discriminatory practices because it involves the proactive recruitment and promotion of protected group members. In contrast, managing diversity means that the organization realizes that difference can add value in terms of new perspective, creativity, and better understanding of customers and markets. Differences in gender, race, ethnicity, age, physical ability, and sexual orientation, etc. were seen as liabilities to managing in the old models, but as assets to be utilized in newer models.” (Harvey & Allard, 1995, p. 40)

Belangrijk uitgangspunt binnen het discours rond management van diversiteit, is het benadrukken van de meerwaarde die kan schuilen in diversiteit, in verscheidenheid. Een aantal Vlaamse bedrijven laten zich in hun beleid reeds leiden door de principes van diversiteitsmanagement.

Binnen het VIONA-onderzoeksprogramma loopt op dit moment het onderzoek ‘Integratie in het kwadraat: naar een duurzame, evenredige tewerkstelling van ‘andere’ werknemers’, dat uitgevoerd wordt door onze onderzoeksploeg (einddatum september 2002). In dit onderzoek wordt aan de hand van 5 zeer diepgaande cases een eerste verkennende analyse gemaakt van de wijze waarop diversiteitsbeleid vorm krijgt in deze bedrijven, wat de effecten zijn, en welke elementen er voor zorgen dat een diversiteitsbeleid vorm krijgt, slaagt of afgeremd wordt. De bevindingen uit dit onderzoek vormen een basis waarop binnen het hier voorgestelde onderzoek verdergebouwd wordt.

1.2.2 Probleemstelling

Diversiteitsbeleid is niet alleen gericht op een bepaalde doelgroep, maar komt het voltallige personeel ten goede omdat acties gericht zijn op een ‘geïntegreerd, kwalitatief en duurzaam’ beleid ten behoeve van ‘mens en organisatie’ (Diversiteit, checklists en goede praktijkvoorbeelden, Brochure TRIVISI, 2001)

Een eerder categoriaal beleid zou inhouden dat bepaalde HRM-activiteiten en –procedures specifiek ontwikkeld worden voor bepaalde groepen in de organisatie. Wat werving, selectie en opleiding betreft, kunnen we stellen dat dit instrumenten zijn om de aanwezige diversiteit in de organisatie te beheersen. Een categoriaal gericht selectiebeleid, waarbij gestreefd wordt naar gelijkheid van uitkomsten door de aandacht te richten op 1 bepaalde groep werknemers die minder vertegenwoordigd is op de werkvloer, kan er voor zorgen dat de diversiteit in de organisatie vermeerderd.

Vraag is hoe men omgaat met de aanwezige diversiteit? Gaat men deze diversiteit managen en waarderen? Of niet, stopt men bij het streven naar de aanwezigheid van verschillen en bij het benaderen van de verschillende doelgroepen afzonderlijk? Wat zijn hiervan de effecten?

In dit onderzoek gaan we na wat precies de meerwaarde is van het voeren van een diversiteitsbeleid t.o.v. een eerder categoriale benadering op bedrijfsniveau. Waar liggen de verschillen? Zijn de effecten hetzelfde of verschillend? Wat zijn de concrete voordelen en nadelen van beide benaderingen? Waarom kiezen bedrijven voor een categoriale benadering? Waarom kiezen bedrijven voor een diversiteitsbenadering?

Ook nu vertrekken we van de organisaties die een positief actieplan ingediend hebben (als populatie voor selectie van relevante cases, zie verder). Een concreet aandachtspunt, zoals geformuleerd in een positief actieplan, kan in sommige organisaties immers een startpunt vormen voor het opstarten van een diversiteitsbeleid of kan passen binnen een diversiteitsbeleid. In andere organisaties past een positief actieplan binnen een meer categoriale benadering.

1.3 Over de grenzen heen kijken?

Met de recente aandacht voor en de ontwikkelingen op het gebied van het 'managen' van diversiteit op macro-, meso- en microniveau, staat Vlaanderen uiteraard niet alleen in Europa en de rest van de wereld. De situatie in deze andere landen en de invloed van het gevoerde beleid, kan een belangrijke input vormen voor concrete beleidsaanbevelingen gericht naar de Vlaamse arbeidsmarkt.

Sommige andere landen hebben zelfs een grondige voorsprong op dit gebied en de ontwikkelingen aldaar worden met argusogen gevolgd. Door allerlei redenen hebben zij reeds jaren geleden bepaalde initiatieven genomen die vergelijkbaar zijn met deze in Vlaanderen en beschikken zij zo reeds over een jarenlange ervaring op dit gebied. Meestal wordt hierbij verwezen naar Amerika (Affirmative Action and Federal Contract Compliance Program), Canada (Employment Equity Act) en Nederland (Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen, opgevolgd door Wet Samen).

