

Auteursrechterlijke overeenkomst

Opdat de Universiteit Hasselt uw eindverhandeling wereldwijd kan reproduceren, vertalen en distribueren is uw akkoord voor deze overeenkomst noodzakelijk. Gelieve de tijd te nemen om deze overeenkomst door te nemen, de gevraagde informatie in te vullen (en de overeenkomst te ondertekenen en af te geven).

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling met

Titel: Intern diversiteitsbeleid van de stad Genk

Richting: master in de toegepaste economische wetenschappen - beleidsmanagement

Jaar: 2009

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Ik ga akkoord,

VANDERSTEEGEN, Ralf

Datum: 14.12.2009

Intern diversiteitsbeleid van de stad Genk

Ralf Vandersteegen

promotor :
dr. Steven LENAERS

Woord vooraf

In het kader van mijn opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen met afstudeerrichting beleidsmanagement aan de Universiteit Hasselt, krijg ik in mijn laatste jaar de kans om een masterproef te schrijven. Het onderwerp dat ik voor mijn eindverhandeling heb gekozen is het intern diversiteitsbeleid van de stad Genk. Ik wil hier graag van de gelegenheid gebruik maken om enkele personen te bedanken voor hun begeleiding en/of medewerking gedurende dit onderzoek.

Vooreerst wil ik mijn promotor dr. Steven Lenaers bedanken voor zijn begeleiding om deze eindverhandeling tot een goed einde te brengen. Verder wens ik ook een dankwoord te richten aan de dienst integratie van de stad Genk voor hun bereidwillige medewerking. Tenslotte dank ik mijn familie en naaste omgeving voor hun steun tijdens mijn studie.

Ralf Vandersteegen
Augustus 2009

Samenvatting

De Vlaamse samenleving is ontegensprekelijk divers. Werken in een Vlaamse onderneming of instelling betekent de dag van vandaag samenwerken met mensen die een andere opleiding genoten hebben en die andere ervaringen, functies of waarden hebben. Dit zorgt ervoor dat er nood is aan een beleid waar de verschillen tussen deze personen erkend en gewaardeerd worden. Kansengroepen zoals allochtonen, personen met een arbeidshandicap en ouderen hebben het vaak moeilijk op de Vlaamse arbeidsmarkt. Enerzijds is er de hoge werkloosheidsgraad van deze groepen, die het de economie en de sociale zekerheid van ons land erg moeilijk maken. De werkloosheidsgraad van allochtonen in Vlaanderen stijgt zelfs dubbel zo snel dan die van de autochtonen. Anderzijds worden de voordelen, die er ongetwijfeld kunnen zijn ten gevolge van een goed gediversifieerd personeelsbestand, verder onbenut gelaten. Een weloverwogen en doelgericht diversiteitsbeleid kan waardevol of zelfs noodzakelijk zijn om de bestaande problematiek, betreffende de verschillende minderheidsgroepen en meer in het bijzonder de allochtonen, het hoofd te bieden.

Na een verkennende literatuurstudie werd volgende centrale onderzoeksvraag geformuleerd:

Hoe divers is het administratief personeel van de stad Genk en is het huidige diversiteitsbeleid inzake allochtonen merkbaar bij dit personeel?

Om een antwoord op deze vraag te kunnen geven werd als start de literatuur van naderbij bekeken. Eerst werd een algemeen en demografisch overzicht van Limburg en de stad Genk met de klemtoon op de specifieke situatie van de allochtonen gegeven. Verder werd de situatie van de allochtonen in Vlaanderen en in Genk inzake werkloosheid en werkzaamheid (probleem van instroom, doorstroom en uitstroom) geschetst. Vervolgens werd het gevoerde diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid en de verschillende instrumenten op macro, meso en micro niveau in een overzicht gegoten. Tenslotte werden ook de voor- en nadelen van het voeren van een diversiteitsbeleid behandeld. Om de specifieke situatie, betreffende de diversiteit van het administratief personeel van de stad Genk en bijhorend beleid na te gaan werden interviews afgenomen van het diensthoofd en een medewerker van de Genkse integratiedienst. Aansluitend werd ook een enquête afgenomen bij het administratief personeel. Deze bevraging verliep online. Bij de bespreking van de enquête worden allochtonen gedefinieerd als zijnde personen waarvan minstens één van de grootouders in een vreemd land geboren is.

In de literatuurstudie kwam uitdrukkelijk de precare positie van de allochtonen op de arbeidsmarkt aan bod. Er bestaan immers enorme verschillen tussen allochtonen en autochtonen. Uit cijfers van de OESO blijkt dat de werkloosheidsgraad in Vlaanderen van allochtone mannen en vrouwen respectievelijk 11,9% en 15,9% bedraagt, terwijl dit bij autochtone mannen en vrouwen slechts 4,1% en 5,8% is. Door de huidige crisis wordt deze kloof zelfs verder uitgediept vermits vele allochtonen zich in sectoren bevinden waar een slecht statuut van toepassing is zoals uitzendwerk en tijdelijk werk. De oorzaken hiervan kunnen moeilijk eenduidig worden vastgesteld. Elke persoon doorloopt immers een heel proces vooraleer hij op de arbeidsmarkt terechtkomt. In de literatuur wordt vaak een gebrekkige kennis van het Nederlands ingeroepen. Het opleidingsniveau leidt hieronder en is daarom algemeen bekeken ook lager dan dat van de autochtonen. Desondanks kwamen uit de enquête toch andere signalen naar boven; de allochtonen bleken met 83,3% hooggeschoolden te zijn bij het administratief personeel van de stad Genk. Allochtonen worden dikwijls ook nog bekeken als een aparte groep in plaats van individuen, waardoor ze nog wel eens het slachtoffer worden van discriminatie.

Uit cijfers, op basis van screening van de achternaam, van de stad Genk (2004) blijkt dat 83,62% van het *administratief personeel* van de stad Genk van Belgische afkomst is. 16,38% valt onder de noemer allochtonen. Bij de *technische dienst* is de situatie enigszins anders. Hier is slechts 68,79% autochtoon. Uit de enquête kwamen dezelfde resultaten tot uiting. Indien dit vergeleken wordt met de samenstelling naar etnische afkomst van de totale Genkse bevolking dient echter gesteld te worden dat dit geen juiste weerspiegeling is. Meer dan de helft van de mensen die in Genk leven zijn in 2009 immers van een vreemde etnische afkomst.

Allochtonen stromen minder gemakkelijk de arbeidsmarkt in. Dit probleem geldt ook voor de stad Genk. Uit de analyse van de enquête blijkt dat de groep van allochtonen veeleer gebruik maakt van formele wervingskanalen, in tegenstelling tot de autochtonen die vaak op de stad komen door een familielid, werkzaam voor de stad Genk. Wat de doorstroom betreft, zijn er nagenoeg geen noemenswaardige verschillen tussen de autochtonen en de allochtonen. Dit bleek ook al uit het interview met mevrouw Broux, hoofd van de dienst integratie. Allochtonen blijken wel ambitieuzer en meer overtuigd te zijn van hun eigen capaciteiten dan autochtonen. Toch is het verwonderlijk dat allochtonen aangeven niet over dezelfde kansen te beschikken dan hun collega's. Het administratief personeel van de stad Genk staat tevens open voor collega's van een andere etnische afkomst. De samenwerking tussen beide groepen verloopt dus naar behoren. Etnische minderheidsgroepen hebben maar al te vaak te kampen met het zogenoemd draaideureffect. Zoals blijkt uit de literatuur stromen allochtonen vaak in, in sectoren waar de kans om uit te stromen aanzienlijk groot is. Voor het administratief personeel van de stad Genk is dit evenwel niet het

geval. Het personeel van de overheid geniet immers een beschermd statuut waardoor men zelfs in tijden van crisis niet moet vrezen om ontslagen te worden.

Uit het interview met Vanessa Broux, hoofd van de integratiedienst van de stad Genk, blijkt dat de stad Genk de richtlijnen en hulpmiddelen van het EAD-beleid sterk in acht neemt. Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit of kortweg EAD-beleid kwam tot stand op 8 mei 2002 na ondertekening van het decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Dit decreet kadert in een omzetting van een Europese non-discriminatie-richtlijn. Hiermee wil men elke vorm van discriminatie of ongelijke behandeling op basis van nationaliteit, geslacht en zo meer voorkomen. Het valt onder de verantwoordelijkheid van het departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse regering. Om dit doel te bereiken stelt de Vlaamse overheid tal van instrumenten ter beschikking voor private en publieke instellingen.

Diversiteitsmanagement is een inclusief beleid. Het loopt doorheen de gehele organisatie en er moet bijgevolg een zo groot mogelijk draagvlak zijn. Een goed diversiteitsbeleid moet bovendien zowel door de top als door de basis van het bedrijf ondersteund worden. Natuurlijk is ook een goede wisselwerking tussen beiden eveneens vereist. In het interview kwamen dezelfde argumenten aan bod. Uit de resultaten van de enquête blijkt echter dat slechts 14,3% van het administratief personeel van de stad Genk op de hoogte is van een diversiteitsbeleid. De Vlaamse overheid en haar partners hebben nog een lange weg af te leggen om dit beleid kracht bij te zetten. Toch blijken al heel wat personeelsleden (9,9%) veranderingen, ten gevolge van dit beleid, op te merken op de werkvloer.

Inhoudsopgave

Woord vooraf
Samenvatting
Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Probleemstelling en centrale onderzoeksvraag	1
1.1 Praktijkprobleem	1
1.2 Kennisprobleem	3
1.3 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen	4
1.3.1 Centrale onderzoeksvraag	4
1.3.2 Deelvragen	5
1.4 Definities	6
Hoofdstuk 2: Onderzoeksmethodiek	8
2.1 Onderzoekseenheden	8
2.2 Onderzoeksaanpak	8
2.2.1 Literatuurstudie	8
2.2.2 Bevraging van bevoorrechte getuigen	9
2.2.3 Enquête	10
2.2.3.1 Opbouw van de enquête	11
2.2.3.2 Verdeling, afname en inzameling van de enquêtes	11
2.2.3.3 Verwerking van de enquêtes	12
2.2.3.4 Chronologisch overzicht en respons	12
Hoofdstuk 3: Literatuurstudie	14
3.1 Demografisch overzicht	14

3.1.1 Limburg	14
3.1.2 Genk	15
3.2 De positie van allochtonen op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en Genk	20
3.2.1 Instroom op de arbeidsmarkt	22
3.2.2 Doorstroom	24
3.2.3 Uitstroom	25
3.3 Het Vlaamse beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit	27
3.3.1 Historische schets	27
3.3.2 EAD-beleid	27
3.3.3 Wettelijk kader	29
3.3.3.1 Federale overheid	29
3.3.3.2 Vlaamse overheid	30
3.3.3.3 Lokale overheid	31
3.4 Instrumenten van het EAD-beleid	32
3.4.1 Macroniveau	32
3.4.2 Mesoniveau	33
3.4.3 Microniveau	34
3.4.3.1 Overzicht van de gebruikte diversiteitsplannen en resultaten	40
3.5 De meerwaarde van een diversiteitsbeleid	42
3.5.1 Motieven voor het voeren van een diversiteitsbeleid	42
3.5.1.1 Juridische motieven	42
3.5.1.2 Moreel-ethische motieven	42
3.5.1.3 Economische motieven	43
3.5.2 Mogelijke valkuilen	45
3.6 Diversiteitsbeleid van de stad Genk	47
3.6.1 Integratiedienst van de stad Genk	47
3.6.2 Intern diversiteitsbeleid van de stad Genk	48
Hoofdstuk 4: Analyse van de enquête	52
4.1 Huidige etnische samenstelling van het administratief personeel	53

4.2 Verschillen tussen autochtonen en allochtonen	56
4.2.1 Instroom op de arbeidsmarkt	58
4.2.2 Doorstroom	61
4.2.3 Uitstroom	68
4.3 Diversiteitsbeleid	71
4.3.1 Mening van het administratief personeel over het diversiteitsbeleid	71
4.3.2 Het waarnemen van het diversiteitsbeleid door het personeel	72
4.4 Openheid voor personen van een andere etnische afkomst	75
4.4.1 'Openheid voor een andere etniciteit' als afhankelijke variabele	76
4.4.2 'Openheid voor een andere etniciteit' als <i>onafhankelijke</i> variabele	77

Hoofdstuk 5: Conclusies **80**

5.1 Diversiteit bij het administratief personeel van de stad Genk	80
---	----

5.2 Het diversiteitsbeleid bij de stad Genk	82
---	----

Lijst van grafieken

Lijst van tabellen

Lijst van geraadpleegde werken

Bijlagen

Hoofdstuk 1: Probleemstelling en centrale onderzoeksvraag

1.1 Praktijkprobleem

Werken in een onderneming of instelling betekent de dag van vandaag samenwerken met mensen die een andere opleiding genoten hebben en die andere ervaringen, functies of waarden hebben. Dit zorgt ervoor dat er nood is aan een beleid waar de verschillen tussen deze personen erkend en gewaardeerd worden. Diversiteitsmanagement is een beleid dat niet enkel passieve tolerantie vertoont voor diversiteit maar een management dat bereid is om de toenemende verscheidenheid op een actieve manier te ondersteunen en stimuleren (Vlaamse overheid, 2002). De uitdaging voor een organisatie bestaat erin om condities te creëren waarin elke medewerker de mogelijkheid heeft om al zijn capaciteiten tot uiting te brengen.

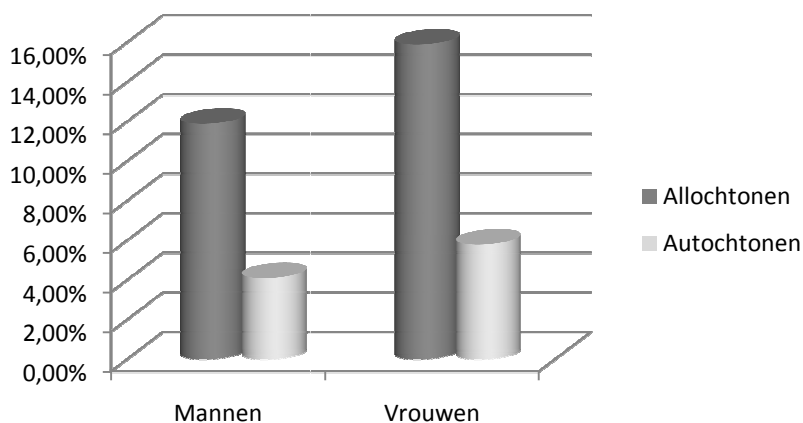
De aandacht voor diversiteitsmanagement is voornamelijk ontstaan in de Verenigde Staten in de jaren 90. De concrete aanleiding was het verschijnen van een rapport 'Workforce 2000' (Johnston en Parker, 1987) waarin gesteld werd dat groepen zoals vrouwen en kleurlingen, die traditioneel ondervertegenwoordigd zijn in bedrijven, in de volgende 10 jaar een groter aandeel zouden hebben in de beroepsbevolking dan de bestaande meerderheidsgroep van blanke mannen.

Vlaanderen kent een andere traditie waar diversiteit voornamelijk kadert in de aandacht voor de tewerkstelling van zogenaamde risicogroepen of kansengroepen: zij die in periodes van economische recessie meer kans hebben om sneller te worden uitgesloten uit de arbeidsmarkt en om vervolgens langer in die werkloosheid blijven (KB 19/07/'07, art. 1). Deze aandacht gaat terug tot het midden van de jaren 80 waar diverse sociale en maatschappelijke organisaties zich zijn gaan toeleggen op de opleiding en begeleiding van werklozen. Dit gebeurde als een reactie op de aanhoudende hoge werkloosheid van groepen, zoals laaggeschoolden en allochtonen, vanaf het einde van de jaren 70 met als doelstelling de dualisering op de arbeidsmarkt tegen te gaan (Motmans et al., 1999).

De werkloosheidsgraad van allochtonen in Vlaanderen is beduidend hoger dan die van de autochtonen. Dit is onder meer duidelijk af te lezen uit de onderstaande cijfers van de OESO voor de periode 2004-2005. In deze studie worden allochtonen gedefinieerd als personen die in het buitenland geboren zijn. De werkloosheidsgraad van allochtone mannen en vrouwen bedraagt

respectievelijk 11,9% en 15,9%, terwijl dit bij autochtone mannen en vrouwen slechts 4,1% en 5,8% is.

Grafiek 1: Werkloosheidsgraad in Vlaanderen (2004-2005)



Eigen verwerking gegevens OESO (2004-2005)

In Het Belang van Limburg (2009) kon men tevens lezen dat de allochtone werkloosheid dubbel zo snel stijgt. Uit cijfers van de VDAB blijkt dat het aantal niet-werkende werkzoekende (NWWZ) afkomstig uit een niet-EU-15 land is gestegen met 14% in vergelijking met de NWWZ uit de EU-15 lidstaten (7%) voor de periode januari 2008 tot januari 2009. Volgens het Minderhedenforum is dit vooral te wijten aan het feit dat deze allochtonen werkzaam zijn in (industriële) sectoren die het hardst getroffen zijn door de financiële crisis.

Kansengroepen zoals allochtonen, personen met een arbeidshandicap en ouderen hebben het vaak moeilijk op de Vlaamse arbeidsmarkt. De redenen hiervoor zijn moeilijk eenduidig vast te stellen en zijn van complexe aard. Enerzijds zijn er feitelijke tekortkomingen zoals onvoldoende kennis van de taal, lagere scholing en een tekort aan motivatie en anderzijds kunnen vooroordelen belangrijke oorzaken zijn van die beperkte vertegenwoordiging op de arbeidsmarkt (VESOC, 2007).

Naast initiatieven voor deze groepen is men in toenemende mate aandacht gaan schenken aan het wegwerken van ongelijkheid en onrechtvaardigheid in organisaties. Een voorbeeld hiervan is het emancipatiebeleid waar men de horizontale en verticale segregatie van vrouwen in het bedrijfsleven tracht te doorbreken. Door kritische personeelspraktijken als selectiecriteria of functieclassificaties door te lichten wil men een gelijke behandeling van vrouwen en mannen garanderen. De laatste

jaren kent men ook een toenemende aandacht voor andere (kansen)groepen zoals ouderen (50+), gehandicapten, allochtonen, HIV-patiënten, laaggeschoolden en holebi's. Deze aandacht wordt sterk gestimuleerd vanuit verschillende belangengroepen, die beklemtonen dat de beroepsbevolking gekenmerkt wordt door diversiteit en dat elke groep eigen specifieke voordelen en bijdragen kan opleveren voor een organisatie.

Meer specifiek gaan we hier de toestand op vlak van diversiteit van de stad Genk nader bekijken. Genk staat algemeen bekend als een multiculturele stad. Vanaf het begin van de vorige eeuw heeft Genk vrijwel een permanente inwijking van vreemde nationaliteiten gekend. Dit was bijna uitsluitend te wijten aan de drie Genkse steenkoolmijnen.

1.2 Kennisprobleem

Zoals hoger vermeld kan een weloverwogen en doelgericht diversiteitbeleid waardevol of zelfs noodzakelijk zijn om de bestaande problematiek, betreffende de verschillende minderheidsgroepen en meer in het bijzonder de allochtonen, het hoofd te bieden. Enerzijds is er de hoge werkloosheidsgraad van deze groepen, die het de economie en de sociale zekerheid van ons land erg moeilijk maakt. Anderzijds worden de voordelen, die er ongetwijfeld kunnen optreden ten gevolge van een goed gediversifieerd personeelsbestand, verder onbenut gelaten. Zo stelt Kleurrijk Vlaanderen (2002) dat een organisatie effectiever, efficiënter, doelgerichter en innovatiever kan werken wanneer men dit probleem grondig aanpakt. Het Vlaamse beleid probeert dan ook om bedrijven warm te maken en te stimuleren om het maatschappelijke doel te verwezenlijken: een beleid van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname van alle kansengroepen (EAD-beleid). Daar allochtonen nu en in de toekomst één van de belangrijkste kansengroepen zullen zijn, is het voor zowel de overheidsorganisaties als de private sector onontbeerlijk om inzicht te krijgen in de meerwaarde die een gediversifieerd personeelsbestand kan bieden en hoe ze deze meerwaarde kan bereiken. Het staat buiten kijf dat onderzoek essentieel is om dit probleem te doorgronden en mogelijke oplossingen aan te reiken.

Het onderzoek naar diversiteit in België staat nog maar in zijn kinderschoenen. Het is pas de laatste tien jaar dat het thema echt op de voorgrond is getreden in de actualiteit en het de aandacht krijgt die het verdient. De dag van vandaag is het thema diversiteit 'hot' in België. Bijna dagelijks verschijnt er iets over in onze dagbladen. Zo verslaagde Het Laatste Nieuws (2009) onder andere dat de politie voor meer diversiteit gaat in 2009 en dat de Vlaamse gemeenten de vooroordelen over allochtonen zo snel mogelijk willen wegwerken.

De aandacht van mijn thesis gaat vooral naar de diversiteit bij het administratieve personeel van de stad Genk. Het zou bijvoorbeeld relevant zijn om na te gaan in welke mate het autochtone personeel van de stad Genk openstaat voor hun allochtone collega's en of men zou kunnen toetsen wat de invloed is van de diversiteitplannen, uitgevaardigd door de Vlaamse overheid, op het personeel van de stad Genk. Er zijn verder nog talrijke andere relevante zaken die men zou kunnen onderzoeken.

1.3 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen

1.3.1 Centrale onderzoeksvraag

Onder de verschillende kansengroepen zijn de allochtonen naast 50-plussers en arbeidsgehandicapten in Vlaanderen één van de belangrijkste groepen. Omdat een onderzoek naar al deze groepen mij te breed lijkt, spits ik mij toe op de allochtonen. Na een eerste verkennende studie van de literatuur heb ik ondervonden dat deze zowel ondervertegenwoordigd zijn in de private als de publieke sector. Tevens heb ik al gemerkt dat er verschillende acties en instrumenten ingezet worden om dit probleem aan te pakken. Dit lijkt toch langzamerhand effect te hebben. Zo steeg het aantal allochtonen in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid in 2008 voor het eerst boven 1% (VRIND, 2008).

Vooraf in Genk zijn er veel allochtonen en treedt de problematiek hier sterk op de voorgrond. Daarom leek het me uitermate relevant om de allochtonen als mijn onderzoekseenheid te kiezen. Meer bepaald ga ik me richten op het administratief personeel van de stad Genk. Het doel van mijn onderzoek is om een duidelijk beeld te scheppen hoe het gesteld is met de diversiteit en tevens te achterhalen welke de ingezette diversiteitsinstrumenten en de resulterende effecten zijn. De centrale onderzoeksvraag luidt daarom als volgt:

Hoe divers is het administratief personeel van de stad Genk en is het huidige diversiteitsbeleid inzake allochtonen merkbaar bij dit personeel?

Omdat deze vraag moeilijk eenduidig te beantwoorden is, heb ik deze opgesplitst in een aantal deelvragen.

1.3.2 Deelvragen

1. Wat is het **huidig Vlaamse beleid** op het gebied van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname?
2. Wat zijn de **voor –en nadelen** van het voeren van een **diversiteitsbeleid**?
3. Wat is de **huidige samenstelling** van het personeelsbestand van de stad Genk naar **etniciteit**?
4. Wat is de **persoonlijke achtergrond** van de autochtone en allochtone administratieve werknemers van de stad Genk en zijn er **significante verschillen tussen beide groepen**?
5. In welke mate staat het **autochtone** administratief personeel van de stad Genk **open voor haar allochtone collega's**?
6. Wat is **het huidig intern diversiteitsbeleid** in zake allochtonen van de **stad Genk**?
7. In welke mate **merkt** het administratief personeel van de stad Genk **het gevoerde beleid** inzake diversiteit op?

1.4 Definities

Volgens Van Dale betekent diversiteit verscheidenheid. Met diversiteit bedoelt men verscheidenheid en dit op tal van gebieden zoals geslacht, leeftijd, afkomst en lichamelijke gebreken. De Provinciale Integratiedienst Limburg kent er de volgende definitie aan toe:

De grote hoeveelheid aan verschillen die tussen mensen bestaan en die mensen uniek en verschillend van elkaar maken. Hierbij gaat het zowel om verschillen met blijvende impact (leeftijd, huidskleur, etniciteit, geslacht, gezondheid en seksuele geaardheid) als persoonlijke kenmerken die kunnen veranderen (opleiding, werkervaring en ideologische overtuiging).

Hieronder volgen enkele belangrijke kernbegrippen rond diversiteit. Enkelen worden verder in latere hoofdstukken nog verduidelijkt.

Volgende definities zijn opgenomen in het besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit:

Allochtoon:

Persoon die tot een van de volgende categorieën behoort:

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:

- Zij of hun ouders zijn in het kader van gastarbeid en volgmigratie naar ons land gekomen.
- Zij hebben de status van ontvankelijk verklaarde asielzoeker of van vluchteling verkregen.
- Zij hebben door regularisatie recht op verblijf in België verworven.

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:

Leden van categorieën van personen waarbij de werkzaamheidsgraad, dat is het procentuele aandeel van personen uit de categorie in kwestie op beroepsactieve leeftijd die effectief werken, lager ligt dan het gemiddelde van de totale Vlaamse beroepsbevolking.

De Provinciale Integratiedienst Limburg heeft volgende definities opgenomen.

Diversiteitsbeleid:

Beleid dat ontwikkelt wordt om de diversiteit in bedrijven en instellingen in goede banen te leiden. Diversiteit wordt positief ingezet om enerzijds aan het succes van het bedrijf bij te dragen en anderzijds de samenwerking tussen medewerkers te bevorderen evenals de persoonlijke ontplooiing van medewerkers.

Gelijkenkansenbeleid:

Beleid dat erop gericht is om achtergestelde groepen in gelijke mate te laten delen in de welvaart en cultuur van de samenleving, in het bijzonder op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Werkwijze: extra inspanningen en hulp om tekorten of gebreken van mensen in een achterstandssituatie om te buigen.

Etnisch-culturele minderheidsgroepen:

Groepen die zich omwille van hun sociaal-culturele herkomst in een achterstandspositie in de samenleving bevinden. Het Vlaamse minderhedenbeleid rekent hier volgende drie groepen onder: allochtonen, asielzoekers en woonwagengebwoners.

Doelgroepenbeleid:

Organisaties ontwikkelen een specifiek beleid voor verschillende doelgroepen zodat deze groepen uiteindelijk dezelfde kansen krijgen. Zo ontstaan het allochtonenbeleid, het gehandicaptenbeleid, het emancipatiebeleid en het ouderenbeleid. Onder dit beleid kunnen verschillende maatregelen vallen: positieve acties, wegwerken van drempels, voorlichtingen en cursussen e.a.

Minderhedenbeleid:

Geheel van beleidsmaatregelen dat erop gericht is om leden uit etnische minderheden als volwaardige burgers in de samenleving te laten participeren. Het beleid heeft drie sporen: emancipatie, wegwerken van achterstand en achterstelling, onthaal en opvang.

EAD-beleid:

Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

Dit decreet zet de Europese non-discriminatie richtlijnen om in Vlaamse regelgeving, en waarborgt een behandeling als gelijke waarbij iedere vorm van discriminatie op gronden van geslacht, zogenaamd ras, etniciteit, nationaliteit e.d. wordt voorkomen op de terreinen beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling, evenals op het terrein van de arbeidsvoorwaarden voor het overheids- en onderwijspersoneel.

Hoofdstuk 2: Onderzoeksmethodiek

2.1 Onderzoekseenheden

Zoals hoger vermeld gaan we ons vooral toespitsen op de kansengroep allochtonen. Daar er verschillende definities voor allochtonen bestaan en deze vaak erg complex zijn, definiëren we allochtonen in dit onderzoek als personen waarvan minstens één van de grootouders in een vreemd land geboren is. De stad Genk hanteert een gelijkaardige methode bij het bepalen van de etniciteit van haar inwoners.

