

ALLOCHTONEN IN UW BEDRIJF

Positieve actie werkt



CASES



VOORWOORD

Vlaanderen staat op een aantal terreinen voor belangrijke uitdagingen. Neem nu de arbeidsmarktparadox: een grote groep van werkzoekenden vindt nog steeds geen aansluiting op de nochtans krappe Vlaamse arbeidsmarkt. Zeker de schrijnend hoge werkloosheid bij allochtonen baart zorgen: hun aandeel in de werkloosheid steeg sinds 1995 onophoudelijk. Doordat ondernemingen de kwaliteiten en capaciteiten van allochtonen vaak onderschatten, en ook omdat er nog steeds sprake is van -vaak onbedoelde- discriminatie, gaat er heel wat talent voor ondernemingen verloren. Dat is niet alleen een sociaal probleem, het is ook economisch onverstandig.

Het kan anders. Daarom hebben de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering op 8 juni 1998 in het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) een akkoord afgesloten om werk te maken van de werkgelegenheidskansen van allochtonen. In dit akkoord verbinden zij zich ertoe om acties te ondernemen op alle terreinen die nodig zijn om de achterstelling en achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt op termijn ongedaan te maken: verbeteren van toeleiding en begeleiding, bijzondere aandacht voor onderwijs en opleiding, een aangepaste en kwaliteitsvolle bemiddeling, bestrijding van discriminatie en verruiming van werkervarings- en tewerkstellingsmogelijkheden. Het zaadje dat toen werd gezaaid is ondertussen een flinke boom geworden. Tal van ondernemingen en instellingen hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheden van dit akkoord om op een vaak originele wijze meer en betere tewerkstellingskansen voor allochtonen te realiseren, en hebben daarbij ontdekt dat ze er zelf heel wat bij winnen.

We laten u even proeven van een aantal van hun ervaringen, en vertellen u iets over de subsidie- en ondersteuningsmogelijkheden waarop ondernemingen beroep kunnen doen. Positieve actie en diversiteitmanagement: het werkt. Wedden dat u na lectuur ook geïnteresseerd bent?



OMGAAN MET VERSCHIL

Positieve actie werkt. Een honderdvijftigtal Vlaamse bedrijven bewijst het elke dag. Sinds begin 1999 streven ze actief naar de aanwerving van meer allochtonen. Op die manier bestrijden ze op korte termijn de schaarste op de arbeidsmarkt en bewijzen ze bovendien dat ze aan morgen denken: ze bereiden zich nu al voor op een toekomst waarin het management van verschil noodzakelijk en doorslaggevend zal zijn.

Ze doen dat niet alleen. De Vlaamse overheid helpt hen met ondersteunende jaarprogramma's en met subsidies. Sinds 1998 werken de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners in het kader van het akkoord "Tewerkstelling van allochtonen" van het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) aan een integrale, planmatige aanpak van de verbetering van de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Het beleid heeft drie doelstellingen: de werkgelegenheidsmogelijkheden van allochtonen verruimen, discriminatie wegwerken en de kwaliteit van het aanbod verbeteren. Dit alles moet ertoe leiden dat allochtonen een evenredige en volwaardige toegang krijgen tot de arbeidsmarkt.

Er is in de voorbije jaren al heel wat werk verzet, met onder meer de publicatie van checklists, brochures en vormingspakketten, een handleiding "Hoe omgaan met (indirect) discriminerende vacatures", en een tweedelige brochure "Van (andere) nieuwkomer tot toffe collega" waarmee het onthaal in de onderneming kan worden verbeterd. In het kader van TRIVISI, het forum voor baanbrekend ondernemen dat mens, milieu en maatschappij centraal stelt, worden nu producten ontwikkeld om op een geïntegreerde wijze de evenredige arbeidsdeelname van alle kansengroepen die op de arbeidsmarkt ondervertegenwoordigd zijn te helpen realiseren.

Daarnaast hebben alle Subregionale Tewerkstellingscomités (STC) regionale actieprogramma's opgesteld om de werkgevers voor het initiatief te sensibiliseren, maar ook om ze concreet te ondersteunen en te begeleiden. De Vlaamse overheid heeft bovendien interessante proefprojecten ontwikkeld om allochtone starters en ondernemers te begeleiden en om de aansluiting van nieuwkomers op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, onder meer door middel van taalstages en individuele beroepsopleidingen. Een gericht subsidiebeleid zet steeds meer ondernemingen en instellingen ertoe aan om de instroom van allochtonen te bevorderen.

