

Diversiteit van hooggeschoolde allochtonen op de werkvloer.

Gevalstudie : Ziekenhuis Oost-Limburg en Sint-Franciscusziekenhuis

Caterina BRESCIA

promotor :
dr. Steven LENAERS

co-promotor :
Prof. dr. Mieke VAN HAEGENDOREN

Woord vooraf

Dit eindwerk is de afronding van mijn studies aan de Universiteit Hasselt. In het kader van mijn opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen in de afstudeerrichting Integrerend Ondernemerschap, heb ik een onderzoek verricht naar diversiteit van hooggeschoolde allochtonen op de werkvloer binnen twee ziekenhuizen. Tijdens de totstandkoming van deze eindverhandeling heb ik steeds beroep kunnen doen op een aantal personen die mij, elk op hun eigen manier, hebben bijgestaan. Daarom zou ik graag van deze gelegenheid gebruik maken om hen te bedanken.

Allereerst wil ik de personen binnen de Universiteit bedanken die onmisbaar waren om mijn eindverhandeling tot een goed einde te brengen. Mevrouw Mieke Van Haegendoren bedank ik voor haar begeleiding die ze me gaf tijdens de voorbereidingen van dit onderzoek. Daarnaast richt ik een speciaal dankwoord naar mijn promotor dr. Steven Lenaers voor zijn deskundige begeleiding, tijd en oriëntatie bij dit onderzoek.

Verder dank ik mevrouw Kristien Elsen en de heer Peter Hermans die mij de kans geboden hebben om binnen hun ziekenhuis het praktijkonderzoek uit te voeren. Ook richt ik een speciaal dankwoord aan de heer Jaak Vandewaerde uit het Ziekenhuis Oost-Limburg voor zijn engagement en sympathieke medewerking. Deze personen wil ik eveneens bedanken voor de relevante informatie die ze leverden tijdens de interviews.

Zonder de essentiële medewerking van talrijke anonieme mensen, die vrijwillig de nodige tijd hebben besteed aan het invullen van de enquête, was dit onderzoek niet mogelijk geweest. Bedankt!

Tenslotte wil ik een bijzonder dankwoord richten tot mijn familie en tot mijn vriend voor hun onvoorwaardelijke steun tijdens mijn hele studieloopbaan. Met hun nooit aflatende steun gaven ze me steeds opnieuw de moed en kracht om door te zetten. Vooral tijdens de eindsprint naar mijn diploma waren ze een enorme emotionele steun en hebben ze me op alle mogelijke manieren geholpen bij het afwerken van deze eindverhandeling.

*Caterina Brescia
Genk, mei 2007*

Samenvatting

Wanneer we om ons heen kijken zien we een samenleving waar de bevolking veel verschillen toont: jongeren, ouderen, laaggeschoolden, hooggeschoolden.... De Vlaamse samenleving kent een grote diversiteit, maar daarvan zie je niet zoveel op de werkvloer. Het erkennen van de verschillen tussen en binnen sociale groepen is een noodzakelijke voorwaarde om aan gelijke kansen te werken. Cijfers en resultaten uit heel wat onderzoeken en periodieke rapporteringen rond de arbeidsmarktpositie van specifieke groepen tonen echter onomstotelijk de lange weg die op dat gebied nog moet worden afgelegd in Vlaanderen. Een grote groep van werkzoekenden vindt nog steeds geen aansluiting op de Vlaamse arbeidsmarkt. Zeker de hoge werkloosheid bij allochtonen baart zorgen. Hun aandeel in de werkloosheid steeg sinds 1995 onophoudelijk. Doordat ondernemingen de kwaliteiten en capaciteiten van allochtonen vaak onderschatten gaat er heel wat talent voor ondernemingen verloren. Dat is niet alleen een sociaal probleem maar ook economisch onverstandig. Bovendien zijn er ook hooggeschoolde allochtonen die nu nog veel moeite hebben om werk te vinden dat aangepast is aan hun hoger onderwijs diploma.

Centraal in deze eindverhandeling staat de onderzoeksvraag: *"Hoe is het gesteld met diversiteit op de werkvloer voor hooggeschoolde allochtonen in de verzorgende sector en wat met het diversiteitsbeleid dat is ingevoerd?"* Het onderzoek bestaat uit een literatuurstudie en een gevalstudie.

In de *literatuurstudie* gaan we eerst na welke kansen (hooggeschoolde) allochtonen op de arbeidsmarkt hebben. Daarna wordt besproken wat het Vlaamse Beleid tot op heden al volbracht heeft en wat het belang is van het invoeren van een diversiteitsbeleid binnen een organisatie. De gevalstudie vindt plaats binnen twee ziekenhuizen namelijk het Ziekenhuis Oost-Limburg (ZOL) en het Sint-Franciscus Ziekenhuis (SFZ). De *gevalstudie* vormt een reflectie van de literatuur maar dan specifiek voor hooggeschoolde allochtonen in de zorgsector. De onderzoeksstrategieën die in de gevalstudie gebruikt worden zijn een documentenanalyse van de diversiteitsplannen, bevraging van bevoorrechte getuigen en enquêtes. De interviews zijn afgenomen bij de één of twee personeelsverantwoordelijke(n) binnen elke organisatie. Deze personen stonden in het verleden in voor de doorvoering van de diversiteitsacties en/of hebben nu betrekking op enkele activiteiten die te maken hebben met diversiteit zoals de werving- en selectieprocedure. De enquêtes werden binnen beide ziekenhuizen afgenomen bij de hooggeschoolde allochtonen en autochtonen. Eerst werden de hooggeschoolde allochtonen uit een personeelslijst geselecteerd aan de hand van hun niet Belgische achternaam. Dan selecteerden we evenveel hooggeschoolde autochtonen aan de hand van een disproportionele gestratificeerde steekproef. In totaal werden er 266 enquêtes verspreid, waarvan ik er uiteindelijk 141 terug ontving. Voor de bespreking van de enquêtes splitsten we de respondenten nadien op in autochtonen, EU-Burgers en Turken/Marokkanen aan de hand van de vreemde herkomst van minstens één grootouder.

Uit de literatuurstudie kunnen we eerst en vooral afleiden dat de arbeidsmarktpositie van allochtonen zeer precair is in Vlaanderen. Als we de cijfers van het aantal hooggeschoolde allochtonen met hooggeschoolde autochtonen vergelijken, zien we een opmerkelijke kloof. Het aandeel is respectievelijk 4% ten opzichte van 96%. Bovendien stijgt de werkloosheid binnen de groep van hooggeschoolde allochtonen in het laatste jaar met 15% tegenover een daling van 9% bij de autochtonen. Als we deze cijfers vergelijken met het percentage in beide ziekenhuizen merken we op dat er 92% hooggeschoolde autochtonen aanwezig zijn en slechts 8% hooggeschoolde allochtonen, wat ongeveer overeenkomt met de arbeidsmarktpositie van de allochtonen in Vlaanderen. De personeelsverantwoordelijken uit de zorgsector zijn het over het algemeen niet eens met deze cijfers en willen zeker meer allochtone personeelsleden op de werkvloer zien. Ook de positie van de hooggeschoolde allochtonen in de zorgsector baart hen zorgen. Ze zijn er zich van bewust dat veel te weinig Turken en Marokkanen een leidinggevende- of hoofdfunctie bekleden.

In de literatuur staat dat er voor de achterstelling van de allochtonen op de arbeidsmarkt niet een eenduidige verklaring is. Het gaat immers om een volledig proces dat loopt van de prille studiekeuze en latere beroepsoriëntering. Uit de enquêtes is gebleken dat er onder de hooggeschoolde autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen zich soms significante verschillen voordoen in de studierichting middelbaar en hoger onderwijs, onderwijsniveau van de ouders, Nederlandse taalkennis enz... maar niet in alles. Aangezien de respondenten allemaal hooggeschoolden zijn, en dus allemaal minstens een graduaatdiploma hebben kunnen bemachtigen, besluiten we dat bovengenoemde verschillen geen verklaring kunnen zijn voor de achterstelling van de allochtonen.

Voor wat de zorgsector betreft zijn de personeelsverantwoordelijken het ongeveer eens met wat vaak in de literatuur gezegd wordt. *'De achterstelling van allochtonen op de werkvloer heeft vaak te maken met sociale en culturele factoren'*. Zo zijn de leidinggevenden van mening dat het aanbod van allochtonen vooral te klein is bij de Marokkaanse en Turkse allochtonen omdat verpleegkunde bijvoorbeeld bij de islamculturen als minderwaardig beroep gezien wordt.

Verder blijkt dat voor hoogopgeleide allochtonen de instroom op de arbeidsmarkt moeizamer verloopt. Als we de resultaten van de enquête bekijken, merken we geen significante verschillen op tussen de wachttijd van de autochtonen en de EU-burgers. Als we de autochtonen met de Turken en Marokkanen vergelijken zien we dat in tegenstelling tot wat in de literatuur staat de Turken en Marokkanen gemiddeld een kortere wachttijd ondervonden. Ook als we kijken naar de wervingskanalen van de sollicitanten, kunnen we niet besluiten zoals in de literatuur vermeld staat de informele kanalen een gevaar inhoudt voor benadeling van allochtonen. Uit de enquêtes blijkt namelijk dat de Turken en Marokkanen veel meer gebruik maakten van informele kanalen. De doorstroom van de verschillende groepen allochtonen verloopt zowel volgens de interviews als

volgens de enquêtes niet significant verschillend dan bij de autochtonen. Ze ervaren ongeveer dezelfde werktevredenheid, doorstroomkansen en promoties. De werksfeer is goed en er doen zich geen problemen voor tussen de werknemers. De hooggeschoolde allochtonen moeten in de zorgsector niet vaker aan de slag in een functie initieel onder hun opleidingsniveau en hebben geen last van het draaideureffect. Ze worden dus niet moeilijk aangeworven en als ze aangeworven zijn hebben ze niet het gevoel dat ze heel snel terug uitstromen. Over het algemeen kunnen we besluiten dat de resultaten van instroom, doorstroom en uitstroom van de EU-burgers eerder aanleunen bij die van de autochtonen. Als er zich verschillen voordoen is dit meestal tussen de autochtonen en Turken/Marokkanen.

Om meer en betere tewerkstellingskansen voor allochtonen te realiseren, hebben de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering op 8 juni 1998 in het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) een akkoord afgesloten om werk te maken van de werkgelegenheidskansen van allochtonen. In dit akkoord verbinden zij zich ertoe om acties te ondernemen op alle terreinen die nodig zijn om de achterstelling en achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt op termijn ongedaan te maken. Tal van ondernemingen, inclusief de twee organisaties uit mijn gevalstudie, gebruiken tegenwoordig verschillende diversiteitsacties zoals diversiteitsplannen en beste praktijken.

Binnen beide ziekenhuizen vinden de leidinggevenden het doorvoeren van een diversiteitsbeleid belangrijk omdat de personeelsleden binnen een ziekenhuis een weerspiegeling van de bevolking moeten zijn. Hooggeschoolde allochtonen aanwerven kan bijvoorbeeld een competitief voordeel opleveren naar de zorgverlening van allochtone patiënten toe. Uit de enquêtes is inderdaad gebleken dat er meer allochtonen in contact komen met patiënten dan autochtonen.

Het ZOL en het SFZ hebben beiden veranderingen doorgevoerd in de werving- en selectie procedure. Bij het SFZ hield het hier op en zijn er geen verdere aanpassingen opgetreden. Het ZOL heeft echter ook nog acties doorgevoerd om de relaties tussen de medewerkers en de arbeidsmarktpositie van migranten te verbeteren. Het ZOL voegde hieraan toe dat er na de diversiteitsacties een lichte stijging van 0,5% aan allochtoon personeel was. Ze zeggen wel dat het moeilijk te objectiveren is of het aan de actieplannen ligt of niet. Uit de enquêtes heb ik kunnen vaststellen dat deze diversiteitsacties in beide ziekenhuizen eerder een zaak van het management was. Ongeveer 92% van het personeel is niet op de hoogte van de doorgevoerde actieplannen. Dit verklaart overigens waarom merendeels van de werknemers binnen het ziekenhuis geen veranderingen heeft gemerkt op de werkvloer. Bij een verdere analyse merkten we ook op dat er meer allochtonen niet op de hoogte zijn dan autochtonen. Hier kunnen we uit besluiten dat er voor de Vlaamse Overheid toch nog veel werk aan de winkel is om deze diversiteitsplannen beter te concretiseren naar alle medewerkers binnen de organisatie. In de verschillende literatuur staat namelijk dat een integrale aanpak noodzakelijk is om het diversiteitsbeleid te doen slagen.

Inhoudsopgave

WOORD VOORAF

SAMENVATTING

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1: PROBLEEMSTELLING EN CENTRALE ONDERZOEKSVRAAG..... - 1 -

1.1 Probleemstelling..... - 1 -

1.2 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen - 4 -

1.2.1 Centrale onderzoeksvraag - 4 -

1.2.2 Deelvragen - 5 -

1.3 Definities en begrippen - 6 -

HOOFDSTUK 2: ONDERZOEKSMETHODEN.....- 9 -

2.1 Onderzoeksstrategieën - 9 -

2.2 Onderzoekseenheden..... - 10 -

2.3 Onderzoeksopzet - 11 -

2.3.1 Literatuurstudie- 11 -

2.3.2 Gevalstudie - 11 -

2.3.2.1 Keuze organisaties..... - 12 -

2.3.2.2 Bevraging van bevoorrechte getuigen - 13 -

2.3.2.3 Verantwoording van de opbouw van de enquête..... - 13 -

2.3.2.4 Selectie enquêteerden - 15 -

2.3.2.5 Afname van de enquête..... - 17 -

2.3.2.6 Maatregelen voor de follow-up..... - 18 -

2.3.2.7 Resultaten - 18 -

HOOFDSTUK 3: LITERATUURSTUDIE.....- 19 -

3.1 Definitie allochtonen - 19 -

3.2 Kansen van (hooggeschoolde) allochtonen op de arbeidsmarkt - 21 -

3.2.1 Instroom - 23 -

3.2.2 Doorstroom..... - 26 -

3.2.3 Uitstroom.....	- 28 -
3.3 Het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit in Vlaanderen.....	- 29 -
3.3.1 Evolutie	- 30 -
3.3.1.1 VESOC-akkoord 'de tewerkstelling van migranten' (1998-1999).....	- 30 -
3.3.1.2 Categoriele actieprogramma's (2000-2001)	- 31 -
3.3.2 Huidige Evenredige Arbeidsdeelname beleid vanaf 2002	- 33 -
3.3.2.1 Beleidsinstrumenten.....	- 34 -
3.3.2.2 Samenvatting.....	- 37 -
3.3.3 Positieve actieplannen en beste praktijken	- 37 -
3.3.3.1 Positieve actieplannen/ diversiteitsplannen	- 37 -
3.3.3.2 Beste praktijken	- 40 -
3.3.3.3 Resultaten van dit beleid.....	- 41 -
3.3.3.4 Samenvatting en conclusie.....	- 41 -
3.4 Belang van diversiteitsbeleid	- 42 -
3.4.1 Stimulerende factoren voor een goed diversiteitsbeleid.....	- 42 -
3.4.1.1 Voordelen voor de werknemers.....	- 43 -
3.4.1.2 Voordelen voor de werkgevers	- 43 -
3.4.2 Remmende factoren voor een goed diversiteitsbeleid.....	- 44 -
HOOFDSTUK 4: GEVALSTUDIE.....	- 46 -
4.1 Voorstelling bedrijven.....	- 46 -
4.1.1 ZOL Genk	- 46 -
4.1.2 SFZ Heusden Zolder	- 47 -
4.2 Bevraging bevoorrechte getuigen en documentatie	- 47 -
4.2.1 Geïnterviewden.....	- 47 -
4.2.2 Kansen van hooggeschoolde allochtonen binnen het ZOL en SFZ.....	- 48 -
4.2.3 Het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit in het ZOL en SFZ	- 52 -
4.2.2.1 ZOL Genk	- 52 -
4.2.2.2 SFZ Heusden-Zolder	- 53 -
4.2.4 Belang van het diversiteitsbeleid volgens de personeelsverantwoordelijken.....	- 53 -
4.2.5 Besluit en samenvatting	- 56 -
4.3 Enquêtes	- 58 -
4.3.1 Analyse van de respondenten	- 58 -
4.3.2 Kansen van hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt.....	- 59 -
4.3.2.1 Positie van hooggeschoolde allochtonen binnen het ZOL en SFZ	- 59 -

4.3.2.2 Instroom op de arbeidsmarkt	- 63 -
4.3.2.3 Doorstroom op de werkvloer	- 80 -
4.3.2.4 Uitstroom	- 89 -
4.3.3 Het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit in het ZOL en SFZ	- 92 -
4.3.4 Belang van het diversiteitsbeleid volgens de medewerkers	- 95 -
4.3.5 Besluit en synthesetabel	- 101 -

HOOFDSTUK 5: CONCLUSIES - 105 -

5.1 Diversiteit van hooggeschoolde allochtonen op de werkvloer in de zorgsector . - 105 -

5.2 Diversiteitsbeleid - 107 -

LIJST VAN FIGUREN

LIJST VAN TABELLEN

LIJST VAN GERAADPLEEGDE WERKEN

BIJLAGEN

Hoofdstuk 1: Probleemstelling en centrale onderzoeksvraag

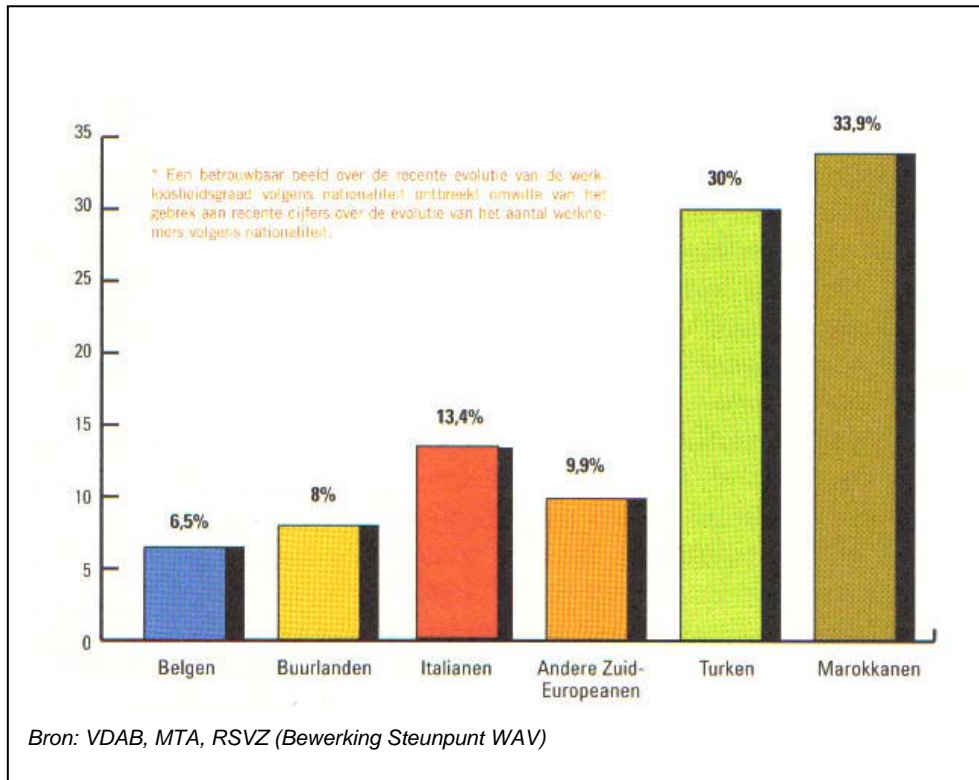
Dit eerste hoofdstuk geeft een korte omschrijving en situering van het praktijkprobleem gegeven. Vervolgens volgt een formulering van de centrale onderzoeksvraag en de deelvragen.

1.1 Probleemstelling

Al jaren tracht Europa het werkgelegenheidsbeleid naar de doelstelling van zeventig werkenden per honderd inwoners op arbeidsleeftijd te sturen. Momenteel telt Vlaanderen vijftien werkenden op de honderd inwoners. Als we een stijging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen willen bereiken, zullen we ons moeten richten op de kansengroepen in de samenleving die oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid. Voorbeelden van deze kansengroepen zijn de groepen van ouderen, vrouwen, allochtonen, laaggeschoolden en personen met een arbeidshandicap (Kabinet Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, 2006).

Een belangrijke en significante groep van minderheden op de arbeidsmarkt zijn de allochtonen. Indien we de cijfers van allochtonen inzake tewerkstelling en werkloosheid in Vlaanderen in *figuur 1* bekijken, kunnen we vaststellen dat er een grote werkloosheid is in deze groep en dat er bovendien een grote kloof bestaat tussen allochtonen en autochtonen. Ze vormen namelijk een grote groep van ongebruikte talenten en minderheden binnen een bedrijf (Steunpunt WAV, 2005). Het risico op werkloosheid is ook erg verspreid volgens nationaliteit, met name bij de bevolking van Turkse en Marokkaanse nationaliteit ligt de werkloosheidsgraad vier tot vijf maal hoger dan bij de Belgen (Colourful workshop, 2005).

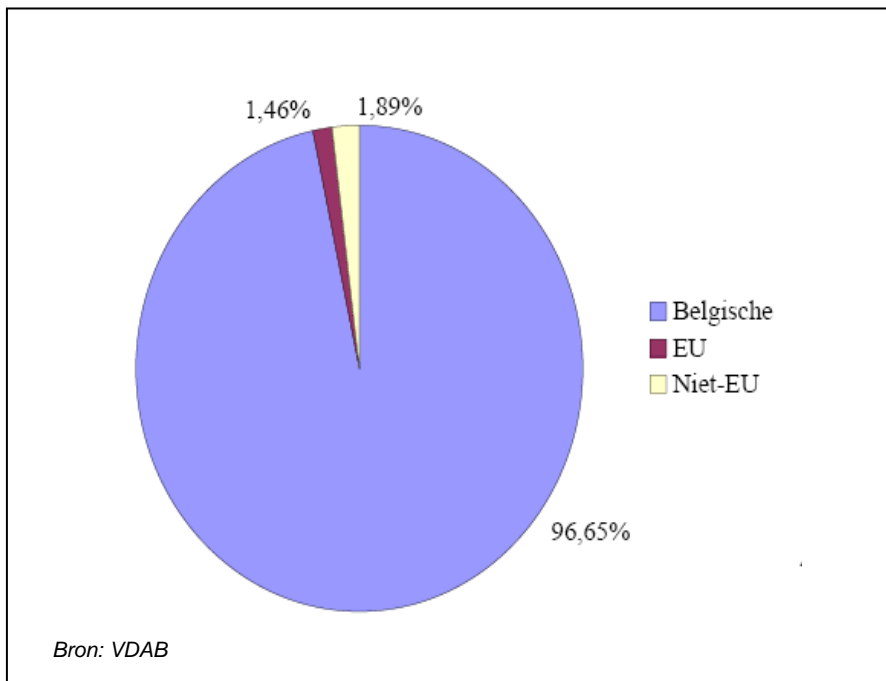
Hoewel voor zowel allochtonen als autochtonen de kansen op het vinden van werk beduidend zijn toegenomen, hebben autochtonen toch nog steeds aanzienlijk sneller succes bij het vinden van een baan dan de allochtonen. Sterker nog, het verschil tussen beide groepen is vanaf 1997 niet kleiner geworden (Jaarboek Personeelsmanagement, 2001).



Figuur 1: werkloosheidsgraad (%) volgens nationaliteit (Vlaams Gewest)

Een vaak voorkomende verklaring voor de achtergestelde positie van allochtonen op de arbeidsmarkt is het lagere onderwijsniveau in vergelijking met autochtonen. In de beleidsnota Onderwijs en Vorming onderkent de minister van Werk, Onderwijs en Vorming (Vandenbroucke, 2004) dat onvoldoende kennis en vaardigheden in de huidige samenleving leiden tot achterstelling en dat we dus kunnen vaststellen dat de preciaire arbeidsmarktpositie van allochtonen sterk verband houdt met hun gemiddeld lage scholingsgraad.

Omdat men vaak de term allochtonen koppelt aan laaggeschoolden, worden er dan ook heel wat inspanningen geleverd om deze laaggeschoolde allochtonen te helpen de arbeidsmarkt in te treden. Dit mag ons wel niet doen vergeten dat er ook, ondanks het lage aandeel van 4% (zie figuur 2), hooggeschoolde allochtonen bestaan die nu nog veel moeite hebben om werk te vinden dat aangepast is aan hun hoger onderwijs diploma. De erkenning van hun diploma's verloopt soms problematisch waardoor heel wat talent verloren gaat (Persbericht CD&V, 2005). De werkloosheid binnen deze groep is in het laatste jaar gestegen met 15% tegenover een daling van 9% bij de autochtonen (Kabinet Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, 2006). Volgens Cathy Berx, Vlaams Parlementslid, vormt dit niet enkel een ernstig probleem voor de betrokkenen zelf maar ook voor de samenleving in haar geheel.



Figuur 2: verhouding autochtone vs. allochtone hogeschoolstudenten

Gezien het nog zeer kleine aandeel van (hooggeschoolde) allochtonen in het personeelsbestand, dient in eerste instantie gewerkt te worden aan de verhoging van de instroom van mensen uit deze doelgroepen. Daarnaast moet voldoende aandacht besteed worden aan de doorstroom en uitstroom van deze mensen en aan de integratie van het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid in het algemene personeelsbeleid.

Om de verschillende moeilijkheden tot intrede van allochtonen op de arbeidsmarkt te vermijden, streeft het Vlaams Beleid namelijk naar een zeer concreet maatschappelijk doel: een beleid van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname van alle kansengroepen (EAD-beleid). Omdat de allochtonen een belangrijke kansengroep vormen, wordt het voor bedrijven steeds meer van belang dat ze inzicht verkrijgen in de meerwaarde van een heterogene personeelsbestand. Die meerwaarde kan gevonden worden in het voeren van een succesvol diversiteitsbeleid (Steunpunt WAV, 2005).

Werken aan diversiteit van allochtonen en autochtonen werknemers binnen een onderneming verloopt niet altijd van een leien dakje. Communicatieproblemen, gebrek aan kennis van de ander of misverstanden resulteren soms in wrijvingen en wantrouwen (ACV, 2005). Volgens Kleurrijk Vlaanderen (2002) zijn aan werken met allochtonen toch heel wat voordelen verbonden. Zo kan een organisatie innovatiever, aantrekkelijker en efficiënter worden wanneer men de zaak grondig

aanpakt. Het Vlaams Beleid probeert dan ook om meer bedrijven te stimuleren een diversiteitsbeleid te voeren. Zo kan de overheid bedrijven aantonen dat door het implementeren van een beleid van evenredige arbeidsdeelname van allochtonen een noodzakelijke win-win situatie geschepd wordt die onontbeerlijk is voor succes.

1.2 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen

1.2.1 Centrale onderzoeksvraag

Omdat een onderzoek over diversiteit bij alle kansengroepen (ouderen, laaggeschoolden, vrouwen, allochtonen,...) een breed onderwerp is, heb ik ervoor gekozen om me te beperken tot de allochtonen. Aan de hand van een eerste verkenning van literatuur en het volgen van de actualiteit, heb ik kunnen vaststellen dat niet enkel laaggeschoolde maar ook hooggeschoolde allochtonen vaak moeilijkheden ondervinden bij het instromen, doorstromen en uitstromen op de arbeidsmarkt.

Hooggeschoolde allochtonen vormen een zeer belangrijke groep die men vaak uit het oog verliest. Indien men praat over allochtonen en werkloosheid linkt men deze vaak aan laaggeschoolden. Dit is echter niet steeds het geval want de werkloosheid van hooggeschoolde allochtonen stijgt de laatste jaren in tegenstelling tot een daling bij de autochtonen. Omdat er maar weinig theorieën zich focussen op deze doelgroep is er volgens mij meer nood aan dit soort onderzoek, dus koos ik ervoor om mijn eindverhandeling te richten tot de groep van hooggeschoolde allochtonen.

In mijn eindverhandeling zou ik graag een beeld willen verkrijgen van hoe een organisatie met diversiteit specifiek voor hooggeschoolde allochtonen omgaat en hoe de verschillende medewerkers zich binnen de organisatie voelen. De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt:

“Hoe is het gesteld met diversiteit op de werkvloer voor hooggeschoolde allochtonen in de verzorgende sector en wat met het diversiteitsbeleid dat is ingevoerd?”

Om een antwoord te vinden op de centrale onderzoeksvraag, heb ik een reeks deelvragen opgesteld die deze vraag verduidelijken.

1.2.2 Deelvragen

1. *Wat zijn de **kansen** van (hooggeschoolde) **allochtonen op de arbeidsmarkt** ?*
2. *Wat is het **huidige Vlaams Beleid** inzake evenredige arbeidsparticipatie en diversiteit ten aanzien van (hooggeschoolde) allochtonen?*
3. *Wat is het **belang** van het voeren van het **diversiteitsbeleid** binnen een organisatie voor zowel de organisatie als de werknemers?*
4. *Hoe staan **organisaties ten aanzien** van het **Vlaams Beleid** inzake evenredige arbeidsparticipatie en diversiteit ten aanzien van (hooggeschoolde) allochtonen?*
5. *Hoe worden **diversiteitsacties** geïmplementeerd binnen organisaties? En welke maatregelen nemen organisaties om arbeidsdeelname van hooggeschoolde allochtonen te bevorderen?*
6. *Hoe was de algemene situatie voor en tijdens het invoeren van een **diversiteitsbeleid** in organisaties volgens de leidinggevenden van de personeelsdienst en volgens de hooggeschoolde allochtonen en autochtonen? En hoe was de situatie achteraf?*
7. *Hoe staan **hooggeschoolde allochtonen en autochtonen ten aanzien** van het **Vlaams Beleid** inzake evenredige arbeidsparticipatie en diversiteit ten aanzien van (hooggeschoolde) allochtonen?*
8. *Welke **studieloopbaan** hebben hooggeschoolde allochtonen en autochtonen gehad en hoe verschillen zij hierin?*
9. *Welke **werkervaringen** hebben hooggeschoolde allochtonen en autochtonen al gehad en waarin verschillen ze?*
10. *Wat is de **huidige arbeidsituatie** van hooggeschoolde allochtonen en autochtonen? En hoe verschillen ze hierin?*
11. *Welke **persoonlijke achtergronden** hebben hooggeschoolde allochtonen en autochtonen en waarin verschillen ze?*

1.3 Definities en begrippen

Allochtonen

Het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) definieert een allochtoon als volgt: "Wie ofwel zelf de nationaliteit heeft van een land buiten de Europese Unie, ofwel minstens één ouder heeft die de nationaliteit heeft van een land buiten de Europese Unie, ofwel minstens twee grootouders heeft die de nationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie."

Deze definitie legt de klemtoon op 'niet-EU' maar dit betekent niet dat mensen die afkomstig zijn van een EU-land, niet gediscrimineerd zouden worden in Vlaanderen.

Beste praktijk

Ter verdieping en concretisering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD) binnen organisaties, worden 'beste praktijken' ontwikkeld in een aantal ondernemingen, instellingen en lokale besturen. Om weerhouden te worden als 'beste praktijk' moet de onderneming, de instelling of het lokale bestuur worden voorgedragen door een subregionale tewerkstellingscomité (STC), door een sector of door de administratie Werkgelegenheid. Om voorgedragen te kunnen worden moet het gaan om een organisatie die een excellent diversiteitsplan (of een TRIVISI-leerproject, of een positieve actieplan) heeft afgerond, een sterk geïntegreerde aanpak ontwikkelt op basis van een langetermijnvisie, met een goede mix van acties en een sterke betrokkenheid van de medewerkers en hun afgevaardigden. De beste praktijk bestaat dan uit een (nieuw) diversiteitsplan waaraan extra eisen worden gesteld (website Studiedienst Vlaamse Regering).

Discriminatie

Onder discriminatie wordt in het algemeen verstaan: een nadeel berokkenen door het maken van onderscheid ten aanzien van individuen of groepen op grond van kenmerken die in die situatie geen aanvaardbaar motief vormen. Er zijn tal van gronden waarop mensen gediscrimineerd kunnen worden. In de praktijk zijn vooral leden van minderheidsgroepen hier het slachtoffer van: buitenlanders, homoseksuelen, gehandicapten, ouderen, etc. In het dagelijks taalgebruik noemt men discriminatie op basis van huidskleur, nationaliteit of (etnische) afkomst veelal racisme (website Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding van kansen).

Diversiteit

In de literatuur zijn verschillende definities beschikbaar over diversiteit. Ik heb voor de volgende definitie gekozen.

Diversiteit betekent letterlijk verscheidenheid. Verscheidenheid wil zeggen dat er verschillen zijn tussen mensen. Deze verschillen kunnen gaan over geslacht (man of vrouw), afkomst (allochtoon of autochtoon), gezondheid (valide of invalide), leeftijd (jong of oud), en nog vele andere dingen. In onze huidige samenleving is er veel verscheidenheid, er zijn veel verschillen tussen mensen en dit vat men vaak samen door te spreken van de diversiteit van de samenleving. Verschillend zijn betekent niet beter of slechter zijn maar betekent dat je anders bent en dat je daarom ook andere noden, vragen of behoeften zult hebben (ACV, 2005).

Diversiteitsbeleid of doelgroepenbeleid

Dit beleid bestaat uit een geheel van maatregelen om de kwantitatieve en kwalitatieve positie van bepaalde kansengroepen in de organisatie te verbeteren (Kluytmans, 2001). Volgens het Vlaams beleid zijn de officiële kansengroepen; de vrouwen, de allochtonen, de holebi's, de personen met een handicap en als laatste de personen gediscrimineerd op basis van leeftijd namelijk de ouderen en de kinderen.

Diversiteitsplan

De diversiteitsplan is een geheel van maatregelen en acties, met oog voor het managen van verschil, die op een planmatige manier direct en indirect discriminerende drempels wegnemen en/of voorzieningen scheppen waardoor de verticale en horizontale mobiliteit van leden van de kansengroepen op de bedrijfsinterne arbeidsmarkt worden vergroot en hun voortijdige uitstroomkansen worden verminderd, met het oog op hun evenredige en volwaardige participatie in alle afdelingen en functies van de organisatie, zonder echter de relevante technisch-instrumentele functievereisten te verlagen. Een positief actieplan had een identieke omschrijving, maar richtte zich uitsluitend op de kansengroep allochtonen (website Studiedienst Vlaamse Regering en VIONA, 2005).

EAD-beleid

Het EAD-beleid streeft een zeer concreet maatschappelijk doel na: de evenredige arbeidsdeelname van alle kansengroepen (allochtonen, vrouwen, laaggeschoolden, ...) op de Vlaamse arbeidsmarkt tegen 2010, zoals vastgelegd in het Pact van Vilvoorde. Deze maatschappelijke doelstelling werd voor twee kansengroepen (allochtonen en personen met een arbeidshandicap) al vertaald in een duidelijk groeiscenario (Steunpunt WAV, 2005).

Kansengroepen

Wanneer beleidmakers spreken van diversiteit dan bedoelen ze doorgaans die mensen die men ook rekent tot de zogenaamde kansengroepen. Met kansengroepen bedoelt men iedereen die minder dan gemiddeld vertegenwoordigd is op de arbeidsmarkt. Zij worden namelijk vaak door werkgevers en/of collega-werknemers genegeerd, ondergewaardeerd of gediscrimineerd, precies omwille van

hun verschil met de normwerknemer. Deze kansengroepen zouden meer risico betekenen voor werkgevers en bijgevolg ondervinden mensen uit die kansengroepen hindernissen op de arbeidsmarkt (Colourful Workshop, 2005).

In het VESOC-akkoord (2004) staat dat kansengroepen categorieën van personen zijn waarbij de werkzaamheidsgraad namelijk het procentuele aandeel van de personen uit de betrokken categorie op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) die effectief werken, lager ligt dan het gemiddelde bij de totale Vlaamse beroepsbevolking.