Voor de enquête richten we ons op het personeel van de stad Genk. Het personeel kan opgesplitst worden in twee grote groepen, namelijk het administratief personeel en de arbeiders van de technische dienst. De aandacht van het onderzoek is gevestigd op het administratief personeel. We kiezen enkel voor deze laatste omdat dit de grootste groep vormt. Bovendien heeft iedereen van het administratief personeel een eigen e-mailadres, dat de verspreiding en verwerking van de online enquête aanzienlijk vergemakkelijkt. Ook hier richten we ons voornamelijk op de allochtone werknemers. Om de onderzoeksdoelstellingen te bereiken is het echter ook noodzakelijk om de autochtone administratieve werknemers in het onderzoek te betrekken.

2.2 Onderzoeksaanpak

Het onderzoek bestaat uit twee grote delen. Eerst wordt een theoretisch onderzoek gevoerd aan de hand van een beperkte literatuurstudie. De bedoeling hiervan is de thematiek te verkennen en de reeds verschenen onderzoeken kort te documenteren. Daarna wordt de praktijk getoetst aan de literatuur aan de hand van een enquête. Om de twee delen vlot te integreren neem ik ook enkele interviews af met bevoorrechte getuigen.

2.2.1 Literatuurstudie

Voor het uitvoeren van de literatuurstudie gaat de aandacht enkel naar wetenschappelijke literatuur. Bedoeling is dat ik de situatie van allochtonen in Vlaanderen en Genk na ga op de arbeidsmarkt in het algemeen en meer in het bijzonder bij de publieke instellingen.

Ook tracht ik te achterhalen wat het Vlaamse beleid inhoudt op het gebied van diversiteit en welke verschillende instrumenten er bestaan om bedrijven en publieke organisaties te stimuleren om een divers personeelsbestand uit te bouwen.

Verder ga ik na welke verschillende voor -en nadelen kunnen ontstaan wanneer men kiest voor diversiteit op de werkvloer en ten slotte tracht ik een kort overzicht te geven van de reeds uitgevoerde onderzoeken rond dit thema.

De bedoeling is een antwoord te formuleren op de eerste twee deelvragen:

1. Wat is het **huidig Vlaamse beleid** op het gebied van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname?
2. Wat zijn de **voor -en nadelen** van het voeren van een **diversiteitsbeleid**?

Om deze literatuurstudie te voltooien maak ik, naast enkele primaire bronnen, veelal gebruik van secundaire bronnen. Via verschillende websites, bibliotheekbezoeken en interbibliothecaire bestellingen verken ik talrijke wetenschappelijke boeken, tijdschriften en andere literatuur. Zo gebruik ik onder meer de volgende online zoekmachines: google scholar, google en ebscohost. Via trefwoorden als diversiteit, diversiteitsbeleid, diversiteitsplannen, diversity, diversitymanagement, diversiteit op de werkvloer, allochtonen, allochtonen op de werkvloer, etniciteit en ethnicity tracht ik zoveel mogelijk informatie in te winnen over mijn onderzoeksthema. Het zijn ook deze trefwoorden, die ik ingeef in de diverse catalogi van de verschillende universitaire en stedelijke bibliotheken. Zoals hoger vermeld maak ik ook gebruik van primaire bronnen in de vorm van eindverhandelingen en scripties. Voor deze ga ik vooral te rade bij de bibliotheek en de website (uhasselt.be) van de U Hasselt. Ten slotte hanteer ik ook tertiaire bronnen zoals bijvoorbeeld de literatuurlijst van de wetenschappelijke bibliotheken of de referentielijst van eerdere wetenschappelijke werken.

2.2.2 Bevraging van bevoorrechte getuigen

Om een goede overgang te maken van het theoretische naar het praktische gedeelte lijkt het mij opportuun om enkele interviews af te nemen met bevoorrechte getuigen.

Vooreerst neem ik een interview af met mevrouw Vanessa Broux, hoofd van de Genkse integratiedienst. Zij is het best geplaatst om de werking van deze dienst en de diversiteit onder het personeel van de stad Genk toe te lichten. Vervolgens bevroeg ik mevrouw Bieke Vancraeynest, hoofd van het interne diversiteitsbeleid van de stad Genk. De bedoeling van deze interviews is om

te weten te komen wat de instructies zijn van de Vlaamse overheid op het gebied van diversiteit, welke verschillende diversiteitsacties de stad Genk onderneemt bij haar personeel en vervolgens ook te achterhalen wat de resultaten van het gevoerde beleid precies zijn.

Daar het vooral de opzet is om een open gesprek te voeren en zoveel mogelijk te weten te komen maak ik gebruik van een half gestructureerd interview. Eerst zal ik enkele open vragen stellen om geen belangrijke informatie te mislopen. Op basis van de gegeven antwoorden vraag ik daarna door naar specifieke punten. Bedoeling is dat het interview interactief en in een rustige sfeer kan doorgaan.

Aan de hand van bovengenoemde interviews tracht ik dan een antwoord te geven op de deelvraag zes:

6. Wat is het huidig intern diversiteitsbeleid in zake allochtonen van de stad Genk?

2.2.3 Enquête

Nadat de literatuurstudie en de interviews zijn afgerond, kan de gevalstudie van start gaan. Dit onderdeel vormt het grootste gedeelte van mijn eindverhandeling. Zoals hoger vermeld zal ik de verkregen informatie uit de literatuur en de interviews deels nagaan aan de hand van een onderzoek naar het diversiteitsbeleid aangaande het administratief personeel werkzaam voor de stad Genk. Aangezien het de bedoeling is om een exploratief, beschrijvend onderzoek te voeren lijkt een enquête het aangewezen middel om dit te doen. Met behulp van een enquête is het immers mogelijk om éénzelfde set van vragen aan verschillende personen te stellen. Het afnemen en de verwerking zijn haalbaar en bovendien kan de anonimiteit vrij gemakkelijk gewaarborgd worden.

De populatie van het administratief personeel werkzaam voor de stad Genk bedraagt ongeveer 662 personen. Het administratief personeel van de stad Genk is natuurlijk niet volledig ondergebracht in één enkele afdeling. Er zijn verschillende sectoren: zo is er onder andere de sector Algemeen bestuur, Cultuur, Personeelszaken en de sector Sociale en Economische zaken.

Aan de hand van deze vragenlijst wordt getracht een antwoord te geven op onderstaande deelvragen:

3. Wat is de **huidige samenstelling** van het administratief personeelsbestand van de stad Genk naar **etniciteit**?
4. Wat is de **persoonlijke achtergrond** van de autochtone en allochtone administratieve werknemers van de stad Genk en zijn er **significante verschillen tussen beide groepen**?
5. In welke mate staat het **autochtone administratief personeel** van de stad Genk **open voor haar allochtone collega's**?
7. In welke mate **merkt** het administratief personeel van de stad Genk **het gevoerde beleid** inzake diversiteit op?

2.2.3.1 Opbouw van de enquête

Het is voornamelijk de bedoeling te werken met gesloten vragen zoals meerkeuzevragen, beoordelingsvragen, rangschikkingvragen en ja/nee-vragen. Toch sluit ik het gebruik van enkele open vragen niet uit. Om de verwerking achteraf zo vlot mogelijk te laten verlopen is het belangrijk om de opbouw van de enquête in bepaalde mate te structureren. De enquête zal globaal uit drie luiken bestaan:

- a. Persoonlijke gegevens en etniciteit van de bevroegde werknemer.
- b. Bevragen hoe de onderlinge samenwerking tussen allochtonen en autochtonen verloopt.
- c. Bevragen hoe het administratief personeel van de stad Genk het gevoerde diversiteitsbeleid ervaart.

2.2.3.2 Verdeling, afname en inzameling van de enquêtes

De verspreiding en inzameling van de enquête verloopt online en wordt gecoördineerd door de Genkse dienst integratie onder leiding van mevrouw Vanessa Broux. Het opzet is dat ik in samenwerking met mevrouw Broux bepaal wie nu juist geënuquêteerd wordt en afspraken maak over de inzamelingstermijn.

2.2.3.3 Verwerking van de enquêtes

Voor de verwerking gebruik ik voornamelijk het statistische softwarepakket SPSS. Eerst en vooral wordt de betrouwbaarheid getest en onderzocht of bepaalde vragen of respondenten verwijderd dienen te worden. Daarna ga ik de antwoorden op onderstaande deelvragen na en tracht ik mijn bevindingen en conclusies zo duidelijk mogelijk te documenteren met behulp van grafieken en tabellen.

2.2.3.4 Chronologisch overzicht en respons

Nadat de enquête opgesteld was en tevens goed bevonden werd door mijn promotor, werd ze overgemaakt aan de stad Genk, en meer bepaald aan mevrouw Vanessa Broux, hoofd van de Genkse integratiedienst. Zij legde begin juni de enquête voor aan enkele groepen, ondermeer aan de vormingsverantwoordelijke van de personeelsdienst van de stad Genk, de heer Raf Celis. Deze gaven hun mening hierover en maakten enkele kritische kanttekeningen, die verder herzien dienden te worden. Dit nam wel aanzienlijk veel tijd, ongeveer een volledige maand, in beslag waardoor de enquête uiteindelijk niet tijdens de geplande periode kon doorgaan. Oorspronkelijk zou ze namelijk nog voor het ingaan van de zomervakantie afgenomen worden. Vervolgens nam Vanessa Broux de bemerkingen van de verschillende groepen samen met mij door tijdens een geplande bijeenkomst op de dienst integratie van de stad Genk. Hierdoor kwamen enkele specifieke onduidelijkheden aan het licht die vervolgens zijn aangepast. Vervolgens werd de enquête op 2 juli ter goedkeuring voorgelegd aan het managementteam van de stad Genk. Op 9 juli kreeg ik uiteindelijk de toestemming om de enquête onder het administratief personeel te verspreiden. Het verslag van het managementteam is terug te vinden in bijlage 2.

De enquête werd online afgenomen van het administratief personeel van de stad Genk. De geënquêteerden, 662 administratieve personeelsleden, hadden een week de mogelijkheid om de enquête in te vullen. De enquête startte op maandag 13 juli 2009 en eindigde op vrijdag 17 juli 2009. Een e-mail werd door de dienst interne communicatie verstuurd naar al de administratieve personeelsleden. Bijgevoegd een begeleidende mail waarin ik het opzet van mijn onderzoek verduidelijkte en een hyperlink die de bezoeker naar de enquête bracht. Gedurende deze volledige week waren 48,6% ofwel 322 personeelsleden niet op hun betreffende dienst aanwezig, deze hadden dus ook niet de mogelijkheid om de enquête in te vullen. Dit meldde ons Luc Klaps, verantwoordelijke voor de vakantieregelingen van het personeel van de stad Genk. Dit is voornamelijk te wijten aan het feit dat er volledige diensten van de stad niet actief zijn gedurende de zomermaanden, een voorbeeld hiervan is de culturele dienst. Hier dient nog even benadrukt te

worden dat enkel het administratief personeel van de stad bevroegd werd en de arbeiders van de technische dienst bijvoorbeeld niet. Dit zowel uit inhoudelijke als praktische redenen.

Drie dagen na het versturen van de bevraging waren er al 70 enquêtes ingevuld, op donderdag kregen de geënuêteerden nog een herinneringsmail (follow-up). Hierin werden diegene die de enquête reeds beantwoord hadden bedankt en andere, die ze nog niet ingevuld hadden werden vriendelijk gevraagd dit alsnog te doen. Dit bracht nog 30% extra respons op wat de totale respons op 91 enquêtes brengt. De actieve respons bedraagt uiteindelijk 27%. Dit wordt bekomen door de 91 volledig ingevulde enquêtes te delen door de 'actieve' populatie. De volledig enquête vindt men samen met de begeleidende mail en follow-up mail terug in de bijlagen 3 en 4.

De verwerking van de enquête gebeurt met het statistisch softwarepakket SPSS. De bekomen resultaten van de enquête worden uitvoerig behandeld in hoofdstuk 4 'analyse van de enquête'.

Hoofdstuk 3: Literatuurstudie

In volgende paragrafen worden het woord nationaliteit en etniciteit vaak door elkaar gebruikt. Met een vreemde nationaliteit bedoel ik mensen, die de Belgische nationaliteit niet bezitten. De invulling van etniciteit wordt enigszins gevarieerd. Voor het bepalen van de etniciteit wordt eerder gekeken naar de afkomst van de persoon en niet zozeer naar de nationaliteit. Bijvoorbeeld een Belg met Turkse ouders wordt gezien als een persoon met een vreemde etniciteit. Allochtonen omvatten beide categorieën. De invulling van wat nu precies allochtonen zijn verschilt van onderzoek tot onderzoek en opvatting tot opvatting. Daarom probeer ik, waar mogelijk, te vermelden hoe het begrip allochtoon wordt geïnterpreteerd.

3.1 Demografisch overzicht

3.1.1 Limburg

Op 1 januari 2008 telde Limburg al 826 690 inwoners. Hiervan is 91,6% Belg en 8,4% niet-Belg. Dit komt overeen met 68 962 mensen. Naast deze groep telt Limburg ook nog een groot aantal personen met een vreemde etniciteit, die wel als Belg zijn geboren of de Belgische nationaliteit hebben verworven. Ongeveer één derde van de Limburgse bevolking is van vreemde afkomst (VRIND, 2008).

Ten gevolge van de steenkoolmijnen in Limburg is het overgrote gedeelte van de niet-Belgen dus geconcentreerd in de ex-mijn gemeenten. Zoals te zien in tabel 1, is de concentratie vooral zeer hoog in Maasmechelen, Genk en Houthalen-Helchteren met respectievelijk 18,7, 13,21 en 9,92 procent.

Tabel 1: Niet-Belgen in de ex-mijngemeenten

Gemeente (Mijn)	Totaal aantal inwoners	Niet-Belgen (%)
Beringen (Beringen)	41 984	2 043 (4,87)
<i>Genk (Zwartberg, Winterslag en Waterschei)</i>	64 294	8 500 (13,21)
Heusden-zolder (Zolder)	31 278	2 051 (6,56)
Houthalen-Helchteren (Houthalen)	29 993	2 976 (9,92)
Maasmechelen (Eisden)	36 661	6 856 (18,70)
Provincie Limburg	826 690	68 962 (8,34)

Eigen verwerking gegevens NIS (01.01.08), studiecél Limburg

Zoals hoger vermeld ligt het aantal mensen met een vreemde etniciteit of herkomst stukken hoger dan het aantal met een vreemde nationaliteit. Zo wordt de Italiaanse gemeenschap in Limburg geschat tussen de 21 000 en de 25 000 mensen. Van Italianen wordt gezegd dat ze zeer goed geïntegreerd zijn, daarom worden ze ook wel eens de aristocraten van de migratie genoemd. De grootste gemeenschap in Limburg is echter de Turkse met tussen de 26 000 en 29 000 mensen. De Turkse gemeenschap is goed georganiseerd, met name op religieus en op sociaal vlak. Een bewijs daarvan is de grootste moskee van Vlaanderen, die zich in Genk bevindt. Andere belangrijke vreemde etnische groepen zijn de Polen, de Spanjaarden en de Grieken met schattingen van respectievelijk 8 000, 3 500 en 2 700 mensen. Bovenstaande schattingen werden gemaakt door de provincie Limburg (2006).

3.1.2 Genk

Genk verwerfde in het jaar 2000 de status van stad. Het is gelegen in Belgisch Limburg, Vlaanderen. Het telt 64 294 (01.01.2008) inwoners en is één van de belangrijkste industriesteden van Vlaanderen. Drie steenkoolmijnen, het Albertkanaal en de nabijheid van de E314 autosnelweg hebben hier een belangrijk aandeel in. Toch bleef Genk bijna 800 jaren lang een landelijk dorpje

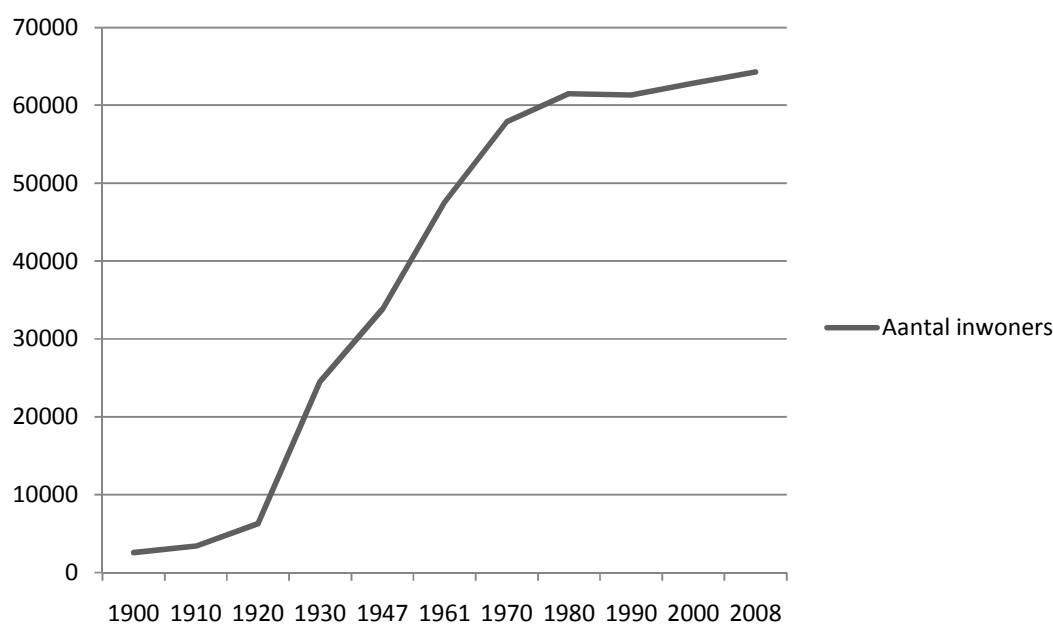
met om en bij de 200 à 500 inwoners. Pas in het begin van de 20^{ste} eeuw begon de massale immigratie op gang te komen. Genk wordt gekenmerkt door haar mijnverleden. Mijnen waren er in Waterschei, Winterslag en Zwartberg.

Nadat de Leuvense professor André Dumont op 20 mei 1901 in het buurdorp As een steenkoollaag ontdekte, vond men ook in 1902 steenkool in Genk. Al snel opende de mijn van Winterslag en wat later volgden de mijnen van Waterschei en Zwartberg. Bij het begin van de 20^{ste} eeuw woonden er 2 437 mensen in Genk. In respectievelijk 1910 en 1920 telde de gemeente 3 402 en 6 276 inwoners. Tien jaar later was de bevolking van Genk aangegroeid tot reeds 24 574 inwoners. Vooral ingeweken mijnarbeiders waren hiervoor verantwoordelijk. De bevolking bleef vervolgens stijgen totdat de crisis in de jaren '60 toesloeg. Dit leidde in 1966 tot de sluiting van de mijn van Zwartberg. Bijgevolg vertraagde de bevolkingsgroei sinds 1968 om tussen 1980 en 1985 tot stilstand te komen (stad Genk, 2008).

Immigratiegolven

Genk kende door haar mijnverleden verschillende immigratiegolven. Aanvankelijk kwamen mijnarbeiders uit het oosten van Europa, meer bepaald uit Polen en Oekraïne. Na de tweede wereldoorlog kwamen ze vooral uit Italië en later uit Turkije en Marokko. Dit heeft als gevolg dat ongeveer een derde van de burgers van vreemde afkomst is. De Italiaanse gemeenschap is veruit de grootste en omvat zowat 10 000 personen. In Genk zijn er in totaal 89 verschillende nationaliteiten terug te vinden. Dit alles maakt van Genk een multiculturele stad. In grafiek 2 wordt een overzicht gegeven van de demografische evolutie van Genk van de afgelopen 100 jaar. Hier is duidelijk af te lezen dat de bevolking sterk steeg tijdens de mijnperiode.

Grafiek 2: Aantal inwoners van de stad Genk (1900-2008)



eigen verwerking NIS data, stad Genk

Zoals boven gesteld heeft Genk een heel aantal vreemde nationaliteiten onder haar bevolking en is de Italiaanse gemeenschap verruit de grootste. Meer bepaald zijn er in Genk op één januari 2007 nog 4 414 'echte' Italianen aanwezig. Met echt bedoel ik de personen die niet in het bezit zijn van het Belgische paspoort. Naast de Italianen zijn Turken, Nederlanders en Marokkanen ook nog talrijk aanwezig onder de Genkse bevolking. Precieze cijfers zijn af te lezen uit tabel 2. Wat verder ook opvalt, is het feit dat het aantal personen per vreemde nationaliteit gestaag afneemt. Dit is voornamelijk het gevolg van de versoepeling van de naturalisatiewetgeving waar ik later op terugkom.

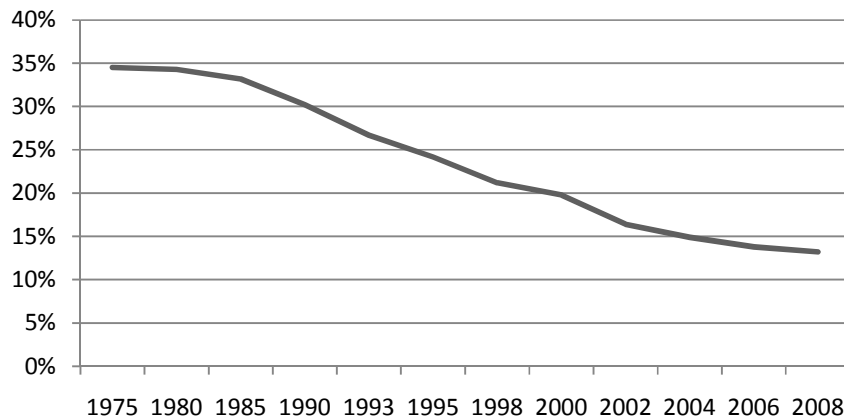
Tabel 2: Voornaamste nationaliteiten in Genk

	Turken	Italianen	Marokkanen	Spanjaarden	Grieken	Nederlanders	Overige	Totaal
01.01.2003	1.775	5.133	731	365	548	479	816	9.847
01.01.2004	1.637	4.924	671	351	522	509	838	9.452
01.01.2005	1.504	4.742	589	346	497	561	827	9.066
01.01.2006	1.429	4.589	529	328	468	586	868	8.797
01.01.2007	1.360	4.414	484	305	460	623	883	8.529

Bron: FOD Economie, Directie Statistiek

In onderstaande grafiek wordt een overzicht gegeven van de evolutie van het aantal niet-Belgen in Genk. De daling van deze groep springt meteen in het oog. In tien jaar tijd is het aandeel niet-Belgen met bijna de helft verminderd. Dit is zoals boven reeds vermeld voornamelijk te verklaren door de versoepeling van de naturalisatiewetgeving in 2000. De afname van het aantal niet-Belgen wilt natuurlijk niet zeggen dat het aantal allochtonen verminderd is. Het aantal mensen met een vreemde etniciteit is tot op heden blijven stijgen (Stad Genk, 2008).

Grafiek 3: Evolutie van het aantal niet-Belgen in Genk



Bron: FOD Economie, Directie Statistiek (eigen verwerking)

Net als in Limburg is ook in Genk het aantal mensen van vreemde origine beduidend hoger dan het aantal met louter een vreemde nationaliteit. De stad Genk spreekt over meer dan de helft van de totale bevolking (2006). Uit een steekproef van 2000 inwoners met de Belgische nationaliteit, op basis van de achternamen, blijkt dat vooral de Turken en de Italianen sterk vertegenwoordigd zijn met beide circa 16%. Verder zijn de mensen, afkomstig uit Oost-Europa ook het vermelden waard met 5,7%. Alles tezamen blijkt uit deze studie dat 50,3% van de Genske bevolking bestaat uit mensen van een vreemde etnische afkomst (Minderhedenbeleid Genk, 2006 – 2008). Tel daar de mensen met een vreemde nationaliteit bij en men komt aan circa 63%. Dit leunt sterk aan bij de voorspelling van 66%, die Vanessa Broux (2009), hoofd van de Genkse integratiedienst, maakt voor 2011.

Naturalisatiewetgeving

Het verlenen van de Belgische nationaliteit is een federale bevoegdheid. De regels voor het verwerven van de Belgische nationaliteit staan in het Wetboek van de Belgische nationaliteit. Dit wetboek dateert van 28 juni 1984. Het heeft gedurende de jaren heen talloze wijzigingen gekend. De belangrijkste vond plaats in het jaar 2000, beter bekend als de 'snel-Belg-wet'.

Deze wetgeving vereenvoudigt de procedures voor naturalisatie aanzienlijk voor bepaalde categorieën van vreemdelingen. Zo is het onder andere niet meer noodzakelijk om de landstalen te beheersen. Bovendien werd het ook financieel voordeliger voor de aanvrager. Men krijgt dus de Belgische nationaliteit zonder een noemenswaardige tegenprestatie.

3.2 De positie van allochtonen op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en Genk

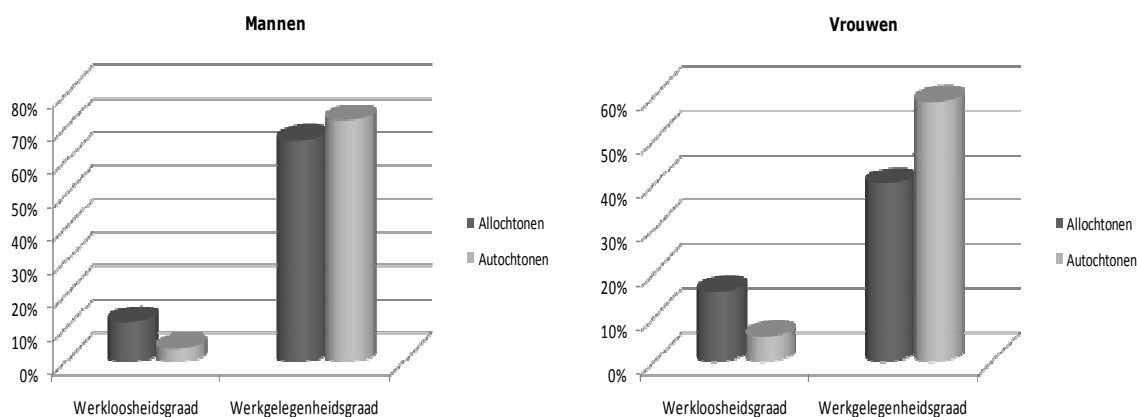
De huidige Vlaamse samenleving is ontegensprekelijk multicultureel. Dit blijkt ondermeer uit bovenstaande cijfers. 5,4 procent van de bevolking was op 1 januari 2006 geregistreerd als buitenlander in Vlaanderen (VRIND, 2008). En hoewel men dit als een kleine groep kan beschouwen, verdient ze ongetwijfeld voldoende aandacht. Zeker ook omdat de groep van allochtonen veel breder te beschouwen is. Naast 'vreemdelingen' en genaturaliseerde Belgen behouden nakomelingen van deze groepen ook vaak hun uiterlijke en culturele kenmerken en blijven ze dusdanig evengoed vreemdelingen, mogelijke slachtoffers van indirecte of zelfs directe discriminatie (Verhoeven, 2000).

Er bestaat geen twijfel over dat arbeid erg belangrijk is de dag van vandaag. Dit uit zich onder meer in de verplichting die de samenleving stelt aan haar leden om arbeid te verrichten. Arbeid zorgt anderzijds ook voor een inkomen, een levensdoel en een sociale identiteit. Het grote probleem is nu dat allochtonen meestal een inferieure positie bezetten op de Vlaamse en Genkse arbeidsmarkt (VDAB, 2007).