Ook andere landen dan Amerika, Canada en Nederland worden echter geconfronteerd met een steeds diverser wordende beroepsbevolking en een toenemende aandacht aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad van specifieke groepen zoals vrouwen, jongeren, personen met een handicap, allochtonen, ... en hebben (vaak elementen van) een diversiteitsbeleid ontwikkeld.

Binnen het onderzoeksteam (internationaal luik VIONA-onderzoek 'Integratie in het kwadraat', zie hoger) loopt hierrond een inventariserend onderzoek waarbij het arbeidsmarktbeleid, het anti-discriminatiebeleid en het beleid gericht op het verzamelen van betrouwbare gegevens voor vrouwen, personen met een handicap en allochtonen in de belangrijkste Europese landen en Noord-Amerika in kaart worden gebracht.

De impact- en effectmeting van dit beleid per land wordt binnen dit lopende onderzoek eerder beperkt ingevuld aangezien het hier een eerste comparatief onderzoek naar de ontwikkelingen op beleidsvlak betreft en geen impactanalyse as such.

Ter aanvulling en verder bouwend op dat lopende onderzoek dat afgerond zal zijn in het najaar van 2002, lijkt het daarom aangewezen om binnen dit nieuwe onderzoek een aantal van de landen die het verst staan in de ontwikkelingen van een diversiteitsbeleid, verder te onderzoeken, waarbij vooral aandacht dient te worden besteed aan de impact en praktische uitwerking van de bedrijfsplannen als centraal instrument.

2. Onderzoeksvragen

Zoals hierboven vermeld onderscheiden we drie groepen van onderzoeksvragen: (1) impactevaluatie van het gevoerde positieve actiebeleid, (2) meerwaarde van een diversiteitsbeleid t.o.v. een categoriaal beleid op bedrijfsniveau en (3) welke lessen kunnen we trekken uit de ervaringen in het buitenland?

We maken binnen dit onderzoek een duidelijk onderscheid tussen 3 onderzoeksluiken. We bespreken de onderzoeksvragen per deelluik meer in detail.

Ieder deelluik zal resulteren in een afzonderlijk eindrapport. Conclusies over de drie deelluiken heen, vormen het onderwerp van een uitgebreide synthesesnota.

Deelluik 1 en Deelluik 2 zullen uitgewerkt worden binnen het Hoger Instituut voor de Arbeid (coördinatie Miet Lamberts), Deelluik 3 zal uitgewerkt worden binnen het Departement Arbeidssociologie K.U.Leuven (coördinatie prof. dr. Albert Martens).

2.1 Luik 1:

Proces- en effectevaluatie van positieve actieplannen allochtonen en diversiteitsplannen (HIVA)

Dit onderzoek stelt zich tot doel om de impact van het gevoerde beleid na te gaan, en dit op verschillende niveaus.

2.1.1 Effectevaluatie: effect van het gevoerde beleid op verschillende niveaus

Waarom dienen bedrijven deze plannen in? Wat is de impact hiervan geweest en hoe duurzaam zijn de effecten van deze inspanningen? Welke elementen kunnen verklaren dat bepaalde acties succesvol waren en andere niet? Kan er een typologie onderscheiden worden binnen de verschillende actieplannen?

- *Microniveau*: welk zijn de effecten op vlak van aanwervingen, employability, *duurzame* tewerkstelling van allochtonen (en eventueel andere kansengroepen),... in de bedrijven die een positief actieplan ingediend hebben?

Hierbij kijken we zowel naar kwantitatieve als naar kwalitatieve effecten. We pogen zicht te krijgen op een aantal kengetallen en de evolutie hierin, maar ook op (interne en externe) werkzekerheid (employability), competentieontwikkeling, welbevinden, ... van kansengroepen op de werkvloer. Ook de *relaties* op de werkvloer worden mee opgenomen in deze analyse.

- *Mesoniveau*: welke veranderingen zijn opgetreden op organisatieniveau op vlak van HRM-beleid? Hoe duurzaam zijn deze veranderingen? Is er voldoende draagvlak gecreëerd en aanwezig?

Hierbij wordt nagegaan wat er zowel structureel als cultureel veranderd is met betrekking tot personeelsbeleid in de betrokken organisaties. Vanuit welke visie wordt er gekeken naar het personeelsbeleid? Zijn er nieuwe procedures ontwikkeld? Nieuwe organen?...