Het Vlaams Beleid voert al meer dan zeven jaar onderzoek naar de verschillende kansengroepen van het gelijke kansenbeleid. De officiële kansengroepen in hun onderzoek zijn de vrouwen, de allochtonen, de holebi's, de personen met een handicap en als laatste de personen gediscrimineerd op basis van leeftijd namelijk de ouderen en de kinderen (Cel gelijke kansen in Vlaanderen).

Hoofdstuk 2: Onderzoeksmethoden

In dit tweede hoofdstuk geef ik een algemeen beeld van de onderzoekseenheden, welke strategieën ik in mijn onderzoek gebruik en hoe mijn aanpakwijze is bij het zoeken naar antwoorden op de centrale onderzoeksvraag en deelvragen. *Dit wel altijd met de hulp en bijsturing van mijn promotor en begeleiders binnen beide ziekenhuizen.*

2.1 Onderzoeksstrategieën

Het onderzoek splitst zich op in twee onderdelen. Enerzijds is er een theoriegedeelte en anderzijds een praktijkgedeelte.

Het theoriegedeelte bestaat uit een **literatuurstudie** waarin ik de deelvragen één tot en met drie beantwoord.

1. Wat zijn de **kansen** van (hooggeschoolde) **allochtonen op de arbeidsmarkt** ?
2. Wat is het **huidige Vlaams Beleid** inzake evenredige arbeidsparticipatie en diversiteit ten aanzien van (hooggeschoolde) allochtonen?
3. Wat is het **belang** van het voeren van het **diversiteitsbeleid** binnen een organisatie voor zowel de organisatie als de allochtone en autochtone werknemers?

Het praktijkgedeelte vormt het grootste deel van mijn thesis. Het is een **gevalstudie** waarin ik de drie deelvragen uit mijn literatuurstudie toets binnen de twee organisaties. Daarom geef ik mijn gevalstudie dezelfde structuur als mijn literatuurstudie. Omdat de deelvragen uit mijn literatuurstudie veel te vaag zijn om antwoorden op te vinden binnen de organisaties, heb ik ook deelvragen vier tot en met elf opgesteld. Om antwoorden te vinden op deze deelvragen maak ik gebruik van de volgende drie strategieën; inhoudsanalyse (documenten), bevraging van bevoorrechte getuigen en enquêtes. Zo beantwoord ik de vierde en vijfde deelvraag aan de hand van interviews met personeelsverantwoordelijken van de twee organisaties en aan de hand van de documentatie.

4. Hoe staan **organisaties ten aanzien** van het **Vlaams Beleid** inzake evenredige arbeidsparticipatie en diversiteit ten aanzien van (hooggeschoolde) allochtonen?
5. Hoe worden **diversiteitsacties** geïmplementeerd binnen organisaties? En welke maatregelen nemen organisaties om arbeidsdeelname van hooggeschoolden allochtonen te bevorderen?

Deelvraag zeven tot en met elf daarentegen beantwoord ik enkel aan de hand van een enquête met de medewerkers binnen dezelfde organisaties. Een enquête vind ik een goede strategie om binnen de organisaties een grote hoeveelheid informatie te verzamelen bij zowel hooggeschoolde allochtonen als autochtonen.

7. Hoe staan **hooggeschoolde allochtonen en autochtonen ten aanzien van het Vlaams Beleid** inzake evenredige arbeidsparticipatie en diversiteit ten aanzien van (hooggeschoolde) allochtonen?
8. Welke **studiesloopbaan** hebben hooggeschoolde allochtonen en autochtonen gehad? Hoe verschillen zij hierin?
9. Welke **werkervaringen** hebben hooggeschoolde allochtonen en autochtonen al gehad. Waarin verschillen ze?
10. Wat is de **huidige arbeidsituatie** van hooggeschoolde allochtonen en autochtonen? Hoe verschillen ze hierin?
11. Welke **persoonlijke achtergronden** hebben hooggeschoolde allochtonen en autochtonen? Waarin verschillen ze?

Een antwoord op de zesde deelvraag tracht ik te achterhalen aan de hand van al de onderzoeksstrategieën in mijn gevalstudie.

6. Hoe was de algemene situatie voor en tijdens het invoeren van een **diversiteitsbeleid** in een organisatie volgens de leidinggevenden van de personeelsdienst en volgens de hooggeschoolde allochtonen en autochtonen? En hoe was de situatie achteraf?

2.2 Onderzoekseenheden

Dit onderdeel definieert het begrip **hooggeschoolde allochtonen** die in deze thesis de onderzoekseenheden zijn. Deze definiëring is belangrijk vanuit het oogpunt van consistentie en speelt ook een belangrijke rol bij de begrenzing van het onderzoek (Broekmans, 2004).

In mijn eindverhandeling beperk ik mij in eerste instantie tot de doelgroep van **allochtonen**. Allochtonen¹ worden in ieder hoofdstuk van mijn thesis anders gedefinieerd. De allochtonen in mijn onderzoeksopzet definieer ik als personen die in België wonen maar niet van Belgische afkomst zijn. Hiermee bedoel ik personen met een niet Belgische achternaam. Dit doe ik bewust omdat ik

¹ Deze definitie verwijst naar de allochtonen uit mijn onderzoeksopzet. De allochtonen uit de **literatuurstudie** worden daarentegen in een volgend hoofdstuk besproken naargelang de definities van de verschillende auteurs. De allochtonen uit de **gevalstudie** worden ook gedefinieerd in een volgend hoofdstuk.

vind dat dit het beste criterium is om allochtonen uit een lange personeelslijst te identificeren. Een synoniem van allochtonen die ik eventueel in mijn werk zal gebruiken is vreemdelingen.

In tweede instantie beperk ik mijn doelgroep ook nog tot **hooggeschoolden**. Hiermee bedoel ik personen die afstuderen aan een Hogeschool of aan een Universiteit. Deze personen bezitten dus minstens een graduaatdiploma. Een synoniem dat ik ook zal gebruiken is hoogopgeleiden.

2.3 Onderzoeksopzet

2.3.1 Literatuurstudie

In deze thesis tracht ik een algemene literatuurstudie te doen over de kansen van (hooggeschoolde) allochtonen op de werkvloer en het diversiteitsbeleid inzake allochtonen. Hierbij voer ik allereerst een onderzoeksstrategie met secundaire gegevens uit. Ik maak namelijk gebruik van bronnen zoals boeken, recente onderzoeken, professionele tijdschriften, vaktijdschriften, documenten, statistieken en websites. Om deze bronnen te zoeken gebruik ik voornamelijk zoekrobots op het Internet en catalogi van universitaire en provinciale bibliotheken. Met zoektermen zoals 'diversiteit op het werk', 'allochtonen', 'hooggeschoolde allochtonen', 'diversiteitsbeleid' en 'allochtonen op de werkvloer' tracht ik de relevante literatuur te vinden. De websites waarvan ik voornamelijk gebruik maak zijn sites van de Vlaamse Overheid die u achteraan in de lijst van geraadpleegde werken kan vinden.

Omdat er niet veel boeken specifiek over het diversiteitsbeleid handelen, had ik niet een juist beeld van wat het onderwerp inhield en wat de relevantie voor mijn onderzoek was. Daarom ben ik op 9 juli 2006 reeds op gesprek gegaan bij een diversiteitsconsulent (coördinator) Dhr. Johan Stassen van het ACV in Brussel om een beter kader en structuur over het onderwerp te verkrijgen. Na het gesprek heeft hij mij ook heel wat boeken meegegeven en documentatie bezorgd.

2.3.2 Gevalstudie

Nadat de literatuurstudie grotendeels achter de rug is, is er een gevalstudie binnen twee organisaties uit de verzorgende sector namelijk Ziekenhuis Oost-Limburg (ZOL) in Genk en het Sint-Franciscus Ziekenhuis (SFZ) in Heusden-Zolder.

Om een beter beeld te verkrijgen van de organisaties waar ik moet mee samenwerken, start het onderzoek met het doornemen van de verschillende documentatie die ik van beide ziekenhuizen heb gekregen. Nadat ik documentatie zoals bijvoorbeeld de diversiteitsplannen doorneem, zijn er interviews gepland met personeelsverantwoordelijken uit beide ziekenhuizen. Deze personen hebben ofwel het invoeren van de positieve actieplannen voor hun rekening genomen of hebben een goede kennis in dit vakgebied.

Na het afleggen van de interviews, verspreid ik enquêtes onder de medewerkers van beide ziekenhuizen. Eens ik alle enquêtes terug ontvangen heb, maak ik een vergelijkende analyse met SPSS tussen de informatie verkregen van de hooggeschoolde allochtonen en autochtonen. Ik vergelijk niet enkel de informatie tussen de hooggeschoolde allochtonen en autochtonen maar nadien maak ik ook een vergelijking tussen meningen en opvattingen over bepaalde topics die de personeelsverantwoordelijken vertellen tijdens hun interview en de informatie die de medewerkers geven in hun enquête.

In onderstaande onderdelen worden de werkmethodes verder uitgediept en verantwoord.

2.3.2.1 Keuze organisaties

Tegenwoordig ligt de prioriteit wat betreft het omgaan met diversiteit bij de productiviteitsverbeteringen van arbeidsorganisaties. Ik kies ziekenhuizen om mijn gevalstudie uit te werken omdat productiviteitsverbeteringen niet enkel belangrijk zijn in productiebedrijven, zoals iedereen wel denkt, maar ook in dienstenbedrijven. In de verschillende literatuur staat vermeld dat er in de quartaire sector een laag aandeel allochtonen tewerkgesteld zijn, wat in dienstenbedrijven zoals ziekenhuizen echter niet waar is. Integendeel, een ziekenhuis is één van die dienstenbedrijven waarin men kampt met een algemeen tekort aan arbeidskrachten en waarin dit tekort vaak wordt opgevuld met allochtone werknemers. Er dient dus veel aandacht besteed te worden aan de integratie van deze allochtone medewerkers in een dergelijke organisatie omdat het namelijk belangrijk is dat alle medewerkers optimaal samenwerken (Glastra, 1999). Bovendien is er in ziekenhuizen een groot aandeel aan hooggeschoolde medewerkers, wat de populatie van mijn onderzoek nog groter maakt.

Vervolgens kies ik voor twee ziekenhuizen waar er veel allochtone patiënten over de vloer komen en een zeer grote bevolking aan allochtonen is. De medewerking van allochtonen is hier dus zeer belangrijk. Ook vind ik het belangrijk dat beiden ziekenhuizen reeds in het verleden positieve actieplannen doorgevoerd inzake de evenredige arbeidsdeelname van verschillende kansengroepen. Meer uitleg over deze organisaties vindt u in *hoofdstuk 4*.

2.3.2.2 Bevraging van bevoorrechte getuigen

Na het afwerken van de literatuurstudie, hanteer ik een strategie met primaire gegevens. Door middel van experience survey tracht ik na te gaan hoe men met diversiteit omgaat in organisaties. Deze data verzamel ik door persoonlijke interviews. Een persoonlijk interview heeft als voordeel dat je de juiste persoon bevraagt en een hoge respons bekomt. Zo zal ik leden van de personeelsdienst uit beide ziekenhuizen bevragen. Ook zal ik aan de hand van de verkregen documentatie een overzicht geven van projecten die ingediend en uitgevoerd zijn door beide ziekenhuizen in kader van het VESOC-akkoord.

De interviews worden in het ZOL en het SFZ respectievelijk op 9 november 2006 en op 20 februari 2007 afgelegd. In het ZOL zijn de geïnterviewden de personeelsdirecteur Peter Hermans en de personeelsbegeleider Jaak Vandewaerde. In het SFZ is de geïnterviewde Kristien Elsen, de Human Resources Directrice. Aan de hand van deze interviews probeer ik na te gaan hoe het diversiteitsbeleid in werkelijkheid gebeurt binnen een organisatie en wat de kansen zijn binnen de organisaties voor hooggeschoolde allochtonen. Als er bijvoorbeeld in de literatuur staat dat het voeren van een beleid van evenredige arbeidsdeelname vaak nog als een probleem gezien wordt, wil ik dan ook achterhalen of dit binnen de twee ziekenhuizen werkelijk zo is. De bedoeling is dus om de deelvragen uit mijn literatuurstudie te toetsen en te vergelijken binnen de organisaties. Voordat de interviewvragen opgesteld worden, is dus een grondige studie van de literatuur noodzakelijk. De interviewvragen vindt u terug in *bijlage 1*. Omdat het onderwerp allochtonen en autochtonen voor bedreigende vragen over iemands gedrag of houding kan zorgen, worden best open vragen gesteld. Ik zal de interviews beginnen met makkelijke open vragen, waarna ik dan verder ga met de moeilijke bedreigende vragen.

2.3.2.3 Verantwoording van de opbouw van de enquête

Een ander onderdeel van het praktijkonderzoek is de enquête. Zo enquêteer ik hooggeschoolde allochtonen en autochtonen die op de verschillende diensten tewerkgesteld zijn.

De vragen voor mijn enquête kan ik ook pas opstellen nadat ik mijn literatuurstudie grotendeels voltooid heb, want ook hier tracht ik aan de hand van mijn enquête een vergelijking te maken met de theorie uit de literatuurstudie. Als in de literatuur vermeld staat dat allochtonen op de arbeidsmarkt vaker het draaideureffect ondervinden, dan probeer ik ook na te gaan of de medewerkers binnen de organisaties dit ook echt ondervinden.

Via mijn enquête maak ik niet enkel een vergelijking met de literatuur, maar ik probeer ook te achterhalen als er verschillen zijn tussen de antwoorden van de geïnterviewden en de

geënquêteerden. Als de leidinggevendenden bijvoorbeeld zeggen dat er zich geen problemen voordoen op de werkvloer tussen allochtonen en autochtonen, dan probeer ik na te gaan of de medewerkers dit ook vinden.

Bij het opstellen van de enquête, besteed ik aandacht aan de volgorde van de vragen, de verschillende soorten vraagvormen die van toepassing zijn en de lay-out van de enquête. Een voorbeeld van de enquête vindt u achteraan in *bijlage 2*.

De **volgorde** van mijn enquête bepaal ik volgens twee criteria. Het eerste criterium handelt over de groepering van vragen die aansluiten bij eenzelfde thema. Zo selecteer ik alle vragen die informatie leveren over één bepaald onderwerp en plaats ik deze in éénzelfde thema. De vijf thema's in mijn enquête zijn; studiekeuze, persoonlijke achtergrond, werkervaringen, huidige arbeidssituatie en diversiteitsbeleid. Het tweede criterium is het opbouwen van de vragen. Dit doe ik om minder bedreigend over te komen want indien ik mijn enquête rechtstreeks zou beginnen met vragen over afkomst of discriminatie geeft dit geen goede eerste indruk. Daarom heb ik besloten om de vijf delen van mijn enquête als volgt te ordenen:

- Deel 1: Studiekeuze
- Deel 2: Werkervaringen
- Deel 3: Huidige arbeidssituatie
- Deel 4: Diversiteitsbeleid
- Deel 5: Persoonlijke achtergrond

Ook begin ik elk deel met enkele relatief gemakkelijke vragen. Dit doe ik om de respondenten een opwarming te geven. Omdat voor de moeilijkere vragen meer concentratie vereist is, komen deze later aan bod.

Ik probeer bij het opstellen van de enquête ook zoveel mogelijk **verschillende vraagvormen** te gebruiken. Dit doe ik om eentonigheid te vermijden en om ervoor te zorgen dat de respondenten hun aandacht erbij kunnen houden. Er worden zowel gesloten vragen als open vragen gebruikt. Gesloten vragen zijn een goede methode omdat ze gemakkelijker zijn om scores aan toe te kennen. Open vragen zijn niet zo een goede methode omdat het moeilijk is voor de respondenten om zelf antwoordmogelijkheden te bedenken. Maar omdat gesloten vragen bij sommige onderwerpen vaak suggesties geven over wat sociaal wenselijk is, heb ik ervoor gekozen om toch enkele open vragen te stellen.

Binnen de categorie van de gesloten vragen kies ik voor zelfbeoordelvragen, meerkeuzevragen en contrastvragen. Het meest voorkomende categorie is een vijfpuntschaal met midden-categorie (bijvoorbeeld: noch eens, noch oneens). De respondent wordt dan niet gedwongen om

een bepaald standpunt in te nemen wanneer hij of zij een neutraal gevoel heeft bij deze vragen. Bij de ja/nee vragen echter, kies ik ervoor om de geen mening filter weg te laten omdat dit soort vraag verplicht de respondent een uitgesproken standpunt in te nemen.

Wat de **lay-out** van de enquête betreft, probeer ik een zo duidelijk en overzichtelijk mogelijk enquête te maken. Zo koos ik een duidelijk lettertype, namelijk Trebuchet MS. Bovendien liet ik een grote interlinie tussen de regels om een overzichtelijkere lay-out te bekomen. Op deze manier is het voor de respondenten aangenamer en gemakkelijker om de enquêtes in te vullen.

2.3.2.4 Selectie enquêteerden

De bedoeling van de enquête in dit onderzoek is om zoveel mogelijk data te verzamelen en kenmerken te bestuderen van bepaalde leden van de populatie. Bij aanvang van mijn onderzoek heb ik in beide ziekenhuizen het personeelsbestand nodig van alle hooggeschoolde medewerkers binnen de organisatie. De vereiste informatie in het personeelsbestand is de voornaam, achternaam, leeftijd en geslacht. Zoals u dadelijk kunt lezen heb ik deze informatie nodig voor de verdere steekproeftrekking. De populatie van mijn onderzoek ziet u in *tabel 1*.

Tabel 1: Populatie: aantal hooggeschoold personeel

Aantal hooggeschoold personeel	
Ziekenhuis Oost-Limburg (ZOL)	1246
Sint-Fransiscus Ziekenhuis (SFZ)	450
Totaal	1696

Zoals ik eerder al zei, selecteer ik de hooggeschoolde allochtonen uit een personeelslijst aan de hand van hun niet Belgische achternaam. Dit doe ik bewust omdat ik vind dat dit het beste criterium is om allochtonen uit een lange personeelslijst te identificeren. In *tabel 2* ziet u de onderverdeling in beide ziekenhuizen.

Tabel 2: Verdeling van de autochtone en allochtone hooggeschoolde personeelsleden binnen beide ziekenhuizen

Personeelsleden ZOL			Personeelsleden SFZ		
Autochtonen	1149	92%	Autochtonen	415	92%
Allochtonen	97	8%	Allochtonen	36	8%
TOTAAL	1246	100%	TOTAAL	450	100%

Uit *tabel 2* blijkt dat 8% van de medewerkers in beide ziekenhuizen een vreemde achternaam heeft. De bedoeling is dat ik al de medewerkers met een vreemde achternaam een enquête laat invullen en evenveel autochtone medewerkers selecteer. De **steekproefgrootte** van de autochtonen is volledig afhankelijk van het aantal hooggeschoolde allochtonen binnen beide ziekenhuizen. Ik zal dus enkel bij de autochtonen een steekproeftrekking doen. Zoals je in *tabel 2* kunt lezen, hebben het ZOL en het SFZ respectievelijk 97 en 36 hooggeschoolde allochtone medewerkers met een vreemde achternaam. In totaal zal ik dan een steekproef hebben van 133 hooggeschoolde allochtone en 133 hooggeschoolde autochtone medewerkers.

De trekking van autochtonen gebeurt enerzijds op basis van leeftijd, anderzijds op basis van geslacht. De steekproeftrekking naar leeftijd doe ik door klassen te maken, wat op twee manieren gedaan kan worden. In een eerste manier worden er zelf drie proportionele leeftijdscategorieën gemaakt en de aanwezige percentage hooggeschoolde allochtonen toegekend, bijvoorbeeld:

- 20-35 jaar → 50%
- 36-50 jaar → 30 %
- 51-65 jaar → 20%

Op basis van deze 3 categorieën kies je de 133 autochtone medewerkers.

Een andere manier is door zelf drie leeftijdscategorieën van ongeveer 33% hooggeschoolde allochtonen te maken, bijvoorbeeld:

- 33% → 20-28 jaar
- 33% → 29-40 jaar
- 33% → 41-65 jaar

Ik kies voor de tweede manier, opdat elke leeftijdscategorie even groot vertegenwoordigd kan zijn. Omdat ik ook geen vertekend beeld wil geven naargelang geslacht, worden de hier bovenstaande tabellen ook opgesplitst naar geslacht. Zoals je kunt zien in *tabel 3*, zullen er in het ZOL 14 mannen een enquête krijgen en in het SFZ slechts 3.

Tabel 3: Steekproeftrekking autochtonen in het ZOL en in het SFZ naar leeftijd en geslacht

Trekking bij autochtonen				Trekking bij autochtonen			
ZOL				SFZ			
<u>leeftijdscategorie</u>	Man	Vrouw	Totaal	<u>leeftijdscategorie</u>	Man	Vrouw	Totaal
20-31 jaar (32%)	3	28	31	19-26 jaar (33%)	2	10	12
32-39 jaar (36%)	4	31	35	27-34 jaar (36%)	0	13	13
40-60 jaar (32%)	7	24	31	35-60 jaar (31%)	1	10	11
Totaal	14	83	97	Totaal	3	33	36

Om de meest passende **steekproefsoort** voor de hooggeschoolde autochtonen te kiezen, doorloop ik eerst de verschillende stappen uit de beslissingsboom van Broeckmans (2004). Daaruit blijkt dat een disproportionele gestratificeerde steekproef het meest geschikt is voor mijn onderzoek.

2.3.2.5 Afname van de enquête

Om een zo hoog mogelijke respons te bekomen, voeg ik een **inleidende brief** aan mijn enquête toe. Hierin vertel ik wie ik ben, wat ik doe en waarom ik dit onderzoek voer. Ook deel ik hier mee welke meerwaarde dit ziekenhuis en haar medewerkers aan mijn thesis kunnen bieden. Omdat het onderwerp van mijn thesis leidt tot vertrouwelijke informatie, dus het personeel kan afschrikken om de enquête in te vullen, vermeld ik er ook bij dat ze de enquête in alle anonimiteit en persoonlijk moeten invullen en nadien in gesloten envelop moeten afgeven. Tot slot vermeld ik dat indien er zich problemen voordoen bij het invullen van de enquête, ze voor bijkomende informatie altijd via mijn telefoonnummer bij mij terecht kunnen.

De enquêtes werden in het ZOL en SFZ respectievelijk op volgende **data** verspreid: 16 februari en 20 februari 2007. De medewerkers krijgen in de inleidende brief ook een limietdata wat ten laatste 28 februari is. Het is niet zo een lange periode maar de contactpersonen van beide ziekenhuizen hebben me aangeraden dat een te lange periode voor het invullen van de enquête leidt tot uitstel en nadien tot afstel. De enquête in gesloten envelop moeten ze terug afgeven in het ZOL aan personeelsbegeleider Jaak Vandewaerde en in het SFZ aan HR Directrice Kristien Elsen. De wijze waarop ze de enquête moeten afgeven, hangt af van de manier waarop de enquêtes verspreid kunnen worden. Dit leg ik uit in volgende paragraaf.

Aangezien het binnen beide ziekenhuizen niet mogelijk is de geselecteerde personeelsleden de enquêtes via elektronische post te bezorgen (verpleegkundigen hebben bijvoorbeeld geen interne e-mailadres), wordt deze op een andere **manier verspreid**. In het SFZ worden de 72 enquêtes persoonlijk door Mevr. Kristien Elsen afgegeven. Deze worden daarna ook persoonlijk terug aan haar afgegeven. In het ZOL werden de enquêtes verspreid via interne post. Het systeem van interne post wordt binnen het ZOL estafette genoemd. Hier is het de bedoeling dat ik aan de hand van de personeelslijst ieder geselecteerd personeelslid een verschillende estafette-envelop bezorg met de enquête en een lege envelop in. Dit doe ik door telkens op een andere estafette-envelop een leeg kader in te vullen met de naam, afdeling en ziekenhuis (Sint-Barbara, André-Dumont of Sint-Jan) van de geënquêteerde. Nadien kunnen deze geselecteerde personeelsleden diezelfde estafette-envelop adresseren naar een ander persoon. In dit geval sturen de respondenten de enquête terug naar personeelsbegeleider Jaak Vandewaerde.

2.3.2.6 Maatregelen voor de follow-up

De follow-up gebeurt 10 werkdagen nadat ik mijn eerste enquêtes op het ziekenhuis ben gaan afhalen. Aangezien de enquête volledig anoniem is, weet ik nog niet wie de enquête ingevuld heeft en wie niet. Daarom zend ik een herinneringsbrief naar al de mensen die de enquête oorspronkelijk ontvangen hebben. Hierin bedank ik de personen die de enquête reeds ingevuld hebben en herinner ik de personen die de enquête nog niet ingevuld hebben om deze in te vullen. Ook voeg ik bij de herinneringsbrief opnieuw een ongefulde enquête toe, dit doe ik om een zo hoog mogelijk respons te krijgen. Tenslotte vermeld ik in de brief een nieuwe datum voor het inleveren van de enquête. De follow-up brief vindt u terug in *bijlage 3*.

2.3.2.7 Resultaten

De resultaten van de enquêteafname zijn **vòòr de follow-up** de volgende:

- in het ZOL hebben 92 respondenten de enquête ingevuld, wat een respons is van ongeveer 47%.
- in het SFZ kreeg ik 25 enquêtes terug, wat een respons is van ongeveer 35%.

Aangezien ik dit te weinig vond en zeker meer enquêtes wou ontvangen, heb ik ook nagevraagd of er mogelijkheden waren tot een follow-up binnen beide ziekenhuizen. Namens het SFZ kreeg ik van mevrouw Kristien Elsen het antwoord dat ze dit niet wilden. Het ZOL was daarentegen wel bereid om me hierbij verder te helpen. De follow-up maatregelen *in 2.3.2.6* hebben dus enkel betrekking op het ZOL. Jaak Vandewaerde heeft er dan ook voor gezorgd dat ik samen met de drukker van het ziekenhuis terug 194 enquêtes zou kunnen bezorgen aan de geënquêteerden. Wel moest ik terug ieder geselecteerd personeelslid een estafette-envelop versturen.

Na de follow-up kreeg ik van het ZOL nog 24 enquêtes. In het totaal heb ik van het ZOL 116 enquêtes terug ontvangen, wat mijn oorspronkelijke respons van 47% opgedreven heeft naar 60%. De follow-up heeft er dus voor gezorgd dat mijn respons in het ZOL veel groter werd. In het SFZ bleef het respons onveranderlijk namelijk 35%. Omdat het respons van het SFZ zeer laag is, heb ik besloten om de resultaten van de enquêtes in beide ziekenhuizen samen te voegen en niet apart te bespreken.

Hoofdstuk 3: Literatuurstudie

In dit hoofdstuk geef ik een beter beeld over het diversiteitsbeleid en hooggeschoolde allochtonen. Om dit te volbrengen, is het belangrijk om te achterhalen welke kansen hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt hebben, wat het Vlaamse Beleid tot op heden al volbracht heeft en tenslotte te achterhalen wat het belang is van het invoeren van een diversiteitsbeleid binnen een organisatie.

3.1 Definitie allochtonen

De grote moeilijkheid die ik ervaren heb bij het onderzoeken van de kansen van allochtonen op de arbeidsmarkt in de literatuur, is het gebrek aan één bruikbare definitie van het begrip "allochtoon". Om het lezen van dit onderdeel te vergemakkelijken, geef ik hieronder kort weer hoe de verschillende auteurs in hun onderzoek en/of werk het begrip allochtoon definiëren. In dit hoofdstuk maak ik wel nog gebruik van andere bronnen waarin spijtig genoeg geen duidelijke definitie van een allochtoon in omschreven is.

De **ACV** definieert een allochtoon als volgt: 'Wie ofwel zelf de nationaliteit heeft van een land buiten de Europese Unie, ofwel minstens één ouder heeft die de nationaliteit heeft van een land buiten de Europese Unie, ofwel minstens twee grootouders heeft die de nationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie.' Ook de **Colourful Workshop** en **VESOC-akkoord** maakt gebruik van deze definitie.

Colourful Workshop (zie ACV)

De **Federale Overheidsdienst (FOD)** deelt de allochtonen in vier groepen namelijk de Nieuwe Belgen, de niet-EU-burgers, de EU-burgers en ten slotte de Turken en Marokkanen. Dus als de FOD het heeft over allochtonen in het algemeen, bedoelen ze deze vier categorieën van allochtonen. Ook **Viona** en de **Steunpunt WAV (Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming)** steunen op deze interpretatie.

Kabinet Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming geven de volgende interpretatie van een allochtoon in het Vlaams meerbanenplan: 'een persoon met een niet-EU-nationaliteit.'

De doelgroep allochtonen wordt door **Martens e.a** gedefinieerd als de categorieën Surinamers, Antilianen, mensen uit voormalige wervingslanden (Spanje, Portugal, Turkije, Griekenland, Marokko, Joegoslavië), vluchtelingen en asielzoekers.

De **OECD (OESO)** geeft niet echt een duidelijke definitie van een allochtoon maar maakt wel duidelijk wanneer je een autochtoon bent. Onder autochtonen verstaat de OESO de leerlingen die geboren zijn in België en waarvan minstens één van de ouders eveneens in België geboren is.

Steunpunt WAV (zie FOD)

Bij de **VDAB** worden allochtonen gedefinieerd aan de hand van de indicator etniciteit. De indeling naar etniciteit is gebaseerd op nationaliteit, de vrijwillige registratie als allochtoon en naamherkenning. Hierdoor kunnen werkzoekenden met een Belgische nationaliteit, maar een vreemde herkomst, toch als "allochtoon" worden gekwalificeerd.

Verhoeven, Tratsaert en Vermandere zien een allochtoon als een persoon die niet de Belgische nationaliteit bezit.

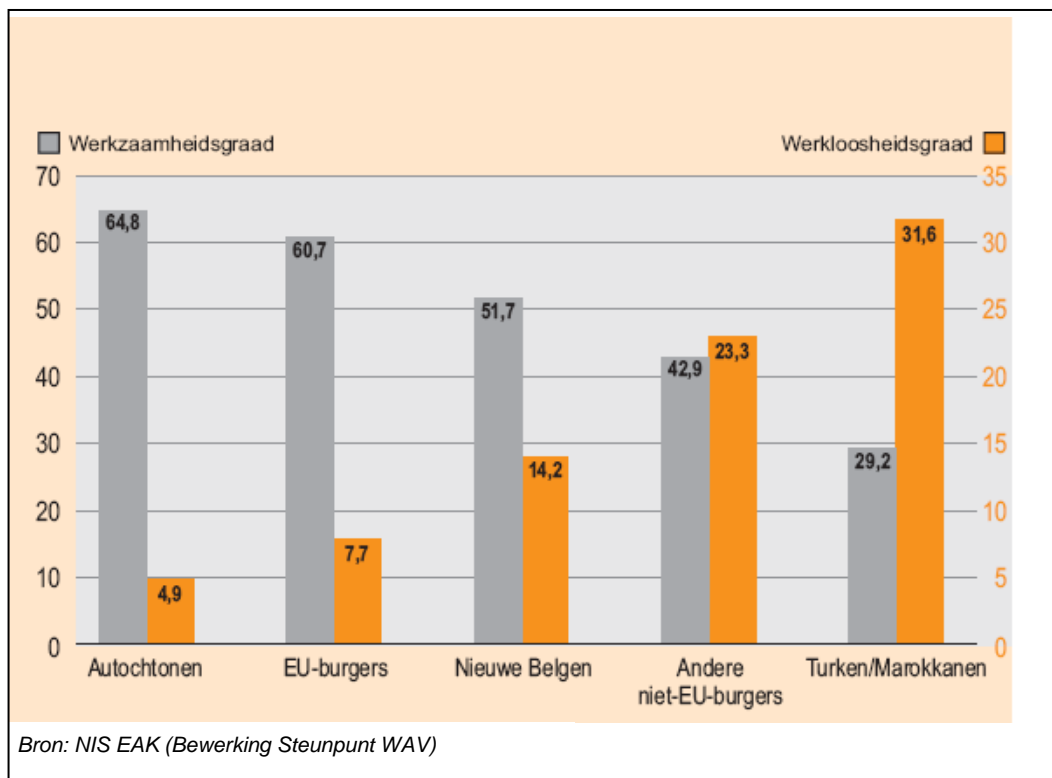
Het **Vesoc-akkoord** (zie ACV)

Viona (zie FOD)

3.2 Kansen van (hooggeschoolde) allochtonen op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarktpositie van allochtonen is zeer precair in Vlaanderen. De werkzaamheidsgraad van allochtonen met een niet-EU nationaliteit bedroeg in 2003 slechts 36% wat 28% lager is dan personen met een Belgische nationaliteit. De keerzijde van deze vaststelling komt tot uiting in de hoge werkloosheidsgraden voor allochtonen. In 2003 was 27% van de beroepsactieve bevolking van niet-EU allochtonen werkloos terwijl dit voor de Belgen 5% bedroeg (Kabinet Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, 2006).

Als we de cijfers van het aantal hooggeschoolde allochtonen met hooggeschoolde autochtonen vergelijken, zien we een opmerkelijke kloof. Het aandeel is respectievelijk 4% ten opzichte van 96%. Bovendien is ook nog de werkloosheid binnen de groep van hooggeschoolde allochtonen in het laatste jaar gestegen met 15% tegenover een daling van 9% bij de autochtonen (Kabinet Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, 2006).



Figuur 3: Werkzaamheidsgraad (15 tot 64 jaar) naar nationaliteit (Vlaams Gewest: 2003-2004)

Steunpunt WAV (2005) stelt vast dat niet alle allochtonen eenzelfde socio-economisch profiel laten optekenen. *Figuur 3* maakt duidelijk dat autochtonen de beste positie bekleden met een werkzaamheidsgraad van 64,8%. Enkel de EU-burgers kunnen de autochtonen bijna evenaren, maar ze stranden op een iets lager aandeel werkenden (60,7%). De Nieuwe Belgen -een bonte mengeling van etniciteiten- bekleden de middenpositie, gevolgd door de niet-EU-burgers (waaronder Afrikanen en Aziaten), en ten slotte de Turken en Marokkanen waarvan slechts drie op de tien werken (29,2%).

Op basis van de werkloosheidsgraad kunnen we hetzelfde verhaal vertellen. Van de autochtonen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt is slechts 4,9% werkloos. De EU-burgers doen het bijna even goed, maar dan gaat de werkloosheidsgraad met sprongen de hoogte in, tot meer dan 30% werklozen bij de Turken en Marokkanen (Steunpunt WAV, 2005).

Deze achterstelling van de allochtonen op de arbeidsmarkt in het algemeen en hun sterke oververtegenwoordiging in de werkloosheid in het bijzonder is niet eenduidig te verklaren. Het gaat immers om een gans proces dat loopt van de prille studiekeuze en latere beroepsoriëntering over arbeidsbemiddeling, begeleiding en toeleiding naar vacatures tot selectie, aanwerving en tot slot integratie op de werkplek. In verschillende stadia van het matchingproces kunnen sociale en culturele factoren een rol spelen en lopen allochtonen het risico geconfronteerd te worden met uitsluitingsmechanismen die leiden tot het vergroten van de afstand tot de arbeidsmarkt (Steunpunt WAV, 2005).

De Federale overheidsdienst (FOD) (2005) beweert bijvoorbeeld dat allochtonen een lagere activiteits- en tewerkstellingsgraad dan autochtonen hebben enerzijds omdat een groter aandeel onder hen inactief is, anderzijds omdat de actieven minder gemakkelijk werk vinden. Ze moeten namelijk gemiddeld genomen langer zoeken naar een betrekking. Daar voegt het FOD (2005) bovendien nog aan toe dat de kloof tussen de allochtonen en de autochtonen het grootste is voor niet-EU-burgers (bijvoorbeeld de Turken en Marokkanen).