Vlaanderen

Werk vinden is voor allochtonen nog steeds een stuk moeilijker dan gemiddeld. Vooral mensen van buiten de Europese Unie ondervinden vaak problemen om aan een baan te geraken in Vlaanderen. De werkzaamheidsgraad van personen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie is in 2006 25% minder dan die van mensen met de Belgische nationaliteit (VRIND, 2008). Verder komt de precare positie van de allochtonen ook tot uiting in de werkloosheidscijfers. De werkloosheidsgraad van mensen buiten de EU ligt vijf keer zo hoog als deze met de Belgische nationaliteit. De volgende cijfers van de EU Labour Force Survey (2007), uitgevoerd door de OESO, verduidelijken verder de bestaande kloof. Zo ligt de werkzaamheidsgraad van de autochtonen in Vlaanderen 5,9% hoger dan deze van de allochtonen. De kloof tussen de werkloosheidsgraden van beide groepen is met 8,3% zelfs nog groter.

Grafiek 4: Werkloosheidsgraad en werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen (2004-2005)



Eigen verwerking gegevens OESO (2004-2005)

Vlaanderen telde in februari 2009 in het totaal 189 226 niet-werkende werkzoekenden. Daarvan zijn er 41 601 of 22% allochtoon. Volgende tabel laat verder de samenstelling zien van de allochtone werklozen. Opvallend is dat liefst 47,6% afkomstig is uit Afrika.

Tabel 3: Samenstelling van allochtone niet-werkende werkzoekenden in Vlaanderen

Rest van Europa	Amerika	Azië	Afrika	Overige (incl. Oceanië)
13,7%	3,5%	34,2%	47,6%	1%

Bron: Arvastat.vdab (eigen verwerking)

Genk

Zoals hoger vermeld heeft de stad Genk, gezien haar mijnverleden, een grote diversiteit onder haar bevolking. En ook hier is de positie van de allochtonen op de arbeidsmarkt inferieur. De situatie is zelfs nog zorgwekkender dan die van Vlaanderen in het algemeen. Volgende cijfers vertellen dat vooral het aandeel werkloze Magrebijnen en Turken drie keer zo groot is ten opzichte van het Vlaams Gewest. Daar echter een vergelijking met het Vlaams Gewest vertekenend is, is een vergelijking met de andere centrumsteden het meest aangewezen. 19% van de werklozen zijn daar Turk of Magrebijnen (Vlaamse overheid, 2007). Dit is nog steeds opvallend minder dan de 33% in Genk.

Tabel 4: Werkloosheid volgens etniciteit (NWWZ)

	Genk	Limburg	VI. Gewest
etnisch E.U-burgers	64,7%	84,1%	83,6%
etnisch Magrebijnen en Turken	33,0%	13,2%	10,9%
etnisch niet-E.U.-burgers	2,3%	2,7%	5,6%

Bron: Genk in cijfers, stad Genk, 2007 (30.09.2007)

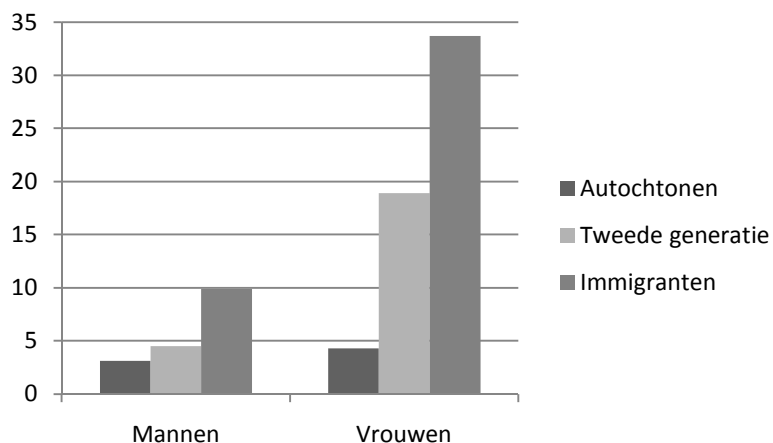
De ondervetegenwoordiging van de allochtonen op de arbeidsmarkt valt zeker niet éénduidig te verklaren. Het proces van studiekeuze tot uiteindelijke integratie op de arbeidsmarkt omvat verschillende stadia. Tal van culturele, economische en sociale kenmerken kunnen deze stadia beïnvloeden en tevens kunnen allochtonen te maken krijgen met talrijke uitsluitingsmechanismen die hun verder van de arbeidsmarkt distantiëren (Steunpunt WAV, 2005).

De achterstelling van de allochtonen op de arbeidsmarkt kan ruwweg opgedeeld worden in drie subproblemen, namelijk het probleem van instroom (werkloosheid), doorstroom (afwezigheid in bepaalde (hogere) segmenten van de arbeidsmarkt) en uitstroom van allochtonen op de arbeidsmarkt. Hieronder bespreek ik kort deze aspecten.

3.2.1 Instroom op de arbeidsmarkt

Het probleem begint bij de beperkte instroom van de allochtone schoolverlaters op de arbeidsmarkt. Een onderzoek van de OESO in 2007 toont aan dat het probleem vooral ligt bij allochtonen van de tweede generatie en immigranten. Uit grafiek 5 blijkt dat bij de mannen vooral de immigranten veel moeilijkheden hebben om een baan te vinden. Bij de vrouwen is de situatie nog veel dramatischer. Zo blijkt dat allochtone vrouwen van de tweede generatie en vrouwelijke immigranten respectievelijk 14,6 en 29,4 maanden meer nodig hebben om aan een job te geraken.

Grafiek 5: Gemiddelde werkloosheidsduur van schoolverlaters in Vlaanderen (in maanden)



Bron: OESO (eigen verwerking)

Er kunnen diverse redenen naar voor geschoven worden om de beperkte instroom te verklaren. De meest voor de hand liggende en belangrijkste is het feit dat allochtonen voor bekende studierichtingen kiezen die minder arbeidsgericht zijn. Zo wees een onderzoek van de VDAB (2004) uit dat allochtonen vooral kiezen voor beroepsonderwijs. Op die manier doen ze de poort dicht naar verdere studierichtingen.

Een andere oorzaak is dat de allochtone ouders die de studiekeuze na het lager onderwijs bepalen vaak te weinig voeling hebben met de arbeidsmarkt en daardoor de verkeerde keuze maken. Ze zijn te weinig op de hoogte van de vereiste kwalificaties om vlot deel te kunnen nemen aan de arbeidsmarkt. Het gebrek aan voldoende kennis van het Nederlands wordt ook nog wel eens naar voren geschoven als mogelijk knelpunt. Diezelfde studie van de VDAB (2004) ondervond bij haar steekproef echter geen noemenswaardige achterstand om het als oorzaak te kunnen invoeren.

Naast deze objectief meetbare oorzaken, zijn er nog talrijke andere kwesties, die medeverantwoordelijk zijn voor de precare positie van de allochtonen op de arbeidsmarkt. Zo worden allochtonen nog steeds bekeken als een aparte groep en niet als gewone individuen. Dit maakt dat ze vaak het slachtoffer worden van bewuste of onbedoelde discriminatie (Verhoeven, 2000). Tenslotte zou de allochtoon, volgens de personeelsverantwoordelijken, zelf vaak de oorzaak zijn van de gebrekkige instroom.

Een te beperkte studieopleiding, het niet voldoende aangepast zijn aan de westerse cultuur en het zelfs niet willen werken in de organisatie zouden mogelijk oorzaken kunnen zijn (Van Dijck, 2005).

3.2.2 Doorstroom

Eén van de mogelijke verklaringen waarom allochtonen vaak niet doorstromen is de theorie van etnostratificatie. Deze theorie stelt dat etnische minderheden in een maatschappij voornamelijk omwille van hun etnische afkomst meer kans hebben om terecht te komen in een specifiek segment van de arbeidsmarkt (Rosvelds en Martens, 1997). De theorie van de dubbele arbeidsmarkt kwam in Amerika tot ontwikkeling vanaf het einde van de jaren '60. Volgens de theorie, gedistilleerd uit verschillende onderzoeken, bestaat de arbeidsmarkt uit een primair en een secundair segment, met goede en slechte banen (Valkenburg en Vissers, 1978). Banen uit het primaire segment worden gekenmerkt door hoge werkzekerheid en meer kans op opleiding en doorstroming. Allochtonen komen in Vlaanderen te vaak terecht in het secundaire segment. In een onderzoek van Verhoeven en Martens (1998) werd de theorie van etnostratificatie nog eens bevestigd. In dit onderzoek in Vlaanderen en Brussel spreekt men zelfs van drie hiërarchische strata die in onderstaande tabel te vinden zijn.

Tabel 5: Overzicht van de verschillende geïdentificeerde niveaus op de loontrekkende arbeidsmarkt

Stratum 1	Autochtonen en mensen uit de buurlanden
Stratum 2	Allochtone Belgen, Zuid-Europeanen
Stratum 3	Turken en Marokkanen

Bron: Martens A. en Verhoeven H., 1998

Uit bovenstaande tabel valt af te lezen dat de autochtonen en mensen uit de buurlanden het hoogste niveau bekleden, met hoge lonen en hoge werkzekerheid. In schril contrast hiermee staan de Turken en de Marokkanen die in het onderzoek grotendeels op het laagste niveau zijn terug te vinden met weinig zekerheid en lage lonen. Tussen deze twee niveaus treft men tenslotte de allochtone Belgen en Zuid-Europeanen aan.

Tabel 6 laat de top vijf tewerkstellingssectoren zien van Limburgse mannen naar etniciteit in 2001. Hier valt meteen op dat mannen van Italiaanse en Turkse afkomst nauwelijks in de overheidssector zijn terug te vinden. De auto-industrie en de metaalindustrie zijn voor hen de belangrijkste sectoren. Positief is het feit dat de allochtonen wel in het uitzendwerk terecht kunnen.

Keerzijde van de medaille is dat ze hierdoor moeilijker vast werk krijgen, moeilijker doorstromen en makkelijker uitstromen.

Tabel 6: Top 5 van de tewerkstellingssectoren naar etniciteit en geslacht in Limburg (2001)

Mannen	Belgisch	Italiaans	Turks
1	Overheid	Auto-industrie	Auto-industrie
2	Auto-industrie	Bouw	Metaalindustrie
3	Bouw	Metaalindustrie	Uitzendwerk
4	Metaalindustrie	Uitzendwerk	Bouw
5	Onderwijs	Textiel	landbouw

bron: Albert Martens (KULeuven, 2001)

Een logische verklaring voor de inferieure positie van allochtonen in de quataire sector, welke de overheid, de gezondheidszorg en het onderwijs omvat, kan gevonden worden in de nationaliteitsvoorwaarde die voor vele functies geldt. Al is dit zeker niet de enige reden. Ten eerste geldt deze voorwaarde niet voor alle functies en ten tweede bestaan er ook problemen bij allochtonen die wel aan deze voorwaarde voldoen (Verhoeven en Martens, 1998).

3.2.3 Uitstroom

Een beleidsrapport van de Vlaamse overheid (2003) toont aan dat personeelsleden uit de minderheidsgroepen, waaronder de etnische minderheden, vaak te maken hebben met een zogenaamd draaideureffect. Ze worden te vaak aangeworven met preciaire contracten waardoor ze heel snel weer uitstromen. Ook te weinig aandacht van de personeelsverantwoordelijke voor de specifieke noden van deze groepen zorgt ervoor dat ze vaak zelf beslissen om weer op te stappen omdat ze zich niet gelukkig voelen en te weinig aangepast zijn aan de westerse cultuur (ACV, 2004).

Een onderzoek van de VDAB (2008) heeft uitgewezen dat de werkloosheid onder werkzoekenden met een niet-EU-15 nationaliteit het afgelopen jaar (2007-2008) meer dan dubbel zo fel gestegen is vergeleken met de autochtonen. Volgens minderhedenfora komt dit vooral omdat allochtone werknemers een slecht statuut hebben. Ze zijn oververtegenwoordigd in het uitzendwerk en de tijdelijke contracten. In 2007 bijvoorbeeld werkte in Vlaanderen 35,6 procent van alle Turkse en Marokkaanse werkenden als uitzendkracht en 26,7 procent met een tijdelijk contract. Bij de Belgen

was dit respectievelijk 23,5 en 6,9 procent. Verder zijn ze ook zoals boven aangetoond ook in grote mate vertegenwoordigd in de industriële sectoren zodanig dat ze bij herstructurerings- en slechte economische cycli de eerste zijn die moeten afvloeien (VDAB, 2008).

Allochtonen hebben lagere lonen

Uit onderzoek van Martens en Verhoeven (1998) blijkt dat er duidelijke loonverschillen zijn tussen allochtonen en autochtonen. De gemiddelde daglonen per categorie allochtonen werden uitgezet in functie van dezelfde categorie autochtonen. Voor Vlaanderen werd een duidelijk loondeficit vastgesteld tussen allochtonen en autochtonen. In alle nationaliteitsgroepen is het deficit bij de jongeren wel kleiner dan bij ouderen.

Ook nu weer tekenen dezelfde strata, als boven reeds vermeld zich af: de mensen uit de buurlanden verdienen gemiddeld ongeveer evenveel als de autochtonen. De allochtone Belgen, de Italianen en de Zuid-Europeanen iets minder en de Turken en Marokkanen beduidend minder.

3.3 Het Vlaamse beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

3.3.1 Historische schets

Het doel van diversiteitsmanagement is mogelijkheden verschaffen aan kansengroepen. Deze worden echter niet als probleemgroepen beschouwd. Men wil ervoor zorgen dat het menselijk potentieel van iedere werknemer wordt aangesproken. Of zoals Thomas Roosevelt (1990), één van de Amerikaanse experten op dit vlak, het formuleert: de doelstelling is "het volledig aanboren van het menselijk potentieel bij elke werknemer." Diversiteitsmanagement is in de jaren negentig overgewaaid uit de Verenigde Staten. Professor dr. Thomas Roosevelt jr., Afro-Amerikaan, wordt algemeen beschouwd als de grondlegger van het diversiteitsdenken. Hij richtte in 1984 de onderzoeksinstituut 'The American Institute For Managing Diversity' op. Hier wordt onderzoek gedaan naar de positie van vooral zwarten in het Amerikaanse bedrijfsleven. Roosevelt oppert dat er niet enkel naar de conflicten gekeken moet worden die de verschillen uitlokken maar ook naar de meerwaarde die er door kan ontstaan. De optimale strategie die een bedrijf of instelling dient te hanteren is dan ook om de conflicten te minimaliseren en de voordelen van de verscheidenheid te maximaliseren (Merckx en Hellemans, 2004).

3.3.2 EAD-beleid

"De verschillen in de samenleving en de variatie in het samenleven zien, en er rekening mee houden in alles wat je doet: dat is de essentie van een diversiteitsbeleid." (Vlaams Minderhedencentrum, VMC)

Dr. Folke Glastra (1999), Nederlander verbonden aan de universiteit van Leiden die voornamelijk onderzoek heeft gedaan naar diversiteitsmanagement bij private ondernemingen, deelt de verschillende visies over diversiteitsbeleid als volgt op:

- *Deficitbenadering*: achterstand van bepaalde groepen die door specifieke maatregelen weggewerkt dient te worden.
- *Differentiebenadering*: structurele achterstelling en uitsluiting van bepaalde groepen die teruggedrongen moet worden.

- *Distantiebenadering*: culturele verschillen tussen individuen die opgelost kunnen worden door goede communicatie.
- *Diversiteitsbenadering*: verschillen tussen personen benutten opdat ze een meerwaarde vormen.

De deficitbenadering en de differentiebenadering komen tot uiting in het beleid van evenredige arbeidsdeelname, uitgevaardigd door de Vlaamse overheid. In Vlaanderen wordt voornamelijk de aandacht gevestigd op de twee laatste. Dit gebeurt met behulp van een diversiteitsbeleid.

Kansengroepen zoals allochtonen, personen met een arbeidshandicap en ouderen hebben het vaak moeilijk op de Vlaamse arbeidsmarkt. De redenen hiervoor zijn moeilijk eenduidig vast te stellen, ze zijn van complexe aard. Enerzijds feitelijke tekortkomingen zoals onvoldoende kennis van de taal, lagere scholing en een tekort aan motivatie en anderzijds vooroordelen zijn belangrijke oorzaken voor die beperkte vertegenwoordiging op de arbeidsmarkt.

Belangrijk is dat al het talent gemobiliseerd wordt zodat iedereen kan participeren op de arbeidsmarkt en iedere werknemer een gelijke kans krijgt. Daarom heeft de Vlaamse overheid het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit in het leven geroepen (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC), 2007).

Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit of kortweg EAD-beleid kwam tot stand op 8 mei 2002 na ondertekening van het decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Dit decreet kadert in een omzetting van een Europese non-discriminatie richtlijn. Hiermee wil men elke vorm van discriminatie of ongelijke behandeling op basis van nationaliteit, geslacht en zo meer voorkomen. Het valt onder de verantwoordelijkheid van het departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse regering. Het impulsbeleid EAD wordt gedragen door de Vlaamse regering, de sociale partners en organisaties die de kansengroepen vertegenwoordigen. Die partners zijn niet alleen betrokken in de ontwikkeling van het EAD-beleid maar ook in de uitvoering ervan.

Diversiteitsbeleid bevindt zich op het niveau van de onderneming of instelling zelf. In tegenstelling tot evenredige arbeidsdeelname dat zich hoger bevindt. Met het beleid van evenredige arbeidsdeelname wordt er een maatschappelijke doelstelling nagestreefd. Tegen 2010 moet er een evenredige arbeidsdeelname tot stand gekomen zijn, waarbij de prioriteit ligt bij vrouwen evenals bij andere kansengroepen zoals allochtonen, personen met een arbeidshandicap en ouder wordende werknemers. Dit werd vastgelegd in het pact van Vilvoorde, ondertekend door de Vlaamse sociale

partners op 22 november 2001. Maar om deze maatschappelijke doelstelling te realiseren dient er natuurlijk ook een actieve bijdrage geleverd te worden door de ondernemingen en instellingen zelf. Zij zullen immers personen die tot deze kansengroepen behoren in dienst moeten nemen. Dit verklaart meteen de relevantie van het diversiteitsbeleid (Blanpain et al., 2007).

3.3.3 Wettelijk kader

Het diversiteitsbeleid bevindt zich op drie beleidsniveaus, meer bepaald het federale, het Vlaamse en het lokale/gemeentelijke niveau. Onder volgt de beschrijving van hun afzonderlijke bevoegdheden.

3.3.3.1 Federale overheid

De federale overheid bepaalt in welke positie etnisch-culturele minderheden zich bevinden. Dit door hun bevoegdheden inzake:

- Het antidiscriminatiebeleid dat tweeledig is. Vooreerst staat in art. 11 van de Belgische grondwet: "Het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden."
Verder stelt de federale anti-discriminatiewet van 25 februari 2003 dat iedereen gelijkwaardig is. Er mag niemand uitgesloten worden op basis van ras, geslacht, godsdienst of politieke overtuiging.
- Het toelatings- en verwijderingsbeleid (asielprocedure) wordt geregeld door de vreemdelingenwet van 15 december 1980. De dienst vreemdelingenzaken maakt deel uit van de federale overheidsdienst (FOD) Binnenlandse Zaken. In 2007 werd er een hervorming aangebracht waardoor de procedure sneller werd.

Een belangrijke taak van de federale minister van Werk is om maatregelen te nemen om werkzoekenden te activeren en werkgevers aan te moedigen om aandacht te hebben voor diversiteit.

3.3.3.2 Vlaamse overheid

Sinds de staatshervorming van 1980 is de Vlaamse overheid verantwoordelijk voor 'het onthaal en de integratie van inwijkelingen'. Dat vertaalt zich in een Vlaams minderhedenbeleid. Het doel hiervan is de achterstand van etnisch-culturele minderheden weg te werken en zorgen voor een evenredige deelname aan de arbeidsmarkt. Het Vlaamse minderhedenbeleid is de laatste jaren geëvolueerd naar een inburgerings- en diversiteitsbeleid. Hier wordt niet enkel gekeken naar etnisch-culturele minderheden maar naar de gehele samenleving. Men wil een diverse maatschappij waar dat iedereen actief deelneemt. De coördinatie van het inburgerings- en diversiteitsbeleid gebeurt door de Vlaamse minister van inburgering Marino Keulen.

De Vlaamse overheid bepaalt het kader van het diversiteitsbeleid en subsidieert 29 gemeentelijke integratiediensten. Het Minderhedendecreet (1998) en het Inburgeringsdecreet (2006) vormen de wettelijke basis van het huidige minderhedenbeleid.

Het doel van het Minderhedendecreet van 28 april 1998 is om de etnisch-culturele minderheden die zich legaal in het Nederlandse taalgebied en in het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad bevinden, als volwaardige burgers te laten deelnemen aan de Vlaamse samenleving. Alsook dat zij, die zich hier tijdelijk bevinden, door de Vlaamse samenleving opgevangen en begeleid kunnen worden met respect voor de menselijke waardigheid en conform de mensenrechten. Volgens het minderhedendecreet is het Vlaamse minderhedenbeleid een driesporenbeleid:

- een emancipatiebeleid, gericht op de volwaardige deelname van etnisch-culturele minderheden aan de samenleving
- een onthaalbeleid voor nieuwkomers
- een opvangbeleid voor mensen zonder wettig verblijf

Het doel van het Inburgeringsdecreet van 28 februari 2003 is een actief burgerschap voor iedereen. Hiermee bedoelt men een actieve participatie en gemeenschappelijke normen en waarden.

Het onthaalbeleid voor nieuwkomers wordt geregeld door het inburgeringsdecreet. In 2004 werd het minderhedenbeleid van 1996 aangepast door de Vlaamse regering. De klemtoon wordt niet langer uitsluitend gelegd op de etnisch-culturele minderheden maar op de gehele samenleving. We spreken nu over het inburgerings- en diversiteitsbeleid.

3.3.3.3 Lokaal beleid

De lokale besturen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het diversiteitsbeleid. De Vlaamse overheid gebruikt subsidies om hen te stimuleren.

Een diversiteitsbeleid houdt in dat de stad of gemeente aandacht heeft voor maatschappelijk kwetsbare groepen die hun stem niet altijd kunnen laten horen.

Kansengroepen zoals nieuwkomers en woonwagenbewoners weten dikwijls niet hoe ze hun belangen kunnen nastreven of waar ze juist moeten zijn voor een antwoord op hun vragen. Dit betekent weliswaar niet dat iedereen zomaar zijn zin krijgt. De middelen van een stad of gemeente zijn immers niet onuitputtelijk en vaak zijn de belangen tegenstrijdig. De stad of gemeente streeft altijd het algemene belang na. Het wil een leefbare samenleving creëren waar dat elke burger actief kan deelnemen en zich thuis voelt ongeacht afkomst en/of achtergrond.

Ook is het zeer belangrijk dat de stad of gemeente via verschillende kanalen waaronder plaatselijke TV, kranten of magazines de burger op de hoogte brengt van haar diversiteitsbeleid. Vreemde culturen mogen aan bod komen in beeldmateriaal. Dit kan ervoor zorgen dat bepaalde vooroordelen worden omgebogen.

Een diversiteitsbeleid is geen apart beleid zoals bijvoorbeeld het woonbeleid of cultuurbeleid. Het is echter verweven met alle andere domeinen. Het is tevens een inclusief beleid, daar alle diensten en organisaties van de gemeente eraan moeten meewerken.

3.4 Instrumenten van het EAD-beleid

De Vlaamse overheid stelt tal van instrumenten ter beschikking om een diversiteitsbeleid te voeren. Deze instrumenten bevinden zich op drie verschillende niveaus. Het macro-, meso- en microniveau. Onder volgt een overzicht van de huidige instrumenten die gehanteerd worden.

3.4.1 Macroniveau

Op het Vlaamse macroniveau zijn er twee instrumenten te onderscheiden: de structurele projecten en de diversiteitsprojecten (Blanpain et al., 2007).

Structurele EAD-projecten

De sociale partners en de eigen organisaties van kansengroepen ontwikkelen structurele projecten en dragen zo bij tot sensibilisering en operationele uitvoering van het EAD-beleid (Vlaamse overheid, 2004). 'Jobkanaal' is zo een structureel project waarbij verschillende werkgeversorganisaties zoals VOKA, UNIZO, VCSP0 en VKW zich inzetten voor de jaarlijkse plaatsing van 5 000 werknemers uit de prioritaire kansengroepen allochtonen, personen met een arbeidshandicap en ouderen (50+). Verder zijn er nog de volgende projecten: 'de diversiteitsconsulenten van de vakbonden', 'Taskforce allochtonen en arbeid', 'ondernemersplatform diversiteit' en 'GRIP en het gebruikersoverleg handicap en arbeid' (werk en sociale economie, 2009).

Diversiteitsprojecten

Deze spelen in op de noden van het impulsbeleid EAD. Met behulp van deze projecten worden de structurele projecten en de acties in de ondernemingen, instellingen, lokale besturen en sectoren ondersteund. Daarbij wordt steeds aandacht besteed aan methodiekontwikkeling of ervaringsuitwisseling. Diversiteitsprojecten moeten ook beleidsaanbevelingen opleveren (Vlaamse overheid, 2004). De diversiteitsprojecten kunnen onderverdeeld worden in twee soorten, namelijk kleinschalige regionale projecten en meer grootschalige projecten. De kleinschalige projecten hebben de doelstelling om netwerken uit te bouwen waar de verschillende belanghebbenden ervaringen kunnen uitwisselen. Jaarlijks worden er ongeveer 15 zulke projecten opgestart waarvoor een maximumsubsidie van 2 500 EUR per project geldt. Het doel van de grootschalige projecten is

het ontwikkelen van nieuwe methodieken en instrumenten die een meerwaarde kunnen vormen voor het beleid. Deze projecten hebben een looptijd van twee jaar en de maximumsubsidie per project bedraagt 20 000 EUR.

3.4.2 Mesoniveau

Regionale EAD-convenant

Gezien de doelstellingen van de Vlaamse regering inzake het streven naar hogere arbeidsdeelname en evenredige arbeidsdeelname van de kansengroepen en het in aanmerking nemen dat het aandeel van de kansengroepen (waaronder de prioritaire allochtonen) ondervertegenwoordigd is op de arbeidsmarkt, is er overeengekomen om aan regionale projectontwikkeling te doen om op die manier aan de evenredige arbeidsdeelname en diversiteit te werken.

De primaire kernopdrachten van de projectontwikkelaar zijn de volgende:

- Procesbegeleiding en ontwikkeling van diversiteitsplannen op microniveau.
- De projectontwikkelaar staat tevens in voor de ontwikkeling en begeleiding van de diversiteitacties.

In de jaren 2005 en 2006 zijn er bijvoorbeeld voor het convenant van de provincie Oost-Vlaanderen afspraken gemaakt om 52 nieuwe begeleidingen van bedrijven en organisaties te voorzien van procesbegeleiding en ontwikkeling van diversiteitsplannen. (VESOC werkgroep, 2005)

Sectorconvenants met diversiteittoets

De sectorconvenants zijn tweejaarlijkse afspraken die de Vlaamse regering met de sectoren maakt. Via een nieuw decreet, dat in opdracht van minister van Werk Frank Vandenbroucke werd geschreven in 2008, kunnen de sectoren en hun werknemers er in de toekomst zeker van zijn dat de overheid blijft investeren in zowel kwalitatieve als kwantitatieve engagementen. De inhoud van de convenants wordt samen vastgelegd en één van de kernpunten is de aandacht en de nood voor voldoende diversiteit op de werkvloer. Per sector moeten één of meerdere sectorconsulenten de vinger aan de pols houden en zorgen voor de effectieve realisatie van de afspraken tussen de minister van Werk en de sector. Op dit ogenblik heeft de overheid afspraken gemaakt met 24 sectoren. Die zijn goed voor ruim 1,2 miljoen werknemers ofwel 75% van de werknemers in de privé-sector (Hendrik Van Poele, persmedewerker minister Vandenbroucke, 2008).

