

---

## **Standpunt: Diversiteit: een keuze voor meerwaarde door verscheidenheid**

### **Diversiteit: een keuze voor meerwaarde door**

**verscheidenheid STANDPUNT** De Vlaamse overheid roept op tot het realiseren van een evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen op de arbeidsmarkt. Evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen betekent een streven naar een verhoging van de werkzaamheidsgraad van die groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt zodat de samenstelling van de groep werkenden een afspiegeling is van de bevolkingssamenstelling. De organisaties die op vrijwillige basis hierrond actie ondernemen, kunnen rekenen op overheidssubsidies en een netwerk van consultants voor ondersteuning. Ook de social profitsector geeft gevolg aan deze oproep van evenredige participatie. De werkgevers van de social profit legden in het VIA-akkoord van mei 2005 vast dat ze het engagement opnemen om in het kader van de jobcreatie die voortvloeit uit dit akkoord, extra inspanningen te zullen leveren om personen van allochtone afkomst aan te werven. 10% van de bijkomende jobcreatie is hierbij het streefcijfer. Dit betekent ongeveer 220 FTE tegen 2010 in het kader van het uitbreidingsbeleid en de bijkomende aanwervingen in het kader van werkdrukvermindering voor de sectoren gehandicaptenzorg, de bijzondere jeugdbijstand, de kinderdagopvang en de gezinsondersteuning. Het streefcijfer mag echter geen doel op zich worden. De welzijnsvoorzieningen staan voor de professionele uitdaging concreet werk te maken van een diversiteitsbeleid.

Naast deze engagementsverklaring die de concrete aanzet vormde van deze ontwerptekst, spelen nog een aantal factoren een belangrijke rol om een standpuntbepaling t.o.v. diversiteit in te nemen. Onze samenleving kenmerkt zich door diversiteit. Naar de toekomst toe zal deze verscheidenheid nog groeien en een grote uitdaging vormen, ook naar de welzijnssector toe. In het VIA wordt gekozen voor de doelgroep allochtonen. Het Verbond pleit ervoor het evenredige arbeidsdeelname-concept toe te passen op alle kansengroepen.

## **Stimuleren tot het voeren van een diversiteitbeleid**

Het Vlaams Welzijnsverbond vertrekt vanuit een ruime definitie van het begrip diversiteit. Dit staat voor verscheidenheid en verwijst naar alle mogelijke verschillen die kunnen bestaan tussen mensen die in onze maatschappij samenleven, op het vlak van gender, etnische-culturele achtergrond, sociale achtergrond, seksuele geaardheid, lichamelijke en verstandelijke mogelijkheden, religie, levensbeschouwing, leeftijd, etniciteit, huidskleur,... Iedereen moet de kans krijgen om zich als mens te ontplooien. Betaald werk is een middel om zin te geven aan het leven en een plaats te verwerven in de maatschappij. Het Vlaams Welzijnsverbond wil de welzijnsvoorzieningen stimuleren om een beleid te voeren waar de verschillen tussen mensen erkend, gewaardeerd en aangeboord worden in functie van het realiseren van de organisatiedoelstellingen.

## **Diversiteit weerspiegelt zich in de welzijnsvoorzieningen**

Maatschappelijke ontwikkelingen zoals: de vergrijzing van de bevolking, de wijzigende gezinsverbanden, het openstellen van grenzen,... doen de behoeften waarop de welzijnsvoorzieningen inspelen stijgen en veranderen van aard. Iedereen die een maatschappelijke erkende behoefte heeft, moet toegang krijgen tot de nodige hulp- en dienstverlening. Het cliënteel van de welzijnsvoorzieningen is bijgevolg heel divers. Door de confrontatie met deze heterogene gebruikersgroep zijn de welzijnsvoorzieningen genoodzaakt te reflecteren over diverse waarden. Welzijnsvoorzieningen hebben in die zin al heel wat expertise opgebouwd rond het werken met verschillen binnen hun gebruikersgroep.

Het verstrekken van een kwaliteitsvolle dienstverlening aan een heterogene gebruikersgroep vereist een heterogeen personeelsbestand. Kleurrijk Vlaanderen zorgt ervoor dat de welzijnsvoorzieningen kunnen putten uit een bron van talenten en vaardigheden die sterk van elkaar verschillen en een meerwaarde kunnen betekenen voor de organisatie op voorwaarde dat deze verschillen in interactie treden met elkaar. Dit komt niet alleen de dienstverlening naar de gebruikers ten goede maar stimuleert tot het ontwikkelen van nieuwe ideeën, visies en methodieken.