Omdat deze lage arbeidsparticipatie van (hooggeschoolde) allochtonen kan verklaard worden aan de hand van de problemen die zich voordoen zowel bij de instroom, doorstroom als bij de uitstroom van de arbeidsmarkt, bespreek ik hieronder deze drie aspecten.

3.2.1 Instroom

Uit de verschenen VDAB Arbeidsmarkt-Topic (2004) is duidelijk gebleken dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt een stuk moeilijker verloopt voor allochtone schoolverlaters dan voor autochtonen. Dit blijkt uit hun veel hogere aandeel ingeschreven schoolverlaters dat na één jaar nog werkzoekend is. Dit aandeel wordt uitgedrukt in een percentage van het totaal, ook wel *restpercentage* genoemd. Tabel 4 geeft weer dat deze restpercentages van allochtonen op alle onderwijsniveaus veel hoger ligt bij allochtonen dan bij autochtonen.

Ook voor hoger opgeleiden verloopt de instroom op de arbeidsmarkt voor allochtonen moeizamer. Na hogere studies blijken de kansen van allochtonen, met een restpercentage van bijna 21%, op een vlotte arbeidsmarktintrede veel lager te zijn dan bij de autochtonen (VDAB, 2004).

Tabel 4: Aandeel ingeschreven schoolverlaters dat na 1 jaar nog werkzoekend is (restpercentages) naar onderwijsniveau en herkomst (Vlaams gewest; juni 2003)

(%)	Allochtonen			Autochtonen		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Laaggeschoold	51,1	59,5	54,4	31,8	39,5	34,6
Middengeschoold	37,3	49,2	43,7	20,6	21,4	21,0
Hooggeschoold	20,7	21,1	20,9	15,4	10,9	12,7
Totaal	42,8	50,0	46,2	21,2	18,6	19,9

Bron: VDAB

Het feit dat een grote groep allochtonen laaggeschoold op de arbeidsmarkt komt en dat het aandeel hooggeschoolden klein is in vergelijking met de EU'ers vormt een verklaring waarom allochtone schoolverlaters minder goed instromen op de arbeidsmarkt (Steunpunt WAV, 2005). De gebrekkige kennis van het Nederlands is een veelgehoord argument om deze verschillen te verklaren, maar de VDAB (2004) gaat hier niet mee akkoord. De taalkennis is namelijk bij allochtone schoolverlaters vaak voldoende om zonder problemen een hoger onderwijsdiploma te halen en dus ook een job te vinden. Allochtonen hebben er dus alle belang bij wat hun studies betreft zo hoog mogelijk te scoren. Aan de hand van een onderzoek heeft de VDAB (2004) ook een aantal objectieve oorzaken gevonden die aan de basis liggen voor het moeilijk werk vinden van allochtonen. Ze stellen vast dat allochtonen vaak kiezen voor studieniveaus en studierichtingen die minder arbeidsmarktgericht zijn. Zo opteren laaggeschoolde allochtonen veel meer voor voltijds of deeltijds beroepsonderwijs. Ook bij de middengeschoolde allochtonen is de keuze voor het

beroepsonderwijs massaal. Daardoor sluiten vele allochtonen voor zichzelf de deur naar het hoger onderwijs. De studiekeuze van allochtonen vertoont ook minder diversiteit. Allochtonen zijn eerder geneigd om te kiezen voor wat men kent en niet te kiezen voor nieuwe opties.

Een ander oorzaak is dat de ouders van allochtonen vaak de keuze maken na het lager onderwijs. Deze hebben doorgaans weinig voeling met de toestand op de arbeidsmarkt en maken in sommige gevallen de verkeerde keuze. Al deze ongunstige keuzes vergroten de afstand tot de arbeidsmarkt voor allochtonen.

Naast deze objectief aantoonbare redenen, waarom allochtone schoolverlaters het globaal niet zo goed doen op de arbeidsmarkt, zijn er ook vaststellingen die niet zo direct vanuit de cijfergegevens waarover de VDAB beschikt kunnen verklaard worden. In praktisch alle studiegebieden -of richtingen waar allochtonen concurreren met EU'ers die dezelfde opleiding volgen, stromen de allochtonen veel minder goed door naar de arbeidsmarkt. Toch kan men opmerken dat de verschillen verkleinen naarmate het onderwijsniveau stijgt. Allochtonen hebben er dus alle belang bij om wat hun studies betreft zo hoog mogelijk te mikken (Steunpunt WAV, 2005).

Wanneer het over de tewerkstellingskansen van allochtonen gaat geeft men het nogal eens over de ontoereikende kennis van het Nederlands. Uit het onderzoek van de VDAB blijkt dit voor de onderzochte groep van allochtone schoolverlaters alvast geen probleem vormt. De meeste allochtonen blijken over een meer dan voldoende kennis van het Nederlands te beschikken om, afgezien van hun capaciteiten, zonder problemen een hogere kwalificatie te halen dan de EU'ers waarmee ze op de arbeidsmarkt komen (VDAB, 2004).

De VDAB zegt in hun onderzoek ook dat een sollicitatietraining voor allochtone schoolverlaters en een verdere sensibilisering van werkgevers allicht een deel van deze achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt kunnen helpen goedmaken. Ook een mentaliteitswijziging bij de aanbieders van werk, die meer gericht is op gelijke kansen voor iedereen, is absoluut vereist om de verschillen tussen allochtonen en autochtonen volledig weg te werken.

Een onderzoek van Van Dyck (2005) heeft ook aangetoond dat personeelsverantwoordelijken bijna altijd de verklaring van een klein aandeel allochtonen in een organisatie bij de allochtonen zelf leggen. Het uitblijven van instroom van allochtonen ligt volgens de meeste onder hen aan het feit dat er te weinig hoger geschoolde allochtonen zouden zijn, dat ze niet voldoende Nederlands zouden kennen en dat allochtonen misschien wel helemaal niet voor de organisatie willen werken of niet in de organisatiecultuur passen.

Zulke algemene opvattingen geven onbedoeld aanleiding tot 'statistische' discriminatie. Men beschouwt allochtonen dan als leden van een bepaalde 'groep' en niet als individuen. Zo leeft men met vooroordelen die de persoonlijke kenmerken van individuen naar de achtergrond verdringen. Enkele van deze argumenten zijn niet helemaal ongegrond, maar ze kunnen nooit een volledige verklaring bieden voor waarom de instroom niet op gang komt (Van Dyck, 2005).

Het gevraagde opleidingsniveau bij verschillende organisaties is inderdaad wel redelijk hoog, maar dat betekent niet dat er geen aanbod zou zijn aan hoogopgeleide allochtonen. Dat zich niet veel kandidaten uit deze doelgroepen aanmelden, ligt veeleer aan de wijze van werving. Door meer aandacht te besteden aan een aantal knelpunten in werving en selectie, kan men reeds een belangrijke winst realiseren (Colourful Workshop, 2006).

Op de arbeidsmarkt worden zowel formele als informele praktijken gebruikt om openstaande betrekkingen bekend te maken en kandidaten aan te sporen tot solliciteren. Onder formele wervingspraktijken verstaat men het werken via advertenties in dag- en weekbladen, via uitzendkantoren, via arbeidsbureaus zoals VDAB en via wervings- en selectiebureaus. Informele kanalen zijn het werven van of via eigen personeel en externe relaties van de werkgever, via spontane sollicitaties of via scholen. Van Dyck (2005) zegt dat vooral werving via informele kanalen een aanzienlijk gevaar inhoudt voor benadeling van mensen uit de doelgroepen zoals allochtonen.

Veel werklusten maar geen kansen, dat is de harde realiteit voor vele hoogopgeleide allochtonen in Vlaanderen. Allochtonen zijn niet per definitie laaggeschoold. Er zijn namelijk ook veel hooggeschoolde allochtonen die voor en hoop administratieve en culturele barrières staan (De Standaard, 2002).

Wat de instroom van hooggeschoolde allochtonen betreft, is er hedendaags buiten bovenstaande informatie weinig literatuur over te vinden. Wel kan men veel vinden over hooggeschoolde allochtonen met een buitenlands diploma. Onder de hoogopgeleide allochtonen zijn er namelijk veel mensen met diploma's en werkervaringen op de arbeidsmarkt in het land van herkomst (De Tijd, 2002). Hieronder probeer ik u een beeld te geven hoe het met deze hooggeschoolde allochtonen gesteld is.

De allochtone hooggeschoolden met een buitenlands diploma krijgen in onze samenleving onvoldoende mogelijkheden om zich te integreren en hebben het in ons land uitzonderlijk moeilijk om een job te vinden die overeenstemt met hun opleiding. Dat blijkt uit een onderzoek van de KU Leuven, in opdracht van Steunpunt buurtopbouwwerk (Stebo). Stebo (2003) vermeldt ook dat zolang het diploma van deze hooggeschoolde allochtonen niet erkend wordt, deze mensen als laaggeschoolden blijven behandeld worden. Minderhedenforum (2005) zegt hierbij dat deze

hooggeschoolde allochtonen bijvoorbeeld doorverwezen worden naar jobs voor laaggeschoolden of naar opleidingen onder hun niveau. Deze mensen kunnen nochtans een belangrijke meerwaarde zijn, ondermeer op de arbeidsmarkt, waar de vraag naar goed opgeleide werknemers groot is.

Hooggeschoolde vreemdelingen worden ook vaak verkeerd geïnformeerd over de manier waarop ze werk moeten zoeken. De meerderheid zoekt werk via de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling. De vele opleidingen die de VDAB organiseert zijn heel weinig afgestemd op de behoeftes van de hoogopgeleide allochtonen. VDAB-medewerkers begeleiden voornamelijk laaggeschoolde allochtonen. Bovendien selecteren personeelsverantwoordelijken via de VDAB alleen laaggeschoolde allochtonen. De vacatures voor hooggeschoolden verspreiden ze via hun website of andere kanalen (Pang, C.L. & Sarens, E. 2002).

Veel hooggeschoolde allochtonen krijgen ook te maken met racisme, vooroordelen en discriminatie bij hun aanwerving. Op de werkvloer belandden velen in een functie onder hun niveau. De overheid en de sociale partners doen pogingen om via actieplannen voor bedrijven de achterstelling van allochtonen tegen te gaan (De Tijd, 2002). Uit het onderzoek in opdracht van Stebo (2003) blijkt echter dat de bedrijfswereld vooral oog heeft voor het imago van multicultureel bedrijf, maar dat dit op de werkvloer zelf blijkbaar geen prioriteit is.

Ik kan algemeen besluiten dat hoogopgeleide allochtonen met of zonder buitenlands diploma een meerwaarde kunnen betekenen op de arbeidsmarkt. Ze beschikken over vaardigheden, kennis, (werk)ervaringen. Bovendien hebben ze veel zin om te werken op het niveau van hun diploma en deskundigheid. Op dit moment worden er weinig kansen geboden aan deze groep. Het zou jammer zijn indien hun mogelijkheden niet benut of onderbenut worden. Nochtans kan er een win-win situatie gecreëerd worden indien ze adequate ondersteuning krijgen tijdens hun zoektocht naar een geschikte baan.

3.2.2 Doorstroom

Zoals ik al vermeld heb is slechts één op de drie allochtonen van niet-Europese origine in Vlaanderen aan het werk. Deze allochtonen die een plaats wisten te veroveren op de arbeidsmarkt, werken dan weer vaak in kwetsbare statuten zoals interimcontracten en slecht verloonde functies (Colourful Workshop, 2005).

Martens e.a (1994) zeggen dat allochtonen oververtegenwoordigd zijn in de industrie en aanverwante beroepen, terwijl autochtonen oververtegenwoordigd zijn in administratieve en dienstverlenende beroepen. Allochtonen zijn ook relatief vaker werkzaam in lagere functies. Dit is

niet alleen te wijten aan een verschil in opleidingsniveau, want ook bij een gelijk opleidingsniveau is het gemiddeld functieniveau lager bij allochtonen.

Een studie vanuit het FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2005) onderlijnt dat allochtonen vooral geconcentreerd zijn in bepaalde sectoren zoals de primaire en secundaire sector en ondervertegenwoordigd zijn in andere sectoren, zoals de quataire sector.

Verhoeven (2000) noemt dit etnostratificatie op de arbeidsmarkt. Hij zegt dat werkende allochtonen systematisch meer risico lopen om terecht te komen in minder gunstige segmenten van de arbeidsmarkt, met name in sectoren en banen die gekenmerkt worden door een hogere werkonzekerheid en slechtere arbeidsvoorwaarden. Het hoogste stratum van de arbeidsmarkt wordt bevolkt door autochtonen die stevast de beste socio-economische positie bekleden. Dan volgen de personen van Europese herkomst en het laagste stratum wordt gevormd door de personen afkomstig uit de niet-Europese landen.

Ook in een onderzoek van Tratsaert (2004) werd de hypothese van etnostratificatie van de arbeidsmarkt naar voor gebracht en bevestigd. Marokkanen, Sub-Sahara-Afrikanen en Turken zijn oververtegenwoordigd in lage loonsectoren en in hun arbeidersstatuut en hebben een lager gemiddeld dagloon. Jongeren en nieuwe Belgen (genaturaliseerden) doen het enigszins beter dan hun oudere en niet-Belgische herkomstgenoten.

Deze betere arbeidspositie van jongeren en nieuwe Belgen kan men ook afleiden uit een statistisch onderzoek van OECD¹ (2003). Het onderzoek toonde aan dat jonge allochtonen vaker een baan met een nationaal profiel vinden, in plaats van te moeten terugvallen op een typische eerste generatie migrantenjob. De jongere en hoger opgeleide allochtonen zijn aan een inhaalbeweging bezig en hun verdeling naar sector van tewerkstelling convergeert naar die van autochtonen (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2005).

Omdat er tot op heden nog sprake is van etnostratificatie op de arbeidsmarkt, vooral bij oudere en niet-Belgische herkomstgenoten, lijkt mij de vraag of een naturalisatie resulteert in een meer gunstige arbeidsmarktpositie ook wel belangrijk. Uit onderzoek van VIONA (2004) blijkt dat vooral Turken, Marokkanen, Italianen en andere Zuid-Europeanen sterk leunen op de secundaire sector (de industrie en bouw) voor hun tewerkstelling. Die gerichtheid is minder eenzijdig na het bekomen van de Belgische nationaliteit (maar niet voor de Turken). Loontrekkenden die in de loop van hun leven Belg worden, spreiden zich beter over de sectoren en er is meer variatie in de activiteiten die

¹ Organisation for Economic Cooperation and Development (in het Nederlands: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling, OESO)

zij uitoefenen. Of men dit mag interpreteren als een vorm van opwaartse mobiliteit is niet helemaal duidelijk.

Een bemerking is dat enerzijds de nieuwe Belgen verdwijnen uit de primaire sector waar de lonen zeer laag liggen en dat anderzijds het loon van de nieuwe Belgen niet spectaculair hoger ligt dan bij hun niet-Belgische compatriotten (Steunpunt WAV, 2004). Ook sectoren zoals de bouw en de horeca die minder in trek zijn bij de Belg genaturaliseerde allochtonen, betalen minder dan gemiddeld (Vermandere, 2003).

Een andere bemerking is dat Belgen met Marokkaanse en Turkse herkomst en Zuid-Europeanen in hoge loonklassen en loonsectoren amper aan hun trekken komen (met uitzondering van de jongeren), terwijl niet-Belgen van Noord- en West-Europese afkomst er oververtegenwoordigd zijn (Steunpunt WAV, 2005).

Ook doet het zich vaak voor dat als een hoogopgeleide allochtoon een baan te pakken heeft, de problemen zich verschuiven. Stebo (2002) zegt dat het na de instroom vooral op integratie en mentaliteit aankomt. Zoals ik eerder al vermeldde zit vandaag de arbeidsmarkt in een kramp. Hooggeschoolden moeten steeds vaker aan de slag in een functie initieel onder hun opleidingsniveau. Volgens Pang, C.L. & Sarens, E. (2002) is het voor de allochtonen moeilijker om hoger op te klimmen. Dit kan bijvoorbeeld liggen aan de onwil van collega's om een allochtone baas te aanvaarden.

Uit de verschillende onderzoeken die ik gelezen heb, stel ik vast dat de toegang tot bepaalde sectoren en statuten blijkbaar voor bepaalde groepen, ondanks hun naturalisatie, ontzegd blijft en dat er dus nog veel meer andere factoren in het spel zijn. Als er wordt uitgegaan van de evenredige deelname zal dringend moeten worden gewerkt aan het ontsluiten van die sectoren en statuten.

3.2.3 Uitstroom

Kansengroepen hebben heel vaak last van het draaideureffect. Ze worden namelijk moeilijk aangeworven en als ze aangeworven zijn stromen ze heel snel terug uit. De reden waarom die kansengroepen snel weer uitstromen is omdat het personeelsbeleid weinig aandacht geeft voor hun specifieke noden en behoeften. Ze voelen zich vaak niet goed opgevangen en maken dan zelf de keuze om te vertrekken (ACV, 2004).

Als we dit draaideureffect bij de allochtonen bestuderen, stellen we bovendien ook vast dat allochtonen gemiddeld gevoeliger zijn voor de economische conjunctuur dan hun autochtone collega's. Bij een algemene economische recessie worden (vooral mannelijke) allochtone werknemers de eerste slachtoffers van inkrimpingen, omdat ze zoals Colourful Workshop (2005) ook al zei vaak met tijdelijke en interim-contracten werken. Dit kan nog meer negatieve gevolgen met zich meebrengen op lange termijn. Door onderbrekingen in de loopbaan van allochtonen wordt namelijk de beroepservaring en motivatie van deze migranten geschaad, waardoor hun positie nog in grotere mate verslechtert en zo de dreiging bestaat om in een vicieuze cirkel terecht te komen (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2005).

Ik kan besluiten dat een allochtoon personeelslid de organisatie sneller verlaat dan een autochtoon. Dit kan het gevolg zijn van verschillende factoren. Misschien liepen de wederzijdse verwachtingen uiteen of vlotte de integratie op het werk niet. Misschien leefden er misverstanden en ongeuite negatieve gevoelens. Uit onderzoek blijkt dat het snel uitstromen van de allochtonengroep kan vermeden worden door meer aandacht te schenken aan deze etnische minderheden in het personeelsbeleid.

3.3 Het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit in Vlaanderen

Het Vlaamse beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit zoals het vandaag vorm krijgt, is het resultaat van een 'bouw'-proces waarvan de fundamenten vooral **sinds 1998** steviger vorm gekregen hebben. Voor 1998 sprak men binnen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid over risicogroepen, waarbij vooral aandacht besteed werd aan laaggeschoolden en langdurig werklozen. De focus op bepaalde persoonskenmerken van de beroepsbevolking (en de impact hiervan op hun arbeidsmarktpositie) zoals herkomst en leeftijd, ... werd minder gelegd in het beleid. Ook rechtstreekse acties naar werkgevers toe met betrekking tot deze doelgroepen ontbraken. Maar in 1997 werd het duidelijk dat de positie van migranten en personen van allochtone herkomst op de arbeidsmarkt, meer aandacht van het beleid verdiende. De werkloosheid bij personen van allochtone herkomst is hoog, allochtonen zijn ondervertegenwoordigd in opleidings- en werkervaringsprogramma's,... (VIONA, 2005).

De resultaten van een International Labour Organisation (ILO)-onderzoek (Arriijn, Feld & Nayer, 1997) bleken aan de tonen dat er aan de bedrijfsploorten duidelijk sprake was van discriminatie ten aanzien van migranten en personen van allochtone herkomst. Dit alles leidde er toe dat er einde 1997 overleg gepleegd werd tussen de Vlaamse overheid en de sociale partners om een

actieprogramma op te stellen om de achtergestelde positie van allochtonen op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

Dit overleg resulteerde in de goedkeuring van het akkoord 'Tewerkstelling van migranten' van het Vlaams Economisch en Sociale overlegcomité (VESOC) op 8 juni 1998. Met dit VESOC-akkoord werd de aftrap gegeven van een impulsbeleid dat als doelstelling de evenredige arbeidsdeelname van allochtonen vooropstelde. Evenredige arbeidsdeelname werd nagestreefd en gestimuleerd via de ondersteuning van 'positieve actieplannen allochtonen' (Steunpunt WAV, 2005).

In wat volgt geef ik u een beknopt overzicht van de belangrijkste maatregelen, keerpunten en beslissingen die in de voorbije acht jaar werden genomen in het kader van het beleid ten aanzien van allochtonen (en andere kansengroepen) op de arbeidsmarkt. Eerst worden de belangrijkste momenten chronologisch gepresenteerd op de tijdslijn. Daarna ga ik dieper in op de belangrijkste maatregelen die een ankerpunt betekend hebben in het beleid. Vervolgens wordt dieper ingegaan op het instrument van positieve actieplannen en diversiteitsplannen.

3.3.1 Evolutie

In deze paragraaf geef ik een chronologisch overzicht van de belangrijkste maatregelen, initiatieven en afspraken die geleid hebben tot vormgeving van het huidige Vlaamse beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit¹. Ik start deze bespreking met het afsluiten van het VESOC-akkoord 'De tewerkstelling van migranten' in 1998.

3.3.1.1 VESOC-akkoord 'de tewerkstelling van migranten' (1998-1999)

Op 8 juni **1998** tekenden de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners het VESOC-akkoord 'De tewerkstelling van migranten'. Aanleiding was de achterstand en achterstelling van de arbeidsmarktpositie van migranten in Vlaanderen, zelfs bij hen die hoger onderwijs hadden gevolgd. De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners beloofden inspanningen te zullen leveren om de werkloosheidsgraad bij migranten terug te brengen bij vergelijkbare doelgroepen van autochtone afkomst (evenredige deelname van migranten). Om dit te realiseren werd beslist jaarlijks een concreet actieprogramma met meetbare objectieven op te stellen.

Dit VESOC-akkoord resulteerde in een eerste jaaractieprogramma. In het eerste jaaractieprogramma werd het objectief vooropgesteld om 75 positieve actieplannen voor

¹ Voor een beknopt chronologisch overzicht zie *bijlage 4*.

allochtonen op te starten. Daarnaast werd het engagement genomen om binnen de STC-werking onder anderen dertien regionale actieplannen uit te werken en op te starten, acties in een aantal sectoren te ondernemen,.... Deze doelstellingen werden echter niet volledig bereikt. In deze periode werden slechts zestig positieve actieplannen op ondernemingsniveau afgesloten, waarvan er een veertigtal beroep deden op de subsidiemogelijkheid. Organisaties bleken moeilijk te overtuigen om in te stappen op een positieve actieaanpak en te werken aan een kleurrijk personeelsbeleid. Vaak zagen ze nog niet de meerwaarde in van een kleurrijk personeelsbeleid voor hun organisatie.

Ook de andere voorgestelde acties gingen eerder traag en moeizaam van start. Vaststelling was dat het genomen sterke engagement op Vlaams niveau nog niet doorgesijpeld was naar alle achterban, naar alle regio's en alle sectoren en dat dit tijd zou vragen. Bovendien werden in deze fase pas de eerste stappen inzake methodiekontwikkeling gezet, de ondersteuning vanuit de STC's werden opgebouwd.

3.3.1.2 Categoriele actieprogramma's (2000-2001)

Na de wat moeizame start van het VESOC-actieprogramma **1999** (zie hoger) werden in de daaropvolgende jaaractieprogramma's verschillende punten bijgeschaafd. Zo werd in het VESOC-actieprogramma **2000** onderscheid gemaakt tussen een kwalitatief en kwantitatief luik binnen de te bereiken doelstellingen.

Volgens VIONA (2005) diende enerzijds werk gemaakt te worden van het sensibiliseren en ondersteunen van sociale partners, sectoren en organisaties en van de ontwikkeling van de nodige praktische instrumenten gericht op een verbreding en verdieping van de acties om de integratie van allochtonen op de arbeidsmarkt te bevorderen (kwalitatief luik). Hierbij werd zowel gedacht aan instrumenten en acties inzake toeleiding naar bedrijven en organisaties, als aan het instrument van de positieve actieplannen. Zo werden er acties voorgesteld die kaderen binnen het realiseren van een inclusief beleid ter versterking van de positieve actie-aanpak. Het overleg met de migrantengemeenschappen zou geïntensifieerd worden. Er zou werk gemaakt worden van disseminatie en netwerkvorming van de organisaties met een actieplan. Er werden meer concrete acties voorgesteld om discriminatie tegen te gaan. Binnen het jaaractieprogramma 2000 lag het zwaartepunt van het beleid op dit kwalitatief luik, met aandacht voor de bouw van stevige fundamenten voor verdere methodiekontwikkeling, uitbouw van de ondersteuning en verdere sensibilisering.

Anderzijds werd een gekwantificeerde doelstelling vooropgesteld met betrekking tot het aantal organisaties waar een geïntegreerd actieplan op het getouw wordt gezet, namelijk het opstarten van positieve actieplannen in 75 organisaties en een verdieping en continuering van ongeveer twee à drie 'beste praktijken' per regio. Deze kwantitatieve doelstelling werd gehaald in 2000. Opeens

werden kansengroepen tot op zekere hoogte een groep die bedrijven leken nodig te hebben om hun vacatures in te vullen. Dit zorgde ervoor dat organisaties ook op korte termijn baat zagen in het afsluiten van een positieve actieplan en in het opstarten van een kleurrijk personeelsbeleid (VIONA, 2005).

In **juni 2000** werd het Trivisi-project gelanceerd. Aanleiding zijn een aantal belangrijke uitdagingen waarvoor Vlaanderen zich geplaagd ziet zoals bijvoorbeeld het feit dat de snelheid van veranderingen hoge eisen stelt aan het leervermogen van de samenleving en van het individu. Bedoeling van Trivisi was een denktank rond zulke thema's in het leven te roepen. Drie pioniersgroepen ontwikkelden een krachtige dynamiek rond deze thema's van diversiteit, management van het leren en stakeholdermanagement. Meer dan tweehonderd Vlaamse bedrijfsmensen, academici, vertegenwoordigers en sociale partners ontwikkelden nieuwe instrumenten vergeleken goede praktijken en pasten nieuwe concepten toe in hun bedrijf. De trivisi-pioniersgroep 'Diversiteit' streeft naar een evenredige participatie van kansengroepen via een personeelsbeleid dat verschillen positief benadert.

Sinds **2000** werden ook een hele reeks samenwerkingsprotocollen afgesloten tussen de Vlaamse Regering in hoofde van minister Landuyt en de Vlaamse sociale partners, intermediairs en allochtone federaties in het kader van evenredige participatie op de arbeidsmarkt (VIONA, 2005).

In **2001** werd de doelgroep van het VESOC-akkoord verder uitgebreid. Het jaarprogramma geeft vanuit een prioritaire aandacht voor de werkgelegenheid van allochtonen, een aanzet tot een geïntegreerde aanpak van evenredige arbeidsdeelname van meerdere kansengroepen. Met de economische gunstige conjunctuur als hefboom, werd beslist om de acties te continueren en uit te breiden en werden twee vormen van kwantitatieve doelstellingen vooropgesteld: een streefcijfer van terugdringing van de werkloosheid bij allochtonen (en andere kansengroepen) en een operationele doelstelling van het aantal positieve actieplannen dat binnen ondernemingen en instellingen dient afgesloten te worden. Er werd in het jaarprogramma vooropgesteld dat er minimum 150 organisaties een positieve actieplan dienden af te sluiten in 2001. Ook de formule van beste praktijken bleef behouden. De regionale actieplannen werden gecontinueerd waarbij ook een aanzet tot een geïntegreerde aanpak met meerdere kansengroepen dient opgenomen te worden, maar naast het aantal te bereiken ondernemingen per regio werd ook een streefcijfer betreffende daling van de werkloosheidscijfers bij delen van de doelgroep mee opgenomen.

Er werd beslist om op sectoraal niveau te werken met diversiteitsconsulenten/projectontwikkelaars. Hierbij wordt het formuleren van sectorobjectieven mee vooropgesteld enerzijds het aantal ondernemingen met een actieplan, anderzijds concrete doelstellingen rond instroom en/of doorstroom. Samen met Unizo zou gekeken worden naar een aanpassing van het gevoerde beleid naar KMO's toe. Overleg met de vakbonden over verdere draagvlakcreatie bij hun achterban werd

opgenomen. Hernieuwde inspanningen naar de alloctonengemeenschappen werden aangekondigd, met aandacht en continuering van toeleidingsprojecten. Ook de versterking van de samenwerking met het onderwijs werd opgenomen in het actieprogramma. Daarnaast werd ruimte gelaten voor ondersteuning van productontwikkeling en trajecten. En opnieuw werd het punt van monitoring op de agenda geplaatst (VIONA, 2005).

In **2001** werd de kwantitatieve doelstelling inzake het aantal organisaties met een actieplan opnieuw gehaald. Naast het verruimen van positieve actieplannen naar andere kansengroepen, werden in 2001 ook concrete actieprogramma's ter bevordering van de werkgelegenheid van ouderen en ter bevordering van de werkgelegenheidskansen van personen met een handicap afgesproken. Daarnaast voorziet het actieprogramma 2001 ondersteuning van ondernemingen en instellingen bij het opstarten van een diversiteitsbeleid (gelijkaardig aan de Actieplannen 'alloctonen' en 'man/vrouw'). In het kader van deze geïntegreerde aanpak worden product- en methodiekontwikkeling vooropgezet, toegespitst op nazorg en levenslang leren in functie van een duurzame tewerkstelling en binnen een concept van loopbaanontwikkeling. Dit alles vanuit eenmalige projectsubsidies ter ondersteuning van het evenredige participatie- en diversiteitsbeleid (VIONA, 2005).

Een ander belangrijk gegeven dat we in het kader van dit overzicht willen meegeven is het afsluiten van het Pact van Vilvoorde in **november 2001**. Hierin werd het engagement van de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners concreter ingekleurd namelijk 'de evenredige participatie van kansengroepen', waaronder alloctonen met betrekking tot 21 doelstellingen. Dit engagement zou er toe moeten leiden dat Vlaanderen tegen 2010 een Europese topregio is. Om deze doelstellingen te realiseren, werden er een brede waaier van acties ingezet. Zo werden er Positieve actieplannen, regionale en sectorale diversiteitsplannen, een netwerk van dertig consultants die ondernemingen en instellingen ondersteunen bij het voeren van het diversiteitsbeleid, training en vorming en ondersteunende methodieken en instrumenten ingezet. De Positieve actieplannen werden vanaf 2002 diversiteitsplannen voor meerdere kansengroepen genoemd (website Vlaamse Ministerie voor werk en sociale economie).

3.3.2 Huidige Evenredige Arbeidsdeelname beleid vanaf 2002

Met het decreet van **8 mei 2002** houdende Evenredige Arbeidsparticipatie en deelname op de arbeidsmarkt werd een stevige sokkel onder het impulsbeleid gelegd. Met dat beleid richt ze zich niet alleen tot etnisch-culturele minderheden, maar tot alle groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt: de zogenaamde kansengroepen. Daartoe behoren naast etnisch-culturele

minderheden onder andere ook gehandicapten, ouderen en laaggeschoolden (website Vlaamse Ministerie voor werk en sociale economie).

Het gaat om een geïntegreerd beleid met samenhangende maatregelen op alle niveaus. Op macroniveau met de structurele projecten van de sociale partners en eigen organisaties van kansengroepen, op mesoniveau met het diversiteitsluik binnen de sectorconvenants, en op microniveau met de diversiteitsplannen en beste praktijken in ondernemingen, organisaties en lokale besturen. Een instrumentenmix op macro- meso- en microniveau moet het structureel en inclusief beleid van evenredige arbeidsdeelname waarmaken (website Vlaamse Ministerie voor werk en sociale economie).

3.3.2.1 Beleidsinstrumenten

- **Instrumenten op macroniveau**

Op het Vlaamse macroniveau worden de engagementen van de sociale partners ondermeer geconcretiseerd in de Vlaamse **werkgelegenheidsakkoorden**. De jaarlijkse VESOC-actieplannen bevatten kwantitatieve en kwalitatieve objectieven betreffende de verschillende varianten van diversiteitsplannen in ondernemingen, instellingen en lokale besturen (Van de Voorde, 2004).

Vertegenwoordigers van de georganiseerde kansengroepen worden structureel betrokken bij het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit via de Commissie Diversiteit van de van de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Zij geven de kansengroepen een vaste plaats in de beleidsadviering, -opvolging en -evaluatie (website Vlaamse Ministerie voor werk en sociale economie). Ook worden de middelen voor het impulsbeleid verhoogd tot 6,5 miljoen euro per jaar en worden de sociale partners via de structurele projecten actieve medevoerders van het beleid (Steunpunt WAV, 2005).

Voor het bereiken van de doelstellingen van het Pact van Vilvoorde, wordt gewerkt met duidelijke groeiscenario's voor de kansengroepen allochtonen. De Vlaamse regering, sociale partners en eigen organisaties van de allochtone gemeenschappen leggen een duidelijk groeiscenario vast om de nationaliteitskloof te dichten of minstens substantieel te verkleinen (jaarlijks 2000 tot 5000 extra jobs voor niet EU allochtonen). Deze groeiscenario's zijn vastgelegd in de gemeenschappelijke platformteksten van **3 december 2002** zodat daar meteen concrete engagementen van alle betrokken partijen aan zijn gekoppeld.

- **Instrumenten op microniveau**

Ondernemingen, (openbare) instellingen en lokale besturen ontwikkelen **diversiteitsplannen en beste praktijken**, waarvoor zij naast de consultancy en procesbegeleiding onder bepaalde voorwaarden een financiële steun kunnen krijgen. Op deze manier nemen ze alle nodige initiatieven in kader van het HRM-beleid. Dit bevordert zowel de verticale als horizontale mobiliteit van de allochtone kansengroep (Van de Voorde, 2004).

Einde **2001** liepen er vier parallelle actieprogramma's voor kansengroepen: vrouwen, ouderen, arbeidsgehandicapten en allochtonen. Al gauw werd besloten om concurrentie tussen verschillende actieprogramma's te vermijden en werden de positieve actieplannen allochtonen voorzichtig verruimd naar andere kansengroepen.

Zoals verder zal blijken kwam in **2002** het keerpunt en werden de positieve actieplannen veranderd in 'Diversiteitsplannen' waarbij meer nadruk kwam te liggen op inclusief beleid en management van diversiteit. Prioritaire doelgroepen bleven allochtonen, arbeidsgehandicapten en ouderen, met oog voor de gelijke kansen van mannen en vrouwen. Mede onder impuls van de reeds besproken Trivisi-werking werd het instrumentarium dat gehanteerd kan worden op bedrijfsniveau verder aangepast en verruimd.

Voor **2002** werd het afsluiten van 225 diversiteitsplannen, waarbij aandacht diende besteed te worden aan minstens één van de kansengroepen, vooropgesteld. Daarnaast werden 25 beste praktijken beoogd, die zich op een geïntegreerde manier naar meerdere kansengroepen richten. Deze objectieven werden grotendeels bereikt. Bovendien bleek uit de resultaten dat in het merendeel van de plannen inderdaad aandacht besteed werd aan meer dan één kansengroep. In totaal werden 240 diversiteitsplannen en beste praktijken ingediend. In 204 van deze actieplannen was aandacht voor allochtonen, in 123 actieplannen voor ouderen, in 72 actieplannen voor personen met een arbeidshandicap en in 139 actieplannen werd specifiek mee aandacht besteed aan de genderthematiek. De eerste stap naar integratie van verschillende doelgroepen binnen één instrument leek hiermee gezet.

Bovendien was 2002 het eerste jaar waarin er in de actieplannen duidelijke streefcijfers naar instroom, dorstroom en/of opleiding van personen uit de kansengroepen op organisatieniveau gevraagd werden. Daartoe diende iedere onderneming ook een nulmeting op te geven van het personeelsbestand. Vooral de telling van het aantal allochtone medewerkers bleek vaak een obstakel te vormen en dit wegens gebrek aan een eenduidige definitie en aan registratie van deze gegevens op bedrijfsniveau.