- *Macroniveau*: Is er een invloed van positieve actieplannen allochtonen en diversiteitsplannen merkbaar op de ontwikkelingen op de gehele Vlaamse arbeidsmarkt?

Deze onderzoeksvraag vormt een uitdaging, aangezien exact cijfermateriaal over de bevolking m.b.t. afkomst ontbreekt. Afkomst -en niet nationaliteit- blijkt immers de bepalende discriminerende factor te zijn op de arbeidsmarkt, zo blijkt uit onderzoek (IAO). Toch zullen we trachten om een indicatie te geven van de impact van het gevoerde beleid op de werking van de Vlaamse arbeidsmarkt. Hierbij kijken we ook naar maatschappelijke verschuivingen, sensibilisering en bewustwording bij verschillende actoren, visieveranderingen,...

2.1.2 Procesevaluatie: positieve actieplannen als instrument

In welke mate draagt het instrument positieve acties zoals het op dit moment ingevuld is, bij tot het effect? Hoe verloopt dit proces? Wat kan er aan verbeterd worden? Wat loopt goed? Is er nood aan meer opvolging of niet?....

Kunnen de effecten gemeten worden en hoe kunnen ze beter opgevolgd worden (monitoring)? Cruciale doelstelling is hierbij de ontwikkeling van een *instrument* om ook in de toekomst deze effecten op regelmatige tijdstippen te meten en aldus een systeem van monitoring te voorzien.

Hoe kan men komen tot *kennisdeling* tussen de verschillende actoren? Hoe kunnen de leereffecten van de verschillende projecten in de verschillende regio's en bedrijven gedeeld worden tussen de verschillende actoren? Dit onderzoek wil advies verlenen om deze kennisdeling in de toekomst te vergemakkelijken, zeker

met het oog op de uitbreiding van het aantal betrokkenen op het microniveau door het afsluiten van de sectorconvenanten.

2.2 Luik 2: Management van diversiteit? (HIVA)

Bedrijven kunnen zich focussen op één bepaalde doelgroep, kunnen een gericht beleid voeren naar een bepaalde doelgroep toe, kunnen hun acties focussen op een bepaalde groep. Dit is wat we verstaan onder een categoriale benadering op bedrijfsniveau. Anderzijds kunnen bedrijven ook een stapje verder gaan en vertrekken van een visie die stelt dat de aanwezigheid van verschillen op de werkvloer een meerwaarde, een toegevoegde waarde betekent en dat een beleid gericht op het 'managen' en waarderen van deze verschillen een aantal positieve effecten teweeg brengt: mensen leren van elkaar, creativiteit wordt bevorderd, stakeholders voelen zich aangesproken,.... Hierbij ligt de focus niet op één bepaalde doelgroep maar gaat het om een totaalvisie waarbij de meerwaarde van het omgaan met verschillen centraal staat.

De onderzoeksvraag die we hier pogen te beantwoorden is wat de meerwaarde is van het voeren van een diversiteitsbeleid t.o.v. een eerder categoriale benadering op bedrijfsniveau.

Waar liggen de verschillen? Zijn de effecten hetzelfde? Wat zijn de concrete voordelen en nadelen van beide benaderingen? Waarom kiezen bedrijven voor een categoriale benadering? Waarom kiezen bedrijven voor een geïntegreerde diversiteitsbenadering? Welke elementen spelen hierbij een rol?....

2.3 Luik 3: Over de grenzen heen? (Departement Arbeidsociologie)

Zoals reeds vermeld blijken een aantal landen, met name Canada, Amerika en Nederland, net als in Vlaanderen, ook voor het opstellen van bedrijfsplannen als centraal element van het diversiteitsbeleid te opteren. De beleidsvoorwaarden inzake vb. al dan niet verplichting of vrijwilligheid, dekkingsgraad van de wetgeving, sanctioneerbaarheid, begeleiding,... zijn echter sterk verschillend.

Dit onderzoeksluik wil nagaan wat de repercussies zijn van de praktische uitwerking en implementatie van deze voorwaarden op het einddoel van deze maatregelen: de integratie van allochtone werknemers op de arbeidsmarkt enerzijds en de aanvaarding en ontwikkeling van diversiteit op de werkvloer (en de bredere samenleving) anderzijds.