3.4.3 Microniveau

Een van de centrale instrumenten van het impulsbeleid rond evenredige arbeidsdeelname en diversiteit situeert zich op het niveau waar daadwerkelijk aan het personeelsbeleid en de arbeidsorganisatie wordt gesleuteld en waar nieuwe banen worden geschapen: in ondernemingen, organisaties en lokale besturen. Het EAD-beleid op microniveau. Dit is het domein waar leden van kansengroepen op de werkvloer aanwezig zijn of soms via de effecten van een stimulerend beleid geïntroduceerd worden. Daar worden onder meer verschillende vormen van diversiteitsplannen voor ingezet en gebruikt. Dit is ook het domein waar gewerkt wordt aan de integratie van de kansengroepen en tevens aan de optimalisering van het Human Resource (HR) beleid (Blanpain et al., 2007).

Diversiteitsplannen

Een diversiteitsplan is een instrument om het diversiteitsbeleid binnen een onderneming of instelling op gang te trekken en te ondersteunen. Deze plannen zorgen ervoor dat mensen van uiteenlopende afkomsten en met verschillende competenties ingezet worden om de onderneming een competitief voordeel te verschaffen. Een diversiteitsplan is steeds op maat van de onderneming of instelling. Het bevat streefcijfers betreffende de instroom, doorstroom en opleiding van personen uit de kansengroepen. Deze plannen hebben zowel economische als emancipatorische en maatschappelijke motieven. Economisch in de zin dat werknemers worden aangetrokken die een enorme bijdrage kunnen leveren voor de onderneming. De maatschappelijke redenen kunnen de volgende zijn: Verhogen van de sociale inclusie en mensen tewerkstellen die moeilijk aan een job geraken (Vlaamse overheid, 2004).

Diversiteitsplannen zijn maatregelen, die door de Vlaamse overheid in het leven zijn geroepen om de diversiteit in ondernemingen en organisaties te bevorderen en de kosten, die daaraan verbonden zijn, voor het bedrijf te vergoeden. De regelgeving betreffende de verschillende vormen van diversiteitsplannen, werd door de Vlaamse regering vastgelegd. Volgens de Vlaamse overheid (2004) zijn de volgende kernelementen van een diversiteitsplan te onderscheiden:

- Op een planmatige manier direct en indirect discriminerende drempels wegwerken.
- Maatregelen treffen en voorzieningen scheppen die de verticale en horizontale mobiliteit van medewerkers uit de kansengroepen binnen de organisatie vergroten.
- De voortijdige uitstroomkansen van risicogroepen verminderen.

- Streven naar een evenredige en volwaardige participatie van personen uit de kansengroepen in alle afdelingen en functies, zonder dat de relevante functievereisten verlaagd worden.

Om ervoor te zorgen dat elke organisatie een plan op maat heeft zijn er vier verschillende diversiteitsplannen beschikbaar. Dit om de instapdrempel tot een minimum te herleiden. De vier verschillende diversiteitsplannen worden hieronder behandeld (Blanpain et al., 2007).

- *Instapdiversiteitsplannen:*

Deze soort plannen zijn voor bedrijven die eerst een idee willen hebben hoe diversiteitsplannen concreet werken of voor bedrijven, die de eerste stappen zetten in een divers personeelsbeleid. Ze zijn er voor ondernemingen die een aanloop willen maken naar een personeelsbeleid dat de verscheidenheid onder het personeel waardeert. Het bedrijf doet hierbij slechts enkele acties, die als doel hebben om zich voor te bereiden op een klassiek diversiteitsplan. De regelgeving is vrij gelijklopend met die van de klassieke diversiteitsplannen.

De volgende aspecten komen ermee overeen:

- Streefcijfers rond instroom, doorstroom, opleiding en retentie van personen uit de kansengroepen. De prioritaire kansengroepen zijn allochtone werknemers, oudere werknemers (50+) en personen met een arbeidshandicap.
- Betrekken van werknemers en hun vertegenwoordigers.
- Een diversiteitswerkgroep in grotere ondernemingen.

Een belangrijk verschil is de vermindering van de administratieve belasting. Er is slechts een beknopt aanvraagformulier en een beknopte rapportage vereist. De subsidie die er aan toegekend wordt verschilt eveneens.

De looptijd van een instapdiversiteitsplan bedraagt minimum 6 maanden en maximum 12 maanden. De plannen kunnen starten op 1 mei, 1 september of 1 december. Het aanvraagformulier van het plan bestaat uit de volgende elementen: identificatie van de aanvragende organisatie, de inhoud van het instapdiversiteitsplan en de begroting van het instapdiversiteitsplan.

- *klassieke diversiteitsplannen:*

klassieke diversiteitsplannen zijn voor bedrijven die al eerder een instapdiversiteitsplan hebben afgewerkt en echt werk willen maken van een divers personeelsbeleid, of voor bedrijven die direct een groot aantal acties willen ondernemen.

Een voortzetting van de maatregel diversiteitsplannen en beste praktijken in ondernemingen, instellingen en lokale besturen zoals die bestaan sinds 2002. Er wordt wel meer aandacht besteed aan onder andere LLL (Leven Lang Leren), de kwaliteit van arbeid en het voorkomen van werkloosheid bij ouderen. De voornaamste doelgroepen blijven allochtonen, 50-plussers en personen met een handicap. Maar er kunnen eveneens acties ondernomen worden naar andere kansengroepen zoals kortgeschoolden, ex-gedetineerden en mensen in armoede.

Indien men een klassiek diversiteitsplan aanvat heeft men gedurende het hele traject recht op gratis consultancy en begeleiding van de overheid door een projectontwikkelaar van RESOC/SERR (Sociaal Economische Raad van de Regio waarin de sociale partners vertegenwoordigd zijn). Maximum 10% van de voorziene gesubsidieerde plannen worden voor de lokale besturen opengesteld.

De looptijd bedraagt minimum 12 maanden en maximum 24 maanden. Een klassiek diversiteitsplan kan starten op 1 maart, 1 mei, 1 juni, 1 september of 1 december. Het aanvraagformulier van het plan bestaat uit de volgende elementen: identificatie van de aanvragende organisatie, de inhoud van het diversiteitsplan en de begroting van het diversiteitsplan.

- *Clusterdiversiteitsplannen:*

Voor verschillende kleine bedrijfjes uit eenzelfde sector of zusterbedrijven kan het interessanter zijn dat één van de bedrijven een diversiteitsplan opstelt en de andere bedrijven het meehelpen uitvoeren. Dit zijn overkoepelende plannen. Met een cluster bedoelt men een groep van ondernemingen uit dezelfde sector of een aantal business units van eenzelfde groep. Hierbij wordt er slechts één aanvraag ingediend voor plannen met een gelijklopende inhoud. Het doel van dit soort plannen is om de drempel voor kleine ondernemingen te verlagen omdat deze voor hen vaak te hoog ligt. Tevens wordt de leercurve hierdoor afgevlakt. De verschillen met de klassieke diversiteitsplannen bevinden zich vooral op het financiële vlak, waarover later meer volgt.

Ze wijken tevens op volgende gebieden af van de klassieke diversiteitsplannen:

- Er dient slechts één aanvraagformulier te worden ingediend voor meerdere plannen met gelijklopende inhoud.
- Streefcijfers per cluster en niet per onderneming.
- De promotor kan een onderneming zijn, een sectorfonds of een structureel project.

De looptijd bedraagt 12, 18 of 24 maanden. Het aanvraagformulier van het plan bestaat uit de volgende elementen: identificatie van de aanvragende organisatie, de inhoud van het clusterdiversiteitsplan en de begroting van het clusterdiversiteitsplan.

- *Groeidiversiteitsplannen:*

Voor bedrijven die tijdens een cluster of klassiek diversiteitsplan niet alles hebben kunnen uitvoeren wat ze van plan waren of voor bedrijven die willen verdergaan met het divers maken van hun personeelsbeleid bestaan er de groeidiversiteitsplannen. Dit plan kan aangevat worden na het succesvol afronden van een klassiek diversiteitsplan of een clusterdiversiteitsplan.

De regelgeving is vergelijkbaar met die van een instapdiversiteitsplan. De looptijd is minimum 6 maanden en maximum 12 maanden. Groeidiversiteitsplannen kunnen starten op 1 mei, 1 september of 1 december. Het aanvraagformulier van het plan bestaat uit de volgende elementen: de identificatie van de aanvragende organisatie, de inhoud van het groeidiversiteitsplan en de begroting van het groeidiversiteitsplan.

Het aanvraagformulier voor de verschillende plannen wordt ingediend bij de Sociaal-Economische Raad van de Regio (SERR). Na gunstig advies van de SERR en de administratie Werkgelegenheid volgt een goedkeuring van de Vlaamse minister van Tewerkstelling. De subsidie wordt uitbetaald op basis van de effectief gemaakte kosten en na afronding van de acties. Bedrijven en instellingen die een subsidie-aanvraag indienen, engageren zich tot het verder zetten van het diversiteitsbeleid.

Op het einde van de subsidieperiode wordt een Diva (diversiteitsaudit) afgenomen, die concrete suggesties oplevert om het diversiteitsbeleid voort te zetten en te verfijnen. Bij het opmaken en uitvoeren van één van de plannen en bij het invullen van het aanvraagformulier kan men beroep doen op de gratis ondersteuning van de SERR-projectontwikkelaars diversiteit.

Zoals reeds vermeld kunnen organisaties onder bepaalde voorwaarden een subsidie verkrijgen voor de diverse soorten plannen. We kijken hier kort naar het financiële plaatje.

Tabel 7: Overzicht subsidies diversiteitsplannen

<p><i>Instapdiversiteitsplannen</i></p> <p>Subsidies voor maximum de helft van de kosten van het plan, met een plafond van 2 500 EUR.</p> <p>Begunstigden zijn dezelfde organisaties als die binnen de maatregel van de klassieke diversiteitsplannen.</p>	<p><i>Klassieke diversiteitsplannen</i></p> <p>subsidies voor maximum 2/3 van de kosten van het plan, met een plafond van 10 000 EUR.</p> <p>Begunstigden zijn ondernemingen, instellingen, andere arbeidsorganisaties uit de profit en social profit sector.</p>
<p><i>Clusterdiversiteitsplannen</i></p> <p>subsidies voor maximum 2/3 van de kosten van elke gesubsidieerde deelnemende organisatie, met een plafond van 3 000 EUR.</p> <p>Begunstigden zijn dezelfde organisaties als die binnen de maatregel van de klassieke diversiteitsplannen.</p>	<p><i>Groeidiversiteitsplannen</i></p> <p>subsidies voor maximum de helft van de kosten van het plan, met een plafond van 2 500 EUR.</p> <p>Begunstigden zijn dezelfde organisaties als die binnen de maatregel van de klassieke diversiteitsplannen.</p>

Om beroep te kunnen doen op een subsidie van de overheid dient de onderneming of instelling aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- *Aanvraagformulier*: de onderneming of instelling dient een formulier in wanneer het een diversiteitsplan aanvat. Dit is nodig om een subsidie te kunnen bekomen.

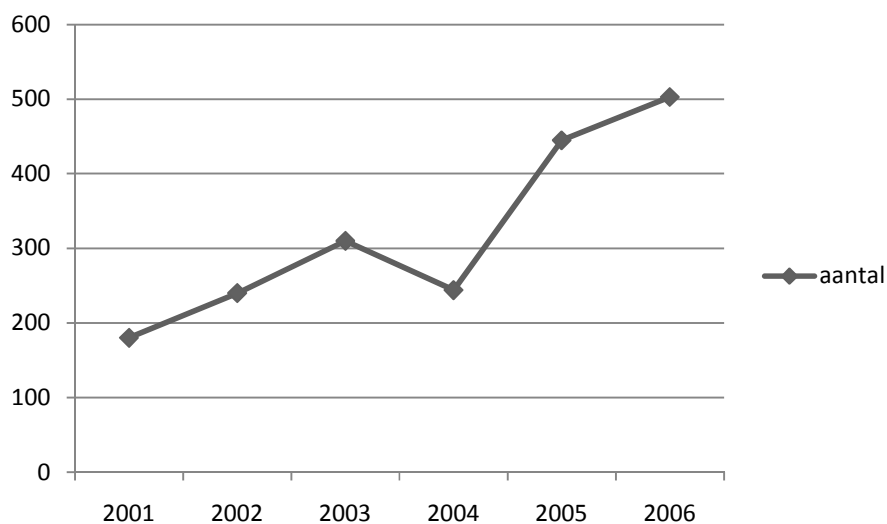
- *Eén tussentijds en één eindrapport*: tussentijdse rapporten zijn nodig om te gepaste tijde te kunnen bijsturen. Een goed eindrapport betekent een snelle uitbetaling van het subsidiebedrag.
- *Streefcijfers*: het diversiteitsplan bevat streefcijfers betreffende de instroom, doorstroom en opleiding van personen uit de kansengroepen.
- *Cofinanciering*: de overheid betaalt niet de gehele kostprijs van het diversiteitsplan. De subsidie kan wel gecombineerd worden met andere maatregelen ter ondersteuning van het personeelsbeleid.

Een bedrijf dat wil werken aan meer diversiteit op de werkvloer kan een projectontwikkelaar van de Vlaamse overheid contacteren. Die onderzoekt samen met de directie van het bedrijf waar de drempels voor kansengroepen zich bevinden en gaat tevens na hoe deze het best weggewerkt kunnen worden. Een diversiteitplan bestaat dus eerst en vooral uit een analyse van de huidige drempels in het personeelsbeleid voor kansengroepen. Een tweede stap bestaat uit een actieplan waarbij het bedrijf enkele acties opsomt die het wil ondernemen om die drempels weg te werken. Het derde deel van het plan bestaat uit een raming van het budget dat het bedrijf wil spenderen aan dat plan. Afhankelijk van het soort plan kan het bedrijf zoals hoger vermeld de helft of twee derde van zijn kosten teruggestort krijgen.

Diversiteitsplannen worden aangevraagd, besproken en geëvalueerd op het plaatselijk RESOC/SERR overleg, waar de vakbonden ook mee aan tafel zitten. De bedrijven krijgen enkel na het goedkeuren van het eindrapport, dat na afloop van het plan wordt opgemaakt, hun geld teruggestort. Indien een bedrijf een plan niet volledig of slecht uitvoert kan de RESOC/SERR een negatief advies geven, waardoor het bedrijf geen vergoeding krijgt voor gemaakte kosten.

3.4.3.1 Overzicht van de gebruikte diversiteitsplannen en resultaten in Vlaanderen

Grafiek 6: Aantal Diversiteitsplannen (2001-2006)



Bron: Departement WSE (eigen verwerking)

In bovenstaande grafiek wordt een overzicht gegeven van het aantal diversiteitsplannen voor de periode 2001-2006. In 2001 werden er minder dan 200 plannen goedgekeurd. Het aantal plannen steeg stelselmatig tot het vooropgestelde objectief van 500 plannen in 2006. Deze bestaan voornamelijk uit instapdiversiteitsplannen (42%), klassieke diversiteitsplannen (33%), groeidiversiteitsplannen (22%) en in mindere mate clusterdiversiteitsplannen (3%). 83% Van de plannen in 2006 stelt de kansengroep van allochtonen als belangrijkste doelgroep voorop, 78% doen dat voor ouderen en slechts 32% voor arbeidsgehandicapten. Opvallend is ook een relatief sterke gerichtheid van veel plannen (20-25%) op kortgeschoolden (Vlaamse overheid, 2007).

De diversiteitsplannen in 2006 zijn vooral populair in de social profit (163 organisaties), de bouw (35 bedrijven), het goederenvervoer (34 bedrijven), de metaal- (32 bedrijven) en de voedingssector (26 bedrijven). Samen zijn ze goed voor 60% van het aantal afgesloten plannen voor deze periode. De provincie Limburg is koploper met 23% van de plannen gevolgd door de provincie Oost-Vlaanderen (21%) en West-Vlaanderen (21%). Diversiteitsplannen betekenen vooral een opstap naar een HR-beleid voor kleine ondernemingen en organisaties. Zo werd meer dan de helft van de plannen afgesloten in bedrijven met minder dan 50 werknemers. De belangrijkste

oorzaken hiervan zijn de geringe impact van subsidiebedragen voor grote ondernemingen en het groot aantal social profit instellingen.

Het budget, beschikbaar voor de subsidiëring, steeg stelselmatig van 1,7 miljoen euro in 2001 tot bijna 2,3 miljoen euro in 2006. Het budget is door de jaren heen wel minder gestegen dan de toename van het aantal plannen. De relatief geringe toename van het budget kan worden verklaard door de afschaffing van de beste praktijken enerzijds en de invoering van groei- en clusterdiversiteitsplannen anderzijds.

Het aantal streefcijfers voor de instroom, opleiding en doorstroom van kansengroepen nam stelselmatig toe, van 5 760 in 2002 tot meer dan 18 000 in 2006. Een overzicht van de cijfers voor de periode 2002-2006 wordt in onderstaande tabel gegeven. Omdat het slechts om streefcijfers gaat moeten deze cijfers omzichtig worden benaderd.

Tabel 8: Vooropgestelde streefcijfers (2002-2006)

<i>In aantal</i>	2002	2003	2004	2005	2006
Vooropgestelde streefcijfers	5.760	7.801	12.239	18.365	18.348

Bron: Departement Werk & Sociale Economie

De streefdoelen voor instroom, doorstroom, opleiding en retentie worden over het algemeen systematisch gehaald. De instroomresultaten zijn opmerkelijk beter dan de realisatie van doorstroom- en opleidingsinspanningen. Meer dan de helft van de instroom wordt in 2004 gerealiseerd door laaggeschoolde jongeren (261) en allochtonen (436). Desondanks worden voor deze laatste groep de vooropgestelde streefcijfers niet gehaald. De cijfers weerspiegelen de tendens van een relatief vlottere instroom van allochtonen, laaggeschoolden en jongeren op de arbeidsmarkt dan de andere kansengroepen. De doorstroomcijfers tonen echter aan dat meer instroom en meer plannen niet onmiddellijk of rechtstreeks leiden tot een betere integratie van de kansengroepen op de werkvloer. Voor geen enkele kansengroep werden de doorstroomobjectieven gerealiseerd in 2004.

3.5 De meerwaarde van een diversiteitsbeleid

3.5.1 Motieven voor het voeren van een diversiteitsbeleid

Volgens de Vlaamse overheid (2004) kunnen de belangrijkste argumenten voor het voeren van een diversiteitsbeleid onderverdeeld worden in drie categorieën: juridische, moreel-ethische en economische motieven. Bij private ondernemingen zijn voornamelijk de economische motieven van doorslaggevende aard, in tegenstelling tot de publieke instellingen waar andere zoals moreel-ethische en sociale motieven een rol spelen. De volgende argumenten kunnen voor private ondernemingen een reden zijn om een diversiteitsbeleid te voeren. De meeste van deze zijn zeer zeker ook van toepassing op publieke instellingen zoals lokale besturen.

3.5.1.1 Juridische motieven

In landen als de Verenigde Staten en Canada bestaan er wetten die bedrijven verplichten te streven naar evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen op de arbeidsmarkt en dan vooral van vrouwen en etnische minderheden. Organisaties moeten geregeld de samenstelling van hun personeelsbestand doorgeven samen met voorstellen om bepaalde onevenredigheden weg te werken. In België bestaat slechts één verplichtende maatregel naar bedrijven toe: het federaal startbanenplan of Rosettaplan dat sinds april 2000 verplicht is voor ondernemingen met meer dan 50 werknemers om jongeren in dienst te nemen, namelijk 3% van het personeelsbestand (Janssens et al., 2002).

3.5.1.2 Moreel-ethische motieven

Nog volgens Janssens (2002) kunnen 'Andere' werknemers ook geïntegreerd worden in de organisatie als een vorm van sociaal engagement van de onderneming. De keuze voor een diversiteitsbeleid kan een vorm zijn van maatschappelijk verantwoord ondernemen of stakeholdermanagement. De organisatie beseft dat ze geen losstaande entiteit is. De organisatieactiviteiten beïnvloeden en worden beïnvloed door de werknemers, de bedrijfsrelaties, de consumenten, de gemeenschap en het milieu. Een organisatie kan uit eigen initiatief dit engagement opnemen ofwel overtuigd worden door andere organisaties om deze verantwoordelijkheid op te nemen. Het is niet alleen de overheid die netwerkvorming rond dit thema bevordert. Bedrijven vormen ook hun eigen netwerken. Een voorbeeld van een bedrijvennetwerk dat het thema maatschappelijk verantwoord ondernemen opneemt is Business

and Society Belgium. De doelstellingen van dit netwerk zijn: het sensibiliseren van de Belgische bedrijven voor de problematiek van de uitsluiting, het aanmoedigen van initiatieven die jobs creëren en bijdragen tot de integratie van risicogroepen op de arbeidsmarkt en tenslotte het bevorderen van de uitwisseling van ervaringen.

3.5.1.3 Economische motieven

Naast juridische en maatschappelijke redenen zijn er ook economische prikkels voor een organisatie om te kiezen voor een diversiteitsbeleid. Ten gevolge van verschillende demografische veranderingen, waaronder de heersende vergrijzing van de bevolking en dus ook de arbeidsmarkt, wordt het steeds belangrijker om rekening te houden met ouderen, allochtonen, personen met een handicap en andere kansengroepen wanneer er nieuwe aanwervingen gebeuren. Deze groepen geraken doorgaans moeilijker aan een job dan anderen. Maar al te vaak spelen vooroordelen mee bij deze beslissing waardoor heel wat talent verloren gaat. Door deze opzij te zetten kan men personen beter beoordelen. Men dient immers te kijken naar de persoonlijke kwaliteiten van elk individu. Met behulp van een diversiteitsbeleid kunnen deze vooroordelen doorprikt worden en kan er zo tevens verborgen talent ontdekt worden. Het is dan ook verstandig om hier nu reeds mee te starten en zo een voorsprong te nemen op de concurrentie (Vlaamse overheid, 2004).

Onvoldoende competenties in de organisatie

Vooraf in de Amerikaanse diversiteitsliteratuur wordt er benadrukt dat er door het niet of weinig aanwerven van vrouwen en etnische minderheden, enorm veel talent aan de organisatie voorbijgaat. Diverse medewerkers hebben verschillende visies. Hierdoor kunnen meerdere oplossingen naast elkaar gelegd worden bij een probleem en kan hieruit de beste gekozen worden. Diversiteit onder het personeel houdt volgens dit argument creativiteit in. Een organisatie kan diversiteit in haar personeel nastreven, maar kan ook op zoek gaan naar bepaalde competenties, die ontbreken in de organisatie. Zo zouden oudere werknemers in het algemeen verantwoordelijker en loyaler zijn dan jongere werknemers, hebben veel vrouwen bepaalde communicatieve vaardigheden en coachingcapaciteiten die veel mannen missen.

Met behulp van een divers personeelsbestand kunnen marketingdoelgroepen tevens beter behandeld worden. Een verkoper van Japanse origine zal beter contacten kunnen leggen met Japanse ondernemingen dan zijn autochtone collega's. Door een divers HR-beleid te voeren kan men op die manier inspelen op de toenemende globalisering.

De onderneming of instelling kan hierdoor ook een betere klantenservice aanbieden. Mensen met verschillende achtergronden hebben ook andere ideeën en visies, wat het innovatief vermogen van de firma gevoelig kan verhogen (Vlaamse overheid, 2004).

Allochtonen vormen een belangrijk deel van de klanten en cliënten, vooral in de grootsteden. Om deze klanten kwaliteitsvolle diensten te bieden, eventueel in hun eigen taal, is het nuttig allochtone werknemers in de organisatie op te nemen. Op die manier kunnen hun autochtone collega's van hen leren waar communicatiestoornissen kunnen ontstaan. Een bekend voorbeeld is de vraag naar allochtone politieagenten.

Imagoprobleem

Een organisatie kan een homogeen werknemersbestand hebben door verschillende factoren. Of er is een sterke horizontale en verticale segregatie tussen de 'normwerknemers' en de 'andere' werknemers. Dit kan er voor zorgen dat de organisatie een 'diversiteit-onvriendelijk' imago heeft. De organisatie kan een vrouwonvriendelijk imago dragen, of een imago dat allochtonen er niet welkom zijn of er slechts het vuile werk mogen opknappen. Dit imago kan de relaties met de stakeholders verstoren, namelijk de klanten, de potentiële werknemers, de buurt. Een imagoprobleem kan dan op zijn beurt het beschikken over onvoldoende competenties in de organisatie versterken.

In een werksfeer waar dat personen, die normalerwijze minder kansen krijgen, toch de mogelijkheid krijgen om zich te bewijzen, is het aangenamer werken. Het aanstellen van personen, die zich in kansengroepen bevinden zullen een sterker loyaal gedrag vertonen. Dit zorgt voor meer tevredenheid onder het personeel. Steeds meer belangen van stakeholders dienen behartigd te worden. Ondernemingen of instellingen met een divers personeelsbeleid bouwen aan een sterk imago. Meer dan vroeger is het dus aangewezen om niet alleen de aandeelhouders op korte termijn tevreden te stellen maar tevens rekening te houden met andere stakeholders op lange termijn.

Verder zijn er organisaties, die 'andere' werknemers hebben opgenomen in de organisatie, maar waarbij de integratie niet vlot. Het verloop is hoog, er zijn spanningen tussen het personeel, absentisme is groot of de productiviteit daalt. Dit kunnen tekenen zijn dat er niet op een goede manier wordt omgegaan met de verschillen in de organisatie en dat kan daarom ook een reden zijn om diversiteitsinitiatieven te ontwikkelen.

Tenslotte kan een goed diversiteitsbeleid tevens de productiviteit bevorderen. In een Amerikaanse studie aan de universiteit van Texas (Richard et al., 2007) werd een positief verband aangetoond tussen enerzijds 'racial diversity' en anderzijds 'productivity'. Dit verband is aanwezig op korte termijn maar komt vooral tot uiting op lange termijn. Bovendien is het verband in de dienstensector sterker dan in de productiesector. Zo verklaarde bankier Lehman Brothers zelfs dat diversiteit niet omwille van ethische dan wel financiële redenen deel uitmaakt van haar strategisch plan (VESOC, 2007).

3.5.2 Mogelijke valkuilen

Er zijn natuurlijk ook enkele hindernissen die kunnen opduiken. Zo staan culturele verschillen, verschillen in godsdienstbeleving en opvoeding soms een goede samenwerking met de autochtonen in de weg. Ook angst voor het vreemde kan bepaalde mensen parten spelen wanneer ze samen moeten werken met allochtonen. Een diversiteitsbeleid voeren houdt in dat de nodige veranderingen doorgevoerd moeten worden. Bij het succesvol implementeren van een diversiteitsbeleid dienen een aantal belangrijke elementen in acht genomen te worden. Hieronder weergegeven, zoals opgenomen in 'Reizen in diversiteitsland' van de Vlaamse overheid (2004).

Diversiteitsmanagement is veranderingsmanagement. Mensen verwerken veranderingen beter wanneer ze geleidelijk aan en in fases gebeuren. Veranderingen die te drastisch gebeuren mislukken meestal. Het is belangrijk om het beleid af te stemmen op de noden van de onderneming. Elk diversiteitsbeleid zal er anders uitzien. Conflicten op de werkvloer, nood aan een beter kwaliteitsbeleid of de uitbouw van een opleidings- of competentiebeleid kunnen bijvoorbeeld aanleiding geven om een diversiteitsbeleid op te starten. Elk bedrijf heeft immers zijn eigen personeelssamenstelling, cultuur en omgangsvormen. Diversiteitsbeleid is dus maatwerk.

Hoe meer personen in het bedrijf bij de implementatie van het beleid betrokken zijn, hoe groter de kans op slagen. Diversiteitsmanagement is namelijk een inclusief beleid, het loopt doorheen de gehele organisatie. Er moet een zo groot mogelijk draagvlak zijn. Een goed diversiteitsbeleid moet zowel door de top als door de basis van het bedrijf ondersteund worden en natuurlijk is een goede wisselwerking tussen beide eveneens vereist.

Verder is ook een goede communicatie vanzelfsprekend onontbeerlijk voor elk beleid. Een open communicatie is nodig om alle weerstanden van zowel binnen als buiten de onderneming de kop in te kunnen drukken. Het is belangrijk om aandacht te hebben voor de moeilijkheden van de

verschillende belanghebbenden. Vooroordelen ombuigen door bewustwording omtrent het ontstaan van deze. Dikwijls hebben we vooroordelen maar weten we niet waarom.