In het VESOC-actieprogramma **2003** werd in dezelfde context en richting verder gewerkt. Het afsluiten van 270 diversiteitsplannen en 30 beste praktijken werd vooropgesteld en dit objectief

werd meer dan behaald. Zoals al eerder vermeld werd met deze diversiteitsplannen gefocust op het bereiken van evenredige arbeidsdeelname van de diverse kansengroepen en op het bevorderen van duurzame tewerkstelling van deze kansengroepen door te werken aan het HR-beleid in bedrijven en organisaties vanuit een diversiteitskader. Opnieuw blijken de meeste plannen betrekking te hebben op meerdere kansengroepen, waarbij in 252 actieplannen aandacht was voor allochtonen, in 139 actieplannen voor ouderen, in 106 actieplannen voor personen met een arbeidshandicap en in 146 actieplannen kwam de genderthematiek aan bod. Opnieuw werden streefcijfers gevraagd.

- **Instrumenten op mesoniveau**

Via het afsluiten van **sectorconvenants** worden de sectoren opgeroepen om sectorale actieplannen op te maken met ruime aandacht voor diversiteit. Dit met het oog op het wegwerken van de knelpunten op de arbeidsmarkt. De actieplannen vormen ook de basis voor de convenants tussen sectoren en overheid. Door de Vlaamse Regering werden enkele flankerende maatregelen genomen ter ondersteuning van deze sectorale actieplannen:

- het subsidiëren van sectorconsulenten die ervoor moeten zorgen dat het sectorale actieplan verder geconcretiseerd en uitgevoerd wordt. Daarbij staan een aantal kwantitatieve en kwalitatieve objectieven voorop
- toekenning van sectorale diversiteitmanagers op voorwaarde dat aan een aantal vereisten wordt voldaan vb: non-discriminatiebeleid, leeftijdsbewust personeelsbeleid,...

De sectoren zijn in ruime mate ingegaan op het aanbod om convenants af te sluiten. Door het convenant nemen de sector en de Vlaamse Regering in een aantal werkdomeinen kwalitatieve en kwantitatieve engagementen op. Acties in het kader van een verhoging van de arbeidsdeelname van kansengroepen, een verbeterde aansluiting tussen het onderwijs en de sector, de verspreiding van de cultuur van het levenslang leren en het competentie management behoren minimaal tot het afsprakenpakket. Het bevorderen van de kwaliteit van de arbeid door middel van aanmoedigingspremies en het verbeteren van de mobiliteit behoren tot het facultatieve luik van de overeenkomst.

Aangezien de sectorconvenants verschillende domeinen bestrijken, bestaat de mogelijkheid dat er op sectoraal niveau belangrijke dwarsverbindingen gelegd worden tussen het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit enerzijds en de andere domeinen zoals levenslang leren, competentie management, kwaliteit van de arbeid,...anderzijds.

3.3.2.2 Samenvatting

Het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit heeft anno **2004-2005** een stevige juridische basis, een breed draagvlak, een duidelijke doelstelling (evenredige participatie tegen 2010), een helder groeiscenario om die doelstelling te bereiken, een evenwichtige mix van instrumenten op de verschillende niveaus om een actief impulsbeleid te voeren, en veel aandacht voor mainstreaming en verankering.

De uitdaging voor een dergelijk geïntegreerd beleid bestaat erin om gegeven het inclusieve karakter van het beleid, het streven naar de algemene verhoging van de arbeidsdeelname en naar de specifieke verhoging van de arbeidsdeelname van kansengroepen te verzoenen.

VIONA (2005) voegt er nog aan toe dat het beleid ook wordt gekenmerkt door een aantal blijvende discussiepunten. Zo wordt de noodzaak om het beleid te kunnen opvolgen door het kunnen beschikken over gegevens naar allochtone herkomst door iedereen erkend maar blijft er discussie bestaan over de wijze waarop hieraan tegemoet gekomen moet worden: vrijwillige registratie, zelfdefinitie,... Ook het uitblijven van zichtbare effecten op de arbeidsmarktpositie van allochtonen doet op regelmatige basis de discussie rond het al dan niet verplicht opleggen van een quotum met betrekking tot het aandeel allochtone werknemers in een organisatie opnieuw oplaaien (VIONA, 2005).

3.3.3 Positieve actieplannen en beste praktijken

Voorgaand chronologisch overzicht toont aan dat de laatste acht jaar actief wordt gewerkt aan het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. In dit onderdeel wordt aandacht geschonken aan één van de belangrijkste instrumenten van deze aanpak, met name de positieve actieplannen/ diversiteitsplannen.

3.3.3.1 Positieve actieplannen/ diversiteitsplannen

Het opstellen van een positieve actieplan/diversiteitsplan is gebonden aan wettelijke bepalingen. Elk jaar worden in een besluit van de Vlaamse Regering (BVR) de criteria, voorwaarden en de nadere regels volgens welke subsidies worden verleend vastgesteld. Hierbij wordt het jaarlijkse VESOC-actieplan als basis gebruikt. Het eerste besluit van de Vlaamse Regering dateert van 1999. Sindsdien wordt elk jaar een nieuwe BVR opgesteld.

In 1999 waren de positieve actieplannen enkel gericht op migranten. Hieronder werden burgers met een socio-culturele herkomst, teruggaand op een ander land van herkomst, die over een definitief verblijfsrecht beschikken, verstaan.

Ook in 2000 werd enkel gefocust op migranten of allochtonen, maar werd de definitie ruimer bepaald. Onder migranten of allochtonen verstond men 'legaal in België verblijvende burgers met een socio-culturele herkomst, teruggaand op een ander land van herkomst, die al dan niet Belg geworden zijn en ofwel in het kader van gastarbeid en volmigratie naar ons land gekomen zijn, ofwel het statuut van ontvankelijk verklaarde asielzoeker of vluchteling hebben gekregen, ofwel een regularisatieaanvraag hebben ingediend.

Vanaf 2001 werden de eerste stappen gezet naar een geïntegreerd beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. In het BVR werd expliciet gesteld dat het actieplan zich minstens dient te richten tot de kansengroep allochtonen, maar kan uitgebreid worden tot andere kansengroepen. 2002 betekent de definitieve ommezwaai. De klemtoon ligt op een geïntegreerd beleid met gelijke aandacht voor alle prioritaire kansengroepen op de arbeidsmarkt. Binnen deze geïntegreerde aanpak blijft uiteraard de mogelijkheid voorzien om categoriale accenten te leggen. Ook in 2003 en 2004 gaat men voort op de ingeslagen weg van geïntegreerde aanpak (VIONA, 2005).

Vanaf de start in 1999 werd het diversiteitsplan gedefinieerd als het op een planmatige manier wegnemen van directe en indirecte discriminerende drempels voor kansengroepen binnen een organisatie (ACV, 2005). VIONA (2005) voegt er nog aan toe dat het diversiteitsplan voorzieningen schept waardoor de verticale en horizontale mobiliteit van allochtonen op de bedrijfsinterne en -externe arbeidsmarkt wordt vergroot en hun uitstroomkansen worden verminderd, met het oog op hun evenredige en volwaardige participaties in alle afdelingen en functies.

De uiteindelijke doelstelling is om te komen tot een beter uitgewerkt personeelsbeleid met oog voor alle huidige en toekomstige werknemers. Want het plan moet niet alleen ten goed komen aan de betrokken kansengroepen maar ook aan het ganse personeel (ACV, 2005).

De grote kracht van een diversiteitsplan is dat het op maat van de onderneming is. Met planmatig werken wordt het hanteren van minimaal een vierstappenaanpak verstaan. Dit betekent dat er eerst een probleemdetectie aan de hand van een controlelijst gebeurt, vervolgens kijkt men na wat aan de basis ligt van de opgemerkte knelpunten. Op basis van de gedetecteerde knelpunten en de vastgestelde oorzaken gaat men op zoek naar oplossingsstrategieën. Tenslotte worden de vooropgestelde acties uitgevoerd en gaat men de geboekte resultaten evalueren (ACV, 2005 en VIONA, 2005).

Zoals ik eerder al verteld heb in hoofdstuk over de Categoriale actieprogramma's streefde VESOC naar een sterke regionale verankering. Daartoe werden binnen de verschillende STC's projectontwikkelaars of diversiteitsconsulenten aangesteld. De hoofdpdracht van deze projectontwikkelaars bestaat erin om de deelname van allochtonen aan de arbeidsmarkt te bevorderen, sinds 2001 richten zij zich ook tot andere kansengroepen. Zij coördineren de ondersteuning en begeleiding van ondernemingen en instellingen die een positieve actieplan opstarten.

Organisaties die interesse hebben om van start te gaan met een diversiteitsplan, dienen ertoe een aanvraag in bij het bevoegde STC. Indien de organisatie niet onder een STC ressorteert, dan dient de aanvraag ingediend te worden bij de administraties Werkgelegenheid. Organisaties die een aanvraag indienen, engageren zich tot een continuering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit na de subsidieperiode.

Organisaties dienen in cofinanciering te voorzien. De subsidie voor een diversiteitsplan bedraagt maximum twee derde van de gedane uitgaven. In 1999 en 2000 werd het maximumbedrag voor een positieve actieplan bepaald op 50 000BEF (€12 034). In 2001, met de omschakeling naar de euro, werd dit bedrag afgerond op €12 350. Dit bedrag werd ook in 2002 als maximum bedrag vooropgesteld. Vanaf 2003 kunnen organisaties nog maximum €10 000 subsidie verkrijgen voor een diversiteitsplan. De verlaging van het maximumsubsidiebedrag werd doorgevoerd omdat er meer instrumenten en trainingen/vormingen voorhanden zijn, meer organisaties willen een peterformule organiseren en er is een ruimere en bredere ondersteuning vanuit andere projecten en netwerken. Door het subsidiebedrag te verminderen kon meteen ook het aantal diversiteitsplannen op een behoorlijk niveau behouden blijven.

Organisaties komen slechts één maal in aanmerking voor een positieve actieplan/diversiteitsplan en bijhorende subsidie. Ook subsidies in het kader van andere maatregelen betreffende het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit worden meegerekend.

In het BVR wordt jaarlijks bepaald welke organisaties in aanmerking kunnen komen voor een diversiteitsplan. Tot en met 2002 betreft het ondernemingen, openbare instellingen en andere organisaties uit de profit -en non -profitsector. Vanaf 2003 wordt de maatregel ook open gesteld voor lokale besturen, weliswaar wordt daarvoor een quotum bepaald. Het quotum voor lokale besturen bepaald op maximum 27 diversiteitsplannen. In 2004 wordt maximum 10% van de voorziene gesubsidieerde diversiteitsplannen (25) opengesteld voor lokale besturen.

3.3.3.2 Beste praktijken

Vanaf 2000 worden beste praktijken ontwikkeld ter verdieping van het positieve actiebeleid van ondernemingen en instellingen. Om weerhouden te worden als 'beste praktijk' moet de onderneming:

- o een positieve actieplan hebben opgestart in het kader van het VESOC-jaarprogramma
- o haar ervaringen bekendmaken en functioneren als voorbeeldonderneming binnen een regio en/of sector
- o een actieplan opstellen, waarin concrete engagementen worden opgenomen omtrent instroom en/of doorstroom van allochtonen

Vanaf 2001 komen ook andere inspanningen in het kader van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit in aanmerking voor het opstarten van een beste praktijk. Vanaf 2003 moet een onderneming voorgedragen worden als beste praktijk door het Subregionale Tewerkstellingscomité, door de sector of door de administratie Werkgelegenheid. Om voorgedragen te kunnen worden moet het gaan om een organisatie die een excellent diversiteitsplan (of een TRIVISI-leerproject, of een positieve actieplan) heeft afgerond, een sterk geïntegreerde aanpak ontwikkelt op basis van een langetermijnvisie, met een goede mix van acties en een sterke betrokkenheid van de medewerkers en hun afgevaardigden. De beste praktijk bestaat dan uit een (nieuw) diversiteitsplan waaraan extra eisen worden gesteld (ACV, 2005).

Bij de omschakeling van een categoriaal beleid naar een geïntegreerd beleid in 2002 wordt ook verwacht dat een beste praktijk zich op een geïntegreerde wijze tot meerdere kansengroepen richt (VIONA, 2005). Tot slot wordt in 2004 verwacht dat ondernemingen die een beste praktijk opstarten, meewerken aan proefregistratie allochtonen die door de administratie Werkgelegenheid georganiseerd wordt.

Wat betreft de subsidieaanvraag van 'beste praktijk', verloopt de procedure op dezelfde wijze als voor de aanvraag van een diversiteitsplan. Met uitzondering van het jaar 2002 wordt ook steeds eenzelfde maximum subsidiebedrag toegekend. In 2002 daarentegen werd het bedrag voor een beste praktijk gehalveerd. In plaats van €12 350 konden ondernemingen met een beste praktijk maximum €6 175 subsidie krijgen. Ook voor de beste praktijken geldt dat de onderneming zelf in cofinanciering moet voorzien. Maximum twee derde van de gedane uitgaven komen in aanmerking voor tussenkomst van de overheid.

3.3.3.3 Resultaten van dit beleid

Zoals ik reeds vertelde in het hoofdstuk over de verschillende beleidsinstrumenten, wordt elk jaar een kwantitatieve doelstelling op Vlaams niveau vooropgesteld. Dit betekent dat gestreefd dient te worden naar een vooraf bepaald aantal positieve actieplannen en beste praktijken in dat jaar. Onderstaande tabel geeft de kwantitatieve doelstelling en het behaalde resultaat per jaar weer.

Tabel 5: Beoogd en gerealiseerd aantal positieve actieplannen/diversiteitsplannen en beste praktijken per jaar

	Objectief		Gerealiseerd
	Positieve-actieplannen/ diversiteitsplannen	Beste praktijken	
1999	75		58
2000	75	20	100
2001	150	25	174
2002	225	25	240
2003	270	30	308
2004	225	25	244

Bron: Administratie Werkgelegenheid

Hieruit blijkt dat het objectief, met uitzondering van het eerste werkingsjaar, steeds heel dicht benaderd wordt. Dit toont aan dat de verwachte interesse in een diversiteitsbeleid inderdaad aanwezig is bij de ondernemingen.

3.3.3.4 Samenvatting en conclusie

Diversiteitsplannen blijven in belangrijke mate maatwerk. Het betreft nog steeds een arbeids -en tijdsintensief proces. Na de wat moeizame start lijken we op dit moment vast te kunnen stellen dat jaarlijks meer dan 200 plannen kunnen afgesloten worden. VIONA (2005) zegt bovendien dat niet alle sectoren en bedrijfsgroottes even goed bereikt worden. Zo zeggen ze dat ze vastgesteld hebben dat vooral kleine en middelgrote ondernemingen diversiteitsplannen indienen en dat de meeste plannen afgesloten worden in de social-profit-sector. Maar ze voegen hier wel aan toe dat er een verdere analyse naar kenmerken van de organisaties die inschrijven op een diversiteitsplan nodig is.

Als besluit moeten we vaststellen dat het bereiken van ongeveer 250 organisaties per jaar onvoldoende is om de vooropgestelde doelstellingen namelijk het Pact van vilvoorde en het afgesproken groeiscenario te bereiken.

3.4 Belang van diversiteitsbeleid

Een organisatie kan haar profiel ten aanzien van allochtonen aanscherpen door een diversiteitsbeleid te voeren. Dat is een managementstrategie om een aantal waarden zoals rechtvaardigheid, solidariteit, gelijkheid, democratie,... in de organisatiecultuur te integreren. Concreet kan het bijvoorbeeld gaan om de toepassing van de wetgeving inzake antidiscriminatie en de gelijke behandeling van werknemers, of door het aanbieden van cursussen multiculturele communicatie aan het personeel (Verbal Vision, 2005).

Werken aan diversiteit van allochtone en autochtone werknemers binnen een onderneming wordt vaak nog als een probleem gezien. De obstakels zijn echter minder groot dan men misschien denkt. Zo zegt STC (2005) dat een heleboel Vlaamse kleine en grote ondernemingen erin geslaagd zijn deze obstakels te overwinnen. Zij hebben beseft dat een kleurrijk personeelsbeleid een kostbare troef is voor de bedrijfswereld, die het zich niet kan veroorloven om het rijke reservoir van kansengroepen links te laten liggen.

3.4.1 Stimulerende factoren voor een goed diversiteitsbeleid

Volgens Kleurrijk Vlaanderen (2002) zijn aan werken met allochtonen heel wat voordelen verbonden. Zo kan een organisatie innovatiever, aantrekkelijker en efficiënter worden wanneer men de zaak grondig aanpakt. Allochtonen kunnen een extra bijdrage leveren aan een onderneming door hun persoonlijke competenties en kennis. STC (2005) voegt hier nog aan toe dat ze hebben vastgesteld dat andere werknemers met hun flexibiliteit, hun inzet en hun vaak verborgen capaciteiten een echte meerwaarde voor de onderneming of de organisatie zijn.

Ook Verbal Vision (2005) vindt de aanwezigheid van allochtone medewerkers uitermate belangrijk en vindt dat er veel redenen voor zijn. Een organisatie die zegt dat allochtone cliënten belangrijk zijn, komt niet echt geloofwaardig over als het personeel overwegend blank is. Allochtone medewerkers zorgen bovendien voor een multiculturele input en geven het imago van de organisatie meer kleur. Steunpunt WAV (2005) zegt dat je als element van duurzaam ondernemen met een diversiteitsbeleid ook een sterk merk tegenover klanten, personeel, beleggers of subsidieverstrekkingen bouwt.

Het geheim van een geslaagde introductie van werknemers uit de kansengroepen in het bedrijf is een goede voorbereiding en een gestructureerde begeleiding. Enkel als er een goede voorbereiding is, zal een kleurrijk personeelsbeleid voor alle betrokken partijen een positieve ervaring zijn (STC, 2005). Steunpunt WAV (2005) zegt dat men de noodzakelijke win-win situatie die onontbeerlijk is

voor succes schept door evenredige arbeidsdeelname te koppelen aan diversiteitsbeleid. Met win-win situatie wordt er bedoeld dat zowel werkgever als alle werknemers voordeel kunnen halen door te werken aan diversiteit.

3.4.1.1 Voordelen voor de werknemers

Een voordeel van diversiteit kan zijn dat er meer solidariteit en gelijkheid op de werkvloer gecreëerd wordt. Bedrijven moeten ervoor zorgen dat alle werknemers samenwerken. Slechts indien allochtonen en autochtonen samenwerken wordt er een geheel gevormd binnen een organisatie. Hoe meer samenwerking, hoe groter de kans dat men elkaars noden leert kennen en de solidariteit toeneemt.

Hoe meer verschillen tussen mensen op de werkvloer, hoe meer kans op verscheidenheid in meningen en alternatieven bij probleemsituaties. Dit leidt tot een ander voordeel voor de werknemers namelijk dat er meer creatieve en flexibele oplossingen naar voor komen die goed zijn voor iedereen. Een goed voorbeeld van een flexibele oplossing is een verlofregeling waarbij moslims thuis kunnen blijven op voor hun religieuze feestdagen en wel kunnen werken op christelijke feestdagen.

Doordat allochtonen die deel uitmaken van onze samenleving vaak in bepaalde wijken wonen en dus meer gescheiden leven van de autochtone gemeenschap, wordt de kans klein dat autochtonen en allochtonen veel contact hebben met elkaar in het dagelijks leven. Daarentegen is de werkvloer dikwijls de enige plaats waar autochtonen en allochtonen elkaar werkelijk ontmoeten. Hier bestaat dan de mogelijkheid de 'anderen' beter te leren kennen. Door elkaar betere te leren kennen, zal ook de werksfeer prettiger worden waar iedereen baat uithaalt.

3.4.1.2 Voordelen voor de werkgevers

Het diversiteitsbeleid betekent dat bedrijven maatregelen treffen om hun personeelsbeleid beter af te stemmen op de maatschappelijke context. Het kan betekenen dat bedrijven initiatieven ondernemen om het organisatiebeleid beter uit te voeren.

Volgens een diversiteitonderzoek door Janssens en Steyaert (2001) zijn er drie redenen waarom een onderneming rond diversiteit zou willen werken. Ten eerste is er vaak een *juridische reden* om wat aan diversiteit te doen. Bedrijven moeten voldoen aan een aantal verplichtingen inzake diversiteit. De overheid stimuleert bedrijven om een zo divers mogelijk personeelsbestand uit te bouwen en biedt hiertoe een aantal financiële stimuli. Denk maar aan de loonsubsidies die de overheid ter beschikking stelt wanneer werkgevers mensen uit kansengroepen aanwerft. Daarnaast

heb je de *maatschappelijke redenen*. Het gaat vaak om een maatschappelijk engagement waarbij het bedrijf iedereen die in de omgeving woont, kansen op de arbeidsmarkt wil geven en men zich duidelijk tegen uitsluiting wil profileren. De Vlaamse samenleving is divers, het is dan vanzelfsprekend dat ook de werkvloer divers is samengesteld. Bedrijven willen door dit te tonen zich ook een positief imago aanmeten. De laatste reden is een *economische reden*. Tekorten aan mensen op de arbeidsmarkt kunnen voor een organisatie een reden zijn om een diversiteitsbeleid uit te werken. Maar door het steeds diverser worden van de samenleving moet een bedrijf hier ook noodgedwongen rekening mee houden. Door de veranderende en verschillende behoeften snel en beter te leren kennen, kan men best ook een zo divers mogelijk samengesteld personeelsbestand hebben.

3.4.2 Remmende factoren voor een goed diversiteitsbeleid

In bedrijven en organisaties in Vlaanderen wordt diversiteit dikwijls van bovenaf opgelegd. Het lijkt enkel een zaak van het management. Een voorbeeld hiervan zijn de diversiteitsplannen. Bij de subsidies voor bedrijven om aan diversiteit te werken, wordt het diversiteitsplan altijd in samenspraak met de werkgevers en/of de personeelsdienst opgesteld. Het komt wel eens voor dat werknemers zelf niet op de hoogte zijn van het feit dat er een diversiteitsplan in hun bedrijf loopt. Enkel indien werknemers vanaf het begin betrokken worden bij het opstellen, uitvoeren en evalueren van diversiteitsacties en plannen, kan diversiteit immers verschillende voordelen hebben voor de werknemers. Volgens Colourful Workshop (2006) is een integrale aanpak noodzakelijk om het diversiteitsbeleid te doen slagen.

Uit de verschillende literatuur kan ik ook afleiden dat er voor heel wat bedrijven nog heel wat werk voor de boeg is. Bedrijven die pogen om een diversiteitsbeleid op poten te zetten, maken vaak nog fouten. Zo zegt men in de Standaard (2007) dat bedrijven vaak de fout maken om op verschillende fronten tegelijkertijd actie te willen ondernemen. Ze zeggen erbij dat het doorvoeren van een diversiteitsbeleid een vorm van changemanagement is. Deze vorm is enkel succesvol als het personeelsbeleid zich accuraat kan focussen. Het is dus aangewezen om bij een diversiteitsbeleid keuzes te maken en prioriteiten te stellen. Wie tegelijkertijd meer vrouwen en allochtonen wil aantrekken en een meer evenwichtig leeftijdsprofiel wil in het werknemersbestand, loopt een zeer grote kans om te falen.

Binnen iedere organisatie zijn er onder de werknemers bekommernissen om hun loons- en arbeidsvoorwaarden, vooral als het economisch leven tegenzit. Diversiteit mag dan geen prioriteit zijn, integendeel. Ook bij afdankingen van werknemers zijn er mogelijkheden om te werken aan diversiteit. Zoals ik al eerder vermeld had in het paragraaf over de uitstroom zijn het vaak de

allochtone werknemers die als eerst uitgewuifd worden. Organisaties moeten ervoor zorgen dat bijvoorbeeld bij herstructureringen iedereen dezelfde kansen heeft om te kunnen blijven.

Diversiteit roept ook vaak weerstand op bij werknemers. Grotendeels ligt de verklaring hiervoor in de angst voor het onbekende. Door de aanwezigheid van anderen gaat men zich onzeker voelen over de eigen positie. Bovendien leiden speciale acties voor diversiteit tot reacties zoals *'werknemers die beschouwd worden als behorend tot een kansengroep zouden meer kansen krijgen'*. Daardoor creëert men verdeeldheid tussen werknemers onderling.

Om de achterstand van een kansengroep op de arbeidsmarkt in te halen voert men zoals hierboven reeds vermeld specifieke acties door, wat ook vaak positieve discriminatie genoemd wordt. Maar positieve discriminatie kan soms het omgekeerd effect hebben wanneer een andere groep mensen dit interpreteert alsof zij hiervoor gestraft zouden worden. Dit kan men verhelpen door te feiten juist te analyseren zodat er klaarheid geschept wordt. Volgens Colourful Workshop (2006) is het beter dat men positieve acties doorvoert waarbij iedereen voordeel ondervindt in plaats van positieve discriminatie waarbij de aandacht vooral toegespitst wordt op één bepaalde groep. Ook volgens Trivisi (2001) blijven positieve acties gericht naar een specifieke groep nodig om de gewenste diversiteit in het personeelsbestand te realiseren.

Hoofdstuk 4: Gevalstudie

In het vierde hoofdstuk bespreek ik de gevalstudie van twee organisaties uit de quartaire sector namelijk de verzorgende sector. Zoals ik in mijn onderzoeksmethoden al heb vermeld, werk ik samen met het Sint-Franciskusziekenhuis (SFZ) in Heusden-Zolder en het Ziekenhuis Oost-Limburg (ZOL) in Genk. Mijn contactpersoon in het SFZ is de directeur Human Resources Kristien Elsen, in het ZOL is mijn contactpersoon personeelsbegeleider Jaak Vandewaerde. Beiden waren bereid om mij onder andere het personeelsbestand en relevante documentatie te bezorgen.

Beide ziekenhuizen hebben in het verleden al diversiteitsplannen doorgevoerd en het spreekt vanzelf dat de aanpak hiervan grondig dient te gebeuren. Het is dus zeer belangrijk om in dit gevalstudie de onderliggende mechanismen en denkwijzen van het aanwezige personeel en de leidinggevenden te achterhalen. Aan de hand van diepte-interviews, documentatie en enquêtes bespreek en vergelijk ik de aspecten van mijn literatuurstudie. Vooraleer ik dit doe, geef ik een kleine voorstelling van beide ziekenhuizen.

4.1 Voorstelling bedrijven

4.1.1 ZOL Genk

Het Ziekenhuis Oost-Limburg werd als autonome verzorgingsinstelling opgericht in 1995 na de fusie van drie ziekenhuizen: Het Sint-Jansziekenhuis van het OCMW van Genk en de privéziekenhuizen André Dumont in Waterschei en Sint-Barbara in Lanaken. Door deze fusieoperatie werd het ZOL meteen een van de grootste niet-universitaire ziekenhuizen van België. Met meer dan 2400 medewerkers en meer dan 200 artsen is het ziekenhuis de tweede grootste werkgever in de provincie Limburg. Het effectief investeren in samenwerking met de huisartsen als met andere voorzieningen in het Limburgse zorglandschap, is kenmerkend voor ZOL (brochure ZOL).

4.1.2 SFZ Heusden Zolder

Het St.-Franciskusziekenhuis van Heusden-Zolder werd in 1925 opgericht door de congregatie van de Grauwzusters van Zoutleeuw. De oprichting was ten behoeve van de mijnbevolking. Het St.-Franciskusziekenhuis maakt deel uit van de vzw CAZ Midden-Limburg. Het ziekenhuis is in volle groei. Het staat in voor klinische en ambulante basisziekenhuiszorg ten behoeve van een regio met meer dan 100 000 inwoners. Het ziekenhuis telt meer dan 500 medewerkers en 229 bedden. In 1999 behaalde het St.-Franciskusziekenhuis de Intramuros-prijs voor het meest patiëntvriendelijke ziekenhuis (website CAZ).

4.2 Bevraging bevoorrechte getuigen en documentatie

Dit onderdeel geeft eerst via een bevraging aan de personeelsverantwoordelijken zicht op de kansen van hooggeschoolde allochtonen binnen de organisatie. Dan volgt er aan de hand van de documentatie een algemeen kader van al wat het personeelsdienst heeft gedaan om diversiteit op de werkvloer te bevorderen. Tenslotte wordt het belang en de effecten van de actieplannen binnen de organisatie via de documentatie en interviews besproken. Voor van start te gaan met de resultaten en de bevindingen van de bevraging bij werkgevers, is het van belang om de geïnterviewden voor te stellen.

4.2.1 Geïnterviewden

In het SFZ heb ik mevrouw Kristien Elsen geïnterviewd, zij is Human Resources Directrice en werkt sinds vorig jaar februari in het ziekenhuis. Ze is voornamelijk bezig met payroll, loonverwerking en sociale wetgeving. Binnen de organisatie staat ze ook in voor de werving en selectie van de geschikte kandidaten. Aangezien dit ziekenhuis tijdens haar positieve actieplannen vooral veranderingen heeft doorgevoerd in de werving- en selectieprocedure, is het interessant om enkele aspecten van deze HR-functie te achterhalen. Kristien Elsen werkte tijdens de diversiteitsplannen nog niet in het ziekenhuis, maar is wel voorgelicht geweest door haar collega's op de personeelsdienst.

In tegenstelling tot het SFZ, heb ik in het ZOL twee personen geïnterviewd. Ook hier heb ik de personeelsdirecteur dhr. Peter Hermans geïnterviewd. Maar aangezien dit ziekenhuis een veel groter personeelsbestand heeft, heb ik ook nog personeelsbegeleider dhr. Jaak Vandewaerde geïnterviewd. Peter Hermans werkt sinds elf jaar in het ZOL waaronder zeven jaar in functie als

personeelsdirecteur. Hij behoort zowel in het departement personeelszaken als personeelsdienst. Jaak Vandewaerde werkt sinds 1980 in het ZOL. Vanaf 1997 doet hij personeelsbegeleiding. Personeelsbegeleiding is een essentieel onderdeel van personeelszaken. Hij werkt in nauw overleg met de personeelsdirecteur en in samenwerking met de personeelsdienst moet de personeelsbegeleider het personeelsbeleid ondersteunen in functie van een sociaal personeelsbeleid. Hij wordt dan ook als de vertrouwenspersoon van het personeel beschouwd.

Zoals ik eerder al in mijn onderzoeksmethoden heb verteld, wordt aan de hand van interviews met deze personen gevraagd naar de verschillende opinies voor wat betreft diversiteit op de werkvloer. Zo worden er vragen gesteld in verband met de kansen op instroom en doorstroom van (hooggeschoolde) allochtonen in de verzorgende sector. Ook wordt er gevraagd wat de meerwaarde van een diversiteitsbeleid voor hun betekent en wat de resultaten zijn van de doorgevoerde actieplannen. Voor meer informatie over de specifieke interviewvragen, kan u *bijlage 1* bekijken.

4.2.2 Kansen van hooggeschoolde allochtonen binnen het ZOL en SFZ

Vooraleer in te gaan op de bevindingen uit de interviews is het noodzakelijk om ook hier weer te geven hoe de verschillende geïnterviewden een allochtoon definiëren.

Dhr. Hermans en mevr. Elsen houden het zeer kort door een allochtoon te definiëren als iedere persoon die een niet-Belgische identiteit heeft. Dhr. Vandewaerde heeft geen duidelijke definitie. Hij vraagt zich bijvoorbeeld af of Italianen in Genk nog steeds als allochtonen beschouwd mogen worden. Hij zegt dat deze groep zich volledig geïntegreerd heeft. Wel voegt hij eraan toe dat er binnen deze groep uitzonderingen zijn zoals opgeleide mensen die de taal niet kennen en zijn blijven hangen in de cultuur. Hij kijkt dus niet naar de identiteit maar naar de integratiegraad.

- **Instream en doorstroom van (hooggeschoolde) allochtonen in het ZOL.**

Dhr. Hermans vertelt dat er in het ZOL reeds allochtonen in dienst zijn maar niet in evenredigheid met hun aandeel in de Limburgse bevolking. De allochtone personeelsleden zijn vooral in de lager echelons terug te vinden zoals schoonmaak en keuken. Hij verduidelijkt hierbij dat dit absoluut niet te wijten is aan racisme en discriminatie bij de werving en selectie. Bovendien zegt hij dat het ziekenhuis openstaat voor meer allochtonen in hogere functies zoals verpleegkundige- en paramedicifunctie, maar dat er bijna geen sollicitanten zijn van vreemde origine op dit niveau. Onder de arbeiders is er wel een heel groot respons van allochtonen, maar ze vergeten dat het

belangrijk is dat schoonmaaksters Nederlands moeten kunnen. Schrijven vinden ze niet heel belangrijk. Een poetsvrouw die een patiënt niet verstaat kan niet door de beugel.

Het aanbod van allochtonen is vooral te klein bij de Marokkaanse en Turkse allochtonen. Vooral als je kijkt naar de gegradueerde medewerkers. Dhr. Vandewaerde vindt het wel belangrijk dat het aandeel allochtonen werknemers in het ziekenhuis moet overeenkomen met het percentage in Genkse bevolking. Dhr. Hermans voegt hier nog aan toe dat als de allochtonen geen diploma of geen competenties hebben, ze niet worden aangenomen alleen omdat dit de Genkse bevolking weerspiegelt.

Dhr. Vandewaerde zegt dat het lage aanbod van hooggeschoolde allochtonen komt doordat verpleegkunde bijvoorbeeld bij de islamculturen als minderwaardig beroep gezien wordt. Het tekort aan hooggeschoold personeel binnen het ziekenhuis ligt volgens dhr. Hermans ook aan het feit dat allochtonen achterstand ervaren door een andere taal en cultuur en daardoor moeten opboksen om een hoge opleiding te behalen.

Zowel dhr. Hermans als dhr. Vandewaerde zijn het eens dat er meer hooggeschoolde allochtonen aanwezig mogen zijn op de werkvloer als ze de kwaliteit ervoor hebben. Het is namelijk niet de bedoeling dat ze een hooggeschoold allochtoon aanwerven en nadien een cursus of opleiding laten volgen.

Aangezien het ZOL in een regio ligt waar een groot aandeel allochtonen leeft, komen er ook veel allochtone patiënten over de vloer die meerdere talen kennen. Dhr. Vandewaerde is van mening dat allochtone verpleegkundigen een meerwaarde zijn omdat ze vertrouwen kunnen scheppen bij deze allochtone patiënten. Hierbij zegt Dhr. Hermans dat als patiënten goed geïntegreerd zijn en het Nederlands kunnen dat ze het ook moeten kunnen doen met Nederlandstalige verpleegkundige. Dit wil niet zeggen dat hij uitsluit dat allochtone verpleegkundige patiënten die de taal niet volledig beheersen niet mogen helpen.

Indien er verschillende talen op de werkvloer worden gebruikt, werkt dit volgens dhr. Hermans geen integratie in de hand. Het is niet de bedoeling dat men blijft leven in twee maatschappijen. Dhr. Vandewaerde zegt dat het wel goed is als patiënten meer vertrouwd zijn met allochtone medewerkers, maar de taal moet Nederlands blijven. Dhr. Vandewaerde heeft bovendien ondervonden dat allochtonen in een organisatie een andere culturele achtergrond brengen, wat best verrijkend kan zijn. Ook dhr. Hermans zegt dat allochtonen verrijking kunnen brengen op de werkvloer. Het zijn andere mensen met andere meningen en andere visies.

Binnen het ziekenhuis merken beide geïnterviewden ook geen verschillen tussen de werkwijzen van allochtonen en autochtonen. Dhr. Hermans vindt dat dit ook niet zou mogen omdat de technieken en benaderingswijzen naar patiënten toe hetzelfde zouden moeten blijven.