CASE STUDY

RANDSTAD

Als niet-discriminerend bedrijf zet de uitzendorganisatie Randstad zich energiek in voor een beleid van sensibilisatie en sociale cohesie. Het positieve actieplan van het bedrijf past in deze filosofie en omvat een hele waaier van maatregelen: rekruteringskanalen met een multicultureel karakter, vestigingen in buurten waar veel allochtonen wonen, multiculturele en anti-stereotype opleidingen voor het management, "train de trainer" opleidingen van het eigen personeel, stages of beroepsopleidingen voor de kandidaten, persoonlijke of sociale begeleiding, taalopleidingen, bestrijding van het latente racisme van de bedrijven, aanwerving of inzet van personen voor nieuwe multiculturele projecten. Randstad creëert ook interne en externe communicatiemiddelen over zijn multicultureel project en werkt nieuwe concepten uit. Het cofinanciert een interbedrijfs-colloquium en een interpartijen-colloquium voor sensibilisatie, verzamelt "beste praktijken" en wil een voorbeeld zijn voor andere bedrijven.

CASE STUDY

SINT-VINCENTIUSZIEKENHUIS

Dit Antwerpse ziekenhuis is geïnspireerd door christelijke waarden en hecht een groot belang aan respect en openheid. Het ziekenhuis heeft veel allochtone patiënten, telt reeds een zeventigtal allochtone personeelsleden en wil dat aantal graag verhogen, zonder echter de normen te verlagen. Positieve actie betekent voor Sint-Vincentius het wegwerken van (in)directe discriminatie bij de aanwerving, de selectie en het onthaal van allochtonen, het inzetten van peters en meters om de eerste integratie te bevorderen, het organiseren van opleidingen (Leidinggeven in een interculturele context) voor de dienstverantwoordelijken en de hoofdverpleegkundigen. Daarnaast wil het ziekenhuis culturele drempels overwinnen door de kennismaking met andere culturen en de vorming rond rituelen bij geboorte en overlijden in verschillende geloofsovertuigingen. Ten slotte biedt het allochtonen de mogelijkheid om taalstages te volgen.

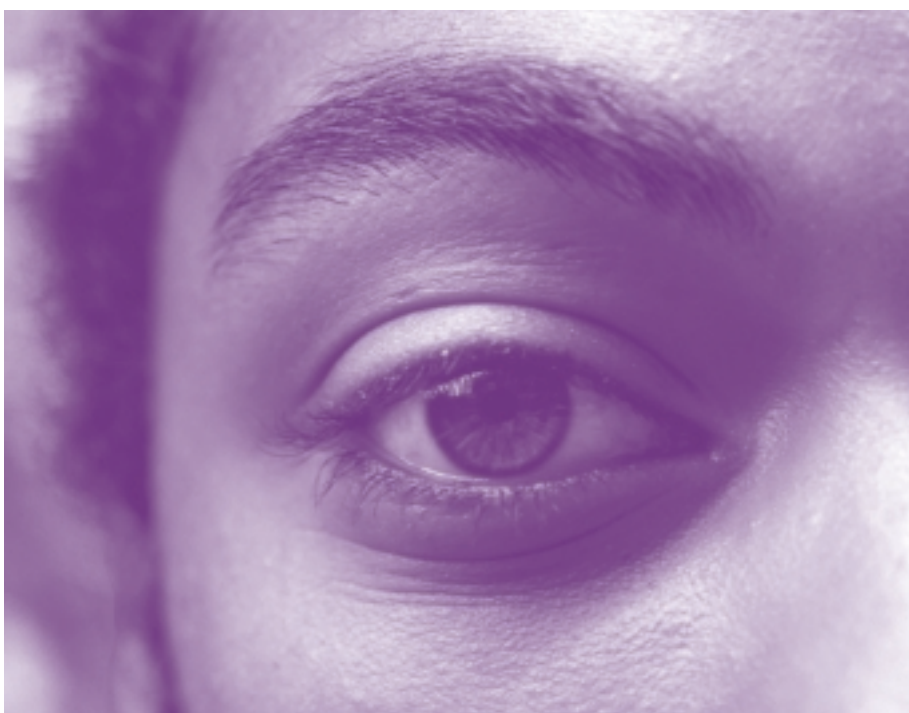


SUBSIDIES TOT 12.350 EURO

Om de bedrijven een steuntje te geven bij het voeren van een kleurrijk personeelsbeleid, heeft de Vlaamse overheid een aangepaste subsidie-regeling uitgewerkt. In het kader van het VESOC-akkoord kunnen ondernemingen en openbare instellingen onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op een eenmalige subsidie van maximum 12.350 euro.