3. Plan van aanpak: methodologie en timing

3.1 Luik 1: Proces- en effectevaluatie van positieve actieplannen allochtonen en diversiteitsplannen (HIVA)

De *doelstelling* van dit onderzoeksluik is meervoudig:

(1) komen tot een *effectmeting* van de positieve actieplannen en de diversiteitsplannen 1999-2001, en dit op verschillende niveaus (micro, meso, macro); analyse van *oorzaken* en *verklaringen* waarom bepaalde acties in bepaalde organisaties al dan niet effect hadden; werken met een *typologie* van actieplannen;

(2) ontwikkeling van een *evaluatiekader en -instrument* dat door werkgevers dient ingevuld te worden en dat kan gehanteerd worden als instrument om effectopvolging in de toekomst verder uit te bouwen;

(3) (In overleg met het STC-coördinatieteam) advies verlenen rond de opzet van een systeem dat kennisdeling tussen de verschillende actoren toelaat en bevordert.

In totaal gaat het hier om ongeveer 260 organisaties, sterk verspreid naar regio, sector en bedrijfsgrootte. Ieder positief actieplan en iedere organisatie wordt binnen de regio opgevolgd door de projectontwikkelaars binnen de STC's.

Om een antwoord te formuleren op de gestelde onderzoeksvragen, voorzien we het doorlopen van verschillende fases. We bespreken per fase de methodologie en de timing:

- *Fase 1: informatieverzameling:*
opstarten onderzoek, literatuur, inventarisatie positieve actieplannen en verzameling van bestaande informatie en evaluatierapporten, rondetafel met projectontwikkelaars.
Aantal onderzoeksmaanden: 2 onderzoeksmaanden

- *Fase 2: Instrument-ontwikkeling:*
Eerste screening van positieve actieplannen en evaluatiedossiers, ontwikkeling van evaluatiekader (kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren), ontwikkeling van evaluatie-instrument voor werkgevers (zelfevaluatie). Aangezien het gaat om een globale evaluatie van de periode 1999-2001 worden instrumenten ontwikkeld die enigszins kunnen verschillen naargelang het gaat om positieve actieplannen golf 1999, 2000, 2001 of om beste praktijken. Bedrijven krijgen op die manier tot op zekere hoogte een evaluatie-instrument op maat, waarbij de vergelijkbaarheid van de gegevens over de bedrijven heen wel bewaakt wordt.
Let wel, deze evaluatie verschilt duidelijk van de evaluatie die dient te gebeuren bij het afsluiten van de positieve actieplannen en waar gekeken wordt op bedrijfsniveau of de concrete acties uitgevoerd werden.
Link met Luik 2: In dit instrument naar de werkgevers toe, zullen ook een aantal vragen mee opgenomen worden die een antwoord kunnen bieden op de onderzoeksvragen die in Luik 2 gesteld worden (zie verder).
Aantal onderzoeksmaanden: 4 onderzoeksmaanden

- *Fase 3: Afname evaluatie-instrument bij bedrijven + dossieranalyse*
Alle bedrijven worden aangeschreven en krijgen een evaluatie-instrument toegestuurd. Hierbij worden de wetenschappelijke doeleinden van deze bevraging duidelijk gesteld. Er wordt een telefonische opvolging voorzien van de bedrijven. Aangezien het hier gaat om bedrijven die alle beroep doen op het instrument van positieve acties, kunnen we veronderstellen dat de medewerking aan deze evaluatie geen problemen zal opleveren.
Tijdens de afname van het evaluatie-instrument bij de organisaties, voorzien we een uitgebreide dossieranalyse. Hierbij trachten we ook een typologie te brengen in de ingediende plannen. Tevens gaan we hierbij op zoek naar bedrijven en organisaties die in Luik 2 dieper kunnen geanalyseerd worden (categoriaal beleid versus geïntegreerd diversiteitsbeleid). De projectontwikkelaars worden ook in deze fase van het onderzoek betrokken.
De resultaten van deze dossieranalyse en de resultaten van de evaluaties door de werkgevers, zullen in een dataset ingevoerd worden.
Aantal onderzoeksmaanden: 3 onderzoeksmaanden

– *Fase 4: Analyse en rapportering Luik 1*

Tijdens deze fase voorzien we zowel de analyse en rapportering van de bevraging bij werkgevers als de analyse en rapportering van de bevindingen uit de dossieranalyse, en de koppeling tussen beide. Alle verzamelde informatie wordt in deze fase bijeengebracht. Hierbij zal aandacht besteed worden aan de effectmeting op de drie vermelde niveaus (micro, meso en macro) en aan de evaluatie van positieve actieplannen als instrument.

De conclusies zullen als basis dienen voor een focusgroep waarin vooral de effecten op macroniveau zullen aan bod komen en besproken worden. De resultaten van deze focusgroep zullen mee gerapporteerd worden.