Constructief omgaan met verschillen vereist van de welzijnsvoorzieningen een gericht beleid dat vertaald wordt in een management. Een management dat bereid is en ertoe in staat is om de toenemende heterogeniteit op een actieve manier te ondersteunen en te stimuleren. Het management kan niet zonder duidelijkheid over de

beweegredenen tot diversiteit en de daaruit voortvloeiende visie op het voeren van een diversiteitsbeleid.

De werkgelegenheid in de welzijnsvoorzieningen zit in de lift. Omwille van het arbeidsintensieve karakter zijn de welzijnsvoorzieningen een belangrijke motor voor jobcreatie. De welzijnsvoorzieningen dienen de nodige voorwaarden te creëren opdat elke burger de kans krijgt in te spelen op het jobaanbod, hierbij vertrekkende vanuit de talenten en potentiële kansen van elke kandidaat.

Vanuit de maatschappelijke opdracht ondernemen de welzijnsvoorzieningen positieve acties naar bepaalde doelgroepen toe. De voorzieningen moeten er waakzaam over blijven dat het werken rond kansengroepen niet stigmatiserend of problematiserend werkt en dat het inzetten van de medewerkers ook alle medewerkers ten goede komen. Minstens zo belangrijk is dat de mensen uit de kansengroepen doorgroeikansen krijgen.

### **Een diversiteitsbeleid gericht op de totale organisatie en alle medewerkers**

Diversiteit is een feit: niet alleen in de samenleving maar ook binnen de voorziening. De welzijnsvoorzieningen moeten op een efficiënte manier omgaan met verschillen tussen mensen en deze verschillen aanboren als een kracht om hun doelstellingen te realiseren. Een geïntegreerd diversiteitsbeleid vraagt om een afstemming tussen verschillende organisatieaspecten: het formeel managementbeleid, het personeelsbeleid, de inhoudelijke invulling van taken en de dagelijkse gang van zaken op de werkvloer. Diversiteitsbeleid betekent ook dat een organisatie er bewust naar streeft om diversiteit binnen te halen, te behouden en te benutten. Voor de implementatie van diversiteitsbeleid is een brede aanpak nodig.

#### **Diversiteitsbeleid: een bewuste keuze**

- Het uitbouwen van een diversiteitsbeleid is een bewuste keuze, bekrachtigd door de hoogste leiding en is zichtbaar in de voorziening.
- Motivatie en betrokkenheid van bij de start door zowel directie en medewerkers zijn van cruciaal belang opdat een draagvlak aanwezig zou zijn om het werken met verschillen kansen te geven.
- De leidinggevende heeft hierbij een voorbeeldfunctie, en dit niet alleen in woord maar ook in daad. De leidinggevendenden hebben als opdracht de individuen in een team te laten functioneren en hen hierbij te coachen, zowel taak- als relatiegericht. De leidinggevende beschikt niet alleen over de nodige competentie, hij krijgt hiervoor ook de nodige

ruimte door de RVB.

- Het weerspiegelen van de diversiteit in zowel de cliëntpopulatie, de medewerkersgroep als in de RVB stimuleert extra.

### **Diversiteit: ingebed in visie en waarde kader**

- Diversiteit als hefboom aanwenden om de organisatiedoelstellingen te realiseren vereist een koppeling van het diversiteitsbeleid aan de doelstellingen van de organisatie. Deze band tussen beiden is duidelijk voor iedere medewerker.
- De dagelijkse activiteiten binnen een voorziening zijn de concretisering van de waarden die officieel ingebed zijn in de missie en visie van de organisatie. Het waarde kader wordt kritisch geëvalueerd of de diversiteitsgedachte expliciet is opgenomen en bewaakt. Het vraagt van de voorzieningen een goeie evenwichtsoefening om tot een gedragen, gemeenschappelijk waarde kader te komen. Maar waarin tegelijkertijd de nodige ruimte aanwezig is om over verschillen in dialoog te treden, de gezamenlijkheden naar boven te halen, hieruit meerwaarden te putten en het bewustzijn aan de dag te leggen dat er verschillen bestaan die gerespecteerd moeten worden.
- Het waarde kader geeft richting aan het management van diversiteit.

### **Respectvolle communicatie over diversiteit**

- Belangrijk is een open en constructieve communicatie tussen alle betrokkenen. Dit vraagt een grondhouding van respect t.o.v. elkaar en een gelijkwaardige benadering.
- De voorziening creëert fora waar diversiteit op permanente basis bespreekbaar gemaakt wordt en als agendapunt bewaakt in de beleidsorganen.