Een ander aandachtspunt is dat men niet moet wachten tot de problemen zich voordoen maar anderzijds preventief dient te werken om zo problemen in eerste instantie te voorkomen. Een projectgroep kan hier een belangrijke rol in spelen. De meerwaarde van een diversiteitsbeleid is niet enkel zorgen voor een goede in- en doorstroom van personen uit de kansengroepen (deuren openen) maar ook erop toezien dat medewerkers elkaar beter leren begrijpen en verschillen leren waarderen (ogen openen). Het personeelsbeleid zal elke stap, die in het diversiteitsbeleid genomen wordt, moeten verankeren in haar structuur.

Volgens het Agentschap voor overheidspersoneel (2009) zijn er drie mogelijke valkuilen. De eerste valkuil verwijst naar het omgaan met verschillen vanuit de veronderstelling van gelijkheid. Dit kan men terugvinden bij een beleid waarbij men ervan uitgaat dat de verschillen van specifieke groepen vragen om aanpassingen in het personeelsbeleid zodat deze groepen uiteindelijk dezelfde kansen krijgen als de normwerknemer. Dit is echter vanuit diversiteitsperspectief problematisch omdat deze gelijkheid betekent dat men nog steeds beoordeeld wordt tegenover een norm van de ideale werknemer, meestal mannen of autochtonen. Dit houdt dus het gevaar in dat men het bestaan van verschillen ontkent.

Een tweede mogelijke valkuil is het gevaar van het benadrukken van het verschil zodat acties een sterk stigmatiserend en polariserend effect hebben. Zo kunnen opleiding en begeleiding, specifiek gericht naar laaggeschoolden, allochtonen of personen met een handicap de idee versterken dat deze mensen nooit volwaardig zullen presteren. Men definieert de positie van mensen die tot een andere groep behoren veelal als een achterstand, die met behulp van speciale acties ingelopen moet worden. Daarbij lijkt het alsof de norm niet problematisch is en dat hetgeen wat afwijkt van de norm een last is.

Tenslotte kan teveel aandacht aan diversiteitsacties en -beleid tot gevolg hebben dat de kernactiviteiten van de organisatie uit het oog verloren worden en op die manier de prestaties verminderen in plaats van verbeteren. Ook het introduceren van teveel verschillende acties, waardoor niet voldoende aandacht aan elke actie wordt besteed, kan ervoor zorgen dat de vooropgestelde doelstellingen niet bereikt worden.

3.6 Diversiteitsbeleid van de stad Genk

3.6.1 Integratiedienst van de stad Genk

Zoals hoger vermeld is de stad Genk ontegensprekelijk multicultureel. Burgervader is sinds 1987 nog steeds Jef Gabriëls van de CD&V. Deze partij levert veel inspanningen om de integratie en de positie van etnische minderheden in Genk te bevorderen. Dit is onder meer af te leiden uit de omvang van de integratiedienst van de stad Genk. Ze is de namelijk de grootste van heel Vlaanderen en krijgt elk jaar zes gesubsidieerde werknemers van de Vlaamse overheid. De Genkse integratiedienst wordt samen met de integratiediensten van de andere Limburgse steden en gemeenten overkoepeld door het Provinciaal Integratiecentrum (PRIC). Dit centrum is ontstaan in 1965 en zorgt al jaren voor een gecoördineerd en samenhangend minderhedenbeleid in Limburg. De lokale integratiediensten, zoals deze van de stad Genk, hebben vervolgens als taak dit minderhedenbeleid uit te voeren en gericht toe te passen op hun stad of gemeente. Onder volgen de kernpunten van de lokale integratiediensten:

- Zorgen voor cohesie tussen etnisch-culturele minderheden en autochtonen.
- Voorzieningen toegankelijker maken voor etnisch-culturele minderheden.
- Participatie aan het beleid van etnisch-culturele minderheden bevorderen.
- Het verhogen van het maatschappelijk draagvlak voor het voeren van een interculturaliseringsbeleid (diversiteitsbeleid).

Aan het hoofd van de integratiedienst van de stad Genk staat al drie jaar Vanessa Broux. De integratiedienst is het resultaat van een jarenlang proces. Eerst was er enkel de dienst personeel, dan werd de dienst vreemdelingen in het leven geroepen om nadien uit te groeien tot de huidige dienst integratie. De stedelijke dienst integratie is erkend door de Vlaamse gemeenschap en heeft als hoofddoelstelling de etnisch-culturele minderheden in Genk op eenzelfde manier aan onze samenleving te laten deelnemen als de autochtone Genkenaren. Om dat te bereiken adviseert en begeleidt de dienst integratie andere stedelijke diensten en externe organisaties. De integratiedienst stelt daarom elke drie jaar een diversiteitsbeleid op voor heel de stad. Het huidige, dat de periode 2009-2011 omvat, is terug te vinden op de website van de stad Genk.

In dit plan stelt de stad de volgende strategische doelstellingen in het vooruitzicht:

- ✓ het Genkse stadsbestuur **als regisseur van lokaal** diversiteitsbeleid:
Andere diensten en externe organisaties begeleiden en adviseren.
- ✓ Werken aan **gelijke kansen** met het oog op meer gelijke uitkomsten:
Nadruk op het bekomen van de taalvaardigheid, voldoende onderwijs en een gelijke behandeling om te zorgen dat elke burger met gelijke kansen kan deelnemen aan de samenleving.
- ✓ het **bestrijden** van processen van **discriminatie**:
De kennis en knowhow over discriminatie vergroten om ze op die manier de kop in te drukken.
- ✓ **Versterken van de sociale cohesie** en segregatie tegengaan:
Het 'hoksjesdenken' tegengaan en elke burger zien als één bepaald individu in tegenstelling tot een lid van een bepaalde groep.
- ✓ **Horizontale organisatie** en ondersteuning van het **diversiteitsbeleid**:
Het draagvlak verbreden door het verhogen van de inzet voor netwerk en samenwerkingsverbanden.

3.6.2 Intern diversiteitsbeleid van de stad Genk

Het opgestelde diversiteitsbeleid fungeert naast extern ook intern voor het personeel van de stad Genk zelf. Het personeel van de stad Genk kent namelijk ook heel wat diversiteit. Een screening van de achternamen in 2004, uitgevoerd door de integratiedienst van de stad Genk, leverde de volgende resultaten op. Tabel 9 geeft de cijfers weer.

Tabel 9: Etniciteit van het personeel van de stad Genk (31/12/2004)

Etnische afkomst	Arbeiders	Bedienden	Brandweer	Totaal 2004
België	68,79	83,62	88,00	77,34
Duitsland	1,59	0,21	0,00	0,81
Griekenland	1,14	0,85	0,00	0,91
Italië	12,76	6,81	8,00	9,55
Marokko	2,05	0,85		1,32
Nederland	0,91	0,00		0,41
Oost-europa	5,24	3,19	1,80	3,96
Overige	3,87	0,43	2,20	2,13
Portugal	0,46	0,00		0,20
Spanje	0,91	0,21		0,51
Turkije	2,28	3,62		2,74
Engeland		0,21		0,10
Totaal	100,00	100,00	100,00	100,00

Hieruit blijkt dat 77,3% van het personeel van Belgische afkomst is. Dit komt overeen met 761 werknemers. 22,66% of 223 personeelsleden van de stad zijn op hun beurt van een andere etniciteit. Opmerkelijk is ook het verschil tussen enerzijds arbeiders en anderzijds bedienden. Meer bepaald werken er met 32,21% bijna dubbel zoveel personen van een andere etniciteit als arbeider dan als bediende (16,38%).

Verantwoordelijke en tevens hoofd van het intern diversiteitsbeleid van de stad Genk is mevrouw Bieke Vancraeynest. De hoofdbetrachting van dit orgaan staat ook in het schriftelijk document, dat het diversiteitsbeleid vertaalt, en luidt als volgt:

"Een geloofwaardige regisseur van lokaal diversiteitsbeleid streeft er zelf naar een voorbeeld te vormen inzake omgaan met diversiteit in en door de eigen organisatie."

Het belangrijkste punt dat wordt aangehaald is het feit dat de Stad Genk er actief naar streeft een weerspiegeling te zijn van de diversiteit van de bevolking. Voorgaand werd al aangehaald dat het aantal mensen met een vreemde etniciteit in Genk reeds meer als 50% is. Het aantal arbeiders en bedienden, werkzaam op de stad Genk, komen met relatief 32,21% en 16,38% nog lang niet in de buurt van deze streefcijfers. De stad Genk heeft op dit gebied dus nog heel wat werk voor de boeg.

Maar ze zijn er overduidelijk heel sterk mee bezig. Zo maken ze onder meer gebruik van een aantal diversiteitsplannen, die de Vlaamse overheid hen ter beschikking stelt. Zoals in 4.3.3 reeds te lezen was, hebben publieke instellingen en privé-organisaties de mogelijkheid om een aanvraag in te dienen en bij succesvol afronden een subsidie te bekomen. Deze organisaties zijn er echter volledig vrij om van dit instrument gebruik te maken. Indien ze er voor kiezen, behouden ze toch de nodige vrijheid inzake invulling hiervan. De stad Genk heeft op eigen initiatief echter daarvoor ook al eigen diversiteitsplannen opgesteld en voltooid (Vancraeynest, 2009). De stad Genk maakt reeds enkele jaren gebruik van de aangeboden diversiteitsplannen.

De opzet en resultaten van de laatste twee van deze plannen, die werden opgesteld en tevens voltooid werden, zijn hieronder terug te vinden.

Het eerste betreft een groeidiversiteitsplan voor de Stad Genk. Het werd opgesteld begin 2006 en het objectief was om afdeling per afdeling aan te pakken. Als eerst werd de bibliotheek aangepakt. De looptijd hiervoor was van april 2006 tot juni 2006. Voorop werd gesteld dat er minimum één allochtoon, één 45-plusser en één arme moesten instromen. Verschillende acties zoals vormingssessies, een diversiteitsaudit en het oprichten van een bilaterale werkgroep bibliotheekintegratie werden ondernomen om de doelstellingen te bereiken. Daarna kwamen andere stedelijke afdelingen aan bod. In het totale eindrapport blijkt dat de stad Genk ruimschoots de vooropgestelde streefcijfers heeft behaald. Ze geeft zelfs aan dat het helemaal niet moeilijk was om de objectieven te bereiken. "Doordat Genk multicultureel is, is de diversiteit alom tegenwoordig. Bovendien wordt er door het stadsbestuur enorm veel aandacht geschonken aan een voldoende divers personeelsbestand. Zodoende was er een breed draagvlak voor dit groeidiversiteitsplan." (Broux, 2009)

Bij het tweede gaat het om een clusterdiversiteitsplan. De deelnemende organisaties waren naast de stad Genk, de gemeente Maasmechelen, de gemeente Malle, OCMW Malle en OCMW Zelzate. De promotor van dit plan was de VVSG of Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten. Het hoofdobjectief was om een inhaalbeweging te maken op het gebied van werving en selectie, onthaalbeleid en opleidingsbeleid. Volgende acties werden hiervoor bepaald en uitgevoerd: het opstellen van een non-discriminatiecode, het opmaken van opleidingsplannen en tenslotte het uitwerken van een onthaalbeleid en onthaalpakket voor nieuwe medewerkers. Op deze manier tracht men de inzetbaarheid van de risicogroepen te verhogen. Ook hier werden enkele streefcijfers inzake in- en doorstroom vooropgesteld, getuige onderstaande tabel 10.

Tabel 10: Concrete streefcijfers op clusterniveau rond instroom, doorstroom en opleiding van personen uit de kansengroepen

	Instream	Doorstroom	Opleiding
Allochtonen	5%	-	Ontwikkeling strategische opleidingsplannen gericht op alle risicogroepen
Ervaren werknemers	-	5%	
Arbeidsgehandicapten	5%	-	
Vrouwen	-	-	
Werkgestraften	1%	-	
Art. 60§7	10%	-	
Totaal			

Ook hier werden de streefcijfers vrij gemakkelijk behaald. Dit clusterdiversiteitsplan had een looptijd van 24 maanden, start -en einddatum waren respectievelijk december 2005 en december 2007. Subsidies werden door de stad Genk echter niet gevraagd.

Bieke Vancraeynest geeft ten slotte aan dat een goed diversiteitsbeleid nooit belangrijker was dan de dag van vandaag. Het aantal personen van een andere etniciteit groeit immers elke dag. Een goed beleid is daarom hoogst noodzakelijk voor de maatschappij en de interne organisaties om goed te blijven functioneren.

Hoofdstuk 4: Analyse van de enquête

Actieve respons en significantieniveau

De respons van de enquête bedraagt 91 volledig ingevulde formulieren. De populatie, zijnde het administratief personeel van de stad Genk, bestaat uit ca. 662 personen maar 48,6% van het personeel was gedurende de week van de enquête niet op de stad Genk aanwezig. Dit heeft tot gevolg dat er slechts 340 personeelsleden de mogelijkheid hadden om de enquête in te vullen. De actieve respons bedraagt bijgevolg 27% (91/340).

De vereiste steekproefgrootte (95% betrouwbaarheid) bij een populatie van 662 personen en een foutenmarge van 5% is 244 enquêtes. Met 91 enquêtes voldoen we hier dus niet aan.

Indien we slechts 90% betrouwbaar willen zijn, hebben we 193* enquêtes nodig bij een foutenmarge van 5%. Met 91 enquêtes voldoen we hier dus ook helemaal niet aan. In onderstaande tabel worden bovenstaande uitkomsten samengevat.

Tabel 11: Vereiste steekproefgrootte

<i>Betrouwbaarheid</i>	<i>Z-score</i>	<i>Foutenmarge (e%)</i>	<i>Vereiste steekproefgrootte</i>
95%	1,96	5	244
90%	1,65	5	193

Wanneer de steekproef echter kleiner wordt, wordt de foutenmarge verhoogd en de zekerheid verlaagd (Broeckmans, 2004). Aangezien er dus een respons van 91 enquêtes was, besluit ik mijn p-waarde op 0,1 vast te zetten.

In elke tabel, die hierna volgt, is de chi-kwadraat(X^2)-waarde en bijhorende p-waarde weergegeven. Een X^2 -waarde groter als nul duidt op enige vorm van samenhang tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele. De p-waarde gaat op haar beurt de sterkte van het

*
$$\left\{ \begin{array}{l} n = p\% * Q\% * (z/e\%)^2 \rightarrow 50 * 50 * (1.65/5)^2 = 273 \\ \text{MAAR populatie is kleiner dan 10 000: } n' = n / (1 + (n/N)) \rightarrow 273 / (1 + (273/662)) = 193 \end{array} \right.$$

verband na. Hoewel deze waarden bij elke tabel worden weergegeven gaan we hier slechts zelden op in.

Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we wat de geënquêteerden hebben geantwoord. Het betreft hier enkel om het administratief personeel van de stad Genk. De resultaten kunnen dus niet zomaar veralgemeend worden naar andere steden en gemeentes. De bedoeling is om aan de hand van de teruggekregen enquêtes na te gaan of de verschenen literatuur wordt bevestigd en meer bepaald om een antwoord te geven op de vooropgestelde deelvragen in hoofdstuk 1 'probleemstelling en centrale onderzoeksvraag'. Zo wordt achtereenvolgens nagegaan hoe het gesteld is met de diversiteit bij het administratief personeel van de stad Genk, welke de persoonlijke achtergrond is van beide groepen (autochtonen vs. allochtonen), of dit personeel iets merkt van het gevoerde diversiteitsbeleid en tenslotte de openheid van dit personeel ten aanzien van personen van een andere etnische afkomst. Om overzichtelijk te blijven, tracht ik zoveel mogelijk deelvraag per deelvraag te beantwoorden.

4.1 Huidige etnische samenstelling van het administratief personeel

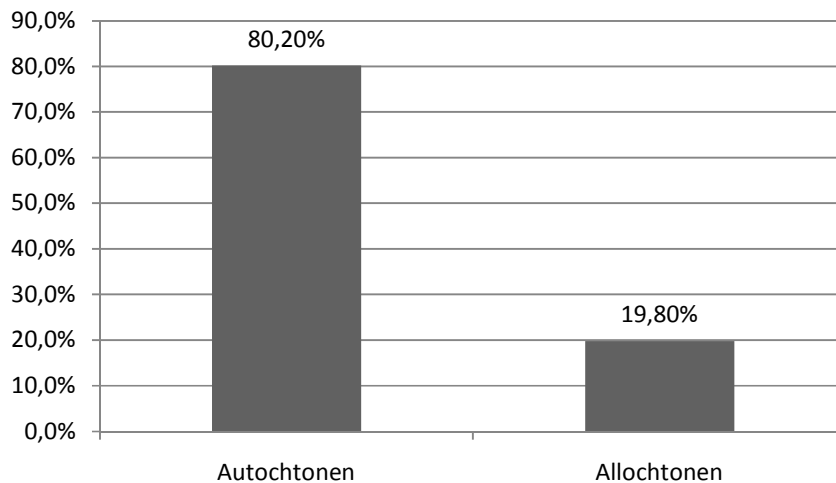
Om de etniciteit van de personeelsleden te achterhalen werd in de enquête naar het geboorteland van de respondent en diens ouders en grootouders gevraagd. Personen waarvan minstens één van de grootouders van vreemde origine is vallen onder de noemer allochtonen. Op basis hiervan heb ik verschillende etnische groepen kunnen onderscheiden. Hieruit worden vervolgens twee groepen gevormd: de autochtonen en de allochtonen. Deze laatste wordt verder onderverdeeld in twee groepen. Enerzijds personen afkomstig uit de Europese Unie en anderzijds mensen van buiten de Europese Unie, meer concreet personen van Turkse en Marokkaanse afkomst. In volgende tabel 12 wordt de onderverdeling van de respondenten in deze verschillende etnische groepen weergegeven.

Tabel 12: Onderverdeling respondenten naar etnische afkomst

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Autochtonen	73	80,2	80,2	80,2
EU-burgers	12	13,2	13,2	93,4
Turken/Marokkanen	6	6,6	6,6	100,0
Total	91	100,0	100,0	

De autochtonen vertegenwoordigen veruit de grootste groep met een aandeel van 80,2%. Uit de enquête komt dus naar voor dat slechts 19,8% van het administratief personeel van de stad Genk bestaat uit personen met een andere etniciteit dan de Belgische. In grafiek 7 worden deze cijfers nog eens grafisch weergegeven.

Grafiek 7: Aandeel autochtonen en allochtonen

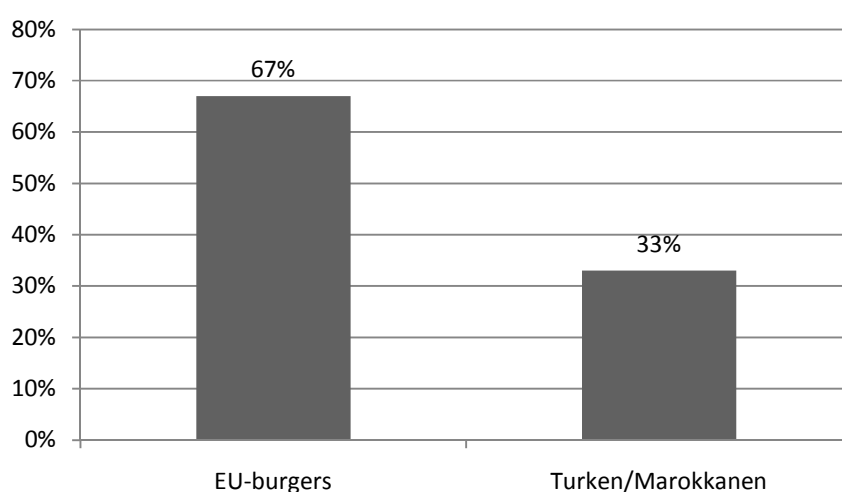


Wat meteen opvalt is dat het aandeel allochtonen helemaal niet overeenkomt met de diversiteit van de Genkse bevolking in het algemeen. Meer dan de helft van de bevolking in Genk is in 2009 namelijk van vreemde origine, zoals ook al te lezen was in hoofdstuk 3.

De precieze oorzaken van deze ondervetegenwoordiging zijn onduidelijk. Uit de bestudeerde literatuur kwam naar voren dat de inferieure positie van allochtonen in de quataire sector, welke de overheid, de gezondheidszorg en het onderwijs omvat, kan gevonden worden in de nationaliteitsvoorwaarde die voor vele functies geldt. Al is dit zeker niet de enige reden.

Ten eerste geldt deze voorwaarde niet voor alle functies en ten tweede bestaan er ook problemen bij allochtonen, die wel aan deze voorwaarde voldoen (Verhoeven en Martens, 1998). Dit is hier evenwel niet van toepassing. De nationaliteitsvoorwaarde is namelijk reeds enkele jaren geleden afgeschaft voor personen die voor de overheid willen werken. Ondanks deze afschaffing bezit slechts één van de respondenten, naast de Belgische, ook een andere nationaliteit. Het gaat hier om een Marokkaanse.

Grafiek 8: Aandeel EU-burgers en Turken/Marokkanen



In grafiek 8 wordt de groep allochtonen verder opgesplitst. 67% van de allochtonen blijkt afkomstig te zijn uit de Europese Unie en 33% uit Turkije en Marokko. Typische oorzaken voor de ondervertegenwoordiging van de groep Turken/ Marokkanen kwamen in het interview met mevrouw Vanessa Broux en mevrouw Bieke Vancraeynest reeds aan bod. Volgens hen bestaat er een soort afkeer van sommige etnische groepen voor bepaalde functies op de stad Genk. Zo beschouwen personen van Turkse en Marokkaanse afkomst de brandweer bijvoorbeeld als minderwaardig omdat in hun land van herkomst deze beroepen daar zo beschouwd worden. Een andere oorzaak betreft de zogenoemde ethnostratificatie. Voornamelijk personen van Turkse en Marokkaanse afkomst komen blijkbaar dus ook in Genk terecht in het zogenaamde secundaire segment van de arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn de auto-industrie (Ford en toeleveranciers), de metaalindustrie (ALZ) en het uitzendwerk. Sectoren waar er een hoge werkonzekerheid heerst, slechte werkomstandigheden zijn en de kans op promotie minimaal is. Dit kan dus mogelijk verder verklaren waarom er niet meer allochtonen en meer specifiek mensen van Turkse en/of Marokkaanse afkomst werkzaam zijn voor de stad Genk.

4.2 Verschillen tussen autochtonen en allochtonen

In dit deel worden de significante verschillen tussen de autochtonen en de allochtonen, zoals deze uit de enquête blijken, in kaart gebracht. Het betreft hier verschillen die zowel objectief als subjectief meetbaar zijn. Voorbeelden van objectief meetbare variabelen zijn leeftijd, geslacht, diploma, niveau e.a. Mate van ambitie, inschatting van de eigen capaciteiten en het gevoel van gelijke kansen zijn dan weer enkele subjectief meetbare variabelen. Meer bepaald strekt de vergelijking tussen deze groepen zich uit over de reeds in de literatuurstudie behandelde domeinen van instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt. Deze komen daarom ook hier weer aan bod.

Verder dient opgemerkt te worden dat de opsplitsing van de allochtonen zoals die boven is gebeurd niet wordt meegenomen in de verdere verwerking. Deze subgroepen zouden verdere statische analyse kunnen bemoeilijken omdat ze vrij klein zijn. Hieronder volgen eerst enkele algemene variabelen zoals leeftijd en geslacht, die dikwijls verder gebruikt worden om besluiten te trekken voor andere variabelen.

▪ Leeftijd

Tabel 13: leeftijdscategorieën van autochtonen en allochtonen

	autochtonen vs allochtonen		Total
	Autochtonen	Allochtonen	
Leeftijd 20-29	12,3%	22,2%	14,3%
30-39	19,2%	50,0%	25,3%
40-65	68,5%	27,8%	60,4%
Total <i>X²-waarde:10,377</i> <i>P-waarde:0,006</i>	100,0%	100,0%	100,0%

Het totale administratieve personeel van de stad Genk bevindt zich voor 60,4% in de leeftijdscategorie van 40-65. Indien we in tabel 13 kijken naar de verschillen tussen de etnische groepen valt op dat bij de autochtonen 68,5% uit deze leeftijdscategorie komt, terwijl dit bij de EU-burgers en de Turken/Marokkanen slechts 27,8% is. Het merendeel van de allochtonen is met een

aandeel van 50% tussen de 30 en de 39 jaar oud. Allochtonen zijn dus over het algemeen beschouwd jonger dan hun autochtone collega's.

De p-waarde (0,006) is kleiner dan 0,1, wat op een significant verschil wijst tussen de twee subgroepen.

▪ **Geslacht**

Tabel 14: geslacht van autochtonen en allochtonen

		autochtonen vs allochtonen		Total
		Autochtonen	Allochtonen	
Geslacht	Man	32,9%	66,7%	39,6%
	Vrouw	67,1%	33,3%	60,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
		<i>X²-waarde: 6,895</i>		
		<i>P-waarde: 0,009</i>		

Bij het administratief personeel van de stad Genk is 60,4% vrouw en 39,6% man. Uit tabel 14 blijkt verder dat de samenstelling naar geslacht binnen de groepen autochtonen en allochtonen opmerkelijk verschilt. Binnen de groep van de autochtonen is 67,1% van het vrouwelijk geslacht, terwijl dit bij de allochtonen slechts 33,3% is. De groep allochtonen bestaat dus voornamelijk uit mannen. De cijfers van deze tabel bevestigen dus de bevindingen uit de literatuur. Hierin kwam aan bod dat allochtone vrouwen veel vaker huisvrouw of werkloos zijn dan de vrouwen van Belgische afkomst.

De p-waarde bedraagt 0,009, kleiner dan 0,1.

▪ **Anciënniteit**

Tabel 15: Anciënniteit van autochtonen en allochtonen

		autochtonen vs allochtonen		Total
		Autochtonen	Allochtonen	
Anciënniteit (jaren)	0-9	34,2%	83,3%	44,0%
	10-19	16,4%		13,2%
	20-29	23,3%	11,1%	20,9%
	30 en meer	26,0%	5,6%	22,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
<i>χ²-waarde: 14,653</i> <i>P-waarde: 0,002</i>				

Ondanks het feit dat 60,4% ouder is dan 40 (tabel 13), valt in tabel 15 meteen op dat 44% van het administratief personeel zich in de categorie 0-9 jaar bevindt. Dit wijst op het feit dat de stad voornamelijk personeel aanwerft dat elders heeft gewerkt en in mindere mate pas afgestudeerden aantrekt. Indien we een vergelijking maken tussen de subgroepen is het opvallend dat bij de allochtonen 83,3% nog maar maximaal 9 jaar actief is bij de stad Genk. Dit is waarschijnlijk te wijten aan het actieve gevoerde diversiteitsbeleid binnen de stad Genk. Slechts 5,6% van de allochtonen werkt 30 jaar of langer voor de stad. Dit alles toont wel aan dat de allochtonen aan een opmars bezig zijn bij de stad Genk.

De p-waarde bedraagt 0,002, kleiner dan 0,1.

4.2.1 Instroom op de arbeidsmarkt

Wat volgt is een analyse van de instroom van zowel autochtonen als allochtonen bij het administratief personeel van de stad Genk. Twee belangrijke parameters bij dit domein zijn het 'behaalde diploma' en 'de wervingskanalen', waarvan de stad Genk gebruik maakt. Het probleem van een beperkte instroom is meestal het gevolg van een laag opleidingsniveau. Al vanaf het begin van hun onderwijsopleiding komen veel allochtonen in de problemen. Het gebrek aan kennis van de Nederlandse taal is vaak de grote boesdoener. De keuze voor een beroepsopleiding in het middelbaar zorgt er vervolgens ook voor dat allochtonen minder frequent een opleiding aan een hogeschool of universiteit aanvatten. Tenslotte worden allochtonen ook vaak nog bekeken als een aparte groep in plaats van individuen waardoor ze nog wel eens het slachtoffer worden van

discriminatie. Al deze zaken in acht genomen moet er natuurlijk ook wel een zekere motivatie en volharding aan de dag gelegd worden om te kunnen slagen op de arbeidsmarkt. Een gebrek hieraan wordt volgens Van Dijck (2005) hen wel eens verweten.