Aantal onderzoeksmaanden: 5 onderzoeksmaanden

3.2 Luik 2: Management van diversiteit? (HIVA)

De *doelstelling* van dit onderzoeksluik is onderzoeken wat de meerwaarde is van het voeren van een diversiteitsbeleid t.o.v. een eerder categoriale benadering op bedrijfsniveau.

Zoals gesteld (zie bespreking Luik 1) worden in het instrument naar de organisaties toe een aantal vragen mee opgenomen die informatie m.b.t. de hier gestelde onderzoeksvraag kunnen verschaffen. Deze informatie wordt in dit onderzoeksluik verder geanalyseerd en gerapporteerd.

Volgende fases komen in dit onderzoeksluik aan bod:

– *Fase 1: Analyse en selectie van de cases:*

Op basis van de verzamelde informatie in Luik 1 worden een aantal cases geselecteerd en worden deelnemers aan focusgroepen m.b.t. dit onderwerp, geselecteerd.

De focusgroepen worden voorbereid op basis van de bevindingen van het VIONA-project 'integratie in het kwadraat' en op basis van de bevindingen uit Luik 1.

Aantal onderzoeksmaanden: 2 onderzoeksmaanden

– *Fase 2: Focusgroepen:*

Tijdens deze focusgroepen zullen de verschillende onderzoeksvragen aan bod komen. Hierbij bouwen we verder op de bevindingen uit het VIONA-project 'integratie in het kwadraat' en op basis van de bevindingen uit Luik 1.

Doorlooptijd: 2 onderzoeksmaanden

Aantal onderzoeksmaanden: 1 onderzoeksmaand

– *Fase 3: Analyse en rapportering:*

De bevindingen uit de focusgroepen en de bevindingen verzameld bij de werkgevers (zie Luik 1) worden in deze fase geanalyseerd en gerapporteerd.

Aantal onderzoeksmaanden: 2 onderzoeksmaanden

3.3 Luik 3: Over de grenzen heen? (Departement Arbeids sociologie)

Zoals reeds vermeld blijken een aantal landen, met name Canada, Amerika en Nederland net als in Vlaanderen ook voor het opstellen van bedrijfsplannen als centraal element van het diversiteitsbeleid te opteren, zij het dat de voorwaarden van al dan niet verplichting of vrijwilligheid, dekkingsgraad van de wetgeving, sanctioneerbaarheid, begeleiding sterk verschilt.

Dit onderzoeksluik wil nagaan wat de repercussies zijn van de praktische uitwerking en implementatie van deze voorwaarden op het einddoel van deze maatregelen: de integratie van allochtone werknemers op de arbeidsmarkt enerzijds en de aanvaarding en ontwikkeling van diversiteit op de werkvloer (en de bredere samenleving) anderzijds.

Het beantwoorden van deze onderzoeksvragen blijkt echter niet zo evident als vaak wordt aangenomen.

Ook in deze landen werd de laatste jaren veel aandacht besteed aan de formele evaluatie van het macrobeleid. Heel wat basisdocumenten die als vertrekpunt kunnen dienen voor het beantwoorden van deze vragen, zijn dus zeker voorhanden. Probleem is echter om informatie te verzamelen over het concrete proces van de implicaties van het algemeen beleid op bedrijfsniveau op het gebied van bedrijfscultuur, meerwaarde en dergelijke.

Een algemene macro-evaluatie met informatie over de evolutie van de arbeidsmarktpositie van de doelgroepen en andere informatie over de bedrijven die aan de actieplannen voldoen, bestaat dus. Maar een meer kwalitatieve analyse van het beleid is vaak veel minder of nauwelijks formeel ontwikkeld. Nochtans is deze informatie bij de betrokken actoren zeker aanwezig door hun concrete ervaringen met het beleid en de implicaties ervan. Binnen dit onderzoeksluik willen we deze additionele informatie verzamelen en zo de bestaande formele documenten aanvullen. Getracht wordt om zo de beleidsimplicaties voor Vlaanderen van de resultaten van dit onderzoek steviger vanuit de praktijk te onderbouwen, als het ware dus veel meer bottom-up dan top-down.