Bij het vragen naar de onderlinge samenwerking tussen de allochtone en autochtone personeelsleden, zegt dhr. Vandewaerde dat er zich geen problemen voordoen. Hier voegt hij nog aan toe dat de allochtonen meer de neiging hebben om zich te groeperen maar dat het op de werkvloer in een ziekenhuis niet mogelijk is. Wel merkt hij op dat de arbeiders van dezelfde afkomst samen pauzeren of samen naar het werk komen.

Door verschillen in normen en gewoonten ontstaan soms wel problemen. Zo wordt er bij de Turken/Marokkanen een bepaalde periode van het jaar Ramadan gedaan, een ritueel waarin ze voor zonsondergang niet mogen eten. Dhr. Vandewaerde zegt dat ze hierdoor prikkelbaarder worden en dat er daardoor meer wrijvingen ontstaan. Hij voegt hier wel aan toe dat dit geen reden mag zijn om deze mensen niet aan te werven.

Dhr. Hermans is van mening dat men geen oordeel mag vellen of allochtonen beter/slechter zijn dan autochtonen. In de zomer komen er soms wel problemen voor bij de allochtonen. Ze willen vaak langer op verlof terwijl andere medewerkers ook op verlof willen gaan. Dit leidt soms tot problematische situaties. Ook zegt hij dat er soms vrouwelijke allochtonen zijn die van hun mannen niet mannelijke patiënten mogen verzorgen. Dhr. Hermans begrijpt dit wel, maar voegt hieraan toe dat het niet mogelijk is om deze allochtonen aan te werven en nadien enkel op een vrouwenafdeling te plaatsen. Er zijn soms ook autochtonen uit een bepaalde godsdienst die dit niet mogen van hun mannen, vermeldt dhr. Vandewaerde hier aan toe. Dus we moeten consistent blijven in onze aanpak door iedereen gelijk te behandelen.

Wat doorstroom betreft zijn de kansen bij autochtonen en allochtonen even groot. Er is namelijk binnen het ZOL de dienst vorming en organisatieontwikkeling met een zeer uitgebreid en uitgebouwd aanbod vormings- trainings- en opleidingsinitiatieven in het kader van interne vorming. Er zijn regelmatig aanwervingen zeker op het niveau van verpleegkundigen. Interne doorstroming is voor sommigen hooggeschoolden wel weinig relevant gezien er diplomaverenisten zijn voor functies zoals verpleegkundige.

- **Instroom en doorstroom van (hooggeschoolde) allochtonen in het SFZ**

In het Sint-Franciscus zijn er zoals in het ZOL ook niet veel hooggeschoolde allochtonen terug te vinden. Hun selectieprocedure is niet aangepast en ze doen dan ook geen extra inspanningen en speciale initiatieven om meer allochtonen aan te werven. Er is hier ook zeker geen sprake van quota's. Ze zeggen dan ook dat dit binnen de verzorgende sector niet nodig is. Ten eerste bieden allochtone verpleegkundigen zich zelf aan, ze hebben in België dezelfde studies gedaan als de

autochtone verpleegkundigen. Het is dus niet meer dan normaal dat ze in ziekenhuizen komen solliciteren. Ten tweede zijn quota's ongepast, want in een ziekenhuis is het belangrijk dat de beste kandidaat wordt geselecteerd. Tijdens de selectieprocedure wordt niemand benadeeld of bevoordeeld. Iedereen is gelijk voor de wet, vermeldt Mevr. Elsen. Wanneer iemand past binnen het profiel, wordt die persoon ofwel een contract aangeboden ofwel binnen het aanwervingsbestand opgenomen.

Mevr. Elsen zegt dat ze bij het aanwerven van allochtonen altijd kijken in welke groep de kandidaat terecht komt. De groep, zowel het beleid als de medewerkers, moet er klaar voor zijn. Een allochtoon biedt evenveel als een niet allochtoon, maar soms hebben allochtonen een andere invalshoek. Allochtonen aanwerven kan bijvoorbeeld een competitief voordeel opleveren naar de zorgverlening van allochtone patiënten toe.

De geïnterviewde merkt geen verschil tussen de werkwijze van autochtonen en allochtonen. De werksfeer is bovendien zeer goed. Er zijn ook geen conflicten voor wat betreft de omgang tussen autochtonen en allochtonen. Ze hebben op iedere afdeling een goede mix van autochtonen en allochtonen. Maar ze zegt wel dat een meerderheid aan allochtonen op één afdeling niet werkt, omdat ze allemaal uit dezelfde gemeenschap komen. Ze vreest dat de allochtone medewerkers teamonvriendelijk zijn als ze met meer zijn. Daarom heeft het SFZ ook als principe dat er op het werk steeds Nederlands moet worden gepraat.

Ook al is er een ongelijke positie van de autochtonen en allochtonen, niemand van de allochtonen voelt zich benadeeld. Hierbij verduidelijkt Mevr. Elsen dat je niemand anders kan behandelen in teamverband en dat ze evenveel verwachten van autochtone als allochtone medewerkers.

Wat doorgroei binnen het SFZ betreft zijn er mogelijkheden voor autochtonen als allochtonen. Er is dus geen vorm van discriminatie op dit vlak. Mevr. Elsen voegt hier wel aan toe dat ze op de hoogte is dat er weinig allochtonen een leidinggevende functie invullen en zelfs geen enkel allochtoon in de directie zit. De acceptatie van allochtonen in deze functie blijft voor de toekomst wel groot.

Er wordt door Mevr. Elsen ook geen grote culturele verschillen opgemerkt tussen autochtone en allochtone medewerkers. Maar zoals in het ZOL komen ook hier verschillen voor op basis van normen en gewoonten. Het personeelsbeleid doet bijvoorbeeld veel moeite opdat allochtone medewerkers vrijaf krijgen op hun religieuze feesten. Maar Mevr. Elsen zegt hierbij wel dat het ook als positief kan gezien worden omdat allochtone verpleegkundigen geen problemen hebben om op de religieuze feesten van de autochtonen te werken.

4.2.3 Het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit in het ZOL en SFZ

4.2.2.1 ZOL Genk

Met projecten zoals 'Positief actieplan migranten' en 'Beste praktijk' zocht het ZOL naar antwoorden op vragen omtrent relaties tussen alloctonen en autoctonen. Dit deden ze vanuit een werkgroep, gedragen door de stuurgroep personeelsbeleid en in samenwerking met de dienst patiëntenbegeleiding in het kader van het VESOC-akkoord, samen met het Subregionaal Tewerkstellingscomité (STC)

In het najaar van 1999 werd het '**Positief actieplan migranten**' gelanceerd, het werd in **2000** uitgevoerd. Het project '**Beste praktijk**' is op 30 september **2001** afgesloten. Rekening houdend met het groot aantal patiënten van vreemde origine en de aanwezigheid van collega's van allochtone afkomst, waren zulke actieplannen geen overbodige luxe. De bedoeling van beide projecten was om via gerichte acties op een geïntegreerde en planmatige manier de relaties onderling zonodig te verbeteren en de arbeidsmarktpositie van migranten te verbeteren. Dit betekent geen positieve discriminatie, maar wel een actieplan waar de acties en maatregelen gericht zijn op de gelijkheid van rechten en plichten, zonder daarvoor de kwaliteitsstandaarden te verlagen.

Uit de analyse van het personeelsbestand in 2000 blijkt dat 91 personeelsleden van allochtone afkomst zijn: 58 van Italiaanse, 17 van Turkse en 16 van Marokkaanse afkomst. Dit komt neer op 4,5% van het globale personeelsbestand. In vergelijking met andere ziekenhuizen is dit een vrij positief resultaat. De analyse leert ook dat de personeelsleden van allochtone afkomst in vergelijking met de overige personeelsleden gelijk verdeeld zijn in de groepen verplegend personeel. Alloctonen zijn meer vertegenwoordigd in de groep verzorgend personeel en in de groep ondersteunend personeel. Zij zijn minder vertegenwoordigd bij het administratief personeel. Het aanbod van voldoende (hoog)opgeleide verpleegkundigen van allochtone afkomst valt tegen.

Een ander luik van het actieplan omvatte een enquête, waarbij 400 willekeurig geselecteerde personeelsleden werden aangeschreven. Met 95 ingestuurde antwoorden (23,75%) mag de respons als goed omschreven worden. Via een korte vragenlijst wou het ZOL leren wat medewerkers belangrijk vinden in relatie met allochtone/autochtone patiënten en als personeelsleden onder elkaar (allochtoon-autochtoon). Nadien werden acties geconcretiseerd in het project 'Beste praktijk' onder de vorm van een vormingsnamiddag rond 'Interculturele dienstverlening' met als items familiestructuren en ziektebeleving/zorgbehoefte bij alloctonen.

De werving- en selectieprocedure werd in samenwerking met een extern adviesbureau 'Marcori Consult BV' doorgelicht. Op deze manier kon van sollicitatiebrief tot en met de mondelinge proef nagegaan worden waar en waarom kandidaten van allochtone afkomst afhaken. Nadien werden adviezen geformuleerd. Concretisering onder de vorm van twee trainingen selectievaardigheden voor vaste juryleden en een 'toetsing en concretisering van functieprofielen volgde in kader van het project 'Beste praktijk' (najaar 2001), weerom in samenwerking met 'Marcori Consult BV'.

Tenslotte werd vanuit het project 'Beste praktijk' de verdeling van de informatiebrochure 'Hoe ga ik als ziekenhuismedewerker om met allochtone patiënten?' financieel ondersteund. Met het oog op een gelijke kansenbeleid en de verbetering van de relatie tussen allochtone en autochtone medewerkers, waardoor uiteindelijk de hulpverlening aan de patiënt geoptimaliseerd wordt, blijven waakzaamheid en inspanningen in de toekomst noodzakelijk.

4.2.2.2 SFZ Heusden-Zolder

Ook het SFZ heeft in 2001 net als het ZOL projecten zoals 'Positief actieplan migranten' en 'Beste praktijk' samen met het Subregionaal Tewerkstellingscomité (STC) ingevoerd. De bedoeling van beide projecten was om op een objectieve basis en met hulp van externen een kritische blik te verkrijgen omtrent het diversiteitsbeleid van de instelling. Op deze manier konden ze op systematische en begeleide wijze aan diverse projecten werken.

Het engagement van het SFZ houdt in dat de wil tot positieve actie en de bereidheid tot het nemen van de nodige stappen/maatregelen hiertoe bevestigd worden in een positief actieplan (intentieverklaring). Het SFZ werkt in de loop van 2001, in samenwerking met STC, een positief actieplan uit. De acties die ze doorgevoerd hebben zijn het invoeren van non-discriminatie clausules en het optimaliseren van het proces van werving en selectie

4.2.4 Belang van het diversiteitsbeleid volgens de personeelsverantwoordelijken

- ZOL

Het doorvoeren van diversiteitsplannen had twee doelstellingen enerzijds wou het ZOL zicht krijgen op de situatie van de personeelsleden van allochtone afkomst zoals aanwezigheid, situatie tegenover andere ziekenhuizen, aanwezigheid in verhouding met aantal afgestudeerden en met de samenstelling van de plaatselijke bevolking. Anderzijds wouden ze zicht krijgen op selectie en werving met het oog op detectie van eventuele (in)directe discriminatie.

Het ZOL had voor de actieplannen geen duidelijk zicht op het aantal allochtonen in hun personeelsbestand. Gezien de diverse patiëntenpopulatie bij ZOL vormt het aanwerven van divers personeel een voordeel. Verpleegkundigen van vreemde origine komen zeker in aanmerking. Op de lagere niveaus heeft men reeds verschillende migranten in dienst. Voor de verpleegkundige- en paramedicifuncties staat men open voor deze doelgroep. Echter, het probleem is dat ze bijna geen sollicitanten krijgen van vreemde origine op dit niveau.

Uit een onderzoek in kader van het actieplan blijkt dat de aanwezigheid van personeelsleden van allochtone afkomst behoorlijk is. Er zijn namelijk 4,5% allochtonen aanwezig van Turkse, Marokkaanse en Italiaanse afkomst. Historisch gezien is er altijd een openheid geweest naar allochtonen. Zeker met betrekking tot verpleegkundigen van allochtone afkomst kan gesteld worden dat ze in het algemeen goede ervaringen hebben.

Na het doorvoeren van de actieplannen zijn er veranderingen doorgevoerd zoals training in verband met selectievaardigheden en concretisering van de functieprofielen onder andere op het vlak van diversiteit. Ook hebben managers bijscholing gekregen van een gespecialiseerd bureau over interviewtechnieken.

Na de actieplannen hebben Dhr. Hermans en Dhr. Vandewaerde geconstateerd dat er van 1999 tot 2001 een lichte stijging van 0,5% was in het aandeel allochtonen binnen het ziekenhuis. Ze zeggen wel dat het moeilijk te objectiveren is of het aan de actieplannen ligt of niet. Dhr. Vandewaerde zegt namelijk dat het ook kan liggen doordat meer allochtonen afstuderen als verpleegkundigen. Het is niet zo dat ze binnen de personeelsdienst het volgende gezegd hebben: *"We voeren een diversiteitsbeleid, dus we nemen meer allochtonen aan"*.

Dhr. Hermans staat positief tegenover het diversiteitsbeleid, maar zegt dat ze zich toch blijven focussen op de instroom van potentiële kandidaten. Bij de werving laten ze geslacht en afkomst terzijde en kijken ze naar de competenties. Hij zegt dat de maatschappij steeds economischer wordt en dat het ziekenhuis tegenwoordig ook als een bedrijf kan gezien worden. Daarom zegt hij dat het ZOL zich niet kan permitteren dat ze alle sociaal achtergestelde mensen die het moeilijk hebben aanwerven zodat ze aan een job geraken. Ook Dhr. Vandewaerde zegt dat kwaliteit op de eerste plaats komt, afkomst en geslacht blijft op de tweede plaats. Intern wordt door beide geïnterviewden de meerwaarde van allochtone verpleegkundigen erkend, vooral naar de toch aanzienlijke groep patiënten van allochtone afkomst, die in het ziekenhuis jaarlijks verzorgd worden.

Dhr. Vandewaerde zegt dat bij het doorvoeren van de actieplannen zowel allochtone als autochtone medewerkers scherp uit de hoek kunnen komen. Bij de autochtonen kan er positieve discriminatie naar boven komen. Daarom was tijdens de actieplannen nog meer aandacht van het

personeelsbeleid nodig om een betere samenwerking op de werkvloer te verkrijgen. Vormingslessen was een instrument ter verbetering.

De actieplannen die werden doorgevoerd zijn teruggekoppeld aan het personeel via het ZOL-krantje. Op de vorming was ook iedereen uitgenodigd. Dhr. Hermans voegt er nog aan toe dat ze een prijs gewonnen hebben van de Turkse gemeenschap voor beste allochtone organisatie.

- **SFZ**

Het doorvoeren van diversiteitsplannen had als doelstelling om op objectieve basis en door hulp van externen een kritische blik te verkrijgen omtrent het diversiteitsbeleid van het ziekenhuis. Op deze manier konden ze op systematische en begeleide wijze aan diverse projecten werken.

Het SFZ heeft veranderingen doorgevoerd in de selectie-, wervings- en/of onthaalprocedure tijdens het actieplan. Zo zijn er acties ondernomen zoals non-discriminatieclausule en procesoptimalisatie in de werving en selectie. Ze hebben dus enkel veranderingen doorgevoerd in werving en selectie.

Mevr. Elsen is van mening dat bij de uitvoering of na de uitvoering van het actieplan er geen reacties geweest zijn van het personeel. Wel hebben zich enkele knelpunten voorgedaan bij het personeel uit hoger functies zoals weerstanden op vlak van verandering, engagementen die moeten waargemaakt worden en de negativiteit die er vooral bij de leidinggevenden was.

De resultaten die de actieplannen hebben teweeggebracht zijn de service afspraken die als positief aanzien worden. Bovendien is diversiteit tijdens het selectieproces bespreekbaar geworden. De effecten van het project op lange termijn zijn de volgende:

- duidelijkheid omtrent de functie van leidinggevenden
- aandacht voor oudere werknemers
- harmonisatie tussen privé en werk
- verbetering van de communicatie tussen de diensten
- HR-beleid voor de lijn

Mevr. Elsen zegt dat ze binnen het SFZ nog steeds positief staan ten opzichte van diversiteit in alle kansengroepen. Zo staan ze open voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid, arbeidsgehandicapten en allochtonen. Ze voegt hier wel aan toe dat omwille van hun grote aandeel verpleegkundigen het aanwerven van arbeidsgehandicapten moeilijk is. Omwille van het lage aandeel mannelijke verpleegkundigen staan ze ook open voor meer mannen binnen deze functie.

Wat het allochtoon personeel betreft, vermeldt Mevr. Elsen dat een afspiegeling van de samenleving noodzakelijk is. Voor de patiënten is het namelijk goed dat er een gezonde mix aan personeel is. Doordat medewerkers meer communicatieproblemen ervaren met allochtone

patiënten, is er momenteel ook een intercultureel bemiddelaar in de organisatie aanwezig. Mevr. Elsen verduidelijkt hierbij wel dat er niet mag vergeten worden dat iedere groep bepaalde sterkten heeft ten opzichte van anderen. Zo zijn er dankzij de actieplannen meerdere kansgroepen doorgestroomd in de onderneming. Zo zijn er meer kansen voor allochtonen en heroriëntatie voor oudere werknemers

Bij het vragen of het personeel op de hoogte werd gebracht tijdens de actieplannen, antwoordde Mevr. Elsen dat aangezien ze enkel aanpassingen hebben doorgevoerd bij de werving- en selectieprocedure dit enkel ter sprake is gekomen op de ondernemingsraad.

4.2.5 Besluit en samenvatting

We kunnen besluiten dat beide ziekenhuizen geen exact beeld hebben van hoeveel hooggeschoolde allochtonen er tewerkgesteld worden. Wel deelden ze mee dat er hooggeschoolde allochtonen werken maar dat ze open staan voor meer allochtoon personeel. In het ZOL zeggen ze dat er reeds allochtonen zijn maar niet in evenredigheid met het aandeel in de Limburgse Bevolking. Ook zijn deze allochtone personeelsleden vooral in lagere echelons terug te vinden. Ook het SFZ zegt dat er een ongelijke positie van de autochtonen en allochtonen is, maar dat niemand van de allochtonen zich benadeeld voelt.

Het ZOL en SFZ zijn van mening dat allochtoon personeel een meerwaarde kan betekenen omdat deze vertrouwen kunnen scheppen bij de allochtone personeelsleden. Het ZOL voegt hieraan toe dat allochtonen in een organisatie een andere culturele achtergrond brengen, wat verrijkend is omdat dit leidt tot andere meningen en andere visies. Het SFZ voegt hieraan dat deze andere culturele achtergrond ook kan leiden tot nieuwe alternatieven bij probleemsituaties zoals bijvoorbeeld de verlofregelingen.

Een andere vaststelling is dat er nu eenmaal een laag aanbod is aan hooggeschoolde allochtonen in de zorgsector. Dhr. Jaak Vandewaerde is van mening dat dit komt doordat beroepen in de zorgsector bij de islamculturen niet in de smaak vallen. Dhr. Hermans zegt bovendien dat het komt omwille van een gans proces dat loopt van de prille van de studiekeuze waardoor allochtonen harder moeten opboksen tijdens de studieloopbaan.

Binnen beide ziekenhuizen vinden de leidinggevenden het doorvoeren van een diversiteitsbeleid van belang omdat de personeelsleden binnen een ziekenhuis een weerspiegeling van de bevolking moeten zijn. Een andere reden is ook omdat beide ziekenhuizen in een regio liggen waar een groot

aandeel allochtonen leven. Wel voegen ze hier aan toe dat ze zich blijven focussen op de instroom van potentiële kandidaten en niet kijken naar geslacht en afkomst.

Het ZOL is van mening dat het diversiteitbeleid voor alle kansengroepen een goed initiatief is maar ze voegen hieraan toe dat ze zich niet kunnen permitteren dat ze alle sociaal achtergestelde mensen die het moeilijk hebben aanwerven zodat ze aan een job geraken of zodat er binnen het ziekenhuis een weerspiegeling is van de Genkse bevolking. Dit zeggen ze omdat de maatschappij steeds economischer wordt en omdat een ziekenhuis tegenwoordig ook als een bedrijf gezien kan worden.

Het SFZ staat ook positief tegenover het diversiteitsbeleid voor alle kansengroepen. Wat allochtonen betreft vinden ze het belangrijk voor de patiënten dat er een gezonde mix is aan personeel.

Het ZOL en het SFZ hebben beide veranderingen doorgevoerd in de werving- en selectie procedure. Bij het SFZ hield het hier op en zijn er geen bijkomende aanpassingen en veranderingen geweest. Het ZOL heeft daarentegen ook nog acties doorgevoerd om de relaties tussen de medewerkers en de arbeidsmarktpositie van migranten te verbeteren. Hier voegde het ZOL aan toe dat er na de diversiteitsacties een lichte stijging van 0,5% aan allochtoon personeel was. Ze zeggen wel dat het moeilijk te objectiveren is of het aan de actieplannen ligt of niet.

Over het algemeen kunnen we besluiten dat de gezondheidssector open staat voor diversiteit van zowel laaggeschoolde als hooggeschoolde allochtonen op de werkvloer. Ze zijn dan ook bereid om specifieke diversiteitacties door te voeren. Maar in beide ziekenhuizen kunnen we niet stellen dat er grote veranderingen zijn naar boven gekomen dankzij de diversiteitacties. Ondanks het feit dat de beste praktijken tot een concretisering van de diversiteitsplannen moeten leiden, zou er in de toekomst toch harder moeten gewerkt worden om deze acties beter te doen slagen.

Zoals ik reeds vertelde in het hoofdstuk over de verschillende beleidsinstrumenten, wordt elk jaar (*zie tabel 5*) een kwantitatieve doelstelling op Vlaams niveau vooropgesteld. Dit betekent dat gestreefd dient te worden naar een vooraf bepaald aantal positieve actieplannen en beste praktijken in dat jaar. Misschien is het beter dat de Vlaamse overheid minder aandacht schenkt aan de kwantitatieve doelstellingen maar eerder aan de kwalitatieve doelstellingen.

4.3 Enquêtes

In dit onderdeel geef ik de resultaten weer van wat 141 hooggeschoolden allochtonen¹ die werken in de verzorgende sector meegedeeld hebben in de enquêtes. Deze resultaten zijn dus niet te veralgemenen naar heel de populatie van hooggeschoolde allochtonen, maar enkel naar deze uit de verzorgende sector. De informatie die hooggeschoolde autochtonen en allochtonen gegeven hebben op het gebied van studiekeuze, werkervaringen, huidige arbeidssituatie, diversiteitsbeleid en persoonlijke achtergrond, probeer ik ook hier in dezelfde structuur van mijn literatuurstudie te gieten. Naast de vragen die ik gesteld heb, heb ik in de enquête ook een wit tekstvak opengelaten voor opmerkingen die de geënquêteerden nog wouden meegeven. Deze opmerkingen zijn zeer interessant en heb ik daarom in één enquêtenota in *bijlage 5* verwerkt. Enkele van deze opmerkingen bespreek ik mee in dit hoofdstuk.

4.3.1 Analyse van de respondenten

De allochtonen in mijn gevalstudie definieer ik als personen die minstens één grootouder van vreemde afkomst hebben. Dit geldt zowel voor grootouders van moederszijde als van vaderszijde. Indien er zich meerdere afkomsten bij de grootouders voordoen, kies ik de afkomst van de grootouder dat het "meest allochtoon" is. Deze allochtonen worden nadien nog opgesplitst in twee groepen. Enerzijds zijn er allochtonen die lid zijn van de Europese Unie en anderzijds zijn er de niet-EU leden. Dit betekent dus dat bijvoorbeeld Italianen en Polen beschouwd worden als allochtonen die lid zijn van de Europese Unie. Mensen met een Turkse en Marokkaanse herkomst worden daarentegen beschouwd als allochtonen die niet behoren tot de EU. Omdat de Niet-EU-burgers allemaal bestaan uit Turken en Marokkanen, verkies ik in dit geval de benaming Turken/Marokkanen. Over het algemeen vergelijk ik in dit hoofdstuk dus de resultaten tussen de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen.

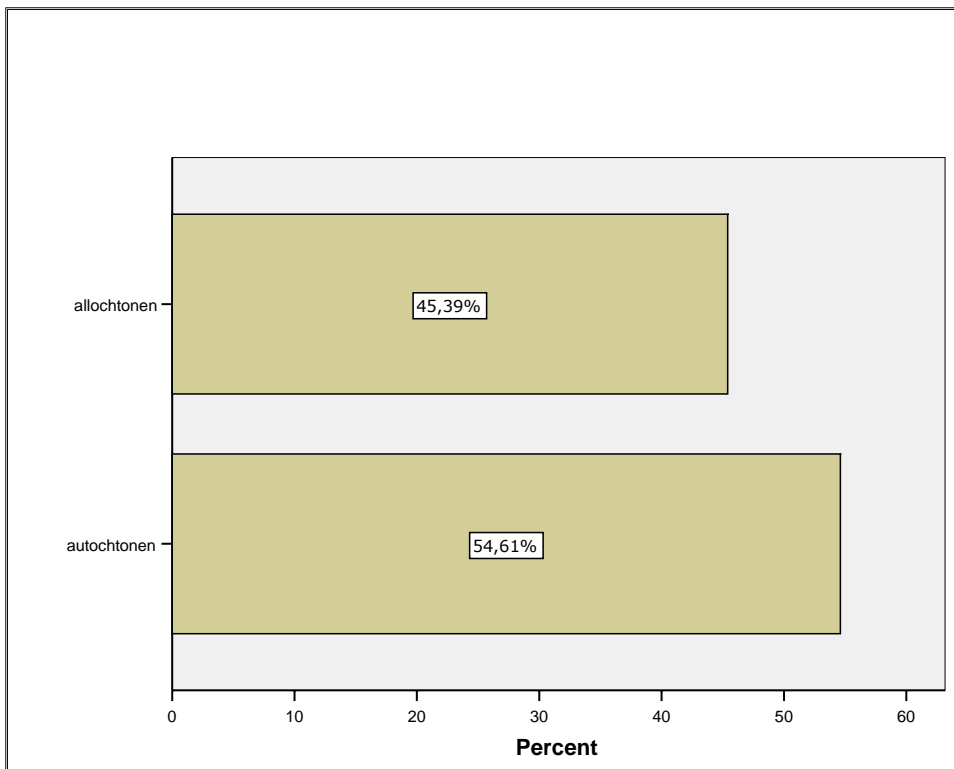
Bij de interpretaties van de analyses tussen de verschillende groepen van respondenten, wordt rekening gehouden met enkele statistische waarden. In iedere tabel wordt onderaan de chi-kwadraat(χ^2)-waarde en de p-waarde van desbetreffende variabele vermeld. Indien de χ^2 -waarde niet gelijk is aan nul, bestaat er enige vorm van samenhang tussen de variabelen. Voor de p-waarde zegt men dat deze kleiner moet zijn dan 0,05 opdat er sprake is van een significant verband tussen de variabelen. (Broeckmans, 2004). Zoals ik eerder al eens vermeld heb is de

¹ Zoals eerder al vermeld in de onderzoeksmethoden, is er in het ZOL een respons van ongeveer 60% namelijk 116 respondenten. In het SFZ was dit slechts 35% namelijk 25 respondenten. Omdat het respons van het SFZ zeer laag is, heb ik besloten om de resultaten van beide ziekenhuizen samen te voegen en niet apart te bespreken.

populatie van mijn steekproef ongeveer 1698. Indien we in de tabel in *bijlage 6* kijken, zien we dat bij een betrouwbaarheidsinterval van 95% een steekproef van tussen de 278 à 322 personen nodig is om representatief te zijn. Naarmate de steekproef kleiner wordt, wordt de foutenmarge verhoogd en de zekerheid verlaagd (Broeckmans, 2004). Aangezien er een respons van 141 is, zet ik in mijn thesis de norm van de p-waarde dus vast op 0,10. Soms komt het ook voor dat ik niks zeg noch over de χ^2 -waarde noch over de p-waarde. Dit doe ik bewust omdat de tabellen over de variabele veel te groot zijn opdat ik iets kan zeggen over de significantie.

- **Aandeel allochtone en autochtone respondenten**

De autochtonen vertegenwoordigen grotendeels de hooggeschoolde respondenten uit beide ziekenhuizen met een aandeel van 54,61%. De allochtonen zijn dus met een percentage van 45,39% in de minderheid.



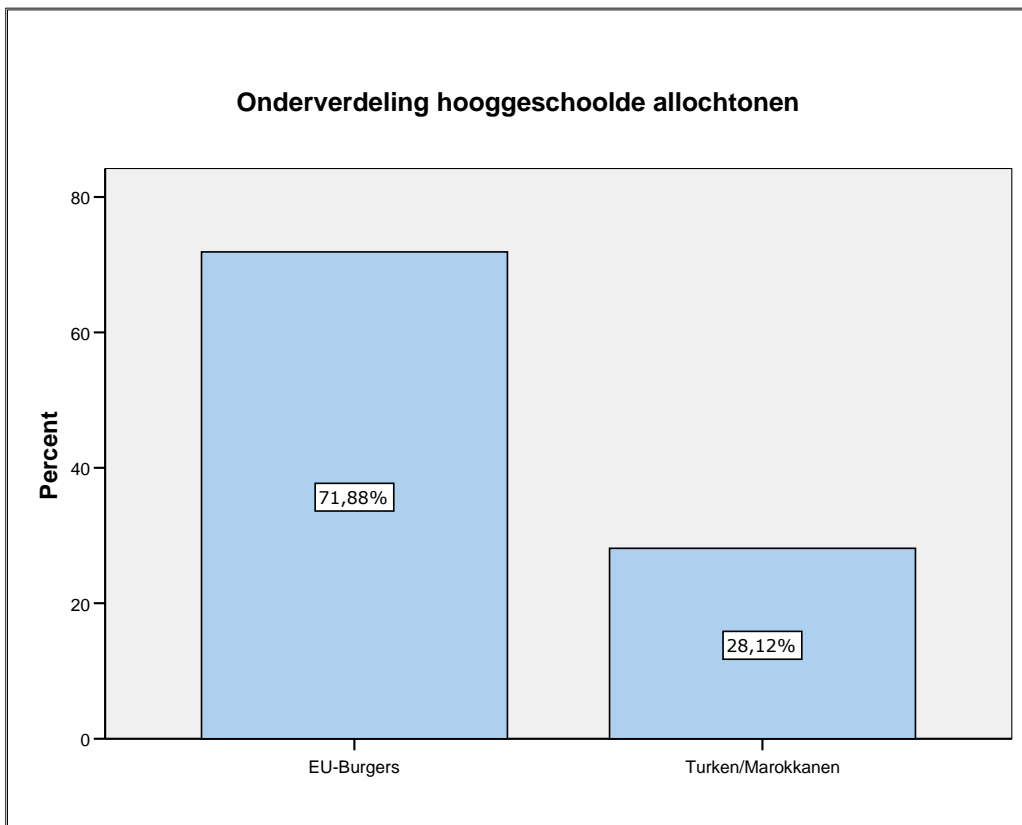
Figuur 4: aandeel geënquêteerde hooggeschoolde autochtonen en allochtonen

4.3.2 Kansen van hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt

4.3.2.1 Positie van hooggeschoolde allochtonen binnen het ZOL en SFZ

- **Aanwezigheid allochtonen (naar herkomst)**

Zoals in een eerder hoofdstuk vermeld, maken de hooggeschoolde autochtonen en allochtonen respectievelijk met een aandeel van 92% en 8% deel uit van het personeelsbestand in beide ziekenhuizen. Uit de enquêtes heb ik kunnen afleiden dat 28,1% van de hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst is en de overige 71,9% EU-burgers zijn.



Figuur 6: percentage hooggeschoolde allochtone medewerkers naar herkomst

- **Leeftijd**

Het hooggeschoold personeel uit beide instellingen komt vooral uit de leeftijdscategorie 30 tot 39 jaar met 49%. Als ik een vergelijking maak tussen de leeftijden van de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen, is er geen significant verschil want de p-waarde is groter dan 0,10. Wel blijkt dat 54,5% van de Turken en Marokkanen hoofdzakelijk terug te vinden zijn in de jongere leeftijdscategorie 20 tot 29 jaar. Bovendien is er onder de Turken en Marokkanen slechts 9,1% aanwezig in de oudere leeftijdscategorie 40 tot 59 jaar. Bij de EU-burgers en autochtonen is dit respectievelijk 22,2% en 29,4%. De EU-burgers bevinden zich net als de autochtonen vooral in de middencategorie van 30 tot 39 jaar.

Tabel 6: Percentage autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen per leeftijdscategorie

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
leeftijd	20-29	23,5%	22,2%	54,5%	26,5%
	30-39	47,1%	55,6%	36,4%	49,0%
	40-59	29,4%	22,2%	9,1%	24,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 : 6,038 p-waarde: 0,196					

- **Nationaliteit**

Naast herkomst, polste ik ook naar de nationaliteit van de hooggeschoolde allochtone werknemers. Bij de allochtonen heeft 93,8% een Belgische nationaliteit waarvan 46,9% geboren is met een Belgische nationaliteit en 46,9% zich genaturaliseerd heeft. 6,3% van de allochtonen heeft dus een vreemde nationaliteit. Uit *tabel 7* kan ik dus afleiden dat veel hooggeschoolde allochtonen het initiatief nemen om zich te naturaliseren in een Belgische nationaliteit en er dus alle belang aan hebben om zich te integreren.

Als ik de resultaten van allochtonen verder analyseer bij de EU-burgers en Turken/Marokkanen, merk ik op dat er veel meer EU-burgers met een Belgische nationaliteit geboren zijn dan Turken en Marokkanen. Desondanks kan ik wel afleiden dat iedereen bij de Turken en Marokkanen nu een Belgische nationaliteit heeft. Bij de Turken is maar liefst 66,7% dat zich genaturaliseerd heeft. Bij de EU-burgers zijn er in tegenstelling wel nog personen met een vreemde nationaliteit namelijk 8,7%.

Tabel 7: Nationaliteit van de hooggeschoolde EU-burgers en Turken/Marokkanen

		onderverdeling allochtonen		Total
		EU-burgers	Turken/Marokkanen	
Genaturaliseerd?	neen, ik ben met Belgische nationaliteit geboren	52,2%	33,3%	46,9%
	neen, ik heb me niet genaturaliseerd	8,7%		6,3%
	ja	39,1%	66,7%	46,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 : 4,638 p-waarde: 0,098				

• **Functieniveau**

Ik vroeg aan de respondenten op welke functieniveaus ze vertegenwoordigd zijn. Op basis van het beschikbaar materiaal kan ik stellen dat de autochtonen zich bijna verspreiden over alle ziekenhuisfuncties. Ook de EU-burgers vervullen verschillende functies binnen het ziekenhuis. Wel moet ik hieraan toevoegen dat het grootste deel van de EU-burgers en autochtonen de functie verpleegkundige invullen. Opmerkelijk uit deze analyse is dat de Turken/Marokkanen enkel terug te vinden zijn in de functie verpleegkundige.