- **Diploma**

Tabel 16: Diploma van autochtonen en allochtonen

	autochtonen vs allochtonen		Total
	Autochtonen	Allochtonen	
Diploma Ander	1,4%		1,1%
Middelbaar	41,1%	16,7%	36,3%
Hogeschool KT	37,0%	61,1%	41,8%
Universitair/Hogeschool LT	20,5%	22,2%	20,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
<i>X²-waarde: 4,655</i> <i>P-waarde: 0,199</i>			

Zoals uit tabel 16 blijkt heeft 62,7% van het administratief personeel van de stad Genk een diploma hoger onderwijs. Opvallend hier is het feit dat de allochtonen binnen het administratief personeel van de stad Genk hoger geschoold zijn dan hun autochtone collega's. Maar liefst 83,3% van de allochtonen heeft minimum een professioneel bachelor diploma, terwijl dit bij de autochtonen maar 57,5% is. Blijkbaar zijn de 'weinigere' allochtonen die op de stad Genk werken hogeschoold. De allochtonen binnen het administratief personeel zijn gemiddeld jonger dan hun autochtone collega's zoals hiervoor reeds vermeld werd (tabel 13). Het waargenomen verschil inzake diploma's tussen autochtonen en allochtonen zou daarom wel eens verklaard kunnen worden doordat een hoog diploma vroeger minder vereist werd. Dit in combinatie met het huidige actieve diversiteitsbeleid zou voor dit verschil verantwoordelijk kunnen zijn. Tevens stijgt het aantal mensen dat aan een hogeschool of universiteit afstudeert ook elk jaar. Ongeveer één op vijf heeft in 2009 een universitair of daarmee gelijkgesteld diploma, ongeacht de afkomst/ethniciteit.

P-waarde is groter dan 0,1 dus geen significant verschil tussen de verschillende groepen.

▪ **wervingskanalen**

Tabel 17: Wervingskanalen bij de stad Genk

		autochtonen vs allochtonen		Total
		Autochtonen	Allochtonen	
Hoe terecht gekomen bij de stad Genk?	Actief familielid	39,7%	5,6%	33,0%
	Andere	17,8%	11,1%	16,5%
	Niet actief familielid	15,1%	11,1%	14,3%
	Vacature	23,3%	66,7%	31,9%
	VDAB	4,1%	5,6%	4,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
<i>X²-waarde: 14,260</i> <i>P-waarde: 0,007</i>				

39,7% Van de autochtone administratieve personeelsleden is bij de stad terecht gekomen door een tip van een actief familielid. Dit in tegenstelling tot de groep van de allochtonen waar dit slechts voor 5,6% het geval was. De allochtonen vinden voornamelijk de weg naar de stad Genk via een vacature in een dagblad. Voor 66,7% van deze groep was dit het geval. Deze cijfers worden weergegeven in tabel 17. De literatuur wordt hier dus bevestigd. Uit het interview met mevrouw Vanessa Broux en mevrouw Bieke Vancraeynest kwam naar voren dat de stad Genk de nodige inspanningen levert om vacatures te verspreiden bij de allochtone gemeenschappen. Zo worden onder meer affiches opgehangen bij de gemeenschapsgebouwen van mensen van een bepaalde andere etnische afkomst. De stad wijst wel nog steeds op het feit dat het nog altijd de allochtonen zelf zijn die een job dienen te zoeken en niet omgekeerd. Verder benadrukt de stad dat wanneer éénmaal de kandidatuur is ingediend, iedereen op gelijke voet wordt behandeld ongeacht het wervingskanaal en de etniciteit. Discriminatie wordt immers zeer streng veroordeeld door de stad Genk. De p-waarde is 0,007.

Conclusie

Op het domein van instroom kunnen volgende zaken vastgesteld worden. Bij het administratief personeel van de stad Genk zijn de allochtonen hoger opgeleid dan de autochtonen. Er dient hierbij wel een kanttekening gemaakt te worden. In het begin van de analyse werd duidelijk dat deze groep van allochtonen jonger en minder lang in dienst zijn dan de autochtonen. Indien dit

gekoppeld wordt aan het feit dat meer en meer mensen afstuderen aan een hoge onderwijsinstelling is dit natuurlijk niet zo vreemd. Het is verder ook niet verwonderlijk dat autochtonen vaker op de stad terechtkomen door een familielid, dat er zelf werkzaam is. Allochtonen hebben dit voordeel niet en zijn praktisch volledig aangewezen op vacatures in dagbladen.

4.2.2 Doorstroom

Vervolgens wordt een analyse van de doorstroom gemaakt van het administratief personeel. Verscheidene factoren spelen hier in mee. Dikwijls gaat het om subjectieve variabelen die gebaseerd zijn op een bepaald gevoel. Vooreerst wordt onderzocht welke volgens het personeel de mogelijkheden nog zijn om aan de stad Genk door te stromen. Vervolgens wordt nagegaan of er een verschil is tussen de twee groepen in de mate van ambitie om door te stromen. Daarnaast wordt onderzocht of het personeel zelf vindt of het al dan niet voldoende capaciteiten heeft om nog door te stromen. Tenslotte wordt gepeild of de werknemer het gevoel heeft evenveel kansen te krijgen als haar collega's om te promoveren.

Zoals al gebleken is in voorgaande delen hebben allochtonen vaak te kampen met etnostratificatie, waardoor ze vaak in minder interessante arbeidssectoren terecht komen. Dit is hier echter niet van tel vermits men reeds in dienst is bij de overheid. Hier wordt dus nagegaan hoe het gesteld is met de doorstroom van administratieve personeelsleden van de stad Genk en of de etnische afkomst hierin een bepaalde rol speelt.

▪ **Niveau**

Elke persoon, die voor de overheid werkt, wordt ingedeeld in een bepaald niveau. Deze zijn gerangschikt van A, hoog naar E, laag. Er zijn diplomavooraarden aan de niveaus verbonden. Onder volgt een overzicht van deze vereisten.

- Niveau A: Universitair onderwijs
- Niveau B: Hogeschool
- Niveau C: Middelbaar onderwijs
- Niveau D: De besturen kunnen zelf beslissen of ze een getuigschrift van drie jaar secundair onderwijs vragen. Zoniet kunnen ook kandidaten zonder diploma in het niveau D binnenkomen.
- Niveau E: geen

Tabel 18: Huidig niveau autochtonen en allochtonen

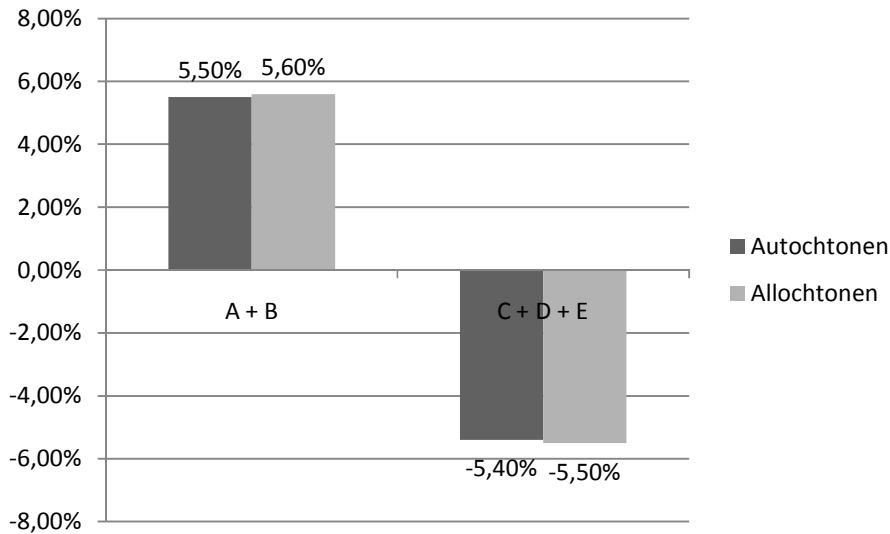
		autochtonen vs allochtonen		Total
		Autochtonen	Allochtonen	
Niveau (huidig)	A	15,1%	5,6%	13,2%
	B	17,8%	55,6%	25,3%
	C	52,1%	22,2%	46,2%
	D	15,1%	16,7%	15,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
X ² -waarde: 11,940				
P-waarde: 0,008				

Het merendeel van het totale administratief personeel bevindt zich in het niveau C. Uit tabel 18 blijkt duidelijk dat er een verschil is tussen de groepen autochtonen en allochtonen. Autochtonen bevinden zich voornamelijk in niveau C. Meer bepaald zit 52,1% van de autochtonen in deze categorie. De allochtonen zitten met een aandeel van 55,6% echter voornamelijk in het niveau B. Dit is niet verwonderlijk omdat beide groepen ook erg verschillen in hun behaalde diploma's zoals vooraf reeds werd aangehaald. Opmerkelijk is verder dat bij de allochtonen 'maar' 61,2% geplaatst is in de twee hoogste niveaus, terwijl 83,3% van hen toch minimum in het bezit is van een bachelor diploma. 22,1% van het personeel met een vreemde etniciteit werkt dus 'onder' hun niveau. Bij de autochtonen is dit niet anders. Hier heeft 57,5% minimum een bachelordiploma, terwijl toch 32,9% zich bevindt in het A of B niveau. Dit laatste kan natuurlijk weer verklaard worden doordat de diplomavereisten vroeger veel minder streng waren dan nu en het feit dat de autochtonen gemiddeld genomen reeds een stuk langer op de stad werken.

Verder valt op dat de groep allochtonen slechts heel matig vertegenwoordigd is in het hoogste niveau. Slechts 5,6% van de allochtonen, tegenover 15,1% van de autochtonen, bevindt zich op het hoogste niveau, zijnde de leidinggevenden. Dit strookt met reeds gedane onderzoeken die allemaal concludeerden dat allochtonen over het algemeen ondervertegenwoordigd zijn binnen de leidinggevende functies, zoals bijvoorbeeld diensthoofd (Verhoeven, 2000).

P-waarde is 0,008, kleiner dan 0,1.

Grafiek 9: Verandering in niveau per etnische groep



Om de doorstroming te bestuderen wordt een vergelijking gemaakt tussen het verkregen niveau bij aanstelling en het huidige niveau. Dit wordt gedaan voor beide etnische groepen. De vijf verschillende niveaus worden verzameld in twee clusters om de gegevens overzichtelijk weer te geven. De eerste cluster bestaat uit de niveaus A en B, de tweede uit de niveaus C, D en E. Op deze manier wordt tevens een onderscheid gemaakt tussen hoge diploma's en lage of geen diploma's. Uit onze steekproef kwam naar voren dat 27,4 % van de autochtonen bij aanstelling door de stad Genk in het niveau A of B werd geplaatst. Bij de allochtonen was dit maar liefst 56,6%. Om de doorstroming van beide groepen te onderzoeken werd tevens gevraagd naar hun huidige niveau. Daaruit bleek dat op dit moment 32,9% van de autochtonen en 61,2% van de allochtonen zich op één van deze twee niveaus bevindt. Hieruit blijkt dus dat 5,5% van de autochtonen en 5,6% van de allochtonen naar één van deze niveaus zijn toegegroeid. Deze cijfers worden grafisch weergegeven in bovenstaande grafiek. Uiteraard zou het aantal mensen dat uit de niveaus C, D of E is verdwenen gelijk moeten zijn aan het aantal personen dat naar A of B is gegaan. Uit de grafiek blijkt dat dit bij benadering het geval is.

Uit deze gegevens zou men dus kunnen concluderen dat er geen noemenswaardige verschillen, met betrekking tot de doorstroming binnen de stad Genk zijn tussen beide groepen. Beide groepen lijken dus best gelijke kansen te krijgen binnen de stad Genk. Wanneer er echter gekeken wordt naar het algemene verschil inzake anciënniteit, zou men verwachten dat de autochtonen relatief meer zouden moeten doorstromen dan de mensen van een andere etnische afkomst. Autochtonen zijn immers, zoals voorafgaand al werd aangehaald in tabel 15, over het algemeen reeds een stuk

langer in dienst en hebben dus meer tijd gehad om de hoge niveaus te bereiken. Autochtonen stromen volgens dit criterium dus minder door dan allochtonen. Ook bij het criterium diploma wordt dit bevestigd. Bij aanstelling had, gezien hun diploma's, namelijk nog 31,5% (100% - 27,4% - 41,1%) van de autochtonen en slechts 27,7% (100% - 55,6% - 16,7%) van de allochtonen nog de mogelijkheid om door te stromen naar niveau A of B. Deze getallen worden bekomen door van elke groep het procentueel aantal dat zich bij aanstelling al in A of B bevond en het aandeel dat door diplomabeperkingen nooit in de mogelijkheid zal komen af te trekken. Hierbij dient wel vermeld te worden dat er geen rekening wordt gehouden met bijstuderen. Wanneer deze cijfers nu gekoppeld worden aan de gegevens in grafiek 9, blijkt dat 20,3% (5,6/27,7) van de pool allochtonen, die de mogelijkheid nog hadden om door te stromen, dit ook werkelijk hebben gedaan. Bij de autochtonen is dit met 17,4% (5,5/31,5) iets minder. Uit deze gegevens blijkt dus dat allochtonen op zijn minst evenveel kansen krijgen dat de autochtonen. De verschillen zijn echter te miniem om sterke conclusies te trekken.

Onder volgt nu de analyse van enkele subjectieve variabelen. Met behulp hiervan worden de verschillen op het gebied van doorstroom tussen de twee etnische groepen blootgelegd. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de conclusies van dit deel sterk afhankelijk zijn van de gevoelens en specifieke meningen van de respondenten.

▪ **Mogelijkheid om door te stromen**

Tabel 19: Mogelijkheden om door te stromen

		autochtonen vs allochtonen		Total
		Autochtonen	Allochtonen	
Mogelijkheid om door te stromen?	ja	46,6%	83,3%	53,8%
	neen	53,4%	16,7%	46,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
<i>X²-waarde: 7,850</i> <i>P-waarde: 0,005</i>				

Ook bij deze variabele zijn er duidelijk verschillen merkbaar. Zoals uit tabel 19 is op te maken, is 83,3% van de groep allochtonen van mening nog de mogelijkheid te hebben om door te stromen naar een hogere functie. Bij de groep van de autochtonen zegt evenwel slechts 46,6% dat men nog

kan promoveren. Deze verschillen zijn hoofdzakelijk te wijten aan het feit dat veel autochtonen op de stad Genk reeds al aan hun plafond zitten aangezien hun diploma ontoereikend is om nog verder door te stromen. Dit blijkt uit tabel 16 (diploma's). De allochtonen hebben, gezien hun gemiddeld hoger diploma en mindere anciënniteit, wel nog veel mogelijkheden om door te stromen. Met een p-waarde van 0,005 zijn de verschillen significant.

- **Ambitie om door te stromen**

Tabel 20: Verschillen in ambitie tussen allochtonen en autochtonen

		autochtonen vs allochtonen		Total
		Autochtonen	Allochtonen	
Ambitie	Niet ambitieus	30,1%	22,2%	28,6%
	Matig ambitieus	56,2%	38,9%	52,7%
	Zeer ambitieus	13,7%	38,9%	18,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
<i>X²-waarde: 6,038</i> <i>P-waarde: 0,049</i>				

De allochtonen, werkzaam bij de stad Genk, betonen beduidend meer ambitie dan de autochtonen. Dit blijkt duidelijk uit de cijfers van tabel 20. Zo beweert 38,9% van de allochtonen 'zeer ambitieus' te zijn, terwijl slechts 13,7% van de autochtonen dit zegt. Autochtonen zijn over het algemeen eerder 'matig ambitieus'. Maar liefst 56,2% van deze groep geeft dit aan. Dit is wel opmerkelijk. Uit de literatuur bleek namelijk dat allochtonen over het algemeen minder gemotiveerd zijn dan autochtonen. Ze vinden soms geen baan omdat ze gewoon niet willen werken in een organisatie (Van Dijck, 2005). Uit de enquête bij de stad Genk blijkt nu dat de allochtonen die éénmaal aan het werken zijn, gemiddeld meer ambitie tonen dan autochtonen. Men kan en mag dus duidelijk niet al de mensen van vreemde afkomst over éénzelfde kam scheren.

▪ **Nodige capaciteiten**

Tabel 21: Beoordeling van de eigen capaciteiten

	autochtonen vs allochtonen		Total	
	Autochtonen	Allochtonen		
voldoende capaciteiten om hogere functie te bekleden?	ja	86,3%	94,4%	87,9%
	neen	13,7%	5,6%	12,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
<i>X²-waarde: 0,901</i>				
<i>P-waarde: 0,343</i>				

Beide groepen geven aan dat ze over de nodige capaciteiten beschikken om door te stromen naar een hogere functie. Wat wel opvalt is dat allochtonen (94,4%) net iets meer vinden dat ze voldoende capaciteiten hebben om door te stromen naar een hogere functie dan de autochtonen (86,3%), alhoewel de verschillen te klein zijn om sterke conclusies te trekken. Dit verklaart ook deels het feit waarom allochtonen meer ambitie tonen. Ze zijn er gewoonweg bijna allemaal van overtuigd dat ze nog een stap hoger kunnen. Over het algemeen gelooft het grote deel van het administratief personeel van de stad Genk in zijn kwaliteiten. Aan zelfvertrouwen heeft het personeel dus geen gebrek.

De P-waarde is groter dan 0,1. Er is dus geen significant verschil.

▪ **Examens**

Tabel 22: Examens als struikelblok?

	autochtonen vs allochtonen		Total	
	Autochtonen	Allochtonen		
Vormen de examens een struikelblok?	ja	39,7%	27,8%	37,4%
	neen	60,3%	72,2%	62,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
<i>X²-waarde: 0,881</i>				
<i>P-waarde: 0,348</i>				

Voor 62,6% van het administratief personeel van de stad vormen de examens om te promoveren naar een hogere functie geen struikelblok. De groep van de allochtonen beschouwt de examens zelfs nog iets minder als een probleem dan de autochtonen. Uit eerdere studies van de VDAB bleek

echter dat personen van vreemde origine, meer problemen hebben met examens dan de autochtonen. Ze begrijpen vaak de vragen niet en zijn niet vertrouwd met het instuderen van leerstof. Dit werd in het interview ook bevestigd door Vanessa Broux. Uit de enquête bleek echter het omgekeerde. Hoewel dit niet te verwonderen is aangezien 83,3% van de allochtonen uit deze steekproef minstens in het bezit is van een hogeschool diploma. Zij zijn dus meer vertrouwd met het in studeren van leerstof en de manier van ondervragen dan hun autochtone collega's. De volledige cijfers zijn samengevat in tabel 22.

P-waarde is groter dan 0,1.

- **Kansen**

Tabel 23: Het gevoel van gelijke kansen

		autochtonen vs allochtonen		Total
		Autochtonen	Allochtonen	
evenveel kansen als mijn collega's om door te stromen?	Evenveel	54,8%	22,2%	48,4%
	Geen mening	26,0%	27,8%	26,4%
	Minder	19,2%	50,0%	25,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
X ² -waarde: 8,613				
P-waarde: 0,013				

54,8% Van de autochtonen geeft te kennen dat ze evenveel kansen krijgen als hun collega's. Bij de allochtonen is dit opmerkelijk slechts 22,2%. Allochtonen hebben dus het gevoel dat ze minder kansen krijgen dan hun collega's om een carrière uit te bouwen bij de stad Genk. De helft van de allochtonen geeft zelfs resoluut aan minder kansen te hebben om door te stromen. Dit wordt helemaal niet bevestigd uit de cijfers van grafiek 9 (vergelijking niveau) waaruit geconcludeerd kan worden dat beide groepen relatief ongeveer evenveel doorstromen. Het gevoel van deze groep allochtonen lijkt dus niet te kloppen. Het is mogelijk te verklaren door de verschillende verhalen over discriminatie, die regelmatig de media halen.

De p-waarde is kleiner dan 0,1, duidelijk significante verschillen tussen beide groepen.

Conclusie

Uit de steekproef blijkt dat er weinig of geen verschil is tussen beide groepen wat betreft de doorstroming naar hogere functies. Rekening houdend met het feit dat allochtonen nog vaker de mogelijkheid hebben om door te stromen, voldoende ambitie koesteren en zichzelf ook nog eens uitermate geschikt vinden om een hogere functie te bekleden is het verwonderlijk dat ze toch aangeven niet over dezelfde kansen te beschikken dan hun collega's. Wanneer we echter naar de doorstroming kijken in grafiek 9, lijken deze gevoelens niet terecht. Waarschijnlijk is dit het resultaat van de vele aandacht, die discriminatie in de media krijgt.

4.2.3 Uitstroom

Tenslotte wordt het domein van de uitstroom geanalyseerd. Etnische minderheidsgroepen hebben maar al te vaak te kampen met het zogenoemd draaideureffect. Zoals boven reeds is aangehaald stromen allochtonen vaak in, in sectoren waar de kans om uit te stromen aanzienlijk groot is. Dikwijls hebben ze ook een slecht statuut waardoor ze enkel tijdelijk werk hebben en bij herstructureringen meestal als eerste afvloeien. Indien men voor de overheid werkt geniet men over het algemeen echter van een beschermd statuut. In tijden van crisis, zoals nu in 2009, behoudt men hier immers een hoge werkzekerheid. Desondanks worden eventuele verschillen tussen beide groepen hier van naderbij bekeken. In dit deel komen de variabele 'vastbenoemd' en 'fulltime' aan bod.

- **Vastbenoemd**

Tabel 24: Aard van de tewerkstelling

		autochtonen vs allochtonen		Total
		Autochtonen	Allochtonen	
Vastbenoemd	niet vastbenoemd	39,7%	83,3%	48,4%
	vastbenoemd	60,3%	16,7%	51,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
<i>χ²-waarde: 10,995</i> <i>P-waarde: 0,001</i>				

Er zijn meer autochtonen vastbenoemd (60,3%) dan allochtonen (16,7%). Allochtonen zijn dus vaker contractueel tewerkgesteld. Dit is voornamelijk te wijten aan het feit dat het merendeel van de groep van allochtonen (83,3%) nog maar recent (0-9 jaar) voor de stad Genk werkt. Het is immers algemeen bekend dat er steeds minder personen die voor de overheid werken, vast benoemd worden. De volledige cijfers zijn terug te vinden in bovenstaande tabel.

P-waarde (0,001) is kleiner dan 0,1. Er is dus sprake van significante verschillen tussen de subgroepen.

- **Fulltime**

Tabel 25: Aandeel fulltime tewerkgestelde autochtonen en allochtonen

		autochtonen vs allochtonen		Total
		Autochtonen	Allochtonen	
Fulltime/Parttime	fulltime	79,5%	88,9%	81,3%
	parttime	20,5%	11,1%	18,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
<i>X²-waarde: 0,846</i> <i>P-waarde: 0,358</i>				

Uit tabel 25 blijkt dat het overgrote deel van het administratief personeel (81,3%) van de stad Genk fulltime werkt. De allochtonen werken praktisch allemaal fulltime. Slechts 11,1% werkt parttime tegenover 20,5% van de autochtonen. Op het eerste zicht lijkt dit opmerkelijk. Zoals voorgaand al gezegd, zijn het immers voornamelijk de allochtonen, die parttime werken. Een mogelijke en meest voor de hand liggende oorzaak hiervoor is het verschil in geslacht tussen beide groepen. De groep van autochtonen bestaat hoofdzakelijk uit vrouwen en zij werken over het algemeen vaker parttime dan mannen. Zo staan ze nog steeds vaker in voor het huishouden en voor de opvang van de kinderen.

Er zijn geen significante verschillen (P-waarde is groter dan 0,1) tussen de verschillende deelgroepen.

Conclusie

Het feit dat autochtonen meer vastbenoemd zijn dan allochtonen is de meest noemenswaardige vaststelling op het domein van uitstroom. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat dit

voornamelijk te wijten is aan de gemiddeld jongere leeftijd van de allochtonen. Waarom allochtonen iets meer fulltime werken dan autochtonen is dan weeral vooral te verklaren door het feit dat de groep van allochtonen uit minder vrouwen bestaat.

Tabel 26: Samenvatting (Verschillen tussen autochtonen en allochtonen)

Autochtonen	Allochtonen
✓ 40 jaar en ouder → 68,5%	✓ Jonger dan 40 → 72,2%
✓ Vrouw → 67,1%	✓ Man → 66,7%
✓ Hooggeschoold → 57,5%	✓ Hooggeschoold → 83,3%
✓ Niveau C → 52,1%	✓ Niveau B → 55,6%
✓ 20 jaar en meer in dienst → 49,3%	✓ 9 jaar en minder in dienst → 83,3%
✓ Door actief familielid → 39,7%	✓ Vacature → 66,7%
✓ Nog doorstromen? → 46,6%	✓ Nog doorstromen? → 83,3%
✓ Ambitieuze → 13,7%	✓ Ambitieuze → 38,9%
✓ Juiste capaciteiten → 86,3%	✓ Juiste capaciteiten → 94,4%
✓ Examens als struikelblok → 39,7%	✓ Examens als struikelblok → 27,8%
✓ Evenveel kansen → 54,8%	✓ Evenveel kansen → 22,8%
✓ Vastbenoemd → 60,3%	✓ Vastbenoemd → 16,7%
✓ Fulltime → 79,5%	✓ Fulltime → 88,9%

Allochtonen zijn jonger, voornamelijk mannen, beter geschoold, minder lang in dienst, kunnen nog doorstromen, zijn ambitieuzer, hebben volgens henzelf de juiste capaciteiten, examens zijn geen probleem, niet vastbenoemd en werken fulltime.

MAAR hebben het gevoel minder kansen te krijgen dan autochtonen.

4.3 Diversiteitsbeleid

Een andere deelvraag, die met behulp van de enquête wordt nagegaan is of het administratief personeel iets merkt van het door de stad Genk gevoerde diversiteitsbeleid. De stad heeft verschillende instrumenten ter beschikking om zulk een beleid te voeren. Een overzicht hiervan is terug te vinden in 3.4 'instrumenten van het EAD-beleid'. Er wordt tevens een overzicht gegeven van de mening van dit personeel hieromtrent. Zo komen de volgende variabelen aan bod: 'nood aan een diversiteitsbeleid', 'voor/tegen zulk beleid', 'het nut van een diversiteitsbeleid', 'het op de hoogte zijn van het beleid' en 'het opmerken van veranderingen op de werkvloer ten gevolge van het gevoerde beleid'. In de literatuur is immers herhaaldelijk naar voren gekomen dat de gehele organisatie betrokken moet zijn bij een diversiteitsbeleid en dat het dus niet enkel van bovenaf opgelegd mag worden.

4.3.1 Mening van het administratief personeel over het diversiteitsbeleid

Vooreerst werd aan het administratief personeel van de stad Genk gevraagd of zij van mening zijn dat er nood is aan zulk beleid op de stad. Slechts 42,9% van de bevroegden antwoordde resoluut ja. De overige 57,1% vindt het niet nodig dat de stad extra aandacht besteed aan diversiteit. Waarom zo weinig administratieve personeelsleden vinden dat de stad Genk een diversiteitsbeleid moet voeren is deels te verklaren door een onvoldoende kennis ervan. Zo gaf een bediende, werkzaam in de bibliotheek van de stad Genk, aan dat hij zelf niet weet wat zo een beleid precies inhoudt. Men zou verwachten dat het vooral de allochtonen zijn, die vinden dat er nood is aan een gestructureerd diversiteitsbeleid. Uit de steekproef kwam dit ook naar voren maar de verschillen waren te klein om sterke conclusies te trekken. Meer bepaald vindt 50% van de allochtonen tegenover 41,1% van de autochtonen een beleid noodzakelijk voor het goed functioneren van de stad Genk.