Om dit te bereiken zijn face to face gesprekken noodzakelijk met de belangrijkste actoren op het veld in de betrokken landen. Ons inziens zijn dit niet enkel de "klassieke" vertegenwoordigers van overheidsdiensten op macroniveau maar juist ook (vertegenwoordigers van) ambtenaren die bij de concrete implementatie van deze plannen betrokken zijn via het monitoren en/of faciliteren ervan (zoals de ambtenaren van het Office of Federal Contractors Program in Amerika en de Adviseurs Minderheden op Bedrijfsniveau en Sectorniveau in Nederland, allebei tot op zekere hoogte vergelijkbaar met de Vlaamse projectontwikkelaars binnen de STC's), uiteraard aangevuld met bedrijfsleiders, vertegenwoordigers van sociale partners op alle niveaus, mensen uit de doelgroep en werknemers zelf.

Mits een grondige voorbereiding van deze gesprekken en de organisatie ervan en de coöperatie met lokale partners, moet het mogelijk zijn deze gesprekken gedurende een geringe periode ter plaatse uit te voeren, zodat dit veldwerk op locatie beperkt kan worden tot enkele weken per land. Door de ervaringen en contacten in het kader van het onderzoek 'Integratie in het kwadraat' en de organisatie van de "Divergentie of Convergentie"-conferentie in dit kader (27-28 Mei, Brussel), hebben de onderzoekspartners hiermee reeds heel wat ervaring.

Concreet bestaat dit luik dus uit 3 fasen

- *Fase 1:*
een inventarisatie en grondige studie van de formele evaluatiestudies van het diversiteitsbeleid op de arbeidsmarkt in Amerika, Canada en Nederland.
Aantal onderzoeksmaanden: 5 onderzoeksmaanden halftijds
- *Fase 2:*
een analyse van de kritische slaagfactoren van dit beleid op procesgebied, zowel op macro- als op mesoniveau waarbij specifieke aandacht wordt besteed aan het gebruik van bedrijfsplannen binnen dit beleid via veldwerk ter plaatse.
Aantal onderzoeksmaanden 3 onderzoeksmaanden halftijds, 1 maand voltijds
- *Fase 3:*
het formuleren van concrete beleidsadviezen voor het verhogen van de slagkracht en slaagkans van het diversiteitsbeleid in Vlaanderen door de overdraagbaarheid van deze elementen op Vlaanderen na te gaan.
Aantal onderzoeksmaanden 3 onderzoeksmaanden halftijds

Aangezien veel van het onderzoekswerk afhankelijk is van het leggen van contacten en opvragen van documenten, wordt dit onderzoeksluik gedurende 11 maanden halftijds uitgevoerd om onderzoeksmaanden te besparen. Enkel tijdens de fieldtrips (totaal ongeveer 1 maand) dient de onderzoeker voltijds in rekening worden gebracht voor dit onderzoeksgedeelte.

4. Bibliografie

- Ansari K.H. & Jackson J. (1995), *Managing cultural diversity at work*, Kogan Page, London.
- Arredondo P. (1997), *Succesful diversity management initiatives: blueprint for planning and implementation*, Sage publications Ltd., Thousand Oaks.
- Asante M., Gudykunst W. & Newmark E. (1989), *Handbook of International and Intercultural communication*.
- Balai L.W. (1991), *Registratie en etniciteit*, LBR-Reeks 14.
- Benschop Y. & Verloo M. (1999), *Gender in balans. Mainstreaming gender in personeelsmanagement*, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Dienst Emancipatiezaken, Brussel.
- Bollens J. e.a. (2002), *Evaluatie van de impact van de Europese werkgelegenheidsstrategie in België*, HIVA-DULBEA-UCL
- Bureau voor economische argumentatie (1992), *Inschakeling van allochtonen op de arbeidsmarkt. Een groeiproces: initiatieven van bedrijven en bedrijfstakken inzake plaatsing van allochtonen*, Bureau voor economische argumentatie, Hoofddorp.
- Carr-Ruffino N. (1999), *Diversity succes strategies*, Butterworth Heinemann.
- Collins H. (1992), *The equal opportunities handbook: a guide to law and best practice in Europe*, Blackwell, Oxford.
- Denolf L. & Grieten C. (1991), 'Positieve acties voor vrouwen, ook voor etnische minderheden?', *Tijdschrift voor sociologie*, jrg. 11, nr. 5-6, p. 495-535.
- Eisinga R., Carton A. & Lammers J. (1992.), 'Nederlanders en Vlamingen over de oorzaken van sociaal-economische ongelijkheid tussen allochtonen en autochtonen', *Sociologische gids*, jrg. 39, nr. 1, p. 4-27.
- El Mouden A. (1990), *De toegang tot de betrekkingen in overheidsdienst en de nationaliteitsvoorwaarde*, Sociologisch Onderzoeksinstituut-K.U.Leuven, Leuven.