Tabel 8: Functie van de autochtonen versus de verschillende groepen van allochtonen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
huidige job	administratief medewerker	3,9%	4,3%		3,5%
	apotheker	1,3%			,7%
	hoofdfunctie	13,0%	8,5%		9,9%
	diëtist		2,1%		,7%
	directie	1,3%	2,1%		1,4%
	ergotherapeut		2,1%		,7%
	geneesheer	1,3%			,7%
	informaticus	1,3%			,7%
	journalist	1,3%			,7%
	kinesist	1,3%	4,3%		2,1%
	laborant	5,2%	6,4%		5,0%
	maatschappelijk werker		2,1%		,7%
	medisch secretaresse	10,4%	8,5%		8,5%
	pastoor		2,1%		,7%
	personeelsverantwoordelijke	2,6%			1,4%
	psycholoog	2,6%	2,1%		2,1%
	techneut	1,3%			,7%
	technoloog in de medische beeldvorming		2,1%		,7%
	verpleegkundige	49,4%	44,7%	100,0%	53,9%
	vroedvrouw	3,9%	8,5%		5,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

In de literatuur zegt men dat bepaalde categorieën van kansengroepen vaak in lagere, meer uitvoerbare jobs terecht komen. Ze verklaren dit grotendeels door de lagere scholingsgraad. In dit hoofdstuk gaat het over hooggeschoold personeel en hier valt op dat de Turken en Marokkanen allemaal een verplegende functie uitoefenen. Dit bewijst dat ondanks het lage aandeel aan hooggeschoolde Turken en Marokkanen, deze die kiezen om in de verzorgende sector te gaan

werken allemaal voor de richting verpleegkunde kiezen. Dit is mogelijk toe te schrijven aan het feit dat er een tekort is aan verpleegkundige en dat ze daarom instromen in functies die via het gewone arbeidscircuit niet ingevuld geraken. Een andere opvallende conclusie is dat nog veel te weinig hooggeschoolde Turken/Marokkanen werken in een leidinggevende functie zoals personeelsverantwoordelijken, directiepersoneel en hoofdfuncties zoals hoofdverpleegkundigen en diensthoofd.

4.3.2.2 Instroom op de arbeidsmarkt

- **Studiekeuze secundair onderwijs**

Over het algemeen is de studiekeuze voor het secundair onderwijs van het hooggeschoold personeel in de gezondheidssector voor ongeveer 60% het ASO¹, voor 36% het TSO² en voor 4,3% het BSO³. Wat de autochtonen betreft blijkt dat er een groot percentage ASO en TSO heeft gevolgd en een kleiner percentage die BSO heeft gevolgd.

Tabel 9: Richting middelbaar onderwijs van de autochtonen EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
richting Middelbaar Onderwijs	ASO	62,3%	66,0%	29,4%	59,6%
	BSO	5,2%	4,3%		4,3%
	TSO	32,5%	29,8%	70,6%	36,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :10,288					
p-waarde: 0,036					

In een verdere analyse tussen de autochtonen en de EU-burgers is er geen beduidend verschil op te merken. Bij de Turken en Marokkanen valt daarentegen wel een verschil op. Er heeft namelijk 75% voor een TSO-richting gekozen op het middelbaar onderwijs, terwijl slechts 25% een richting in het ASO heeft gevolgd. Er zijn dus onder de Turken/Marokkanen veel minder personen die een ASO-richting hebben gevolgd. Bovendien heeft niemand een BSO-richting gevolgd. Dit wil zeggen dat iedere hooggeschoolde Turk en Marokkaan dat in het ziekenhuis rondloopt minstens een TSO-opleiding heeft gehad. Hieruit kan ik besluiten dat er bij hun geen motivatie is om van een BSO-richting naar een hogeschool of universiteit te gaan en dat ze na het volgen van een BSO-richting voor zichzelf de deur naar het hoger onderwijs sluiten. Bij de autochtonen en EU-burgers komt dit

¹ ASO: Algemeen Secundair Onderwijs

² TSO: Technisch Secundair Onderwijs

³ BSO: Beroepssecundair Onderwijs

daarentegen niet voor. Daar zijn er namelijk wel personen die besloten hebben om verder te studeren na het voltooien van een BSO-opleiding.

Wat betreft de studiekeuze van het secundair onderwijs spelen ouders vaak een cruciale rol. In de literatuur zegt men dat de ouders van allochtonen vaak de keuze maken na het lager onderwijs. Deze hebben doorgaans weinig voeling met de toestand op de arbeidsmarkt en maken in sommige gevallen de verkeerde keuze. Al deze ongunstige keuzes vergroten de afstand tot de arbeidsmarkt voor allochtonen.

Over het algemeen blijkt uit de enquêtes dat er tussen de verschillende groepen geen significante verschillen zijn. Bij de EU-burgers en Turken/Marokkanen zien we wel een hoger percentage waarbij de ouders de studierichting (eerder) kozen dan bij de autochtonen. Toch kan je bij deze allochtonen zien dat net zoals bij de autochtonen meer dan de helft de studierichting ook zelf kiezen.

Tabel 10: In welke mate hebben de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen de richting op het middelbaar onderwijs gekozen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
In welke mate heeft u de richting gekozen?	ouders hebben volledig gekozen	9,1%	19,1%	17,6%	13,5%
	ouders hebben eerder gekozen	3,9%	4,3%	11,8%	5,0%
	noch zelf, noch ouders hebben gekozen	13,0%	17,0%		12,8%
	eerder zelf gekozen	10,4%	6,4%	5,9%	8,5%
	helemaal zelf gekozen	63,6%	53,2%	64,7%	60,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :8,387					
p-waarde: 0,397					

- **Studiekeuze hoger onderwijs**

Er is wat betreft het afstuderen bij allochtonen en autochtonen niet een verschil op te merken. Beide groepen studeerden grotendeels aan een hogeschool. Wat wel opvalt is dat autochtonen die enkel aan een Universiteit afstudeerden meer aan bod komen met 13% en in dalende lijn evolueert wat betreft EU-burgers (6,4%) en Turken/Marokkanen (0%). Dit komt waarschijnlijk doordat er

onder de autochtonen buiten de functie verpleegkundige ook andere hogere functies voorkomen waarvoor een universitair diploma nodig is.

Zo blijkt dat er 5,9% van de Turken en Marokkanen afgestudeerd zijn in beide inrichtingen. Bij de autochtonen en EU-burgers is dit respectievelijk 2,6% en 2,1%. Indien we dit vergelijken met *tabel 8* betreffende de functie die de Turken en Marokkanen nu vervullen, blijkt dat toch niemand van de Turken en Marokkanen een hogere functie invult dan verpleegkunde.

Tabel 11: Afstudeerinrichting Hoger Onderwijs van de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
Afgestudeerd aan:	Hoge school	84,4%	91,5%	94,1%	87,9%
	Universiteit	13,0%	6,4%		9,2%
	Hoge School en Universiteit	2,6%	2,1%	5,9%	2,8%
Total		100%	100%	100%	100%
Pearson $\chi^2:4,067$ p-waarde: 0,397					

Door het volgen van prospectieve richtingen kunnen hooggeschoolde allochtonen hun positie op de arbeidsmarkt vergroten. Als ik de gekozen richtingen in *tabel 12* vergelijk tussen de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen zie ik dat de Turken en Marokkanen allemaal verpleegkunde hebben gevolgd. De resultaten tussen de autochtonen en de EU-burgers lopen ongeveer gelijk, alleen komen er bij de autochtonen meer richtingen aan bod en zijn er ook meer richtingen op universitair niveau zoals geneesheer, apotheker, enz. Ook hier weer is het mogelijk dat de Turken en Marokkanen deze richting hoofdzakelijk hebben gekozen omdat het een knelpuntberoep is en dat de kans op werk dus veel groter is.

Een richting kiezen op het hoger onderwijs verloopt wat moeilijker dan op het secundair onderwijs omdat de arbeidsperspectieven hier een grotere rol spelen. Ieder persoon maakt voor zichzelf uit welk criteria het meest bij hem past. Sommige kiezen een richting dat werkzekerheid biedt, anderen kiezen een richting uit persoonlijke interesses. *Tabel 13* geeft weer dat ongeveer 88% van de medewerkers binnen beide instellingen een richting op het hoger onderwijs heeft gekozen op basis van persoonlijke interesses.

Tabel 12: Richting die autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen op het Hoger Onderwijs gekozen hebben

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
richting Hoger Onderwijs	Verpleegkundige	45,5%	51,1%	100,0%	53,6%
	Vroedkunde	6,5%	8,5%		6,4%
	Medische Secretariaat	13,0%	8,5%		10,0%
	Klinische Psycholoog	2,6%	2,1%		2,1%
	Maatschappelijk Assistent	5,2%			2,9%
	Psychiatrische Verpleegkunde	1,3%			,7%
	Grafische -en reclame vormgeving	1,3%			,7%
	Medische Sociale Wetenschappen	5,2%	2,1%		3,6%
	Informatica	1,3%			,7%
	Klinische Scheikunde	5,2%	8,5%		5,7%
	Pediatrie Verpleegkunde	3,9%	2,1%		2,9%
	Biomedische Wetenschappen	1,3%			,7%
	Kinesitherapie	2,6%	4,3%		2,9%
	Ergotherapie		2,1%		,7%
	Hotelmanagement		2,1%		,7%
	Dieetleer		2,1%		,7%
	Accountancy		2,1%		,7%
	Gezondheid-wetenschappen		2,1%		,7%
	Orthopedagogie		2,1%		,7%
	Geneeskunde	1,3%			,7%
	Psychologie	1,3%			,7%
	Apotheker	1,3%			,7%
	Elektronica	1,3%			,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 13: Redenen voor het kiezen van de richting op het Hoger Onderwijs van de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
Waarom Hoger Onderwijs richting gekozen?	persoonlijke interesse	88,3%	89,4%	82,4%	87,9%
	werkzekerheid	2,6%	8,5%	11,8%	5,7%
	andere	9,1%	2,1%	5,9%	6,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 : 5,360					
p-waarde: 0,252					

Wat betreft de hooggeschoolde autochtonen en allochtonen zijn er geen grote verschillen in de redenen voor het kiezen van de studierichting. Het blijkt wel dat bij de allochtonen werkzekerheid een grotere rol speelt. Bij de EU-burgers en Turken/Marokkanen zijn er respectievelijk 8,5% en 11,8% die geantwoord hebben dat ze de richting gekozen hebben omdat het werkzekerheid biedt. Bij de autochtonen is dit een aandeel van 2,6%.

In de literatuur staat vermeld dat allochtonen vaak kiezen voor studieniveaus en studierichtingen die minder arbeidsmarktgericht zijn. Aangezien er onder de allochtonen toch iets meer personen zijn die kijken naar de werkzekerheid van een job wil toch zeggen dat ze evenwel toekomstgericht denken als autochtonen. Het is mogelijk dat allochtonen inderdaad ook kijken naar werkzekerheid omdat ze er zich van bewust zijn dat het vinden van werk bij hun al moeizamer verloopt.

- **Studieloopbaan**

Over het algemeen lopen de resultaten voor wat betreft de moeilijkheden ervaren door de hooggeschoolde medewerkers tijdens hun studieloopbaan gelijk op bij de allochtonen en autochtonen. Er zijn wel iets meer autochtonen die problemen ervaren hebben namelijk 79,2%. Deze worden op hun beurt gevolgd door de Turken en Marokkanen met 76,5%. De EU-burgers hebben het minste moeilijkheden ervaren met een percentage van 68,1%. Maar we kunnen hier niet besluiten dat er significante verschillen zijn omdat de p-waarde 0,376 bedraagt.

Tabel 14: Percentage van ervaren moeilijkheden tijdens studieloopbaan van de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
moeilijkheden tijdens studieloopbaan	neen	20,8%	31,9%	23,5%	24,8%
	ja	79,2%	68,1%	76,5%	75,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pearson χ^2 : 1,957
p-waarde: 0,376

Bij de 75,2% hooggeschoolde medewerkers die moeilijkheden hebben ervaren tijdens hun studieloopbaan werd nadien gevraagd met welke moeilijkheden of problemen ze te maken gehad hebben. Bijna de helft van de geënquêteerden gaf hier geen verklaring voor. 34,3% van de ondervraagden daarentegen gaf als antwoord studieproblemen. Deze studieproblemen hebben vooral te maken doordat ze een richting kozen met een te hoge moeilijkheidsgraad.

Tabel 15: Moeilijkheden die de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen ervaren tijdens studieloopbaan

		resultaten autochtonen vs allochtonen (2)			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
Ik heb (soms) moeilijkheden ervaren omdat;	stageproblemen	4,9%	3,2%	7,7%	4,8%
	studieproblemen	36,1%	32,3%	30,8%	34,3%
	problemen met leerkrachten	3,3%	6,5%		3,8%
	financiële problemen	1,6%	12,9%	7,7%	5,7%
	thuissituatie		3,2%		1,0%
	taalproblemen		6,5%		1,9%
	gezondheidsproblemen	1,6%			1,0%
	geen verklaring	52,5%	35,5%	53,8%	47,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Als we een vergelijking willen maken tussen de studie- en stageproblemen van autochtonen en de allochtonen is er niet een opmerkelijk verschil. Wat financiële problemen betreft kun je wel zien dat de allochtonen dit meer ervaren dan de autochtonen. Financiële problemen staan bij de EU-burgers met 12,9% dan ook op de tweede plaats. Ook bij 7,7% van de Turken en Marokkanen komt dit voor. Hier haalden de allochtonen vaak aan dat ze tijdens hun studies vaak moesten gaan werken omwille van financiële tekorten. De thuissituatie en taalproblemen komen enkel voor bij de

EU-burgers. Over de thuissituaties gaven de EU-burgers aan dat ze met veel kinderen thuis waren en daardoor meer problemen hadden bij het leren. Bij de Turken en Marokkanen was er niemand die taalproblemen had.

Omdat deze taalproblemen, thuis –en financiële situaties toch belangrijke aspecten zijn die een rol spelen in het voltooien van de studies, ben ik dit ook nagegaan. Volgende analyses geven duidelijk weer dat allochtonen vaker grotere gezinnen hebben, dat de ouders zich over het algemeen in de lagere echelons van de maatschappij bevinden en dat er meestal één loontrekkende is. Al deze factoren kunnen ertoe leiden dat er zich bij de allochtone gezinnen meer financiële problemen kunnen voordoen.

- **Gezinssituatie**

De opmerking over de thuissituatie en de grotere gezinnen bij allochtonen is misschien wel een terechte opmerking. Bij het vragen van het aantal kinderen merk ik namelijk op dat de allochtonen vaak grotere gezinnen hebben.

Tabel 16: Aantal kinderen in autochtone en allochtone families

		resultaten autochtonen vs allochtonen (2)			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
aantal kinderen	enig kind	9,1%	4,3%	5,9%	7,1%
	2 t.e.m 4	75,3%	72,3%	29,4%	68,8%
	meer dan 4	15,6%	23,4%	64,7%	24,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :19,347					
p-waarde: 0,001					

Uit *tabel 16* kan ik afleiden dat vooral de Turken/Marokkanen veel grotere gezinnen hebben. Er zijn namelijk 64,7% van de Turken/Marokkanen thuis met meer dan vier kinderen. Dan volgen de EU-burgers met 23,4% Bij de autochtonen zijn slechts 15,6% van de gezinnen met meer dan vier kinderen. We kunnen hier besluiten dat de Turken en Marokkanen zich duidelijk onderscheiden van autochtonen en EU-burgers.

- **Beroep vader/moeder**

Als ik een vergelijking maak tussen het beroep van de vaders, merk ik op dat bij 82,4% van de Turken/Marokkanen de vader als arbeider werkte, waarbij meer dan de helft specifiek aangeven dat de vader mijnwerker was. Bij de EU-burgers zijn er 66% van de vaders arbeider, wat bij de autochtonen ongeveer 46,6% is. Bij 34,2% van de autochtonen en 21,3% van de EU-burgers is het beroep van de vader bediende, wat bij de Turken en Marokkanen 11,8% is. Een ander beroep dat

bij de autochtonen en EU-burgers toch meer aan bod komt is zelfstandige. Met een percentage van respectievelijk 11% en 6,4% onderscheiden zij zich toch opmerkelijk van de Turken/Marokkanen. Turkse en Marokkaanse vaders is er niemand die zelfstandige of ambtenaar is.

Tabel 17: Beroep van de vaders bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
beroep vader	zelfstandige	11,0%	6,4%		8,0%
	arbeider	46,6%	66,0%	82,4%	57,7%
	bediende	34,2%	21,3%	11,8%	27,0%
	ambtenaar	8,2%	4,3%		5,8%
	andere		2,1%	5,9%	1,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :15,058					
p-waarde: 0,058					

Wat de moeders betreft valt hier daarentegen op dat er geen significante verschillen zijn. Vooral tussen de EU-burgers zijn er niet grote verschillen op te merken. Bij de groep van Turken/Marokkanen zien we in tegenstelling tot de autochtonen en EU-burgers wel niemand die zelfstandige of ambtenaar is. Ook een zeer groot aandeel namelijk 82,4% van de Turkse/Marokkaanse moeders huisvrouw. Bij de autochtonen en de EU-burgers is dit iets minder.

Tabel 18: Beroep van de moeders bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
beroep moeder	zelfstandige	6,8%	8,5%		6,5%
	arbeider	14,9%	4,3%	11,8%	10,9%
	bediende	21,6%	19,1%	5,9%	18,8%
	ambtenaar	2,7%	2,1%		2,2%
	huisvrouw	54,1%	66,0%	82,4%	61,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :8,695					
p-waarde: 0,369					

• **Kennis van het Nederlands**

Wanneer het over de tewerkstellingskansen van allochtonen gaat, heeft men het nogal eens over de ontoereikende kennis van het Nederlands. Daarom heb ik onderzocht binnen de twee ziekenhuizen hoeveel hooggeschoolde allochtonen er met een vreemde moedertaal opgegroeid zijn.

Tabel 19: Moedertaal bij de EU-burgers en Turken/Marokkanen

		onderverdeling allochtonen		Total
		EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
moedertaal Nederlands?	neen	19,6%	77,8%	35,9%
	ja	80,4%	22,2%	64,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :19,043 p-waarde: 0,000				

Tabel 19 toont aan dat ongeveer 35,9% van de hooggeschoolde allochtonen met een vreemde moedertaal is opgegroeid. De resterende 64,1% is dus met een Nederlandse taal opgegroeid. Als we de allochtonen apart bespreken, zien we een significant verschil tussen de EU-burgers en Turken/Marokkanen. 80,4% van de EU-burgers wordt in het Nederlands opgevoed. De Turken/Marokkanen onderscheiden zich opmerkelijk van de EU-burgers met een aandeel van 22,2.

Als we daarentegen onderzoeken welke taal de EU-burgers en Turken/Marokkanen thuis voornamelijk spreken, blijkt dat het belang van de Nederlandse taal in aandeel stijgt (zie tabel 20). Dit is enerzijds positief want dit wil zeggen dat er toch redelijk wat allochtonen opgegroeid in een vreemde moedertaal in hun verdere levensloop de Nederlandse taal thuis gebruiken. Anderzijds is dit ook negatief want de 33,3% van de Turken en Marokkanen die nog steeds een vreemde moedertaal spreken is nog altijd een zeer groot percentage. Dit kan tot gevolg hebben dat ze hun kinderen opvoeden in een vreemde moedertaal en dat het probleem zich daardoor verschuift.

Tabel 20: Spreektaal bij de EU-burgers en Turken/Marokkanen

		onderverdeling allochtonen		Total
		EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
spreektaal thuis Nederlands?	neen	8,7%	33,3%	15,6%
	ja	91,3%	66,7%	84,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :5,957 p-waarde: 0,015				

Noteer dat ondanks het feit dat ongeveer 36% van de allochtonen met een vreemde moedertaal is opgegroeid, ze toch allemaal afgestudeerd zijn op het hoger onderwijs. Ik ben het dus eens met een stelling uit de literatuurstudie waarin ze zeiden dat de Nederlandse taalkennis bij allochtone schoolverlaters vaak voldoende is om zonder problemen een hoger onderwijsdiploma te halen en dus ook een job te vinden.

- **Belang van diploma**

Als we de resultaten in *tabel 21* bekijken over in welke mate het voor ieder individu belangrijk is om een diploma in handen te hebben, zien we ongeveer dezelfde resultaten bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen.

Tabel 21: Belang van het behalen van een diploma bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
belang van diploma voor jezelf	eerder belangrijk	18,2%	12,8%	5,9%	14,9%
	heel belangrijk	81,8%	87,2%	94,1%	85,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson $\chi^2: 1,914$ p-waarde: 0,384					

Als we deze opinies vergelijken met deze van de ouders in *tabel 22*, blijkt dat de antwoorden zich hier meer verspreiden. Maar ook hier is niet echt een groot verschil tussen allochtonen en autochtonen. Het enigste verschil hier is dat er bij de allochtonen toch antwoorden zijn binnengekomen dat de ouders het behalen van een diploma eerder onbelangrijk vinden in tegenstelling tot bij de autochtonen. Bij de Turken en Marokkanen komt er een polarisatie voor in de antwoorden. Er is namelijk een groter percentage waarvan de ouders vinden dat het behalen van een diploma belangrijker is. Maar er is ook een groter percentage bij eerder onbelangrijk.

Tabel 22: Belang van het behalen van een diploma bij de ouders van de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
belang van diploma voor je ouders	eerder onbelangrijk		2,1%	5,9%	1,4%
	noch belangrijk, noch onbelangrijk	1,3%	8,5%		3,5%
	eerder belangrijk	32,5%	23,4%	23,5%	28,4%
	heel belangrijk	66,2%	66,0%	70,6%	66,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :9,663					
p-waarde: 0,140					

- **Diploma vader/moeder**

Soms is het mogelijk dat het belang dat ouders hechten aan het behalen van een diploma vaak te maken heeft met het feit of ze al dan niet zelf een diploma in handen hebben. Uit dit onderzoek kan ik vaststellen dat ongeveer 25,3% van de autochtone vaders hooggeschoold¹ is. Bij de EU-burgers is dit slechts 8,9% en bij de Turken/Marokkanen niemand. Wat de moeders betreft geldt hetzelfde want bij de autochtone moeders is er 13,3% hooggeschoold, wat bij de EU-burgers 4,3% is. Bij de Turken en Marokkanen is niemand van de moeders hooggeschoold.

Tabel 23: Hoogst behaalde diploma van de vader bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
diploma vader	geen middelbaar diploma	29,3%	44,4%	76,5%	40,1%
	wel middelbaar diploma	45,3%	46,7%	23,5%	43,1%
	hoger onderwijs diploma	25,3%	8,9%		16,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :17,499					
p-waarde: 0,002					

¹ Hooggeschoold = personen met een minstens een graaad diploma (Hoger Onderwijs)

Tabel 24: Hoogst behaalde diploma van de moeder bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
diploma moeder	geen middelbaar diploma	40,0%	56,5%	70,6%	49,3%
	wel middelbaar diploma	46,7%	39,1%	29,4%	42,0%
	hoger onderwijs diploma	13,3%	4,3%		8,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson $\chi^2: 8,820$ p-waarde: 0,066					

Uit bovenstaande tabellen kunnen we vaststellen dat veel meer ouders van allochtone afkomst geen middelbaar diploma beschikken. Bij de vaders van de Turken en Marokkanen is 76,5% van de ouders laaggeschoold¹, dan volgen de EU-burgers met 44,4%. Wat middengespoolden² betreft blijkt dat het aandeel middengespoolden bij de autochtonen en de EU-burgers ongeveer gelijk zijn.

Hieruit kan ik concluderen dat de Turken/Marokkanen veel meer ouders hebben die een zeer laag onderwijsniveau hebben. Vaak wordt gedacht dat als ouders laaggeschoold zijn en niet veel kennis hebben over de mogelijkheden om verder te studeren, de kinderen er de gevolgen van konden ondervinden. Aangezien het Turks/Marokkaans personeel in mijn onderzoek allemaal hooggeschoold zijn, kan ik concluderen dat het onderwijsniveau van de ouders niet veel invloed heeft. Misschien motiveerde de lage scholingsgraad van hun ouders hen juist wel om verder te studeren.

- **Intreden op de arbeidsmarkt**

Eens men een diploma in handen heeft, komt men als pas afgestudeerde in een volgende levensfase terecht namelijk werk zoeken. Iedereen heeft een ander gevoel en mening over het al dan niet klaar zijn om op de arbeidsmarkt treden. Uit de enquêtes blijkt dat er geen significante verschillen zijn, de p-waarde bedraagt namelijk 0,110 wat hoger ligt dan de norm 0,10. 38,3% van de EU-burgers, 19,5% van de autochtonen en 17,6% van de Turken/Marokkanen voelde zich volledig klaar om op de arbeidsmarkt te treden. Er zijn bovendien ook iets meer autochtonen die zich niet klaar voelden om op de arbeidsmarkt te treden.

¹ Laaggeschoold = personen die geen middelbaar diploma hebben

² Middengespoold = personen met ten hoogste een middelbaar diploma

Tabel 25: Mate van gereedheid om in te stromen op de arbeidsmarkt bij autochtonen en allochtonen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
klaar zijn om op de arbeidsmarkt te treden	ik voelde me niet klaar	9,1%	2,1%	5,9%	6,4%
	ik voelde me klaar en niet klaar	71,4%	59,6%	76,5%	68,1%
	ik voelde me klaar	19,5%	38,3%	17,6%	25,5%
Total Pearson χ^2 :7,745 p-waarde: 0,110		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

De allochtonen die zich klaar voelen om te gaan werken zijn vooral de EU-burgers. Met een 38,3 % zijn zij de groep met de grootste zelfzekerheid om op de arbeidsmarkt te treden. De Turken en Marokkanen bevinden zich op ongeveer op hetzelfde niveau van de autochtonen.

Tabel 26: Redenen van niet gereedheid om in te stromen op de arbeidsmarkt bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
ik was klaar of niet klaar om op de arbeidsmarkt te treden omdat;	*KLAAR				
	voldoende kennis	5,2%	8,5%		5,7%
	voldoende ervaring	2,6%	8,5%		4,3%
	positieve instelling	3,9%	2,1%	5,9%	3,5%
	behoefte aan autonomie	1,3%	4,3%	5,9%	2,8%
	*NIET KLAAR				
	te groot verschil tussen theorie en praktijk	7,8%	8,5%		7,1%
	onvoldoende ervaring	10,4%	14,9%	11,8%	12,1%
	onvoldoende kennis	5,2%	2,1%	5,9%	4,3%
	ontevreden over diploma			5,9%	,7%
geen verklaring	63,6%	51,1%	64,7%	59,6%	
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ongeveer 40% van de geënquêteerden gaf een reden aan voor het al dan niet klaar zijn om in te stromen op de arbeidsmarkt. De reden die zowel autochtonen, EU-burgers als de Turken en

Marokkanen het meest aangeven voor het **niet klaar zijn** om op de arbeidsmarkt te treden is de onvoldoende ervaring die ze beschikten.

Voor het **klaar** zijn om in te stromen op de arbeidsmarkt gaven de EU-burgers als reden vooral aan dat ze al over de nodige kennis en ervaring beschikten. Ook de autochtonen gaven deze reden het meest aan. De Turken en Marokkanen gaven eerder andere redenen aan die meer te maken hebben met hun persoonlijk karakter dan met hun vaardigheden en kennis. Ze gaven dan vooral aan dat ze een positieve instelling hadden en klaar waren omdat ze eindelijk op eigen benen mochten staan en zelfstandig wouden worden.

Aangezien al de respondenten hooggeschoold zijn en er dus alle belang aan hadden om de toekomst in te gaan met een job die ze graag doen, vind ik het ook interessant om de persoonlijke kenmerken ten aanzien van het werk te onderzoeken. Ik heb dit onderzocht aan de hand van een meting van acht indicatoren in een Likertschaal. De indicatoren die ik heb nagevraagd zijn de volgende; zelfzekerheid, ondernemingszin, motivatie, autonomie, besluiteloosheid, zekerheid, overtuigingscapaciteit en ambitie. De meting van deze indicatoren vindt u terug in *bijlage 7*.

Tabel 27: Persoonlijke attitude gerelateerd naar het werk

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
attitude werk	laag	28,6%	17,0%	29,4%	24,8%
	midden	49,4%	55,3%	35,3%	49,6%
	hoog	22,1%	27,7%	35,3%	25,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :3,822					
p-waarde: 0,431					

Uit de enquêtes blijkt dat er geen significante verschillen zijn tussen de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen in de persoonlijke attitudes gerelateerd naar het werk. Enkel als we kijken naar de hoge categorie blijkt dat de Turken en Marokkanen hier meer in te vinden zijn, maar toch verschillen ze niet beduidend van de autochtonen en EU-burgers.

- **wachttijd**

Uit de literatuurstudie is duidelijk gebleken dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt een stuk moeilijker verloopt voor allochtone schoolverlaters dan voor autochtonen. Ik ben dit hier ook nagegaan en ik bekom een heel ander resultaat. Uit mijn enquêtes blijkt dat er geen significante verschillen zijn tussen de drie groepen. Wel zien we dat 67,1% van de autochtonen en

63,8% van de EU-burgers werk vindt binnen de maand. De Turken/Marokkanen die binnen de maand werk vinden zijn 88,2%, dit is dus een stuk meer dan bij de autochtonen en EU-burgers.

Bovendien is er niemand bij de Turken/Marokkanen die langer dan zes maanden moest wachten om werk te vinden. Wel zijn er personen bij de autochtonen en EU-burgers die meer dan 6 maanden hebben moeten wachten.

Tabel 28: Wachtijd tussen het behalen van een diploma en het vinden van werk bij de autochtonen en verschillende groepen van allochtonen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
wachttijd	<1 maand	67,1%	63,8%	88,2%	68,6%
	tussen 1 en 6 maanden	27,6%	29,8%	11,8%	26,4%
	meer dan 6 maanden	5,3%	6,4%		5,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :3,802					
p-waarde: 0,433					

Als ik de resultaten verder bekijk, merk ik op dat bij de EU-burgers en de autochtonen het proces veel moeizamer verloopt dan bij de Turken/Marokkanen. Het is mogelijk dat dit komt door het feit dat de Turken en Marokkanen allemaal een verplegende diploma hebben. Aangezien verpleegkunde een knelpuntberoep is, is er veel meer vraag naar personen met een dergelijk diploma.

- **Wervingskanalen eerste job**

Zoals ik reeds in mijn literatuurstudie vermeldde, kan er werk gevonden worden via formele¹ en informele² kanalen. In de literatuur staat dat werving via informele kanalen een aanzienlijk gevaar inhoudt voor benadeling van mensen uit de doelgroepen zoals allochtonen.

Tabel 29 toont dat er significante verschillen zijn tussen de soorten wervingskanalen die de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen gebruikt hebben. Wat opvalt in onderstaand tabel is dat bijna 88% van de Turken en Marokkanen hun eerste job gevonden hebben via een informeel kanaal, wat in de meeste gevallen spontane sollicitatie is. De autochtonen en EU-burgers die via een informeel kanaal hun eerste job hebben gevonden zijn respectievelijk 70,3% en 58,1%. We kunnen hier dus besluiten dat zowel de autochtonen, EU-burgers als Turken/Marokkanen gebruik

¹ Formele kanalen: sollicitatie naar een specifieke vacature, via arbeidsbemiddeling, interim-bureau, interne vacature, vacature op de website.

² Informele kanalen: spontane sollicitatie, het zelf aangeboden krijgen van de job, een eigen netwerk zoals via vrienden of familie en door eerdere activiteiten binnen de organisatie zoals stage, thesis en vakantiewerk.

maken van formele en informele kanalen maar dat de autochtonen en de EU-burgers hoger scoren op de formele kanalen dan de Turken/Marokkanen. Noteer dat de literatuur hier anders op wees.

Tabel 29: Wijze waarop de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen hun eerste job gevonden hebben

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
formeel versus informeel wervingskanaal eerste job	informeel	70,3%	58,1%	88,2%	68,7%
	formeel	29,7%	41,9%	11,8%	31,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pearson χ^2 : 5,328
p-waarde: 0,070

- **Naturalisatie**

Zoals eerder besproken in *tabel 7*, heeft 93,7% van de hooggeschoolde allochtonen een Belgische nationaliteit en 6,3% een vreemde nationaliteit. Bovendien blijkt dat 46,9% van de allochtonen zich genaturaliseerd heeft. In de literatuur wordt gezegd dat de allochtonen soms genoodzaakt worden om zich te naturaliseren omdat ze anders niet snel op de arbeidsmarkt kunnen intreden. Uit de bevraging blijkt dat 13,8% van de allochtonen zich genaturaliseerd heeft tijdens de loopbaan, 27,6% tijdens de studentenjaren en 58,6% voor haar achttiende jaar. Hieruit kan ik vaststellen dat het overschakelen naar Belgische nationaliteit al eerder van belang is bij het hooggeschoold personeel dan bij het werk zoeken.

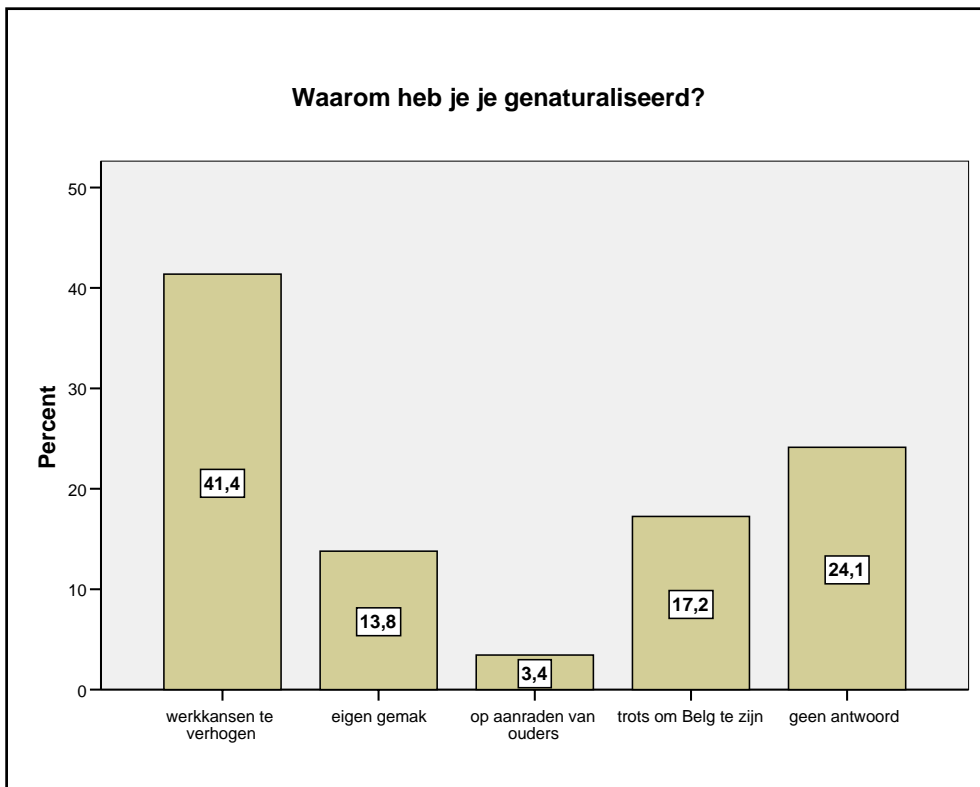
Bij het vergelijken tussen EU-burgers en Turken/Marokkanen blijkt dat er veel meer Turken/Marokkanen voor hun achttiende besloten hebben om zich te naturaliseren namelijk 81,8%, bij de EU-burgers is dit 44,4%. *Tabel 30* illustreert ook dat er meer EU-burgers zich genaturaliseerd hebben tijdens hun studiejaren dan Turken/Marokkanen. Tenslotte kunnen we stellen dat er veel meer EU-burgers zich tijdens de loopbaan genaturaliseerd hebben. Hieruit kan ik besluiten dat de Turken/ Marokkanen veel eerder bezig zijn met de naturalisatieproces dan de EU-burgers.

Tabel 30: Wanneer hebben de EU-burgers en Turken/Marokkanen zich genaturaliseerd?

		onderverdeling allochtonen		Total
		EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
Wanneer genaturaliseerd?	voor mijn achttiende	44,4%	81,8%	58,6%
	tijdens mijn studiejaren	38,9%	9,1%	27,6%
	tijdens mijn loopbaan	16,7%	9,1%	13,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Pearson χ^2 : 4,109
p-waarde: 0,128

Bij het vragen waarom deze personen zich genaturaliseerd hebben, zegt inderdaad 41,4% dit gedaan te hebben om de werkkansen te verhogen. 17,2% van de genaturaliseerde allochtonen zegt dit gedaan te hebben vanwege de trots om Belg te zijn. Dan is er nog 13,8% dat zegt dat ze zich genaturaliseerd hebben uit eigen interesses en gemakken. Voorbeelden die ze hierbij aangeven zijn; gemakkelijker om te reizen, interesses om te stemmen, gemakkelijker op het werk en wetgeving.