Vervolgens werd nagegaan of het administratief personeel uit de steekproef voor- of tegenstander is van zulk beleid. Uiteraard is het te verwachten dat de mensen, die een beleid noodzakelijk vinden, ook voorstander zijn. Met 48,4% voorstanders wordt de 42,9%, die een beleid noodzakelijk vinden, dan ook goed benaderd. Van grote verschillen tussen de allochtonen en autochtonen is ook hier niet echt sprake. Wel zijn er sterke verschillen waarneembaar wanneer de groep van allochtonen verder wordt opgesplitst in EU-burgers en Turken/Marokkanen.

Tabel 27: Voor/tegen een diversiteitsbeleid

	autochtonen vs allochtonen			Total
	Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
Bent u voor of tegen zo een beleid?				
	Geen mening	41,1%	41,7%	38,5%
	Tegen	11,0%	33,3%	13,2%
	Voor	47,9%	25,0%	100,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
<i>X²-waarde: 11,897</i> <i>P-waarde: 0,018</i>				

In bovenstaande tabel wordt de vergelijking tussen de drie groepen weergegeven. Wat meteen opvalt is dat slechts 25,0% van de EU-burgers voorstander is van een dergelijk beleid. Dit komt waarschijnlijk omdat de cultuurverschillen erg klein zijn en ze zich daarom niet willen laten onderbrengen onder de noemer allochtonen. De groep Turken/Marokkanen is daarentegen wel volledig voor zo een beleid te vinden. Opvallend is verder ook het feit dat maar liefst 38,5% van het administratief personeel van de stad Genk te kennen geeft geen mening te hebben over deze materie. Vandaar is het misschien wel aangewezen om het beleid zelf en de voordelen ervan te verduidelijken bij het personeel. De p-waarde is kleiner dan 0,1, dit wijst op significante verschillen tussen de subgroepen.

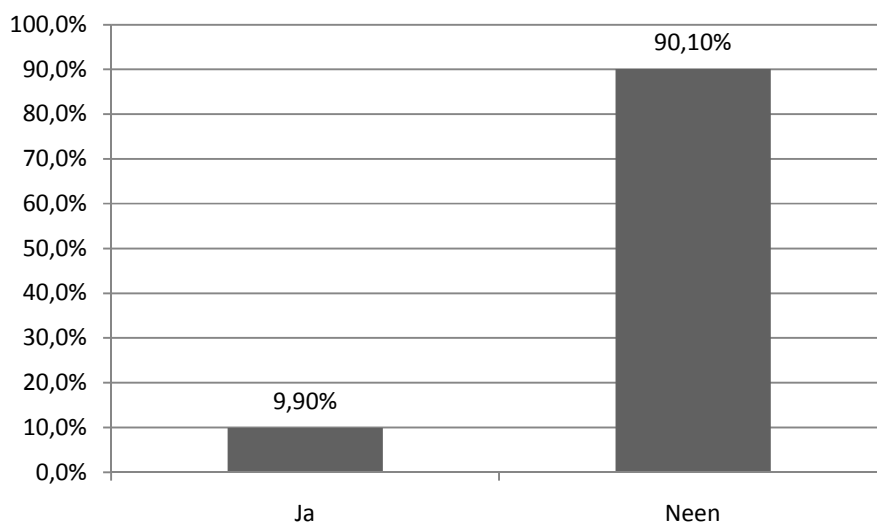
Naast de nood van een beleid en het voor of tegen zijn werd ook gepeild of het personeel het nuttig vindt dat er een beleid gevoerd wordt. Slechts 35,2% denkt dat een beleid nuttig kan zijn voor het goed functioneren van de stad Genk. Wederom gaf een grote groep (40,7%) te kennen zich hierover geen mening te kunnen vormen. Van verschillen tussen de autochtonen en de allochtonen is hier ook nauwelijks sprake. 38,2% Van de allochtonen tegenover 34,2% van de autochtone Belgen ziet heil in dergelijk beleid.

4.3.2 Het waarnemen van het diversiteitsbeleid door het administratief personeel

Zoals uit voorgaande gegevens al was te verwachten zijn heel weinig personeelsleden op de hoogte van het gevoerde beleid. Maar liefst 85,7% heeft geen weet van het diversiteitsbeleid. Bij de

allochtonen is dit opmerkelijk zelfs 94,4%. Meer communicatie naar het personeel toe zou dus wenselijk zijn om zo de bereidheid van het personeel om mee te werken te vergroten.

Grafiek 10: Worden verandering ten gevolge van het diversiteitsbeleid opgemerkt?



Een belangrijke factor voor het succes van een diversiteitsbeleid is het effect ervan dat wordt waargenomen op de werkvloer. In grafiek 10 is het duidelijk dat er weinigen zijn die veranderingen opmerken ten gevolge van actieplannen, door de stad ondernomen. Dit is echter niet te verwonderen omdat slechts 14,3% op de hoogte is. Er is dus nog ruimte voor verbetering en daarom is de stad Genk er meer dan ooit mee bezig om het beleid nog verder op punt te stellen.

Conclusie:

Ongeveer 40% van het administratief personeel van de stad Genk denkt dat er nood is aan, is voorstander en ziet het nut van een gestructureerd diversiteitsbeleid in. Dit lage cijfer is vooral te verklaren doordat het personeel er te weinig kennis van heeft. Zo gaf maar liefst 85,7% van het personeel aan niet op de hoogte te zijn van het gevoerde beleid. Tussen de allochtonen en autochtonen is er niet echt sprake van noemenswaardige verschillen. Enkel wanneer de allochtonen verder worden opgesplitst in de groepen EU-burgers en Turken/Marokkanen komen er verschillen aan het licht. Zo is slechts 25% van de EU-burgers voorstander van een diversiteitsbeleid terwijl de groep Turken/Marokkanen er 100% achter staat. Ten slotte werd ook nog gepeild of het personeel

veranderingen opmerkt tengevolge van het gevoerde beleid. Met slechts 9,9% is dit erg weinig. Meer communicatie en implementatie in de lagere niveaus is wenselijk om de resultaten te verbeteren.

Quota

Tenslotte werd ook nagegaan of het personeel de invoer van quota ziet zitten. Met quota wordt een bepaald percentage mensen van vreemde origine bedoeld dat aanwezig moet zijn op de werkvloer. De helft en meer bepaald 49,5%, ziet een invoer van quota niet zitten. Allochtonen kijken hier, niet verwonderlijk, beduidend positiever tegenaan. Zo toont onderstaande tabel 28 aan dat de helft van de groep van allochtonen instemt met een invoer van quota, terwijl dit voor de autochtonen slechts 21,9% is.

Tabel 28: Mening omtrent quota

		autochtonen vs allochtonen		Total
		Autochtonen	Allochtonen	
quota betreffende de aanstelling van personen van een vreemde etnische afkomst?	Geen mening	24,7%	16,7%	23,1%
	Ja	21,9%	50,0%	27,5%
	Neen	53,4%	33,3%	49,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
<i>X²-waarde: 5,723</i>				
<i>P-waarde: 0,057</i>				

4.4 Openheid voor personen van een andere etnische afkomst

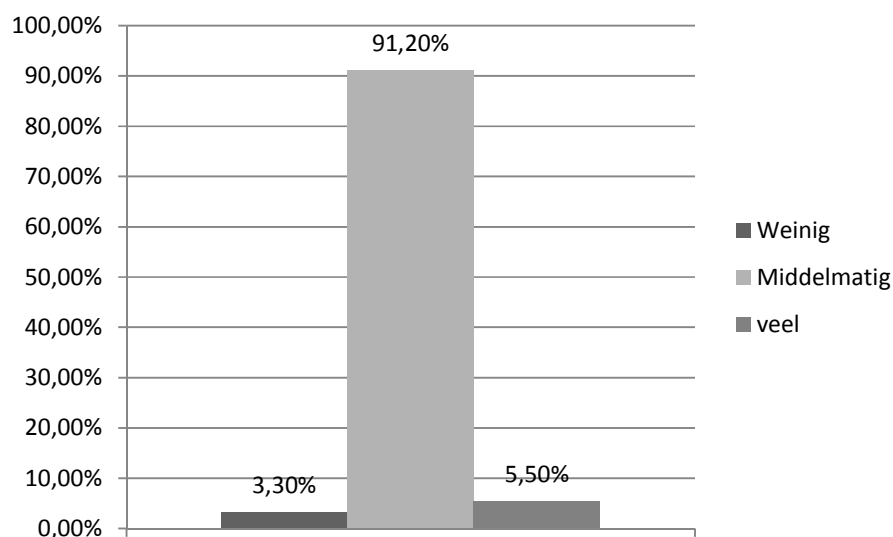
De laatste deelvraag die behandeld wordt is de 'openheid van het administratief personeel voor personen van een andere etniciteit dan de eigen'. Hier wordt onderzocht in welke mate het administratief personeel van de stad Genk openstaat voor collega's van een andere etnische afkomst. Omdat deze vraag niet éénduidig te beantwoorden is werd een likertschaal opgesteld bestaande uit 9 stellingen. In bijlage 5 kunnen de stellingen en de manier van werken in detail teruggevonden worden. De analyse bestaat uit twee delen. Achtereenvolgens wordt de variabele 'openheid voor een andere etniciteit' als afhankelijke variabele en als onafhankelijke variabele gebruikt.

Vooreerst wordt echter nog een overzicht gegeven van de positie van het administratief personeel op het volledige spectrum van de schaal van de variabele. Dit wordt gedaan om na te gaan of de scores zoals die in bijlage 5 bekomen zijn, niet geconcentreerd zijn op een bepaalde plaats in de schaal. Deze loopt van een totaalscore van 8 tot en met 40. Een score van 8 betekent de minst mogelijke openheid voor personen van een andere etnische afkomst. Het maximum van de schaal, zijnde 40, staat voor het tegenovergestelde. De schaal wordt opgesplitst in volgende drie gelijke delen.

- Score van 8-18: weinig openheid
- Score van 19-29: middelmatige openheid
- Score van 30-40: veel openheid

In onderstaande grafiek is duidelijk te zien dat het overgrote deel van het administratief personeel zich in het centrum van de schaal bevindt. Maar liefst 91,2% heeft een score die een middelmatige openheid voor een andere etniciteit aangeeft. Het personeel heeft over het algemeen weinig problemen om samen te werken met personen van een andere etnische afkomst dan hun eigen. Een diverse werkvloer staat een goede samenwerking dus niet in de weg op de stad Genk.

Grafiek 11: Openheid voor een andere etniciteit



4.4.1 'Openheid voor een andere etniciteit' als afhankelijke variabele

In het eerste deel van de analyse wordt nagegaan of de mate van openheid tegenover personen van een andere etnische afkomst verschilt tussen de autochtonen en de allochtonen. Tevens worden ook de leeftijd en het geslacht als onafhankelijke variabele gebruikt. Hoewel de mate van openheid voor bijna iedereen eerder middelmatig is, wordt hier met behulp van SPSS toch een opsplitsing gemaakt in drie zo gelijk mogelijk groepen. Het zijn vooral de twee uiterste groepen die belangrijk zijn voor de analyse. Zo toont 34,1% relatief weinig openheid, tegenover 33%, die wel meer open staan voor een andere etniciteit. Deze gegevens zijn verder terug te vinden in onderstaande tabel. Hier wordt bovendien ook de frequentie weergegeven.

Tabel 29: Openheid voor andere etniciteit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Weinig	31	34,1	34,1	34,1
Middelmatig	30	33,0	33,0	67,0
Veel	30	33,0	33,0	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Tabel 30: Openheid voor andere etniciteit naargelang etnische afkomst

		autochtonen vs allochtonen		Total
		Autochtonen	Allochtonen	
Openheid voor andere etniciteit	Weinig	37,0%	22,2%	34,1%
	Middelmatig	34,2%	27,8%	33,0%
	Veel	28,8%	50,0%	33,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

X²-waarde: 3,082
P-waarde: 0,214

In bovenstaande tabel wordt duidelijk dat het vooral de allochtonen zijn, die meer openheid betonen voor personen van een andere etnische afkomst. 50% Van de allochtonen behoort tot de groep 'met veel openheid'. De autochtonen, op hun beurt, zijn het meest terug te vinden in de groep werknemers met een relatief lage openheid. Slechts 28,8% van de autochtonen staat echt open voor mensen van een andere afkomst. De mate van openheid hangt dus duidelijk af van het al dan niet allochtoon zijn.

Verder blijkt dat werknemers met een leeftijd tussen de 40 en 65 jaar minder open staan voor personen van een andere etnische afkomst dan jongeren. Hierbij dient wel opgemerkt dat dit hoofdzakelijk autochtonen zijn. Aangezien er hier boven reeds geconcludeerd werd dat de mate van openheid sterk verschilt tussen de autochtonen en de allochtonen, is leeftijd niet zeker een verschilfactor. Het geslacht, ten slotte lijkt geen invloed uit te oefenen op de variabele 'openheid voor een andere etniciteit'.

4.4.2 'Openheid voor een andere etniciteit' als onafhankelijke variabele

Ook in dit deel van de analyse wordt de indeling in de drie groepen; weinig, middelmatig en veel openheid gebruikt die via SPSS werd opgesteld. Hier wordt onderzocht of er een verband is tussen de mate van openheid en de variabelen, die in 4.3 'Diversiteitsbeleid' reeds werden besproken.

Vooreerst wordt in onderstaande tabel de variabele 'voor- of tegenstander van een diversiteitsbeleid' gekoppeld aan 'openheid voor een andere etniciteit'. Wat meteen opvalt is dat het hoofdzakelijk de voorstanders van een beleid zijn, die het meest openstaan voor een andere etniciteit. Maar liefst 76,7% van het personeel dat relatief veel openstaat, is tevens voorstander

van een beleid. Van het personeel dat minder openstaat is dit slechts 35,5%. Ook de variabelen 'Nood aan een diversiteitsbeleid' en 'Denkt u dat een beleid helpt' staan in verband met de mate van openheid voor een andere etniciteit. Meer bepaald antwoordde 63,3% van het personeel dat veel openstaat ook ja op de twee voorgaande variabelen.

Tabel 31: Het verband tussen 'de mate van openheid' en 'voor of tegen een beleid'

		Openheid voor andere etniciteit			Total
		Weinig	Middelmatig	Veel	
Bent u voor of tegen zo een beleid?	Geen mening	38,7%	63,3%	13,3%	38,5%
	Tegen	25,8%	3,3%	10,0%	13,2%
	Voor	35,5%	33,3%	76,7%	48,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>X²-waarde: 23,370</i> <i>P-waarde: 0,000</i>					

In deel 4.3 was al te lezen dat slechts 14,3% van het administratief personeel van de stad Genk op de hoogte is van het gevoerde diversiteitsbeleid. Uit onderstaande tabel blijkt dat dit ook in beperkte mate afhankelijk is van de mate van openheid. 23,3% Van de mensen die erg veel openstaan voor een andere etniciteit tegenover maar 12,9% van de mensen die weinig openstaan, zijn op de hoogte van het gevoerde beleid. Dit is toch een duidelijk verschil en dit verschil komt ook terug wanneer de variabele 'op de hoogte zijn' vervangen wordt door 'veranderingen opmerken'. Zoals in tabel 33 te zien is, merkt 16,7% van diegene die relatief openstaan tegenover slechts 6.5% van het personeel dat weinig openstaat, veranderingen op door het gevoerde beleid.

Tabel 32: Het verband tussen 'op de hoogte zijn van het beleid' en 'de mate van openheid'

		Openheid voor andere etniciteit			Total
		Weinig	Middelmatig	Veel	
Op de hoogte van de actieplannen binnen de stad?	Ja	12,9%	6,7%	23,3%	14,3%
	Neen	87,1%	93,3%	76,7%	85,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>X²-waarde: 3,476</i> <i>P-waarde: 0,176</i>					

Tabel 33: Het verband tussen 'veranderingen opmerken ten gevolge van het beleid' en 'de mate van openheid'

		Openheid voor andere etniciteit			Total
		Weinig	Middelmatig	Veel	
Heeft u veranderingen gemerkt op de werkvloer van zo'n beleid?	Ja	6,5%	6,7%	16,7%	9,9%
	Neen	93,5%	93,3%	83,3%	90,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>X²-waarde: 2,307</i>					
<i>P-waarde: 0,316</i>					

Conclusie

De mate van openheid voor mensen van een andere etniciteit is voor het overgrote deel van het personeel eerder middelmatig. Ze hebben er dus geen probleem om met iemand samen te werken die een andere etnische afkomst heeft dan zij zelf. Wanneer het personeel toch wordt opgedeeld in drie gelijke groepen met relatief weinig, middelmatig of veel openheid en deze gekoppeld worden aan een aantal variabelen komen er toch verschillen aan het licht. Zo zijn het vooral de allochtonen, die relatief veel openstaan voor een andere etniciteit. Verder blijkt uit de cijfers ook dat de groep mensen die voorstander is van een diversiteitsbeleid, hoofdzakelijk terug te vinden is in de groep 'veel openheid'. Tenslotte is het ook hoofdzakelijk deze laatste groep, die op de hoogte is van het gevoerde beleid en de veranderingen ervan opmerkt op de werkvloer.

Hoofdstuk 5 Conclusies

In dit laatste hoofdstuk worden de bevindingen uit de literatuur, interviews en de enquête samengebracht. Op basis hiervan worden enkele besluiten getrokken. In deel 1 'Praktijkprobleem en centrale onderzoeksvraag' kwam volgende onderzoeksvraag tot stand:

Hoe divers is het administratief personeel van de stad Genk en is het huidige diversiteitsbeleid inzake allochtonen merkbaar bij dit personeel?

Deze vraag wordt hieronder in twee delen behandeld.

Om een antwoord hierop te kunnen geven werd als start de literatuur van naderbij bekeken. Eerst werd een algemeen en demografisch overzicht van Limburg en de stad Genk met de klemtoon op de specifieke situatie van de allochtonen gegeven. Verder werd de situatie van de allochtonen in Vlaanderen en in Genk op de arbeidsmarkt geschetst. Vervolgens werd het gevoerde diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid en de verschillende instrumenten op macro, meso en micro niveau in een overzicht gegoten. Tenslotte werden ook de voor- en nadelen van het voeren van een diversiteitsbeleid behandeld. Om de specifieke situatie, betreffende de diversiteit van het administratief personeel van de stad Genk en bijhorend beleid na te gaan werden interviews afgenomen van het diensthoofd en een medewerker van de Genkse integratiedienst. Aansluitend werd ook een enquête afgenomen bij het administratief personeel. Deze bevraging verliep online. Bij de bespreking van de enquête worden allochtonen gedefinieerd als zijnde personen waarvan minstens één van de grootouders in een vreemd land geboren is.

5.1 Diversiteit bij het administratief personeel van de stad Genk

In de literatuurstudie kwam uitdrukkelijk de precaire positie van de allochtonen op de arbeidsmarkt aan bod. Er bestaan immers enorme verschillen tussen allochtonen en autochtonen. Uit cijfers van de OESO blijkt dat de werkloosheidsgraad in Vlaanderen van allochtone mannen en vrouwen respectievelijk 11,9% en 15,9% bedraagt, terwijl dit bij autochtone mannen en vrouwen slechts 4,1% en 5,8% is. Door de huidige crisis wordt deze kloof zelfs verder uitgediept vermits vele van deze allochtonen zich in sectoren bevinden waar een slecht statuut van toepassing is zoals uitzendwerk. Zowel op het gebied van instroom, doorstroom als uitstroom blijken allochtonen zich in een ondergeschikte positie te bevinden.

De stad Genk wordt gekenmerkt door een enorme diversiteit. De stad telt maar liefst 89 verschillende nationaliteiten en meer dan de helft van de Genkse bevolking is van een vreemde etnische afkomst. Mensen afkomstig uit Turkije en Italië vormen hiervan de grootste groep. Dit is bijna uitsluitend te danken aan de verschillende immigratiegolven, een direct gevolg van het mijnverleden van Genk. Uit cijfers, op basis van screening van de achternaam, van de stad Genk (31/12/2004) blijkt dat 83,62% van het *administratief personeel* van de stad Genk van Belgische afkomst is. 16,38% valt onder de noemer allochtonen. Indien deze groep meer in detail bekeken wordt is 27,27% van Turkse/Marokkaanse origine en 72,73% zijn EU-burgers. Bij *de technische dienst* is de situatie enigszins anders. Hier is slechts 68,79% autochtoon. De allochtonen kunnen verder opgesplitst worden in 86,13% personen van de EU lidstaten en 13,87% van Turkije/Marokko. Deze cijfers komen overeen met de bevindingen uit de enquête. In de interviews kwam de ondervertegenwoordiging van personen van een andere etnische afkomst bij het administratief personeel ook tot uiting. Bij de technische dienst daarentegen zijn de allochtonen wel goed vertegenwoordigd. Maar dit zijn functies waarvoor minder hoge diploma's vereist zijn. Ze zijn daar veelal werkzaam als arbeider.

De oorzaken hiervan kunnen moeilijk eenduidig worden vastgesteld. Elke persoon doorloopt immers een heel proces vooraleer hij op de arbeidsmarkt terechtkomt. In de literatuur wordt vaak een gebrekkige kennis van het Nederlands ingeroepen. Het opleidingsniveau leidt hieronder en is daarom algemeen bekeken ook lager dan dat van de autochtonen. Desondanks kwamen uit de enquête toch andere signalen naar boven. De allochtonen bleken met 83,3% hooggeschoolden te zijn bij het administratief personeel van de stad Genk. Allochtonen worden dikwijls ook nog bekeken als een aparte groep in plaats van individuen waardoor ze nog wel eens het slachtoffer worden van discriminatie, maar uit de enquête bleek dat de onderlinge samenwerking tussen autochtonen en allochtonen goed verloopt. Er zijn natuurlijk ook enkele hindernissen die kunnen opduiken. Zo staan culturele verschillen, verschillen in godsdienstbeleving en opvoeding soms een goede samenwerking met de autochtonen in de weg. Ook angst voor het vreemde kan bepaalde mensen parten spelen wanneer ze samen moeten werken met allochtonen. Allochtonen kampen niet enkel met ondervertegenwoordiging op de arbeidsmarkt maar ze blijven meestal ook steken in de lagere functies en hebben het meeste kans om af te vloeien. Vandaar dat hier het onderscheid gemaakt wordt tussen achtereenvolgens instroom, doorstroom en uitstroom.

Bij het administratief personeel van de stad Genk zijn, zoals uit de resultaten van de enquête bleek, de allochtonen gemiddeld hoger opgeleid dan de autochtonen. Er dient hierbij wel rekening gehouden te worden met het feit dat deze groep van allochtonen jonger en minder lang in dienst zijn dan de autochtonen. Als men weet dat meer en meer mensen afstuderen met een hoger

diploma is dit natuurlijk niet zo vreemd. Het is verder ook niet verwonderlijk dat autochtonen vaker op de stad terechtkomen via informele kanalen zoals bijvoorbeeld door een familielid, dat er zelf werkzaam is. Allochtonen hebben dit voordeel niet en zijn praktisch volledig aangewezen op de formele kanalen. Dit laatste wordt bevestigd door de bevindingen uit de literatuur.

De doorstroom blijkt net zoals uit de interviews nagenoeg gelijk te lopen voor beide groepen. Rekening houdend met het feit dat allochtonen nog de mogelijkheid hebben om door te stromen, de ambitie hiervoor hebben en zichzelf in staat achten om een hogere functie te bekleden is het verwonderlijk dat ze aangeven niet over dezelfde kansen te beschikken dan hun collega's.

Etnische minderheidsgroepen hebben maar al te vaak te kampen met het zogenoemde draaideureffect. Zoals in de literatuur te lezen is, stromen allochtonen vaak in, in sectoren waar de kans om uit te stromen aanzienlijk groot is. Dikwijls hebben ze een slecht statuut waardoor ze enkel tijdelijk werk hebben en bij herstructureringen meestal als eerste afvloeien. Indien men voor de overheid werkt, geniet men over het algemeen een beschermd statuut. In tijden van crisis behoudt men hier immers een hoge werkzekerheid. Autochtonen zijn wel vaker vastbenoemd dan allochtonen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit voornamelijk te wijten is aan de gemiddeld jongere leeftijd en bijgevolg de lagere anciënniteit van de allochtonen.

5.2 Het diversiteitsbeleid van de stad Genk

Vooreerst dient opgemerkt te worden dat een diversiteitsbeleid zich niet enkel concentreert op etnische minderheidsgroepen maar ook op ouderen, gehandicapten e.a. zoals al eerder gelezen kon worden. Een organisatie, privaat of publiek, heeft tal van instrumenten voorhanden om een diversiteitsbeleid te voeren. Deze werden besproken in deel 3.4 'Instrumenten van het EAD-beleid'. De stad Genk heeft in het verleden al verschillende diversiteitsplannen uitgevoerd. Diversiteitsplannen hebben voornamelijk als doel het opstellen en het behalen van streefcijfers. De Vlaamse overheid besteedt veel minder aandacht aan de manier waarop dit gebeurt, zo bleek uit een studie van de literatuur.

De meerwaarde van een diversiteitsbeleid is niet enkel zorgen voor een goede in- en doorstroom van personen uit de kansengroepen (deuren openen) maar ook erop toezien dat medewerkers elkaar beter leren begrijpen en verschillen leren waarderen (ogen openen). Het personeelsbeleid zal elke stap, die in het diversiteitsbeleid genomen wordt, moeten verankeren in haar structuur. In de literatuurstudie zijn de volgende argumenten voor het voeren van een diversiteitsbeleid aan bod

gekomen: juridische, moreel-ethische en economische motieven. Voor publieke instellingen in het algemeen en lokale besturen zoals de stad Genk in het bijzonder zijn voornamelijk de moreel-ethische motieven van belang. De keuze voor een diversiteitsbeleid kan een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen of stakeholdermanagement zijn waarbij de organisatie beseft dat ze geen losstaande entiteit is. De organisatieactiviteiten beïnvloeden en worden beïnvloed door de werknemers, de bedrijfsrelaties, de consumenten, de gemeenschap en het milieu. De samenstelling naar etniciteit van het administratief personeelsbestand van de stad Genk mag niet te fel afwijken van de samenstelling van de Genkse bevolking. Zoals uit de enquête blijkt is de diversiteit van het administratief personeel geen goede afspiegeling van de totale bevolking in Genk. Allochtonen vormen een belangrijk deel van de klanten, vooral in de grootsteden. Om deze klanten kwaliteitsvolle diensten te bieden, eventueel in hun eigen taal, is het nuttig allochtone werknemers in de organisatie op te nemen. Op die manier kunnen hun autochtone collega's van hen leren waar communicatiestoornissen kunnen ontstaan. Een bekend voorbeeld is de vraag naar allochtone politieagenten. Een gelijkaardig voorbeeld kwam ook naar voren in het interview met de dienst integratie van de stad Genk. Voor een betrekking op de dienst integratie was een persoon van een andere etnische afkomst vereist.