Om voor de subsidie in aanmerking te komen, moeten de kandidaten een positieve actiebeleid voeren: op een planmatige manier directe en indirect discriminerende drempels wegnemen en/of voorzieningen scheppen die de verticale en horizontale mobiliteit van allochtonen op de arbeidsmarkt vergroten en hun uitstroomkansen verminderen. Het beleid moet streven naar een evenredige en volwaardige participatie van allochtonen in alle afdelingen en functies, zonder de relevante functievereisten te verlagen.

Concreet betekent dit dat ondernemingen en instellingen een actieplan voorleggen of een "beste praktijk" ontwikkelen, die vier stappen omvat: wat is het probleem, wat zijn de oorzaken ervan, welke remedies kunnen daar voor worden ingezet, en tenslotte hoe zullen de acties worden uitgevoerd en geëvalueerd. Ondernemingen moeten tevens in cofinanciering voorzien: bij een gunstige beslissing over hun dossier hebben ze recht op een tussenkomst van 2/3 in de uitgaven voor de uitvoering van het actieplan, tot een maximum van 12.350 euro. De subsidie wordt uitbetaald op basis van de effectief gemaakte kosten en na de afronding van de acties. Bedrijven en instellingen die een subsidie-aanvraag indienen, engageren zich tot het verder zetten van het positieve actiebeleid na de subsidieperiode. Modelformulieren en nadere inlichtingen zijn te verkrijgen bij het STC van de regio of bij de administratie Werkgelegenheid: stc@vlaanderen.be.



CASE STUDY

ISS

ISS is met meer dan 9300 werknemers een van de grootste bedrijven in België. Het is in 1999 van start gegaan met een actieplan met ambitieuze doelstellingen: de aanvaarding van allochtone werknemers door klanten bevorderen, de interne werking versoepelen door vooroordelen te bestrijden, en de sociale waarden binnen de onderneming versterken.

Deze doelstellingen werden en worden waar gemaakt door een aanpak op drie fronten:

- integratie door opleiding: taalcursussen, managementvorming, sensibilisatie voor het multiculturele, behandeling van multiculturele conflicten.
- integratie door informatie: een specifieke onthaalbrochure, informatiedagen, communicatie door middel van een bedrijfsblad.
- integratie door discipline: non-discriminatieclausules in het arbeidsreglement, en een aangepast rekruteringsbeleid.

CASE STUDY

KIND EN GEZIN

De ondersteuning vanuit het VESOC-actieplan is voor Kind en Gezin een impuls om de tewerkstelling van allochtonen verder uit te bouwen. Deze grote instelling (meer dan 1000 personeelsleden) hecht veel waarde aan diversiteit, maar wil de kwaliteit van haar dienstverlening niet in het gedrang brengen. Haar positieve actieplan vertrekt van een actieve communicatie, om alle geledingen van de organisatie te sensibiliseren.

De organisatie bevordert de allochtone tewerkstelling door met een multicultureel profiel op de arbeidsmarkt te verschijnen en door actief te rekruteren in de doelgroep. Ze werkt discriminatie weg door kleurrijke zorg aan te bieden om bij te dragen tot een open samenleving, en door het concept "interculturele openheid" als selectiecriteria te introduceren. Verder wil ze de allochtone personeelsleden beter omkaderen, interculturele medewerkers opleiden en een kennisnetwerk organiseren met binnen- en buitenland, als forum voor de uitwisseling van kennis over de cultuur van allochtonen en de eigen cultuur.

HET LAND VAN DE KMO'S

Positieve actie voor de integratie van allochtonen op de arbeidsmarkt is geen monopolie van grote ondernemingen, instellingen of non-profit organisaties. Ook de KMO's, die nauw verweven zijn met het sociale landschap, kunnen en moeten hier een belangrijke rol spelen.

Zij beschikken misschien niet over de middelen van grootschalige organisaties, maar hebben dan weer het voordeel van een sterke flexibiliteit en een rechtstreeks contact tussen management en werkvloer. Formules als peter- of meterschap zijn zelfs voor de kleinste bedrijven doenbaar, en de STC's staan klaar om elke KMO te ondersteunen met informatie, vormingspakketten en concrete begeleiding, zoals het samen opstellen van positieve actieplannen.

De Vlaamse KMO's, die in zoveel opzichten een voortrekkersrol spelen en de ruggengraat van onze economie vormen, kunnen ook hier de weg wijzen.