Figuur 7: Redenen van naturalisatie bij de hogeschoolde allochtonen

Als we de redenen van naturalisatie vergelijken tussen de EU-burgers en de Turken/Marokkanen zijn er geen beduidend grote verschillen. Ongeveer evenveel EU-burgers en Turken/Marokkanen hebben dit gedaan vanwege de trots om Belg te zijn namelijk ongeveer 17%. Als we kijken naar de werkkansen verhogen zien we dat iets meer EU-burgers dit om deze reden gedaan hebben dan Turken/Marokkanen namelijk respectievelijk 47,1% en 33,3%. Dus als we dit vergelijken met *tabel 30* kunnen we stellen dat ondanks er veel Turken/Marokkanen zich voor de achttiende genaturaliseerd hebben namelijk 81,8% toch nog 33,3% zich genaturaliseerd heeft om de werkkansen te verhogen. We kunnen hier uit besluiten dat de naturalisatie om de werkkansen te verhogen bij de Turken en Marokkanen al een rol speelt tijdens de adolescentie.

Tabel 31: Redenen van naturalisatie bij de EU-burgers en Turken/Marokkanen

		onderverdeling allochtonen		Total
		EU-burgers	Turken/Marokkanen	
Waarom genaturaliseerd?	werkkansen te verhogen	47,1%	33,3%	41,4%
	eigen gemak	17,6%	8,3%	13,8%
	op aanraden van ouders	5,9%		3,4%
	trots om Belg te zijn	17,6%	16,7%	17,2%
	geen antwoord	11,8%	41,7%	24,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
<i>Pearson χ^2: 4,078</i>				
<i>p-waarde: 0,396</i>				

4.3.2.3 Doorstroom op de werkvloer

In de literatuur staat vaak vermeld dat eens allochtonen een plaats op de arbeidsmarkt veroveren te maken hebben met andere problemen. Zo wordt er gezegd dat als een hoogopgeleide allochtoon een baan te pakken heeft, de problemen zich verschuiven. Zo moeten hooggeschoolden steeds vaker aan de slag in een functie initieel onder hun opleidingsniveau. Ook zeggen ze dat het voor de allochtonen moeilijker is om hoger op te klimmen, enz.

- **Overeenkomst diploma en eerste job**

Uit de enquête blijkt dat de mate van overeenkomst van de diploma's met de eerste jobs van autochtonen en EU-burgers over het algemeen gelijk loopt. Wel zijn enkel de autochtonen en de EU-burgers iets negatiever, er is namelijk een hoger percentage dat vindt dat het diploma slecht overeenkomt met de functie van de eerste job.

Tabel 32: Mate van overeenkomst van diploma met allereerste job bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
overeenkomst	slecht	2,6%	6,4%		3,5%
	noch goed, noch slecht	9,1%	6,4%	11,8%	8,5%
	goed	88,3%	87,2%	88,2%	87,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :2,361					
p-waarde: 0,670					

Indien ik de resultaten verder bekijk in *tabel 32*, blijkt dat niemand van de Turken en Marokkanen iets negatief heeft uitgesproken. Ongeveer 88,2% zegt dat het diploma goed overeenkomt met de eerste job en 11,8% zegt dat het noch goed, noch slecht overeenkomt.

We kunnen hieruit vaststellen dat de hooggeschoolde Turken en Marokkanen in de gezondheidsector over het algemeen niet te maken hebben gehad met een job onder hun opleidingsniveau. Het is mogelijk dat dit komt doordat alle Turken/Marokkanen een verpleegkunde opleiding hebben gehad. Dit beroep is een knelpuntberoep en het zou niet zo slim zijn van de werkgevers om deze beschikbare allochtone arbeidskrachten met deze opleiding een functie te laten invullen onder hun niveau. Bij de EU-burgers en autochtonen komt dit daarentegen wel voor.

- **Tevredenheid eerste werkervaring**

Ook heb ik onderzocht hoe tevreden de allochtonen en autochtonen waren over hun eerste job. Hieruit kan ik stellen dat de percentages tussen de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen niet sterk verschillen. Wel blijkt dat een groter percentage van de autochtonen gezegd heeft dat ze ontevreden waren over hun eerste job namelijk 9,1%. Dan volgen de Turken/Marokkanen met een percentage van 5,9%, dat gevolgd wordt door de EU-burgers met 2,2%. De groep die het meest tevreden was over de eerste job zijn de EU-burgers.

Tabel 33: Mate van tevredenheid over eerste job bij de autochtonen en allochtonen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
tevredenheid eerste job	ontevreden	9,1%	2,2%	5,9%	6,4%
	noch ontevreden, noch tevreden	6,5%	10,9%	11,8%	8,6%
	tevreden	84,4%	87,0%	82,4%	85,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :3,064					
p-waarde: 0,547					

- **Keuze huidige functie**

Omdat de enquêtes binnen twee ziekenhuizen zijn afgenomen is hun huidige job dan ook binnen deze instellingen. 40% van de werknemers hebben hun job hier gekozen omwille van interesse in de job. 18% van de werknemers heeft de job gekozen omdat de functie goed bij hun opleidingsniveau past. Dan vindt 13% van de werknemers dat de job gunstige voorwaarden biedt zoals bijvoorbeeld flexibele uren, licht werk, dicht bij huis, enz. Dan is er nog ongeveer 11% dat interesse had in de sociale sector en daardoor opteerde om in een ziekenhuis te werken. Als deze factoren vergeleken worden bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen, zijn er niet veel grote verschillen op te merken. Hier kunnen we stellen dat de Turken/Marokkanen eerder aanleunen bij de resultaten van de autochtonen.

Tabel 34: Redenen voor het kiezen van de huidige job bij de autochtonen en allochtonen

	resultaten autochtonen vs allochtonen (2)			Total
	Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
Waarom heb je huidige job in het ziekenhuis gekozen? <ul style="list-style-type: none"> interesse diploma sociale job werkzekerheid gunstige werkomstandigheden andere 	35,1% 20,3% 13,5% 4,1% 12,2% 14,9%	52,2% 13,0% 6,5% 6,5% 15,2% 6,5%	29,4% 23,5% 17,6% 11,8% 11,8% 5,9%	40,1% 18,2% 11,7% 5,8% 13,1% 10,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zoals bij de studiekeuze van het hoger onderwijs merk ik ook hier op dat de allochtonen namelijk de EU-burgers en de Turken/Marokkanen een hoger percentage hebben bij werkzekerheid.

- **Wervingskanalen huidige job**

Zoals een eerdere vergelijking tussen de wervingskanalen bij autochtonen en allochtonen van hun eerste job, doe ik dit ook voor de huidige job. Ook hier blijkt de resultaten dat de Turken/Marokkanen meer gebruik van informele kanalen.

Tabel 35: Wijze waarop de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen hun huidige job gevonden hebben

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
formeel versus informeel wervingskanaal huidige job	informeel	54,8%	54,5%	81,3%	57,9%
	formeel	45,2%	45,5%	18,8%	42,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pearson χ^2 : 4,071
p-waarde: 0,131

We kunnen hier besluiten dat wat hooggeschoolde medewerkers betreft de soorten wervingskanalen van de huidige job zich niet significant onderscheiden tussen de autochtonen en allochtonen. Beide groepen maken gebruik van formele en informele kanalen. Wel blijkt dat de Turken en Marokkanen hier meer gebruik hebben gemaakt van informele kanalen dan de EU-burgers en autochtonen.

- **Overeenkomst diploma en huidige job**

Voor wat betreft de overeenkomst van het diploma en de huidige job zijn er geen significante verschillen tussen de drie groepen. Bij de autochtonen is er ongeveer 3,9% waarbij het diploma niet past bij de huidige job, bij de EU-burgers is dit 4,3% en bij de Turken en Marokkanen is dit 0%. Ook bij de personen waarbij het diploma wel goed past bij de huidige job is er bij de allochtonen een hoger percentage dan bij de autochtonen namelijk een 100% van de Turken/Marokkanen en 91,5% van de EU-burgers tegenover 89,5% bij de autochtonen. Ook hier weer is het mogelijk dat bij de Turken en Marokkanen het diploma en job het beste overeenkomt doordat we hier te maken hebben met verpleegkundigen.

Tabel 36: Mate van overeenkomst van diploma met huidige job bij de autochtonen en allochtonen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
mate van overeenkomst van diploma met huidige job	slecht	3,9%	4,3%		3,6%
	noch goed, noch slecht	6,6%	4,3%		5,0%
	goed	89,5%	91,5%	100,0%	91,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pearson χ^2 : 2,148
p-waarde: 0,709

- **Tevredenheid huidige werkervaring**

Bij het vergelijken van de tevredenheid over de huidige job tussen de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen is er niet een beduidend verschil op te merken. Bij de autochtonen is iedereen redelijk positief terwijl bij 2,1% van de EU-burgers daarentegen ontevreden is over de huidige job. Dit is niet zo relevant want als we de tevredenheid vergelijken kan je zien dat er wel meer EU-burgers tevreden zijn over de job dan autochtonen.

Tabel 37: Mate van tevredenheid over huidige job bij de autochtonen en allochtonen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
mate van tevredenheid huidige job binnen ziekenhuis	ontevreden		2,1%		,7%
	noch ontevreden, noch tevreden	7,8%	2,1%	5,9%	5,7%
	tevreden	92,2%	95,7%	94,1%	93,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :3,692					
p-waarde: 0,449					

Ondanks het feit dat een even groot aandeel hooggeschoolde Turken en Marokkanen dan autochtonen tevreden zijn over hun huidige job, zijn er toch iets meer Turken en Marokkanen die de job niet graag doen. Maar het verschil tussen de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen is ook hier weer niet opmerkelijk groot.

Tabel 38: Hoe graag doen de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen hun job?

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
je doet je job graag	oneens	1,3%		5,9%	1,4%
	noch oneens, noch eens	5,2%	6,4%	5,9%	5,7%
	eens	93,5%	93,6%	88,2%	92,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :3,182					
p-waarde: 0,528					

- **Jobveranderingen binnen één organisatie**

Uit eerdere literatuurstudies blijkt dat allochtonen vaker stevast in eenzelfde positie zitten. Zij zitten gedurende hun hele werkperiode vast in één functie en stromen nooit of zelden door naar een nieuwe job met nieuwe uitdagingen.

Tabel 39 geeft weer dat ongeveer 34,3% van de medewerkers intern van job veranderd heeft. Zoals er eerder de wervingskanalen niet besproken werd, heeft ongeveer 10% van de medewerkers hun huidige job gevonden via een interne vacature binnen de organisatie, dus zijn er al enkelen die intern doorgestroomd zijn. Bij de 34,3% die meer dan één job gehad heeft, blijkt dat meer autochtonen en EU-burgers dit ervaren hebben dan Turken/Marokkanen. Er zijn namelijk 36,8% van de autochtonen en 36,2% van de EU-burgers die meer dan één job gehad hebben tegen 17,6 bij de Turken/Marokkanen. Maar over het algemeen kunnen we hier niet besluiten dat er grote verschillen zijn tussen de drie groepen.

Tabel 39: Aandeel autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen die meer dan één job gehad heeft binnen één organisatie

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
jobrotatie binnen ziekenhuis	neen	63,2%	63,8%	82,4%	65,7%
	ja	36,8%	36,2%	17,6%	34,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :3,692					
p-waarde: 0,449					

Uit de enquêtes is daarbij gebleken dat de resultaten van het aantal jobveranderingen bij de EU-burgers ongeveer hetzelfde zijn als bij de autochtonen. Van de 36,2% EU-burgers en 36,8% autochtonen die meer dan één job hebben gehad, blijkt dat ongeveer 52% één keer van job veranderd heeft en ongeveer 48% twee of meer keer van job veranderd. Bij de 17,6% van de Turken en Marokkanen die meer dan één job hebben gehad, heeft 66,7% één keer veranderd en 33,3% meer dan twee keer.

Tabel 40: Aantal keer dat autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen van job veranderd hebben binnen één organisatie

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
aantal keer van job veranderd binnen ziekenhuis	1 keer	51,7%	52,9%	66,7%	53,1%
	2 keer	34,5%	29,4%		30,6%
	meer dan 2 keer	13,8%	17,6%	33,3%	16,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :1,846					
p-waarde: 0,764					

- **Promotie**

Verder blijkt dat onder het personeel dat meer dan één keer van job veranderd hebben er geen verschillen naar boven komen in de beschouwing als promotie van de jobveranderingen. Ook hier zijn er dus geen significante verschillen.

Tabel 41: Beschouwen de autochtonen en allochtonen deze interne veranderingen van job als promotie?

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
verandering van job(s) beschouwen als promotie	oneens	31,0%	41,2%	33,3%	34,7%
	noch oneens, noch eens	27,6%	17,6%	33,3%	24,5%
	eens	41,4%	41,2%	33,3%	40,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson $\chi^2:0,898$					
p-waarde: 0,925					

- **Doorgroeimogelijkheden**

Er wordt in de literatuur vaak vermeld dat autochtonen meer op de hoogte zijn van de doorgroeimogelijkheden binnen een organisatie. Doordat ze een goed beeld hebben over wat de doorgroeimogelijkheden zijn, hebben ze ook meer kans om door te stromen. Tabel 42 toont geen opmerkelijke afwijkingen aan. Wel kunnen we zien dat er meer autochtonen en EU-burgers een goed beeld hebben over wat de doorgroeikansen zijn dan de Turken/Marokkanen.

Tabel 42: Beeld die autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen hebben over de doorgroeikansen binnen de organisatie

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
goed beeld van doorgroeikansen binnen het ziekenhuis	oneens	14,3%	27,7%	17,6%	19,1%
	noch oneens, noch eens	36,4%	31,9%	52,9%	36,9%
	eens	49,4%	40,4%	29,4%	44,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson $\chi^2:5,718$					
p-waarde: 0,221					

Vaak kan men wel op de hoogte zijn over de doorgroeikansen maar dit neemt niet weg dat je automatisch ook het gevoel gaat hebben dat doorgroeikansen voor jou mogelijk zijn. Tabel 43 toont dat de Turken/Marokkanen het minder eens zijn dat doorgroeikansen mogelijk zijn voor hun

dan de autochtonen en EU-burgers. Er zijn namelijk meerdere Turken/Marokkanen die noch oneens, noch eens zijn dan autochtonen en EU-burgers. De autochtonen en EU-burgers hebben ongeveer dezelfde resultaten, maar er zijn toch meer EU-burgers die niet het gevoel hebben dat ze kunnen doorstromen naar een nieuwe functie, zelfs meer dan de Turken/Marokkanen.

Tabel 43: Gevoel dat autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen hebben bij de doorgroeikansen binnen de organisatie

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
gevoel dat doorgroeikansen mogelijk zijn	oneens	24,7%	36,2%	23,5%	28,4%
	noch oneens, noch eens	33,8%	17,0%	47,1%	29,8%
	eens	41,6%	46,8%	29,4%	41,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :7,108					
p-waarde: 0,130					

- **Werksfeer**

Een goede werksfeer binnen een organisatie is van essentieel belang. Voor wat betreft beide ziekenhuizen voelt 82,3% van de medewerkers zich thuis op haar werk. Er zijn bovendien geen afwijkingen in de antwoorden van de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen . Bij een verdere vergelijking blijkt dat er meer autochtonen en EU-burgers zich beter thuis voelen op het werk dan allochtonen. 11,8% van de Turken en Marokkanen voelt zich helemaal niet thuis op het werk in tegenstelling tot 5,2% bij de autochtonen en 2,1% bij de EU-burgers.

Tabel 44: Het thuisgevoel op het werk bij autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
je voelt je thuis op het werk	oneens	5,2%	2,1%	11,8%	5,0%
	noch oneens, noch eens	10,4%	14,9%	17,6%	12,8%
	eens	84,4%	83,0%	70,6%	82,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :3,506					
p-waarde: 0,477					

Bij de vraag of de medewerkers met plezier naar hun werk gaan, zijn er geen significante verschillen te merken tussen de drie groepen. Het enigste kleine verschil is dat er bij de autochtonen en Turken/Marokkanen toch meer mensen het oneens waren met het feit dat ze met plezier naar hun werk gaan dan bij de EU-burgers.

Tabel 45: Met plezier naar het werk gaan bij autochtonen , EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
je gaat met plezier naar je werk	oneens	6,5%		5,9%	4,3%
	noch oneens, noch eens	7,8%	14,9%	11,8%	10,6%
	eens	85,7%	85,1%	82,4%	85,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :4,437					
p-waarde: 0,350					

De omgang tussen de collega's bepaalt ook in grote mate de werksfeer op de werkvloer. Uit tabel 46 kan ik afleiden dat de percentages tussen de autochtonen en allochtonen niet sterk verschillen. Zoals in tabel 45 zijn ook hier weer autochtonen en Turken/Marokkanen die zeggen dat de omgang niet goed is, terwijl bij de EU-burgers niemand dit zegt. Maar zoals ik al zei, zijn er voor de rest geen significante verschillen.

Tabel 46: Omgang tussen jou en de collega's bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
goede omgang tussen jou en je collega's	oneens	1,3%		5,9%	1,4%
	noch oneens, noch eens	9,2%	10,6%	5,9%	9,3%
	oneens	89,5%	89,4%	88,2%	89,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :3,346					
p-waarde: 0,502					

Ook de omgang met de patiënten is zeer belangrijk binnen een dienstverlenende organisatie en hier blijkt wel dat er significante verschillen voorkomen. Bij de 77,9% autochtonen die in contact komen met patiënten zegt ongeveer 97% dat de omgang met de patiënten goed is. Bij de 80,9%

van de EU-burgers zegt iedereen dat de omgang zeer goed is. Bij alle Turken/Marokkanen die in contact komen met de patiënten zegt 88,2% dat de omgang met de patiënten zeer goed is.

Tabel 47: Aandeel autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen die in contact komen met patiënten

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
ik kom in contact met patiënten	neen	22,1%	19,1%		18,4%
	ja	77,9%	80,9%	100,0%	81,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :4,537					
p-waarde: 0,103					

Tabel 48: Omgang tussen jou en de patiënten bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen (2)			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
goede omgang tussen jou en de patiënten	noch oneens, noch eens	3,3%		11,8%	3,5%
	eens	96,7%	100,0%	88,2%	96,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :4,805					
p-waarde: 0,088					

Zoals ik eerder al zei komen meer Turken en Marokkanen in contact met patiënten dan autochtonen. Dit kan te verklaren zijn doordat er meer autochtonen een leidinggevende functie of administratieve functie invullen.

4.3.2.4 Uitstroom

In de literatuurstudie staat vermeld dat kansengroepen heel vaak last hebben van het draaideureffect. Ze worden namelijk moeilijk aangeworven en als ze aangeworven zijn stromen ze heel snel terug uit. De reden waarom die kansengroepen snel weer uitstromen is omdat het personeelsbeleid weinig aandacht geeft voor hun specifieke noden en behoeften.

- **Aandacht personeelsdienst**

Onderstaand tabel geeft weer in welke mate autochtonen en allochtonen aandacht krijgt van het personeelsdienst. Ik kan stellen dat er geen opmerkelijke afwijkingen zijn. Een klein verschil tussen

de drie groepen is dat bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen er respectievelijk 57,1%, 54,3% en 47,1% zijn die vinden dat ze voldoende aandacht krijgen.

Tabel 49: Mate van aandacht krijgen van personeelsdienst bij autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
mate van aandacht krijgen van personeelsdienst	onvoldoende	6,5%	8,7%	5,9%	7,1%
	noch onvoldoende, noch voldoende	36,4%	37,0%	47,1%	37,9%
	voldoende	57,1%	54,3%	47,1%	55,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson $\chi^2:0,937$ p-waarde: 0,919					

Bij de EU-burgers, de Turken en de Marokkanen is er een lager aandeel dat voldoende aandacht krijgt dan de autochtonen. Aangezien er een specifiek beleid is doorgevoerd inzake Italiaanse, Turkse en Marokkaanse allochtonen, vind ik dit toch een vreemd resultaat. Volgens het positief actieplan zouden de allochtonen evenveel aandacht moeten ervaren van de personeelsdienst dan de autochtonen.

- **Draaideureffect**

Wat het draaideureffect betreft, blijkt dat de resultaten tussen autochtonen en allochtonen niet sterk verschillen. Bij beide groepen is niemand vrij zeker dat ze bij inkrimpingen binnen de organisatie hun werk verliezen. Wel zijn er een beetje meer EU-burgers namelijk 23,4% die vermoeden dat ze hun werk verliezen tegen een 14,5% bij de autochtonen. Bij de autochtonen zijn er ook meer die denken of vrij zeker zijn dat ze hun werk behouden dan de allochtonen. De Turken en Marokkanen zitten hier in de middencategorie. Ze zitten met de percentages tussen de autochtonen en de EU-burgers. De autochtonen zijn de groep die het laagste aandeel heeft die het vermoeden hebben om hun job te verliezen en hoogste aandeel heeft die vrij zeker zijn hun werk te behouden. Maar ook hier mogen we niet verwijzen naar significante verschillen.

Tabel 50: Het draaideureffect bij autochtonen, EU-burgers en Turken en Marokkanen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
draaideureffect	vermoeden werk verliezen	14,5%	23,4%	17,6%	17,9%
	denken werk behouden	47,4%	46,8%	47,1%	47,1%
	vrij zeker werk behouden	38,2%	29,8%	35,3%	35,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :1,881 p-waarde: 0,758					

- **Jobrotatie¹**

De mate van tevredenheid over het werk en collega's leidt er in veel omstandigheden toe dat personen van job willen veranderen en dus verschillende keren uit een arbeidspositie stromen. Ik ben nagegaan of er verschillen te merken zijn in de jobrotatie van de autochtonen en allochtonen op de arbeidsmarkt. Hieruit blijkt dat zowel bij de EU-burgers als de Turken en Marokkanen de jobrotatie niet zo groot is als bij de autochtonen. Bij meer dan de helft van de Turken/Marokkanen is hun eerste job nog steeds hun huidige job. Bij de EU-burgers is dit bijna de helft terwijl dit bij de autochtonen ongeveer 1/3 is. Verder blijkt dat er meer autochtonen één tot twee keer van job veranderd hebben namelijk 40,3%. Bij de EU-burgers en Turken/Marokkanen is dit respectievelijk 31,9% en 29,4%. Ook blijkt dat 26% van de autochtonen meer dan twee keer van job veranderd heeft, bij de EU-burgers is dit 25,5%, dus ongeveer een even groot percentage. Op de laatste plaats staan de Turken/Marokkanen met een percentage van 11,8%.

Tabel 51: Aantal keer dat autochtonen, EU-burgers, Turken en Marokkanen van organisatie veranderd hebben

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
aantal keer van organisatie veranderd	0 keer	33,8%	42,6%	58,8%	39,7%
	1 tot 2 keer	40,3%	31,9%	29,4%	36,2%
	meer dan 2 keer	26,0%	25,5%	11,8%	24,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 :4,375 p-waarde: 0,358					

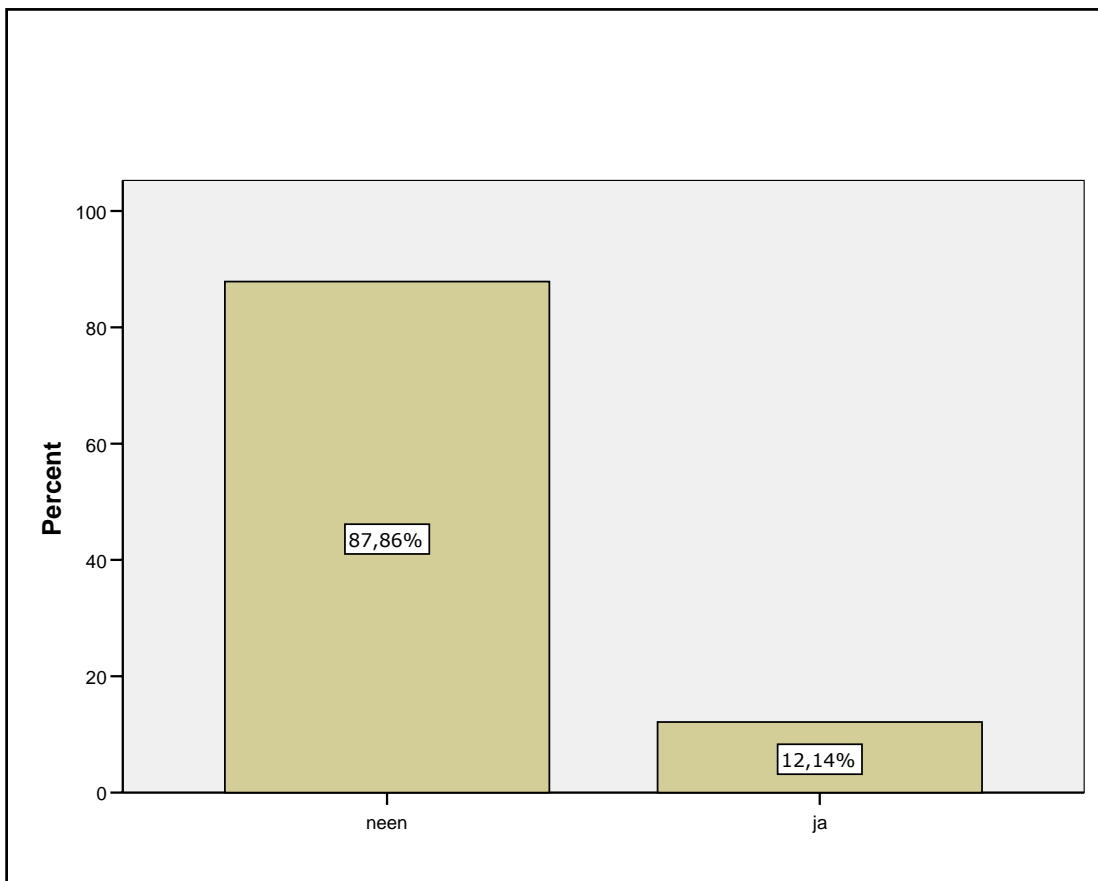
¹ Met jobrotatie wordt bedoeld het aantal keer dat personen van organisatie veranderd hebben. Het telt dus niet mee als er binnen één organisatie verschillende keren van job veranderd is omwille van promotie, interne vacatures, enz.

Over het algemeen kan er vastgesteld worden dat er geen betekenisvolle verschillen zijn tussen de drie groepen maar wel dat er meer Turken/Marokkanen dan autochtonen nog altijd in de organisatie werken die zij in begin van hun werkcarrière gevonden hebben. Ook bij de EU-burgers is er een groot aandeel die nu nog steeds de allereerste job uitoefenen. Hieruit kan ik vaststellen dat toch iet meer hooggeschoolde allochtonen minder vaak uitstromen dan de hooggeschoolde autochtonen.

4.3.3 Het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit in het ZOL en SFZ

- **Impact**

Om te achterhalen of het doorvoeren van de positieve actieplannen succes heeft gehad kan men kijken naar de impact dat dit beleid heeft gehad op de werkvloer. Uit de enquêtes blijkt dat ongeveer 88% van de medewerkers geen veranderingen heeft gemerkt en slechts 12% veranderingen heeft gemerkt.



Figuur 8: Hebben de personeelsleden veranderingen gemerkt sinds het doorvoeren van de actieplannen?

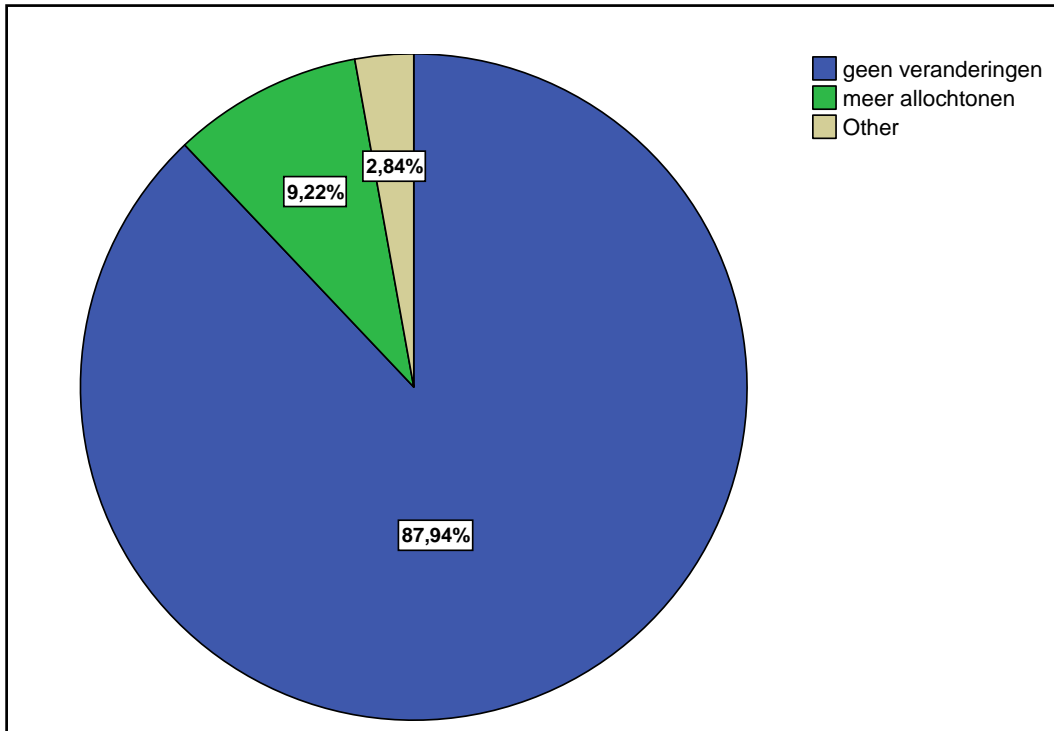
Een vergelijking tussen de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen illustreert dat er geen verschillen zijn. Bij verdere kijk van de percentages zien we dat hoe "meer allochtoon", hoe minder personen veranderingen hebben gemerkt op de werkvloer. Dit komt misschien omdat er onder de autochtonen meer personen zijn die een hogere functie hebben, dus een beter beeld hebben over de werking en omgeving van de organisatie.

Tabel 52: Zijn er veranderingen gemerkt sinds het doorvoeren van de actieplannen bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen?

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
veranderingen gemerkt sinds doorvoeren van de actieplannen	neen	84,2%	91,5%	94,1%	87,9%
	ja	15,8%	8,5%	5,9%	12,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>Pearson χ^2: 2,153</i> <i>p-waarde: 0,341</i>					

Van de 12% medewerkers die veranderingen hebben gemerkt, heeft 9,2% gemerkt dat er op de werkvloer momenteel meer allochtonen tewerkgesteld zijn (zie figuur 7). Sommigen gaven hierbij aan dat ze meer allochtonen zien in de poetsploeg. Dan zegt 2,84% van de medewerkers dat ze andere veranderingen hebben opgemerkt zoals meer kansen die worden gegeven, een tolk dat aanwezig is en de taalbarrière.

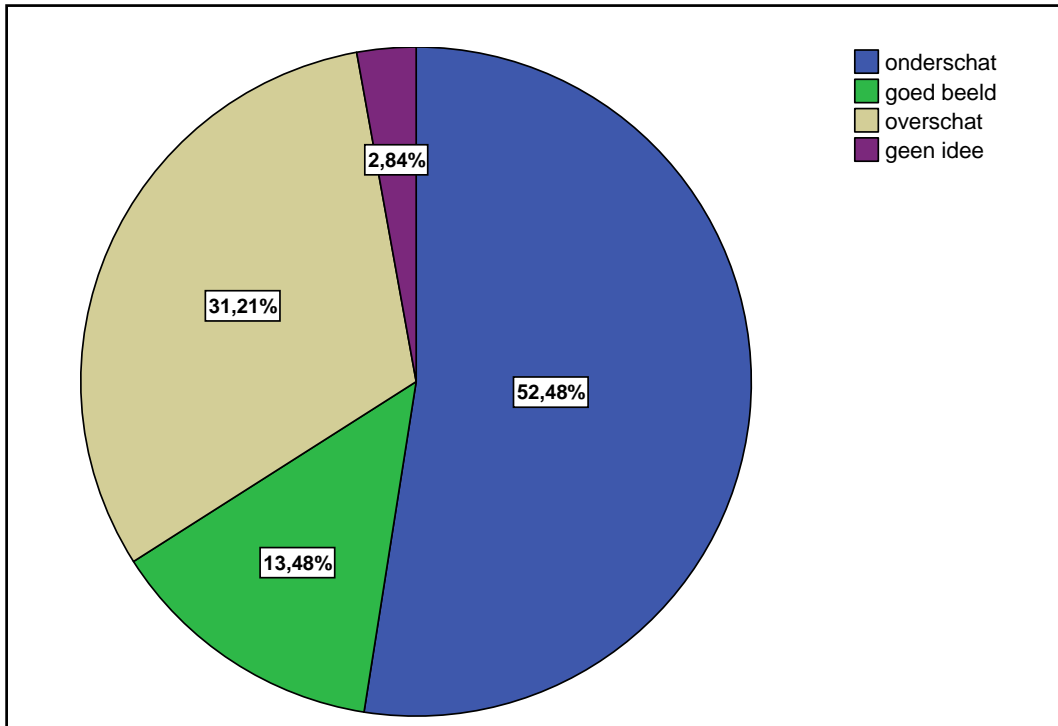
Onder het personeel blijkt bovendien dat niemand problemen heeft ervaren na het doorvoeren van de actieplannen binnen de organisatie.



Figuur 9: Welke veranderingen zijn er opgemerkt door het personeel sinds het doorvoeren van de actieplannen?

- **Schatting aantal hooggeschoolde allochtonen**

Zoals ik eerder al vermeldde, zijn er 92% hooggeschoolde autochtonen tegenover 8% allochtonen aanwezig. Aangezien beide organisaties zeggen dat de allochtone personeelsleden een weerspiegeling moeten vormen van de maatschappij, zouden de schattingen van het aantal personeelsleden ook moeten overeenkomen met het beeld van de maatschappij. Bij het vragen naar een schatting van het aantal allochtonen bij de medewerkers onderling heb ik een foutenmarge van 20 vastgezet. Dus als er bijvoorbeeld 36 hooggeschoolde allochtonen aanwezig zijn binnen het ziekenhuis en een personeelslid schat er 27 dan zit hij nog net in de foutenmarge van 26 tot 46. Iedereen die onder de 26 zit heeft het aantal hooggeschoolde allochtonen onderschat en iedereen die boven de 46 zit heeft overschat.



Figuur 10: Schatting aantal hooggeschoolde allochtonen

Uit de enquêtes merk ik op dat toch slechts 13,5% van de medewerkers een goed beeld heeft van de allochtone aanwezigheid binnen de organisatie. 83,7% van de medewerkers heeft dit duidelijk onderschat of overschat. Bovendien was er nog 2,8% dat helemaal geen idee had van het aantal allochtonen binnen de organisatie.