### **Een flexibel personeelsbeleid**

- Het werken met diverse medewerkers betekent tevens dat de welzijnsvoorzieningen bereid moeten zijn zich hierop flexibel te organiseren en een actief proces rond op te zetten. Waarbij niet alleen stappen ondernomen worden naar de potentiële nieuwe medewerkers, maar waar zorg aan de dag gelegd wordt voor de huidige medewerkers
- De voorzieningen werken proactief aan de instroom. Het aanwervings- en selectiebeleid heeft oog voor diversiteit. De advertenties houden een wervingskracht in naar alle potentiële kandidaten toe. De voorzieningen boren nieuwe wervingsbronnen aan. De klemtoon zal komen te liggen op de competenties van elke individuele kandidaat en de meerwaarde ervan voor de organisatie, maar met respect voor de vereiste kwalificaties.
- Het personeelsbeleid vertrekt vanuit de competentie van de medewerker en oriënteert hem naar de job binnen de organisatie waarin hij of zij met zijn eigen mogelijkheden en sterktes best tot zijn

recht komt. Het VTO-beleid ondersteunt dit voor alle medewerkers

- Het VTO-beleid heeft aandacht voor diversiteit in de organisatie en zet waar nodig specifieke programma's op.
- Vanuit de principes van gelijkwaardigheid en het streven naar rechtvaardigheid zijn soms specifieke maatregelen vereist op het niveau van het individu. Deze vormen voorwerp van het intern personeelsbeleid. Algemene regelingen zijn opgenomen in het algemeen arbeidsreglement.

### **Diversiteit uitdragen naar buiten**

- Door het voeren van een beleid van evenredige participatie en diversiteit bouwt de voorziening aan een imago. Het duidelijk zichtbaar maken van het diversiteitsbeleid naar de buitenwereld wekt vertrouwen en werkt hindernissen weg die de toegang tot de welzijnsvoorzieningen belemmeren.
- Het aangaan van partnerschappen met organisaties uit belendende sectoren zoals onderwijs, deeltijds leren/deeltijds werk, VDAB, ... kunnen hierbij deuren helpen openen en ondersteuning bieden. Dit vergt een engagement van de diverse partners.

### **Diversiteit schept meerwaarde**

Diversiteit vereist een organisatiebrede verandering en een cultuurwijziging. De medewerkers worden aangesproken op hun capaciteiten maar ook om verschillen te erkennen en te benutten. De ganse organisatie moet de meerwaarde van de verscheidenheid in zich dragen.

Het standpunt werd voorbereid door een ad hoc werkgroep van de RVB. Samenstelling van de werkgroep: Ninke Bautmans, Imane Bauzarmat (VIVO); Ann De Moor, Wim De Pauw, Annalisa Gadaleta, Jan Hertogen, Trui Masschelein en staf: Linda Beirens. Het voorzitterschap werd waargenomen door Richard Timmerman.

Definitie VESOC: Allochtonen = personen die toe een van de twee volgende categorieën behoren:

A. personen met een sociaal-culturele herkomst van een ander land die legaal in België verblijven, die al dan niet Belg zijn geworden en die bovendien aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

1. zij of hun ouders zijn in het kader van gastarbeid en volgmigratie naar ons land gekomen;
2. ze hebben de status van ontvankelijk verklaarde asielzoeker of van vluchteling gekregen;

3. ze hebben door regularisatie recht op verblijf in België verworven.

B. personen die geen burger van de Europese Economische Ruimte zijn of van wie minstens een van de ouders of twee van de grootouders geen burger van de Europese Unie zijn.

Kansengroepen = alle groepen van de bevolking op actieve leeftijd die niet op een evenredige wijze vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt.

Ethische commentaar bij de werking van het Vlaams Welzijnsverbond, Jef Van Gerwen, 19 februari.

Kritische succesfactoren van een Diversiteitsbeleid, Maddy Janssens, Administratie Werkgelegenheid, april 2002.

Het ontwerpstandpunt van het Vlaams Welzijnsverbond m.b.t. Samenwerken in dialoog biedt een kader tot samenwerking aan waarbij zowel aandacht uitgaat naar het respect voor de eigen identiteit van de partners als naar het realiseren van de gemeenschappelijke doelstelling. 16 mei 2006.

---

**Bron:** <https://www.vlaamswelzijnsverbond.be/nieuws/standpunt-diversiteit-een-keuze-voor-meerwaarde-door-verscheidenheid>