In de literatuur is herhaaldelijk naar voren gekomen dat de gehele organisatie betrokken moet zijn bij een diversiteitsbeleid en dat het dus niet enkel van bovenaf opgelegd mag worden. Hoe meer personen in het bedrijf bij de implementatie van het beleid betrokken zijn, hoe groter de kans op slagen. Diversiteitsmanagement is namelijk een inclusief beleid, het loopt doorheen de gehele organisatie. Er moet een zo groot mogelijk draagvlak zijn. Een goed diversiteitsbeleid moet zowel door de top als door de basis van het bedrijf ondersteund worden en natuurlijk is een goede wisselwerking tussen beide eveneens vereist. In het interview met het hoofd van de dienst integratie van de stad Genk kwamen dezelfde argumenten aan bod. Uit de resultaten van de enquête blijkt echter dat slechts 14,3% van het administratief personeel van de stad Genk op de hoogte is van een diversiteitsbeleid. De stad Genk kan dus best extra inspanningen leveren om hun beleid duidelijk te maken aan het personeel. Dit kan eventueel gebeuren met behulp van infosessies. Toch blijken heel wat personeelsleden (9,9%) veranderingen op de werkvloer ten gevolge van dit beleid op te merken. Diversiteitsmanagement is veranderingsmanagement. Mensen verwerken veranderingen beter wanneer ze geleidelijk aan en in fases gebeuren. Veranderingen die te drastisch gebeuren mislukken meestal. Het is belangrijk om het beleid af te stemmen op de noden van de onderneming. Conflicten op de werkvloer, nood aan een beter kwaliteitsbeleid of de uitbouw van een opleidings- of competentiebeleid kunnen bijvoorbeeld aanleiding geven om een diversiteitsbeleid op te starten. Tenslotte kan teveel aandacht aan diversiteitsacties en -beleid tot gevolg hebben dat de kernactiviteiten van de organisatie uit het oog verloren worden en op die

manier de prestaties verminderen in plaats van verbeteren. Ook het introduceren van teveel verschillende acties, waardoor niet voldoende aandacht aan elke actie wordt besteed, kan ervoor zorgen dat de vooropgestelde doelstellingen niet bereikt worden. Deze problemen zijn echter niet aanwezig op de stad Genk.

Lijst van grafieken

Grafiek 1: Werkloosheidsgraad in Vlaanderen (2004-2005)	2
Grafiek 2: Aantal inwoners van de stad Genk (1900-2008)	17
Grafiek 3: Evolutie van het aantal niet-Belgen in Genk	18
Grafiek 4: Werkloosheidsgraad en werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen ('04-'05)	21
Grafiek 5: Gemiddelde werkloosheidsduur van schoolverlaters in Vlaanderen	23
Grafiek 6: Aantal Diversiteitsplannen (2001-2006)	40
Grafiek 7: Aandeel autochtonen en allochtonen	54
Grafiek 8: Aandeel EU-burgers en Turken/Marokkanen	55
Grafiek 9: Verandering in niveau per etnische groep	63
Grafiek 10: Worden verandering ten gevolge van het diversiteitsbeleid opgemerkt?	73
Grafiek 11: Openheid voor een andere etniciteit	76

Lijst van tabellen

Tabel 1: Niet-Belgen in de ex-mijngemeenten	15
Tabel 2: Voornaamste nationaliteiten in Genk	17
Tabel 3: Samenstelling van allochtone niet-werkende werkzoekenden in Vlaanderen	21
Tabel 4: Werkloosheid volgens etniciteit (NWWZ)	22
Tabel 5: Overzicht van de verschillende geïdentificeerde niveaus op de loontrekkende arbeidsmarkt	24
Tabel 6: Top 5 van de tewerkstellingssectoren naar etniciteit en geslacht in Limburg (2001)	25
Tabel 7: Overzicht subsidies diversiteitsplannen	38
Tabel 8: Vooropgestelde streefcijfers (2002-2006)	41
Tabel 9: Etniciteit van het personeel van de stad Genk (31/12/2004)	49
Tabel 10: concrete streefcijfers op clusterniveau rond instroom, doorstroom en opleiding van personen uit de kansengroepen	51
Tabel 11: Vereiste steekproefgrootte	52
Tabel 12: Onderverdeling respondenten naar etnische afkomst	54
Tabel 13: Leeftijdscategorieën van autochtonen en allochtonen	56
Tabel 14: Geslacht van autochtonen en allochtonen	57
Tabel 15: Anciënniteit van autochtonen en allochtonen	58
Tabel 16: Diploma van autochtonen en allochtonen	59
Tabel 17: Wervingskanalen bij de stad Genk	60
Tabel 18: Huidig niveau autochtonen en allochtonen	62
Tabel 19: Mogelijkheden om door te stromen	64
Tabel 20: Verschillen in ambitie tussen allochtonen en autochtonen	65

Tabel 21: Beoordeling van de eigen capaciteiten	66
Tabel 22: Examens als struikelblok?	66
Tabel 23: Het gevoel van gelijke kansen	67
Tabel 24: Aard van de tewerkstelling	68
Tabel 25: Aandeel fulltime tewerkgestelde autochtonen en allochtonen	69
Tabel 26: Samenvatting (Verschillen tussen autochtonen en allochtonen)	70
Tabel 27: Voor/tegen een diversiteitsbeleid	72
Tabel 28: Mening omtrent quota	74
Tabel 29: Openheid voor andere etniciteit	76
Tabel 30: Openheid voor andere etniciteit naargelang etnische afkomst	77
Tabel 31: Het verband tussen 'de mate van openheid' en 'voor of tegen een beleid'	78
Tabel 32: Het verband tussen 'op de hoogte zijn van het beleid' en 'de mate van openheid'	78
Tabel 33: Het verband tussen 'veranderingen opmerken ten gevolge van het beleid' en 'de mate van openheid'	79

Lijst van geraadpleegde werken

❖ Boeken en artikels

ACV (2004) *Werken aan diversiteit in het personeelsbestand*.

Besluit (19/07/'07) van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

Blanpain, B. et al. (2007) *Diversiteit op de werkvloer: Naar een personeelsbeleid van verschil*, Brugge: Uitgeverij Vanden Broele.

Broeckmans, J. (2004) *Syllabus: Methoden van onderzoek en rapportering*, Diepenbeek, Limburgs Universitair Centrum.

De Standaard (2008), *Allochtonen komen moeilijk aan de bak*, 18/11/2008.

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2005). *Werkloosheid bij allochtonen: een diepere kijk*.

Glastra F. (1999) *Organisaties en diversiteit. Naar een interculturele benadering van intercultureel management*. Lemma, Utrecht.

Het Belang van Limburg (2009), *Limburg telt 831.271 inwoners*. 26/01/2009.

Het Laatste Nieuws (2009), *De politie gaat voor meer diversiteit in 2009*.

Inburgeringsdecreet (2006).

Janssens, M. & Steyaert, C. (2001) *Meerstemmigheid: organiseren met verschil*, Leuven: Leuven Universitaire Pers/Von Gorcum.

Johnston, W.B. & Parker, A.E. (1987) *Workforce 2000: Work and workers for the 21st century*. Washington DC: U.S. Department of Labor.

Kleurrijk Vlaanderen (2002) in Colombini, R. (2004), *Diversiteitsmanagement bij hooggeschoolde allochtonen*, Universiteit Hasselt, Diepenbeek.

Martens, A. & Verhoeven, H. (1998), *Arbeidsmarkt en diversiteit... over de vreemde eend in de bijt*, U. Leuven, Leuven.

Merckx G. & Hellemans M. (2004) *Rijkdom aan verscheidenheid, diversiteit op de werkvloer*, Garant.

Minderhedendecreet (1998).

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap: Departement Economie, Werkgelegenheid (2004), *Reizen in diversiteitsland*.

Motmans, J., Janssens, M. & Sels L. (1999) *Op zoek naar een HRM voor sociale economie. Vijf projecten – Tien lessen*. Evaluatierapport Lehrmas ESF-art. 6 project. Genk: BLM.

OESO, Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (2004-2005).

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2007), *EU Labour Force Survey*.

Provincie Limburg (2006), *Integratie en migratie Limburg, 2006*.

Richard et al., (2007), *The impact of racial diversity on intermediate and long-term performance: The moderating role of environmental context*, University of Texas.

Roosevelt Thomas, R. (1990) *From affirmative action to affirming diversity*. Harvard Business Review, 68, 107-117. March-April.

Rosvelds, S., & Martens, A. (1995). *Gelijk brood voor gelijk zweet? Over de arbeidsmarktpositie van Belgen en migranten*. *Samenleving en Politiek*, 2(8), 29-36.

Steunpunt WAV en VIONA (2005). *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2005*. Leuven.

Vandenbroucke, F. (2003), *Beleidsnota 2003 werk*, Vlaamse regering, Brussel.

Van Dijck, J. (2005) *Instroom van allochtonen en personen met handicap*, Dienst Emancipatiezaken.

Valkenburg, F. & Vissers, A. (1978) *Theorie van de dubbele arbeidsmarkt*. Tilburg.

Verhoeven, H. (2000). *De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit*, Steunpunt WAV K.U.Leuven, Leuven.

VESOC (2007), *VESOC-jaaractieprogramma 2007 Evenredige arbeidsdeelname en Diversiteit*, Brussel.

Vlaamse overheid (2008), *Vlaamse regionale indicatoren*, 2008.

VDAB (2007), *jaarverslag*.

Vlaamse overheid (2002), *Kritische succesfactoren van een diversiteitsbeleid (Trivisi)*.

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres:

http://www.mvovlaanderen.be/admin/documenten/kritische_succesfactoren.pdf

V.Z.W Heemkring Heidebloemke Genk (1988), *kolenmijnen en tuinwijken te Genk*.

❖ **Rapporten**

Dienst beleidsplanning Genk, *Genk in cijfers*, jan. 2008.

Stad Genk, *Diversiteitsplan van Genk voor de periode 2009-2011*.

Stad Genk, *Minderhedenbeleidsplan 2003-2006*.

Stad Genk, *Strategisch meerjarenplan 2008-2011*, 2007.

Stad Genk, *Het strategisch meerjarenplan van de stad Genk voor de periode 2008-2013*.

❖ Websites

NIS/Federale overheidsdienst economie,

http://www.statbel.fgov.be/home_nl.asp

Provincie Limburg,

<http://www.limburg.be>

[http://www.limburg.be/provincie_limburg.htm?ch=INT&id=11894&lbl=welzijn&lbnr=15364
&lblr=leven](http://www.limburg.be/provincie_limburg.htm?ch=INT&id=11894&lbl=welzijn&lbnr=15364&lblr=leven)

Stad Genk,

<http://www.genk.be>

http://www.genk.be/frames.php?txt_ID=&background=&nav_ID=&fwd_URL=&fwd=2

Vlaams Minderhedencentrum,

<http://www.vmc.be>

Vlaams ministerie voor Werk en Sociale Economie,

<http://www.werk.be/wg/diversiteitsplannen/?SMSESSION=NO>

<http://www.werk.be/beleid/div/>

Vlaamse overheid,

http://aps.vlaanderen.be/lokaal/lokale_statistieken.htm

Bijlagen

- Bijlage 1: Interviewvragen
- Bijlage 2: Beslissing managementteam
- Bijlage 3: Enquête
- Bijlage 4: Begeleidende mail en herinneringsmail
- Bijlage 5: Likertschaal

Bijlage 1: Interviewvragen

Omschrijf kort uw functie en taken? Hoe lang bent u al in dienst?

Algemeen + integratiedienst → (Mevrouw Broux)

- Wanneer is de dienst integratie van de stad Genk opgericht? Vanuit welk oogpunt is dit gebeurd?
- Wat zijn de huidige functies van de Genkse integratiedienst?
- Wordt de integratiedienst door de jaren heen belangrijker of niet? Hoe merkt u dat? Is er een groter budget beschikbaar? Wat was er voor de dienst integratie?
- Denkt u dat autochtone medewerkers van de stad Genk positief of negatief worden beïnvloed door de aanwezigheid van diverse nationaliteiten?
- Moet de Genkse integratiedienst strikte beleidslijnen opvolgen van hun Vlaamse overste? Is er ruimte voor vrijheid? Worden resultaten gemeten?
- Hoeveel bedienden werken er voor de stad Genk en hoeveel % van hen is allochtoon? Is er een evolutie waarneembaar?
- Zijn er leidinggevenden van allochtone afkomst of bevinden ze zich enkel in de lagere graden?
- Welke groepen van vreemde origine zijn goed vertegenwoordigd? Hoe komt dat denkt u?
- Waarom zijn er volgens u minder allochtonen werkzaam bij de administratieve diensten van de stad Genk?
- Wat zou u ervan denken om de taalkennistest voor allochtonen minder streng te maken bij aanwerving of bevordering?
- Is er al ooit onderzoek gebeurd naar de aanwezigheid van allochtonen op de werkvloer van de stad Genk? Zo ja, wat waren de resultaten?

- Wordt er voldoende aandacht geschonken aan de doelgroep allochtonen bij het bekendmaken van een openstaande betrekking? Worden er andere kanalen gebruikt of gebeurt dit volgens de gebruikelijke procedures?
- Wat is uw mening omtrent het invoeren van quota voor het aantal tewerkgestelde allochtonen?

Diversiteitsplannen → (Mevrouw Vancraeynest)

- Welke diversiteitsplannen worden er momenteel uitgevoerd?
- Welke zijn er reeds uitgevoerd?
- Zijn er naast de diversiteitsplannen nog andere maatregelen die getroffen worden om kansengroepen te helpen?
- Kan u kort het huidige diversiteitsplan van de stad Genk toelichten? Is het mogelijk om hiervan een kopie te krijgen?
- Welke soort diversiteitsplannen gebruikt de stad Genk?
- Werd het eindrapport van het vorige diversiteitsplan van Genk goedgekeurd en heeft men de vergoeding bekomen?
- Zouden de huidige diversiteitsplannen nog verbeterd kunnen worden? Zo ja, welke aanpassingen lijken u nuttig?

Bijlage 2: Beslissing managementteam

VERSLAG NR 12 : M.T. 02.07.2009

Aanwezig : secretaris, A. Huysmans, C. Jansen, F. Mylle, F. Quanten, burgemeester, I. Carlens, M. Aerts, J. Schepers, P. Salmon, R. Aerts

Verontschuldigd : R. Van Gulp

1. **Goedkeuring verslag vorige vergadering**

2. **Beleidsmateries in voorbereiding**

...

3. **Dienstoverschrijdende personeelsaangelegenheden – interne werking van de organisatie**

Diversiteitsenquête bij administratief stadspersoneel door masterstudent

Het MT gaat akkoord met deze enquête in overleg met Vanessa Broux (Commissie Positieve Actie en staf Sociale Zaken adviseerden gunstig).

4. **Varia vanuit de diverse sectoren**

...

Bijlage 3: Enquête

Leeftijd:	<input type="text"/>
Geslacht:	<input type="checkbox"/> Man
	<input type="checkbox"/> Vrouw

▪ **Persoonlijke gegevens**

1. Welke functie oefent u uit?

2. Op welk niveau bevindt u zich?

A B C D E

3. Welk diploma heeft u?

Universitair/hogeschool LT

Hogeschool KT

Middelbaar onderwijs

Ander

Geen

▪ **Samenwerking + (INSTROOM/DOORSTROOM/UITSTROOM)**

4. Hoe lang bent u al in dienst bij de stad Genk?

5. Op welk niveau bevond u zich bij de aanwerving?

- A B C D E

6. Hoe bent u bij de stad Genk terecht gekomen?

- Via een vacature in een dagblad
- Door een bekendmaking van de vdab
- De werkwinkel heeft mij ingelicht over een openstaande betrekking
- Een familielid, vriend of kennis, die bij de stad Genk actief is, heeft mij getipt
- Een familielid, vriend of kennis, niet actief bij de stad Genk, heeft mij getipt
- Andere

7. Kan u nog doorstromen naar een hoger niveau binnen de stad?

- Ja Neen

8. Hoe ambitieus bent u om naar een hogere functie door te stromen?

- Zeer ambitieus
- matig ambitieus
- niet ambitieus

9. Vindt u dat u voldoende capaciteiten heeft om een hogere functie te bekleden?

- Ja Neen

10. Ik heb het gevoel dat ik evenveel kansen als mijn collega's krijg om door te stromen.

Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Vormen de examens een probleem om door te stromen naar een hogere functie?

- Ja Neen

12. Hieronder volgen enkele stellingen. Het betreft hier om uw persoonlijke mening, foute antwoorden zijn er dus niet:

- *"Als er mensen van een andere etnische afkomst dan de mijne werken, is de sfeer op de werkvloer beter."*

Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- *"Ik werk toch liever samen met mensen van mijn eigen etnische afkomst."*

Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- *"Als er mensen van een andere etnische afkomst dan de mijne met mij samenwerken, voel ik me zelfzekerder."*

Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- *"Ik leer wel iets bij van mensen van een andere etnische afkomst dan de mijne."*

Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- *"Ik werk het liefst samen met mensen van een andere etnische afkomst dan de mijne."*

Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- *"Er mogen gerust méér mensen van een andere etnische afkomst dan de mijne met mij samenwerken."*

Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- *"De collegialiteit is minder sterk aanwezig bij mensen van een andere etnische afkomst dan de mijne."*

Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- *"Ik ben minder snel geneigd om hulp te vragen aan iemand van een andere etnische afkomst dan de mijne."*

Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- *"Ik apprecieer het minder als mijn overste van een andere etnische afkomst is dan de mijne."*

Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Bent u vastbenoemd?

Ja Neen

14. Bent u fulltime tewerkgesteld?

Ja Neen, parttime

▪ **Hoe ervaart het administratief personeel van de stad Genk het gevoerde diversiteitbeleid**

15. Hoeveel personen van een vreemde etnische afkomst denkt u dat er werken bij de stad Genk?

16. Sommige bedrijven en organisaties voeren een diversiteitsbeleid dat specifiek gericht is op het samen functioneren van verschillende etnische groepen onder hun werknemers. Vindt u dat er bij het administratief personeel van de stad Genk behoefte is aan zo'n beleid?

Ja Neen

17. Bent u voor of tegen zo een beleid?

voor tegen Geen mening

18. Denkt u dat zo een beleid helpt?

Ja Neen Geen mening

19. Bent u op de hoogte van de actieplannen die binnen de stad worden doorgevoerd inzake personen van een vreemde etnische afkomst?

Ja Neen

20. Heeft u veranderingen gemerkt op de werkvloer van zo'n beleid?

Ja Neen

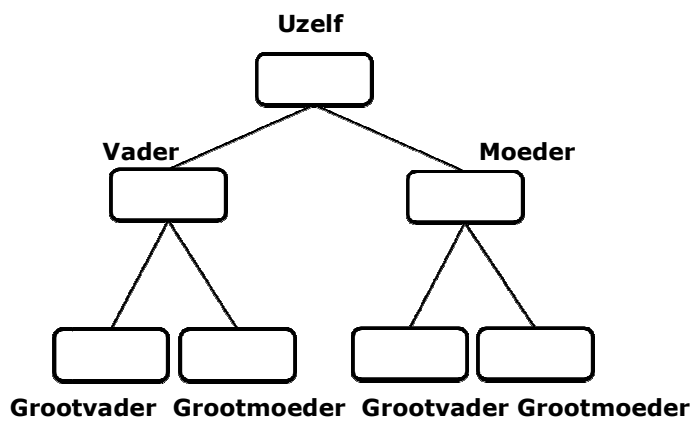
21. Vindt u het goed dat er bepaalde quota's betreffende de aanstelling van personen van een vreemde etnische afkomst zouden worden opgelegd?

Ja Neen Geen mening

22. Vul onderstaand schema in:

In welk land bent **u** geboren?

In welk land zijn **uw vader en moeder** en **uw beide grootvaders en grootmoeders** geboren?



23. Bent u met de Belgische nationaliteit geboren?

Ja Neen

24. Welke nationaliteit(en) heeft u?

Bijlage 4: Begeleidende mail en herinneringsmail

Begeleidende mail

In het kader van mijn opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen aan de Universiteit Hasselt, krijg ik in mijn laatste jaar de kans om een masterproef te schrijven. Het onderwerp dat ik voor mijn eindverhandeling heb gekozen is het Diversiteitsbeleid van de stad Genk.

Ik zou u graag vriendelijk willen vragen om deel te nemen aan deze enquête omdat ik denk dat u mij waardevolle informatie kan verschaffen. De verwerking van de gegevens uit dit onderzoek gebeurt volledig anoniem. Het invullen van de vragenlijst vraagt slechts enkele minuten van uw tijd.

Alvast bedankt voor uw medewerking

Ralf Vandersteegen

Herinneringsmail

Maandag heeft u van mij een enquête ontvangen dat handelde over het Diversiteitsbeleid. De personen die de **enquête** nog niet ingevuld hebben, zou ik via deze mail er aan willen herinneren om dat alsnog te doen.

Natuurlijk blijft zoals afgesproken de enquête volledig **anoniem**. Ik zou het ten zeerste op prijs stellen als u meewerkt aan mijn onderzoek. Daarnaast richt ik een speciaal dankwoord aan al de personen die zo vriendelijk waren om tijd vrij te maken om de enquête in te vullen. Ik heb deze goed ontvangen en ik bedank u nogmaals voor de bijdrage die u geleverd heeft aan mijn masterproef.

Met vriendelijke groeten

Ralf Vandersteegen

Bijlage 5: Likertschaal

Algemeen:

Voor het nagaan van deelvraag 5, "het openstaan voor samenwerking met mensen van een andere etnische afkomst dan de eigen", werd een likert-schaal gebruikt, bestaande uit volgende 9 items.

Stelling:	Helemaal niet akkoord.....Helemaal akkoord
1. <i>Als er mensen van een andere etnische afkomst dan de mijne werken, is de sfeer op de werkvloer beter .</i>	1 2 3 4 5
2. <i>Ik werk toch liever samen met mensen van mijn eigen etnische afkomst.</i>	1 2 3 4 5
3. <i>Als er mensen van een andere etnische afkomst dan de mijne met mij samenwerken, voel ik me zelfzekerder.</i>	1 2 3 4 5
4. <i>Ik leer wel iets bij van mensen van een andere etnische afkomst dan de mijne.</i>	1 2 3 4 5
5. <i>Ik werk het liefst samen met mensen van een andere etnische afkomst dan de mijne.</i>	1 2 3 4 5

6. <i>Er mogen gerust méér mensen van een andere etnische afkomst dan de mijne met mij samenwerken.</i>	1	2	3	4	5
7. <i>De collegialiteit is minder sterk aanwezig bij mensen van een andere etnische afkomst dan de mijne.</i>	1	2	3	4	5
8. <i>Ik ben minder snel geneigd om hulp te vragen aan iemand van een andere etnische afkomst dan de mijne.</i>	1	2	3	4	5
9. <i>Ik apprecieer het minder als mijn overste van een andere etnische afkomst is dan de mijne.</i>	1	2	3	4	5

Bepaalde stellingen zijn in een andere richting geformuleerd om geen sociaal wenselijke antwoorden te bekommen. Zo betekent bij stelling 2, 7, 8 en 9 antwoordmogelijkheid 'helemaal akkoord' een voorkeur voor de eigen etnische afkomst terwijl bij de andere 'helemaal akkoord' betekent dat men liever met mensen van een andere etnische afkomst samenwerkt. Daardoor dienen de antwoorden van voorgenoemde vier stellingen eerst aan de hand van SPSS omgekeerd te worden voordat de verwerking kan beginnen.

Correlatiematrix en de alpha van Cronbach

Vooreerst werd een correlatiematrix aangemaakt door middel van het statistisch softwareprogramma SPSS. Om het aantal verbindingen of correlaties te bepalen tussen de verschillende items dienen we eerst een correlatienorm te bepalen. We beginnen met een norm van 0.25 en minimum 3 significante verbindingen op 0.05 niveau met de andere items om te achterhalen welke items eventueel kunnen weggelaten worden. Enkel stelling 5 (in de bijgevoegde

correlatietabel genoemd als 'samenwerking 2') voldoet met slechts één verbinding op het 0.25 niveau niet aan de norm. Om te bepalen of het daadwerkelijk aangewezen is om deze stelling weg te laten berekenen we achtereenvolgens de alpha van cronbach voor alle items en de alpha van cronbach voor alle items behalve item 5.

I. Alpha van cronbach voor alle items.

- Som van al de correlaties voor alle items = 14.45
- Aantal correaltiecoëfficiënten = 36
- $\tau = 14.45/36 = 0.40139$
- $\alpha = 0.8579$

Met een alpha van 0.8579 overschrijden we ruimschoots de norm van 0.75. Hoewel dit dus al ruim voldoende is om gegronde conclusies te trekken gaan we na of we de waarde nog significant kunnen verhogen door item 5 weg te laten.

II. Alpha van cronach voor alle items behalve item 5.

- Som van al de correlaties voor alle items =
- Aantal correaltiecoëfficiënten =
- $\tau = 0.4864$
- $\alpha = 0.8834$

Aangezien de alpha, door het weglaten van item 5 stijgt met 0.0255 tot 0.8834 besluiten we tem 5 definitief weg te laten voor de verdere verwerking. Verder komen geen andere items meer in aanmerking voor weglating. We gaan dus door met items 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 en 9.

Totaalscores frequentietabel

TOTAAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17	2	2,2	2,2	2,2
18	1	1,1	1,1	3,3
20	4	4,4	4,4	7,7
21	4	4,4	4,4	12,1
22	6	6,6	6,6	18,7
23	14	15,4	15,4	34,1
24	15	16,5	16,5	50,5
25	7	7,7	7,7	58,2
26	8	8,8	8,8	67,0
27	6	6,6	6,6	73,6
28	19	20,9	20,9	94,5
30	5	5,5	5,5	100,0
Total	91	100,0	100,0	

We kiezen voor een verdeling in drie gelijke groepen. Daarvoor kijken we naar de laatste kolom in bovenstaande tabel. Mogelijke opties zijn:

A)

van 17 tot en met 22: 18.7%

van 23 tot en met 26: 48,3%

van 27 tot en met 30: 33%

B)

Van 17 tot en met 23: 34.1% = score 1; Weinig openheid voor andere etnische afkomst.

Van 24 tot en met 26: 32.9% = score2; Medium openheid voor andere etnische afkomst.

Van 27 tot en met 30: 33% = score 3; Grote openheid voor andere etnische afkomst.

We kiezen voor optie B omdat daar de categorieën zo gelijk mogelijk blijven.

Openheid voor andere etniciteit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Weinig	31	34,1	34,1	34,1
	Middelmatig	30	33,0	33,0	67,0
	Veel	30	33,0	33,0	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Correlations

	Steer op de werkvloer	Samenwerking	Zelfzekerheid	Samenwerking 2	Meer diversiteit	Bijleren	Collegialiteit	Hulp vragen	Ethische afkomst overste
Kendall's tau_b	1,000	-.225**	,193*	,152	,468**	-.413**	,366**	,277**	,219*
Steer op de werkvloer									
Correlation Coefficient									
Sig. (2-tailed)		,011	,031	,090	,000	,000	,000	,002	,013
N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Samenwerking									
Correlation Coefficient	-.225**		,336**	,045	-.583**	,430**	-.465**	-.639**	-.622**
Sig. (2-tailed)	,011		,000	,616	,000	,000	,000	,000	,000
N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Zelfzekerheid									
Correlation Coefficient	,193*	,336**		,451**	-.136	,130	-.163	-.305**	-.278**
Sig. (2-tailed)	,031	,000		,000	,136	,156	,072	,001	,002
N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Samenwerking 2									
Correlation Coefficient	,152	,045	,451**		1,000	-.015	-.080	-.008	-.025
Sig. (2-tailed)	,090	,616	,000		,543	,868	,373	,933	,785
N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Meer diversiteit									
Correlation Coefficient	,468**	-.583**	-.136	,055	1,000	-.555**	,482**	,599**	,623**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,136	,543		,000	,000	,000	,000
N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Bijleren									
Correlation Coefficient	-.413**	,430**	,130	-.015	-.555**		-.403**	-.427**	-.398**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,156	,868	,000		,000	,000	,000
N	91	91	91	91	91		91	91	91
Collegialiteit									
Correlation Coefficient	,366**	-.465**	-.163	-.080	,482**	-.403**		,626**	,482**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,072	,373	,000	,000		,000	,000
N	91	91	91	91	91	91		91	91
Hulp vragen									
Correlation Coefficient	,277**	-.639**	-.305**	-.008	,599**	-.427**	,626**		,776**
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,933	,000	,000	,000		,000
N	91	91	91	91	91	91	91		91
Ethische afkomst overste									
Correlation Coefficient	,219*	-.622**	-.278**	-.025	,623**	-.398**	,482**	,776**	
Sig. (2-tailed)	,013	,000	,002	,785	,000	,000	,000	,000	
N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).