- Gandz J. (1999), *A business case for diversity*, IVEY, Ontario.
- Ghelfof E. & Lamberts M. (2000), *Werving en selectie van laaggeschoolden: oorzaak van of oplossing voor verdringing op bedrijfsniveau?*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Gijtenbeek J. & Verbeek F. (1988), *Vooroordelen ten aanzien van allochtone groepen. Verslag van een literatuuronderzoek*, SCO Rapporten 190, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.
- Gudykunst W. (1991), *Bridging differences: effective intergroup communication*.
- Harvey C. & Allard M.J. (1995), *Understanding diversity. Readings, cases, and exercises*, Harper Collins College Publishers, New York, p. 40.
- IPD (1999), *IPD guide on managing diversity*, Institute of personnel and Dev.
- Jamieson D. & O'Mara J. (1991), *Managing workforce 2000. Gaining the diversity advantage*, Jossey-Bass San Francisco.
- Janssens M. & Steyaert C. (2001), *Meerstemmigheid: organiseren met verschil*, Universitaire Pers Leuven, Koninklijke Van Gorcum, Assen.
- Kessels J., Smit C. & Verhallen S. (1993), *Nederlands op de werkvloer*, Kluwer, Deventer.
- Lamberts M. (2001), *Ontwikkeling van een monitoringsysteem inzake gelijke kansen op de arbeidsmarkt in Vlaanderen*, HIVA.
- Lamberts M., Vandoorne J. & Denolf L. (2000), *Masseur, VW Beetle of gewoon een goede job? Welke strategieën hanteren bedrijven om knelpuntvacatures op te lossen?*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 182 p.
- Lessem R. (1998), *Management development through cultural diversity*, Routledge, London.
- Loden M. & Rosener J. (1991), *Workforce America! Managing employee diversity as a vital resource*, Irwin Burr Ridge.
- Martens A. & Sette K. (1997), *Belgische gevallenstudies voor het opmaken van een compendium van betekenisvolle voorbeelden van bestrijding van racisme op de werkplaats*, Departement Sociologie-K.U.Leuven, Leuven.
- Martens A. (1998), 'Stimuleren of imponeren. De evenredige arbeidsdeelname van allochtonen in Vlaanderen vraagt om een urgentieprogramma', *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, nr. 4, p. 328-340.
- Matheus R. (1998), *Positieve acties voor migranten. Een onderzoek naar de houding van vakbonden tegenover positieve acties voor migranten en hun rol bij de invoering ervan*, ETEW-K.U.Leuven, Leuven.
- Merens J. & Veenman J. (1992), *Succes en falen bij allochtonen*, Erasmus Universiteit Rotterdam/Instituut voor sociologisch-economisch onderzoek.
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2000), *Allochtonen in uw bedrijf. Positieve actie werkt*, Administratie Werkgelegenheid.
- Nationale Arbeidsraad (1997), *Problematiek van de integratie van vreemde werknemers in het arbeidsproces*, CAO Nr. 38ter, Brussel.
- Norris J. & Perkins S. (1995), *Developing effective affirmative action plans*, Employment policy foundation, Washington.
- OCIV (2000), *Verslagboek Equity-conferentie. Nieuwe kansen voor minderheidsgroepen op de arbeidsmarkt?*, 5 december 2000, Vlaams Parlement
- Ouali N. & Rea A. (1995), *Insertion, discrimination et exclusion*, Point d'appui TEF, Brussel.
- Patterson S. (1968), *Immigrants in industry*, Oxford University Press, London.
- Pinto D. (1990), *Interculturele communicatie. Driestappenmethode voor het doeltreffend overbruggen en managen van cultuurverschillen*.
- Pinxten R. (1994), *Culturen sterven langzaam. Over interculturele communicatie*.
- Pollet I. e.a. (1998), *Lager rekruteren, hoger waarderen*, HIVA, K.U.Leuven.
- Powell G. (1994), *Gender and diversity in the workplace. Learning activities and exercises*, Sage, Thousands Oaks.