CASE STUDY

SOMERS SUPERGRAN

Het Mechelse Somers Supergran is een groothandel in professionele en hobbytuinzaden. De kleine omvang van het bedrijf - het telt een dertigtal werknemers - blijkt geen bezwaar te zijn voor een positief actieplan voor zowel de aanwerving als de integratie van allochtonen. Somers Supergran zorgt dat meer allochtonen bij het bedrijf solliciteren door hen specifiek uit te nodigen, vacatures te verzenden naar organisaties die met allochtonen werken, en stages voor allochtonen te organiseren. De selectie- en wervingsprocedure en het onthaalbeleid worden doorgelicht op indirect discriminerende elementen. Allochtonen worden begeleid bij het invullen van het sollicitatieformulier en kunnen een cursus Nederlands op de werkvloer volgen. Naast deze initiatieven werkt Somers Supergran ook mee aan het uitbouwen van een netwerk van werkgevers die zich inzetten voor de tewerkstelling van allochtonen en een beleid van gelijke kansen.

CASE STUDY

WERKHUIZEN SCHEPENS

Deze KMO uit Dendermonde produceert luchttechnische installaties (ontstoffing, luchtzuivering, ventilatie enz.) en apparaten voor de behandeling van stortgoederen. Het bedrijf heeft een grote behoefte aan goede lassers, plaatbewerkers en monteurs. Toen het merkte dat het er niet in slaagde de allochtone gemeenschap te bereiken, begon het met de hulp van het STC en de VDAB gericht binnen deze bevolkingsgroep te prospecteren.

Deze aanpak heeft vrucht afgeworpen: Werkhuizen Schepens is er relatief snel in geslaagd om allochtone arbeiders aan te werven van hetzelfde niveau als hun Vlaamse collega's. De firma voert trouwens niet alleen een actief aanwervingsbeleid, maar heeft ook een positief actieplan uitgewerkt om de nieuwe krachten vlot in de organisatie op te nemen. Bedrijfsleider John Kostense van Werkhuizen Schepens: "Verschillende bevolkingsgroepen binnen ons bedrijf laten samenwerken is onze bijdrage tot meer tolerantie, verdraagzaamheid en wederzijds begrip."



EEN BONTE VERZAMELING

De initiatieven voor de openstelling van de arbeidsmarkt voor allochtonen zijn relatief jong, maar hebben reeds veelbelovende resultaten opgeleverd.

Uit de ervaring van de werkgevers die de stap naar "management van het verschil" hebben gezet, blijkt dat deze aanpak binnen het bereik ligt van een ruime waaier van organisaties: kleine en middelgrote ondernemingen, grote bedrijven, overheidsinstellingen, scholen, de non-profit sector.

Om één en ander te vergemakkelijken, werken de STC's samen met de belangstellende organisaties oplossingen op maat uit en zorgen ze voor een actieve begeleiding.

Omggaan met verschil is geen luxe maar een noodzaak. U wint erbij: de onderneming haalt "ander" talent in huis, vergroot het vermogen tot vernieuwing, leert beter inspelen op nieuwe klanten, en verbetert haar dienstverlening. Waarom zou ook u de stap niet zetten?



CASE STUDY ALZ

ALZ is een staalbedrijf met bijna 1400 personeelsleden. Het bedrijf staat open voor allochtone personeelsleden, maar lukte er tot op heden niet echt in om voldoende gekwalificeerde allochtonen aan te trekken, onder andere omdat in het verleden vooral op interne werving beroep werd gedaan. De onderneming wil met haar positieve actieplan de ongewilde ondervertegenwoordiging van allochtonen ongedaan maken, en onderneemt daartoe volgende acties: een positief imago van het bedrijf opbouwen bij de allochtone gemeenschappen, bredere rekruteringskanalen inschakelen om een grotere groep sollicitanten van vreemde origine te bereiken, het doorlichten van het selectie- en wervingsbeleid, een kanaal uitbouwen waarlangs de sollicitanten hun ervaringen en bemerkingen bij de selectie- en wervingsprocedure kunnen terugkoppelen naar de personeelsdienst. In een latere fase staat de optimalisering van het onthaalbeleid op het programma.

"Sommige allochtonen hebben soms al in moeilijker omstandigheden gewerkt, waardoor ze hier binnen ons bedrijf vaak te categoriseren zijn bij onze groep harde werkers."





Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
administratie Werkgelegenheid

Colofon

Samenstelling

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
Departement Economie, Werkgelegenheid,
Binnenlandse aangelegenheden en Landbouw
Administratie Werkgelegenheid

Verantwoordelijke uitgever

Mieke Stappaerts
Directeur-generaal

Depotnummer

D/2001/3241/286

Grafische vormgeving

www.tabeoka.be

Drukwerk

De Plano