- Samoy E. & Verhoeven H. o.l.v. Lammertyn F. & Martens A. (1999), *Arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt*, Steunpunt WAV-K.U.Leuven, Leuven.
- Schmid G. (1998), *Transitional labour markets. A new European employment strategy*, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, Berlin.
- Simoens P. (1995), *Bouwstenen voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid*, Koning Boudewijnstichting, Brussel.
- Simoens P. & Denys J. (1997), *Wie werkt nog na vijftig?*, Davidsfonds, Leuven, 176 p.
- Simoens P., Van Hoof K., Denys J., Omeij E. (1995), *Wordt gezocht: oudere werknemer (m/v)*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 160 p.
- Sociaal-Economische Raad 's-Gravenhage/Commissie Ontwikkeling Bedrijven (1993), *Zo doen we dat! Ondernemers over allochtone werknemers*, COB/SER, Den Haag.
- Sonnenschein W. (1999), *The diversity toolkit. How you can benefit from a diverse workforce*, Contemporary Books Inc.
- Stevens I., Lamberts M., Cornet A. & Rondeaux G. (1999), *Gelijke kansen: 10 jaar beleid in België. Gelijke kansen en positieve acties in de privé-sector*, intern rapport, HIVA-K.U.Leuven/LENTIC-ULg, Leuven/Liège, 412 p.
- Trivisi (2001), *Management van Diversiteit: Checklists en goede praktijkvoorbeelden*, Intern document Trivisi.
- Trivisi (2001), *Kritische succesfactoren van een diversiteitsbeleid*, Intern document Trivisi.
- Trivisi (2001), *Overzicht van gidsen, brochures, checklists e.d.*, Intern document Trivisi.
- Trivisi (2001), *Training rond interculturele communicatie en diversiteitsmanagement (tien oefeningen)*, Intern document Trivisi.
- Trivisi (2001), *Werkgroep Instroom*, Intern document Trivisi.
- Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, m.m.v. Steunpunt WAV (1999), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek 1999*.
- Thiederman S. (1991), *Bridging cultural barriers for corporate succes. How to manage the multicultural workforce*, Lexington books, Lexington.
- Van Beek en Van Praag (1992), *Gezocht: jonge, gezonde autochtone man*, WRR.
- Van der Veen S. (1990), *Employment equity. Een wet bevordering arbeidskansen naar Canadees model*, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 's Gravenhage.
- Van der Werf S. (1992), *Allochtonen aan het werk. Intercultureel personeelswerk en management*, Coutinho, Muiderberg.
- Van de Voorde M. (1996), 'Een driefasenplan voor een multicultureel(personeelsbeleid) in ziekenhuizen', *BWM Documenten*, nr. 3, p. 1-29.
- Van de Voorde M. (1998), *Hoe omgaan met (indirect) discriminerende vacatures?*, VZW VCIM.
- Van de Voorde M. (1999), *Van (andere) nieuwkomer tot toffe collega*, Administratie Werkgelegenheid.
- Van Horen I. & Ramakers J. (1992), 'Over wie praten we nu eigenlijk? Verkenning van de criteria voor doelgroepafbakening in beleid voor en onderzoek over etnische minderheden', *Steunpunt Migranten-Cahiers*, nr. 1, p. 1-35.
- Van Twuyver M. (1995), *Culturele diversiteit in organisatie*.
- Verberk G.T.M. (1999), *Attitudes ten aanzien van allochtonen. Concepten, metingen en modellen*, Katholieke Universiteit Nijmegen, Nijmegen. *Attitudes towards ethnic minorities. Conceptualizations, measurements, and models*, Thela Amsterdam, Amsterdam.
- Verhoeven H., Van Roy E., Lamberts M. & Martens A. (2000), *Werk maken van werk voor allochtonen*, K.U.Leuven, Leuven.
- Verhoeven H. (2000), 'De vreemde eend in de bijt', *Nieuwsbrief Steunpunt WAV*, nr. ½ (in druk).

- Verweij A.O. (1995), *Een kwestie van organiseren. De invoering van een etnische registratie in arbeidsorganisaties in het kader van de wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (WBEAA) en het EMO-beleid*, Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek, Rotterdam.
- Verweij A.O. (1995), *Etnische registraties bij de rijksoverheid*. Eindrapport, Erasmus Universiteit Rotterdam/Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek, Rotterdam.
- VESOC (1998), *De tewerkstelling van migranten. Engagements van de vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners*, Brussel.
- Weiss J. (1996), *Organizational behaviour and change. Managing diversity, cross-cultural dynamics, and ethics*, West publishing Co., Saint Paul.
- Wiley N.F. (1968), 'The ethnic mobility trap and stratification theory', *Social Problems*, n° 2, p. 147-59.
- Williams R. & Reesman E. (1995), *Equity at work. A manager's guide to fair employment*, EEAC, Washington.
- X (1995), *Equality in the workplace. An equal opportunities handbook for trainers*, Blackwell, London.
- X (1996), 'Effectieve (interculturele) communicatie op de werkvloer', *BWM-documenten*, nr. 2, p. 1-58.
- X (1998), *The EEOC-task force report on best practises*, working paper.