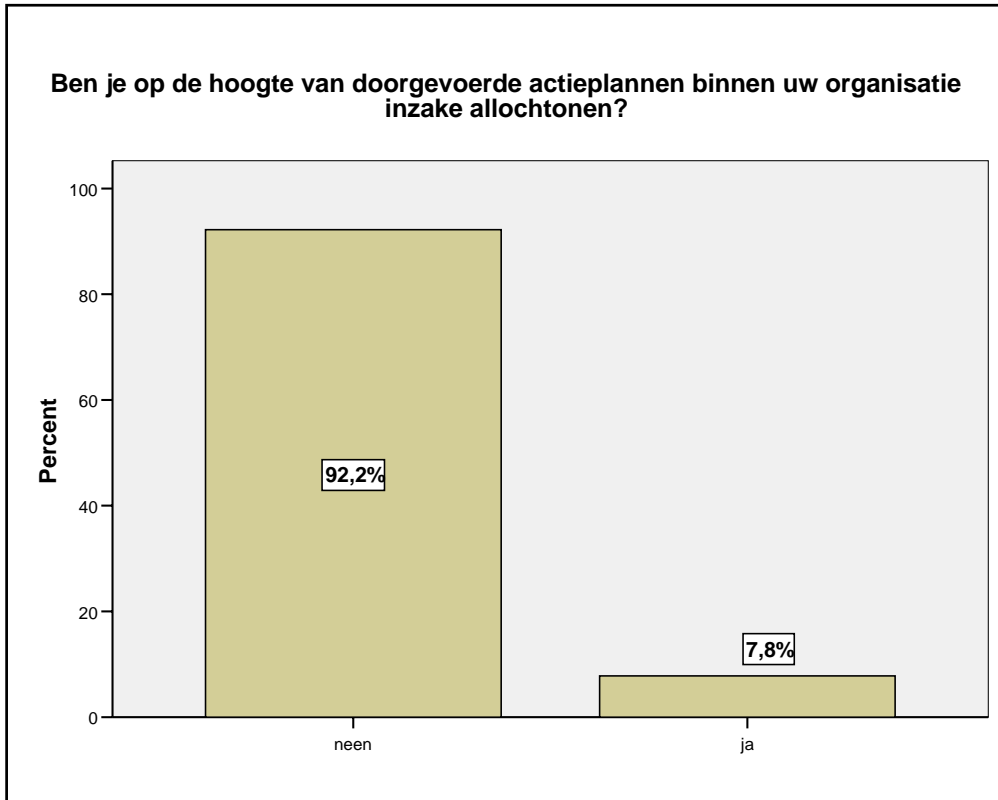
4.3.4 Belang van het diversiteitsbeleid volgens de medewerkers

In de verschillende literatuur zegt men dat het doorvoeren van een diversiteitsbeleid een vorm van changemanagement is. Deze vorm is enkel succesvol als het personeelsbeleid zich accuraat kan focussen. In bedrijven en organisaties in Vlaanderen wordt diversiteit dikwijls van bovenaf opgelegd. Het lijkt enkel een zaak van het management en het komt wel eens voor dat werknemers zelf niet op de hoogte zijn van het feit dat er een diversiteitsplan in hun bedrijf loopt.

- **Integrale aanpak?**

Ik ben dit nagegaan in beide ziekenhuizen en hieruit blijkt dat slechts 7,8% op de hoogte was van de actieplannen die zijn doorgevoerd binnen de organisatie inzake allochtonen. Aangezien niet veel personeelsleden op de hoogte zijn van de doorgevoerde actieplannen, kan ik besluiten dat dit

diversiteitsbeleid is blijven hangen op het niveau van management. Het gaat dus om seminars, opleidingssessies voor de werkgever of de personeelsverantwoordelijke. Als de werknemers hier niet structureel bij betrokken worden, sijpelt hiervan niets door op de werkvloer. De kans dat op de werkvloer iets zal veranderen wordt daardoor heel klein. Dit verklaart dan ook het feit dat 88% van de werknemers geen veranderingen heeft gemerkt.



Figuur 11: In welke mate is het personeel op de hoogte van de doorgevoerde actieplannen binnen de organisatie inzake allochtonen?

Enkel indien werknemers vanaf het begin betrokken worden bij het opstellen, uitvoeren en evalueren van diversiteitsacties en plannen, kan diversiteit immers verschillende voordelen hebben voor de werknemers. Een integrale aanpak is noodzakelijk om het diversiteitsbeleid te doen slagen.

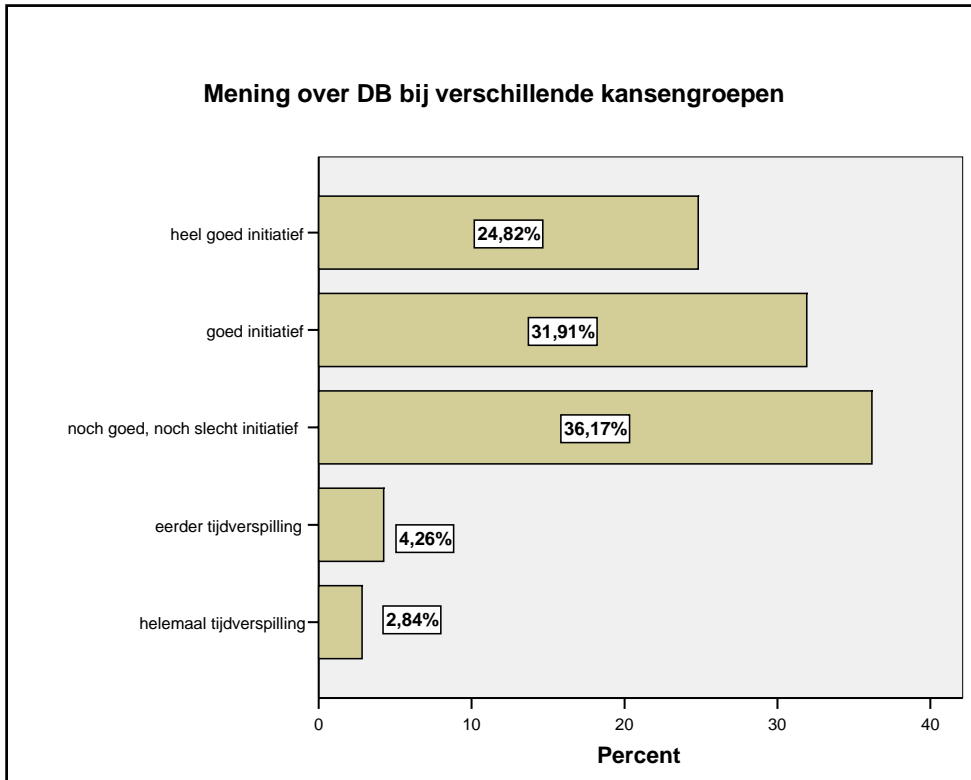
Tabel 53: Zijn de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen op de hoogte van de doorgevoerde actieplannen binnen de organisatie inzake allochtonen?

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/Marokkanen	
Ben je op de hoogte van doorgevoerde actieplannen binnen uw organisatie inzake allochtonen?	neen	89,6%	93,6%	100,0%	92,2%
	ja	10,4%	6,4%		7,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson χ^2 : 2,287					
p-waarde: 0,319					

Aangezien de actieplannen gericht zijn naar de allochtonen, kan er vergeleken worden indien de allochtonen onder andere meer op de hoogte zijn van de actieplannen dan de autochtonen. *Tabel 53* illustreert dat 10,4% van autochtonen op de hoogte zijn van de actieplannen tegenover een 6,4% bij de EU-burgers. Bij de Turken/Marokkanen is er bovendien niemand op de hoogte. Aangezien dit beleid als doel heeft om meer allochtonen te benaderen is het vreemd dat juist deze kansengroep er niet van op de hoogte is. Hieruit kan ik nogmaals besluiten dat het voeren van een diversiteitsbeleid inderdaad enkel een zaak van het management was.

- **Mening over DB bij verschillende kansengroepen**

In de literatuur zegt men ook dat enkel als er een goede voorbereiding is, een kleurrijk personeelsbeleid voor alle betrokken partijen een positieve ervaring zal zijn. Bij het navragen van de persoonlijke mening van het personeel over het diversiteitsbeleid bij de verschillende kansengroepen, blijkt in *figuur 12* dat een meer dan de helft van het personeel er positief tegenover staat en 1/3 van het personeel staat er onverschillig tegenover. De overige 7% vindt dit eerder een negatief initiatief.



Figuur 12: Mening van het personeel over het diversiteitsbeleid bij al de kansengroepen

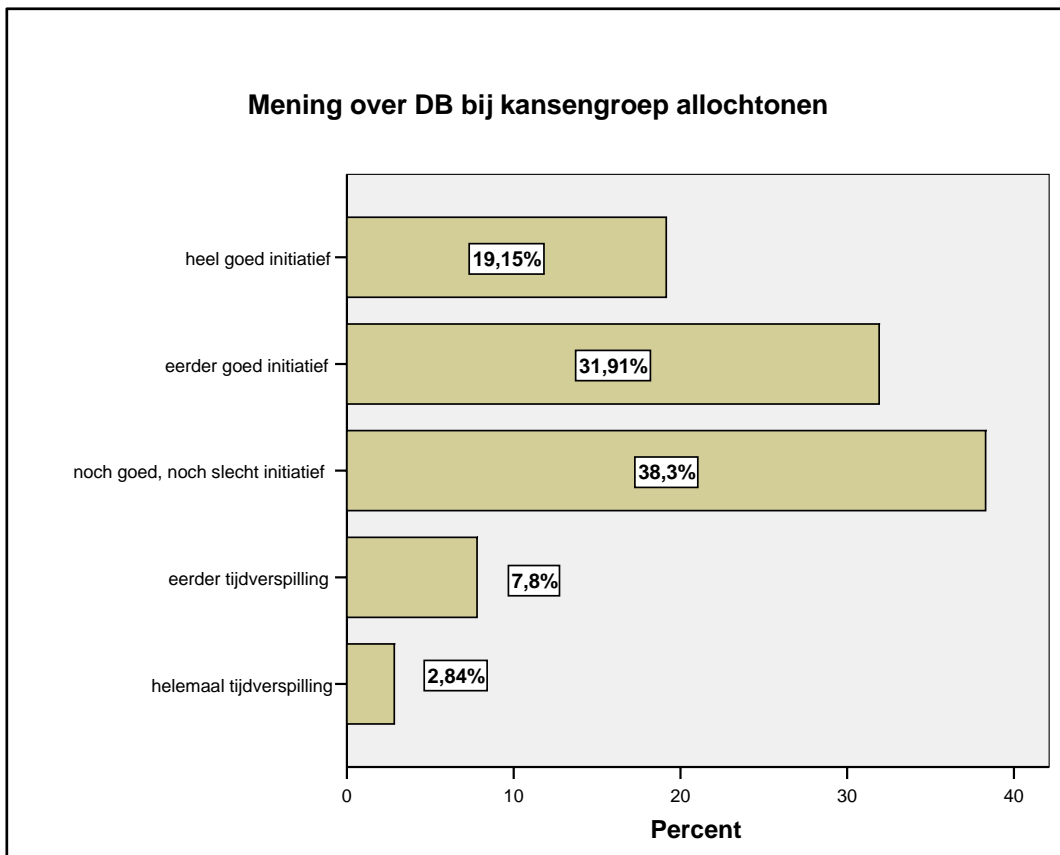
Bij het vergelijken van de meningen tussen de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen, zijn er significante verschillen op te merken. *Tabel 54* geeft weer dat 52% van de autochtonen positief staat ten opzichte van dit beleid, bij de EU-burgers is dit 55%. Tot slot staat ongeveer 82% van de Turken/Marokkanen hier positief tegenover. Bij de autochtonen zijn er meer die hier onverschillig tegenover staan. Ook bij de EU-burgers is dit te herkennen. Maar als we kijken naar de percentages die eerder negatief staan ten opzichte van dit beleid, merk ik op dat bij de Turken/Marokkanen, EU-burgers en autochtonen dit respectievelijk 11,8%, 8,6% en 5,2%. Dus bij allochtonen is er ongeveer een grotere negatieve perceptie bij de allochtonen dan bij de autochtonen.

Tabel 54: Meningen bij de autochtone en allochtone medewerkers over het diversiteitsbeleid bij de verschillende kansengroepen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
mening over DB bij verschillende kansengroepen	helemaal tijdversp.	2,6%	4,3%		2,8%
	eerder tijdverspilling	2,6%	4,3%	11,8%	4,3%
	noch goed, noch slecht initiatief	42,9%	36,2%	5,9%	36,2%
	goed initiatief	33,8%	23,4%	47,1%	31,9%
	heel goed initiatief	18,2%	31,9%	35,3%	24,8%
Total <i>Pearson χ^2:14,287</i> <i>p-waarde: 0,075</i>		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

- **Mening over DB bij allochtonen**

Voor wat betreft het diversiteitsbeleid inzake allochtonen, blijkt dat hier een goede helft van het personeel vindt dat dit een goed initiatief is. Als ik dit vergelijk met het diversiteitsbeleid bij alle kansengroepen blijkt dat hier toch een kleiner percentage positief staat. Ook een groter percentage van het personeel namelijk 10,64% staat negatiever ten opzichte van dit beleid in tegenstelling tot het beleid voor alle kansengroepen.



Figuur 13: Mening van het personeel over het diversiteitsbeleid specifiek bij de kansengroep allochtonen

Omdat dit beleid gericht is op de allochtonen is het ook interessant om te vergelijken wat allochtonen ten opzichte van de autochtonen vinden van dit diversiteitsbeleid gericht naar allochtonen. Bij de EU-burgers en Turken/Marokkanen zijn respectievelijk 15% en 11,8% dat dit beleid tijdverspilling is terwijl dit bij de autochtonen 7,8% is. Ook hier zijn de meningen van de autochtonen en EU-burgers onverschillig ten opzichte van dit beleid. *Tabel 55* geeft ook weer dat ongeveer 50% van de autochtonen positief staat ten opzichte van dit beleid, bij de EU-burgers is dit 42%. Tot slot staat ongeveer 82% van de Turken/Marokkanen hier positief tegenover.

Ik kan hier besluiten dat er bij de autochtonen en de EU-burgers hun meningen veranderd hebben tussen het diversiteitsbeleid bij alle kansengroepen en het diversiteitsbeleid bij de kansengroep allochtonen. De Turken/Marokkanen blijven daarentegen coherent en scoren op de meningen over beide initiatieven hetzelfde. Toch blijkt hier weer dat toch meer allochtonen dan autochtonen negatiever staan ten opzichte van dit beleid.

Tabel 55: Meningen bij de autochtone en allochtone medewerkers over het diversiteitsbeleid bij de kansengroep allochtonen

		resultaten autochtonen vs allochtonen			Total
		Autochtonen	EU-burgers	Turken/ Marokkanen	
mening over DB bij kansengroep allochtonen	helemaal tijdversp.	1,3%	6,4%		2,8%
	eerder tijdverspilling	6,5%	8,5%	11,8%	7,8%
	noch goed, noch slecht initiatief	42,9%	42,6%	5,9%	38,3%
	eerder goed initiatief	35,1%	23,4%	41,2%	31,9%
	heel goed initiatief	14,3%	19,1%	41,2%	19,1%
Total <i>Pearson χ^2:16,075</i> <i>p-waarde: 0,041</i>		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

4.3.5 Besluit en synthesetabel

In dit hoofdstuk werd een analyse gemaakt van wat 141 hooggeschoolde allochtonen uit de verzorgende sector meegedeeld hebben in de enquêtes. Meer bepaald in ziekenhuizen die reeds diversiteitsacties in het verleden doorgevoerd hebben. De analyse gebeurde met speciale aandacht voor de positie van hooggeschoolde allochtonen binnen het ziekenhuis. Ook werd aandacht geschonken aan de factoren die de instroom, doorstroom en uitstroom beïnvloeden en het belang van het diversiteitsbeleid (inzake allochtonen). Tijdens de bespreking hiervan heb ik reeds enkele conclusies geformuleerd.

Over het algemeen besluit ik dat bij de bestudering de bovengenoemde aspecten bij de hooggeschoolde autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen niet op alle terreinen significant verschillen. Zowel de autochtonen, EU-burgers als Turken/Marokkanen hebben in het verleden veel moeite gedaan om een Hoger Onderwijs diploma te behalen. Opmerkelijk is hier wel dat de hooggeschoolde Turken/Marokkanen allemaal een verpleegkunde diploma bezitten. Bij de EU-burgers en autochtonen is dit zeker niet het geval. Ongeveer de helft van deze twee groepen is verpleegkundige, terwijl de andere helft tegenwoordig andere functies invult. We kunnen dus stellen dat de positie van hooggeschoolde Turken/Marokkanen op de werkvloer in de verzorgende sector duidelijk verschilt van de hooggeschoolde autochtonen zowel wat betreft functie als leeftijd. De resultaten van de EU-burgers leunen daarentegen dichter aan bij de autochtonen.

Voor wat betreft de instroom, doorstroom en uitstroom merken we ook geen significante verschillen tussen de autochtonen en EU-burgers. Indien er zich verschillen voordoen is dit meestal tussen de autochtonen en Turken/Marokkanen.

Voor wat betreft het diversiteitsbeleid zijn er in het verleden binnen beide ziekenhuizen diversiteitsplannen en beste praktijken doorgevoerd. Uit de enquêtes heb ik kunnen vaststellen dat deze diversiteitsacties in beide ziekenhuizen eerder een zaak van het management was. Dit verklaart overigens waarom merendeels van de werknemers binnen het ziekenhuis geen veranderingen heeft gemerkt op de werkvloer. Wel dient er gezegd te worden dat meer dan de helft van de werknemers dit diversiteitsbeleid een goed initiatief vindt.

Als afsluiter van dit hoofdstuk worden de belangrijkste specifieke kenmerken en antwoorden van de hooggeschoolde autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen in onderstaande synthesetabel nog eens op een rijtje gezet.

Synthesetabel: Specifieke kenmerken en antwoorden van de hooggeschoolde autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen

Instream

- Niemand van de hooggeschoolde Turken en Marokkanen heeft op het secundair onderwijs een BSO-opleiding gehad, terwijl dit bij de autochtonen en de EU-burgers wel het geval is.
 - Ook zijn er onder de Turken/ Marokkanen meer personen die van TSO-opleiding genoten hebben dan ASO, bij de autochtonen en EU-burgers is dit andersom.
 - Ongeveer 78% van de hooggeschoolde Turken en Marokkanen is opgegroeid in een vreemde moedertaal. Bij de EU-burgers is dit 20%.
 - 33% van de Turken en Marokkanen spreekt nog steeds een vreemde moedertaal thuis. Bij de EU-burgers is dit 9%.
 - De hooggeschoolde Turken en Marokkanen hebben allemaal een Belgische nationaliteit. Bij de EU-burgers heeft 9% een niet-Belgische nationaliteit.
 - Als we kijken naar de naturalisatie merken we op dat de 81,8% van de Turken en Marokkanen zich genaturaliseerd heeft voor zijn achttiende, 9,1% tijdens zijn studiejaren en 9,1% tijdens zijn loopbaan.
 - 41,1% van de allochtonen heeft zich genaturaliseerd om de werkkansen te verhogen.
 - Er hebben zich tijdens de studieloopbaan niet meer moeilijkheden voorgedaan tussen de drie verschillende groepen. Ongeveer 70% heeft moeilijkheden ervaren tijdens de studieloopbaan.
 - De moeilijkheden die ze het meest ervaren hebben zijn in de drie groepen voor ongeveer 1/3 studieproblemen.
 - Het beroep van de vader bij de autochtonen en de EU-burgers spreidt zich in zelfstandige, arbeider, bediende, ambtenaar en anderen. Bij de Turken en Marokkanen zijn de 82,4% van de vaders arbeiders en 11,8% bedienden.
 - Het beroep van de moeder verschilt niet significant tussen de drie groepen. Toch zien we een verschil tussen enerzijds de moeders van de autochtonen en EU-burgers, anderzijds de moeders van de Turken/Marokkanen.
-

- Het behalen van een diploma is onder de Turken/Marokkanen, autochtonen en EU-burgers in even grote mate van belang.
- De ouders de Turken/Marokkanen, autochtonen en EU-burgers vinden het behalen van een diploma ook van evenzeer belang.
- Het onderwijsniveau van de ouders van de Turken/Marokkanen is significant lager dan bij de autochtonen en EU-burgers.
- De wervingskanalen varieert bij de Turken/Marokkanen significant van de autochtonen en EU-burgers. Hier blijkt dat de Turken en Marokkanen zowel voor de eerste als de huidige job meer gebruik maakten van informele kanalen dan de autochtonen en EU-burgers.
- De wachttijd wijkt niet significant af tussen de drie groepen. 63,8% van de EU-burgers vond werk binnen de maand. De autochtonen die binnen de maand werk vonden zijn 67,1%, bij de Turken/Marokkanen is dit 88,2%.

Doorstroom

- Bij de EU-burgers, autochtonen en Turken/Marokkanen is de mate van overeenkomst van het diploma met de allereerste of huidige job grotendeels goed.
- Ook de tevredenheid over de eerste en huidige job is in de drie groepen niet significant verschillend.
- De Turken en Marokkanen hebben over het algemeen hetzelfde beeld als de autochtonen en EU-burgers van wat de doorgroeikansen binnen het ziekenhuis zijn. Bovendien hebben ze ook ongeveer hetzelfde gevoel dat doorgroeikansen mogelijk zijn voor hun. Er zijn kleine afwijkingen maar niet significant verschillend.
- Meer autochtonen en EU-burgers hebben meer dan één job gehad binnen het ziekenhuis dan Turken/Marokkanen.
- Zowel autochtonen, EU-burgers als Turken/Marokkanen die meer dan één keer van job veranderd hebben ervaren dit even zeer als promotie.
- De sfeer op de werkvloer wordt door de EU-burgers het meest positief gepercipieerd. Bij de autochtonen en Turken/Marokkanen zijn er daarentegen wel nog negatieve opinies. Maar de meningen zijn over het algemeen niet significant verschillend.
- Al de Turkse en Marokkaanse respondenten komen in contact met patiënten, terwijl bij de autochtonen en EU-burgers ongeveer 80% in contact komt met patiënten.

Uitstroom

- Bij 58,8% van de Turken en Marokkanen is de eerste job nog steeds de huidige job. Bij de EU-burgers is dit 42,6% en bij de autochtonen 33,8%.
 - De drie groepen hebben voor wat hun werkzekerheid betreft allemaal dezelfde waarneming. Ongeveer hetzelfde aandeel is er vrij zeker van dat ze hun werk behouden bij inkrimpingen in
-

het personeelsbestand. Ook ongeveer een even groot percentage vermoedt dat ze hun werk verliezen bij inkrimpingen in het personeelsbestand.

Positie van hooggeschoolden binnen het ziekenhuis

- Het hooggeschoold personeel is binnen het ziekenhuis als volgt vertegenwoordigd: 92% autochtonen, 5,75% EU-burgers en ten slotte 2,75% Turken en Marokkanen.
- De Turken en Marokkanen zijn vooral vertegenwoordigd in de jonge leeftijdscategorie van 20 tot 29 jaar.
- De autochtonen en EU-burgers bevinden zich meer in de middencategorie 30 tot 39 jaar.
- De autochtonen en EU-burgers vullen meerdere functies in binnen het ziekenhuis. De Turken en Marokkanen zijn allemaal verpleegkundigen. Dus niemand van de Turken/Marokkanen heeft dan ook een hoofdfunctie of een leidinggevende functie.

Diversiteitsbeleid

- Maar liefst 92,2% van het hooggeschoold personeel is niet op de hoogte van de doorgevoerde actieplannen binnen de organisatie.
 - 88% van het hooggeschoold personeel heeft geen veranderingen gemerkt sinds het doorvoeren van de actieplannen.
 - Meer dan de helft van het hooggeschoold personeel staat positief tegenover het diversiteitsbeleid voor alle kansengroepen.
 - Ongeveer een goede helft staat positief tegenover het diversiteitsbeleid specifiek gericht naar allochtonen.
 - Meer allochtonen staan iets negatiever ten opzichte van het diversiteitsbeleid dan autochtonen.
-

Hoofdstuk 5: Conclusies

Ter afsluiting geef ik nog graag algemene bedenkingen en conclusies tussen de beschouwingen in de literatuurstudie, interviews en de enquêtes. Dit bespreek ik aan de hand van de twee vragen in mijn centrale onderzoeksvraag namelijk;

“Hoe is het gesteld met diversiteit op de werkvloer voor hooggeschoolde allochtonen in de verzorgende sector en wat met het diversiteitsbeleid dat is ingevoerd?”

5.1 Diversiteit van hooggeschoolde allochtonen op de werkvloer in de zorgsector

Uit de literatuurstudie kunnen we eerst en vooral afleiden dat de arbeidsmarktpositie van allochtonen zeer precair is in Vlaanderen. Als we de cijfers van het aantal hooggeschoolde allochtonen met hooggeschoolde autochtonen vergelijken, zien we een opmerkelijke kloof. Het aandeel is respectievelijk 4% ten opzichte van 96%. Bovendien stijgt de werkloosheid binnen de groep van hooggeschoolde allochtonen in het laatste jaar met 15% tegenover een daling van 9% bij de autochtonen. Als we deze cijfers vergelijken met het percentage in beide ziekenhuis merken we op dat er 92% hooggeschoolde autochtonen aanwezig zijn en slechts 8% hooggeschoolde allochtonen, wat ongeveer overeenkomt met de arbeidsmarktpositie van de allochtonen in Vlaanderen. Bij een verdere analyse van de allochtonen is ongeveer 71,9% EU-burgers en 28,1% Turken en Marokkanen. De personeelsverantwoordelijken uit de zorgsector zijn het over het algemeen niet eens met deze cijfers en willen zeker meer allochtone personeelsleden op de werkvloer zien. Ook de positie van de hooggeschoolde allochtonen in de zorgsector baart hen zorgen. Ze staan open voor meer allochtonen in hogere functies zoals verpleegkundige- en paramedicifuncties.

In de literatuur stelt men vast dat autochtonen de beste positie bekleden. Uit de interviews blijkt dat de allochtone personeelsleden vooral in de lagere echelons terug te vinden. In de enquêtes richt ik mij enkel toe naar hooggeschoolde allochtonen en toch merken we ook hier op dat al de Turken en Marokkanen enkel een verplegende functie bekleden. Bij de autochtonen vervult de helft een verpleegkundige functie, de andere helft verspreid zich ook nog in andere functies zoals vroedvrouw, medische secretaresse enz. Er zijn ook autochtonen die een leidinggevende of hoofdfunctie bekleden. De EU-burgers leunen hier eerder aan bij de resultaten van de autochtonen.

De literatuur zegt dat er voor de achterstelling van de allochtonen op de arbeidsmarkt niet een eenduidige verklaring is. Het gaat immers om een volledig proces dat loopt van de prille studiekeuze en latere beroepsoriëntering. Uit de enquêtes is gebleken dat er zich onder de hooggeschoolde autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen soms significante verschillen voordoen in de studierichting middelbaar en hoger onderwijs, onderwijsniveau van de ouders, Nederlandse taalkennis enz... maar niet in alles. Aangezien de respondenten allemaal hooggeschoolden zijn, en dus allemaal minstens een graduaatdiploma hebben kunnen bemachtigen, kunnen we besluiten dat bovengenoemde verschillen geen verklaring kunnen zijn voor de achterstelling van de allochtonen op de arbeidsmarkt.

Noteer bijvoorbeeld dat ondanks het feit dat ongeveer 36% van de allochtonen met een vreemde moedertaal is opgegroeid, ze toch allemaal afgestudeerd zijn op het hoger onderwijs. Hier kunnen we dus eens zijn met een stelling uit de literatuurstudie waarin ze zeiden dat de Nederlandse taalkennis bij allochtone schoolverlaters vaak voldoende is om zonder problemen een hoger onderwijsdiploma te halen en dus ook een job te vinden. Dit geldt evenzeer voor het onderwijsniveau en het beroep van de ouders. Ongeacht het lager onderwijsniveau en de lagere beroepsniveau van de ouders bij de hooggeschoolde Turken/Marokkanen zijn deze in staat geweest om een hoger onderwijsdiploma te behalen.

Als we kijken naar de studierichting op het middelbaar onderwijs blijken de resultaten uit de enquêtes overeen te komen met een stelling uit de literatuur. In de literatuur staat dat allochtonen vaak massaal kiezen voor het beroepsonderwijs en daardoor voor zichzelf de deur naar het hoger onderwijs sluiten. In een analyse van de enquêtes aangaande de studierichting op het middelbaar onderwijs is er geen beduidend verschil op te merken tussen de autochtonen en de EU-burgers, ongeveer 63% heeft voor ASO gekozen en 31% voor TSO . Bij de Turken en Marokkanen valt daarentegen wel een verschil op. Er heeft namelijk 75% voor een TSO-richting gekozen, terwijl slechts 25% een richting in het ASO heeft gevolgd. Er zijn dus onder de Turken/Marokkanen veel minder personen die een ASO-richting hebben gevolgd. Bovendien heeft niemand een BSO-richting gevolgd. Dit wil zeggen dat iedere hooggeschoolde Turk en Marokkaan dat in het ziekenhuis rondloopt minstens een TSO-opleiding heeft gehad. Hieruit kan ik besluiten dat er bij hun geen motivatie is om van een BSO-richting naar een hogeschool of universiteit te gaan en dat ze na het volgen van een BSO-richting voor zichzelf de deur naar het hoger onderwijs sluiten. Bij de autochtonen en EU-burgers komt dit daarentegen niet voor. Daar zijn er namelijk wel personen die besloten hebben om verder te studeren na het voltooien van een BSO-opleiding.

Verder blijkt uit de literatuurstudie dat voor hoogopgeleide allochtonen de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt een stuk moeilijker verloopt. Als we naar de resultaten kijken, zien we geen significante verschillen tussen de wachttijd van de autochtonen en de EU-burgers. Als we de autochtonen met de Turken en Marokkanen vergelijken zien we dat in tegenstelling tot wat in de

literatuur staat de Turken en Marokkanen gemiddeld en kortere wachttijd ondervinden. Dit heeft zoals een respondent duidelijk maakte ook te maken met het feit dat verpleegkunde een knelpuntberoep is en dat er daarom grote vraag naar is. Aangezien er grote vraag naar is, is er bijgevolg ook niet zo'n grote wachttijd. Ook als we kijken naar de wervingskanalen van de sollicitanten, kunnen we niet besluiten dat zoals in de literatuur vermeld staat dat de informele kanalen een gevaar inhoudt voor benadeling van allochtonen. Uit de enquêtes blijkt namelijk dat de Turken en Marokkanen veel meer gebruik maakten van informele kanalen.

Voor wat de zorgsector betreft zijn de personeelsverantwoordelijken het ongeveer eens met wat vaak in de literatuur gezegd wordt. *'De achterstelling van allochtonen op de werkvloer heeft vaak te maken met sociale en culturele factoren'*. Zo zijn de leidinggevenden van mening dat het aanbod van allochtonen vooral te klein is bij de Marokkaanse en Turkse allochtonen omdat verpleegkunde bijvoorbeeld bij de islamculturen als minderwaardig beroep gezien wordt.

De doorstroom van de verschillende groepen allochtonen verloopt zowel volgens de interviews als de enquêtes niet significant verschillend dan bij de autochtonen. Ze ervaren ongeveer dezelfde tevredenheid, doorstroomkansen en promoties. De werksfeer is goed en er doen zich geen problemen voor tussen de werknemers. Indien zich er kleine verschillen voordoen is dit meestal tussen enerzijds de autochtonen en EU-burgers, anderzijds de Turken/Marokkanen.

De hooggeschoolde allochtonen moeten in de zorgsector niet vaker aan de slag in een functie initieel onder hun opleidingsniveau en hebben geen last van het draaideureffect. Ze worden dus niet moeilijk aangeworven en als ze aangeworven zijn hebben ze niet het gevoel dat ze heel snel terug uitstromen. Er kan bovendien ook vastgesteld worden dat 58,8% van de Turken/Marokkanen nog altijd hun allereerste job uitoefent, dan volgen de EU-burgers met 42,6% en de autochtonen met 33,8%.

Over het algemeen kunnen we besluiten dat de resultaten van instroom, doorstroom en uitstroom van de EU-burgers eerder aanleunen bij die van de autochtonen. De EU-burgers evenaren de autochtonen ook voor wat betreft hun positie binnen het ziekenhuis.

5.2 Diversiteitsbeleid

Eerst en vooral hebben we in de literatuurstudie gelezen dat er verschillende acties zijn die men kan ondernemen opdat bepaalde kansengroepen belang winnen binnen een organisatie. Zo zijn er de in *hoofdstuk 3.3.2.1* besproken beleidsinstrumenten op macro-, meso- en microniveau. De

beleidsinstrumenten op microniveau namelijk de diversiteitsplannen en beste praktijken zijn in beide ziekenhuizen in het verleden doorgevoerd geweest.

In de literatuur wordt het diversiteitsbeleid gekenmerkt door een aantal blijvende discussiepunten. Zo wordt de noodzaak om het beleid te kunnen opvolgen door het kunnen beschikken over gegevens naar allochtone herkomst door iedereen erkend maar blijft er discussie bestaan over de wijze waarop hieraan tegemoet gekomen moet worden. Uit de interviews bleek inderdaad dat de personeelsverantwoordelijken geen zicht hebben over hoeveel hooggeschoolde allochtonen er binnen hun ziekenhuis werken. Ook de medewerkers hebben over het algemeen geen goed beeld van hoeveel (hooggeschoolde) allochtonen er bij hun op de werkvloer een functie bekleden.

De uitdaging voor een dergelijk geïntegreerd beleid bestaat erin om gegeven het inclusieve karakter van het beleid, het streven naar een algemene verhoging van de arbeidsdeelname en naar de specifieke verhoging van de arbeidsdeelname van kansengroepen te verzoenen. Uit de interviews is gebleken dat er in het SFZ geen stijging is geweest in het allochtoon personeelsbestand. In het ZOL is er een algemene stijging van 0,5% geweest, maar ze zeggen wel dat het moeilijk te objectiveren is of het aan de actieplannen ligt of niet. Wel voegen ze hieraan toe dat de lichte of geen stijging van het hooggeschoold allochtoon personeel niet volledig te wijten is aan het niet slagen van de actieplannen, maar omdat er ook een laag aanbod is aan hooggeschoolde allochtonen in de zorgsector.

De diversiteitsplannen hebben als doel om op een planmatige manier directe en indirecte discriminerende drempels voor kansengroepen weg te nemen binnen een organisatie. Zowel uit de enquêtes als interviews blijkt dat er zich geen problemen voordoen op de werkvloer. De instroom-, doorstroom- en uitstroomkansen, werksfeer, omgang tussen collega's zijn bij de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen over het algemeen niet significant verschillend.

Ter verdieping van het positieve actiebeleid van ondernemingen worden beste praktijken ontwikkeld. Binnen beide ziekenhuizen hebben ze deze beste praktijken ook doorgevoerd. Het ZOL heeft het project beste praktijk doorgevoerd met het oog op een gelijke kansenbeleid en de verbetering van de relatie tussen allochtone en autochtone medewerkers. Het SFZ heeft het project beste praktijk doorgevoerd om een kritische blik te verkrijgen omtrent het diversiteitsbeleid van het ziekenhuis. Ook hier blijkt uit de enquêtes dat er zich geen problemen voordoen tussen de collega's. De geïnterviewden zeggen dat de allochtonen een ongelijke positie ten opzichte van de autochtonen zien, maar dat ze zich niet gediscrimineerd voelen.

In de literatuur hebben we reeds besproken wat het belang is van het voeren van een diversiteitsbeleid bij de werknemers en werkgevers. Zo werden er **stimulerende factoren** als **remmende factoren** weergegeven voor een goed diversiteitsbeleid.

✚ Stimulerende factoren voor een goed diversiteitsbeleid

Net zoals de voordelen voor de werkgevers vermeld in de literatuur vinden de personeelsverantwoordelijken ook dat hun allochtone patiënten belangrijk zijn aangezien ze een groot deel uitmaken van de regio waarin het ziekenhuis ligt. Ze zijn het dus eens met het feit dat het niet echt geloofwaardig overkomt als het personeel overwegend blank is. Een gezonde mix van het personeel kan zeker voordelen opleveren. Ook vinden ze dat allochtone medewerkers een multicultureel input geven aan een organisatie. Allochtonen bieden namelijk nieuwe visies en opvattingen die verrijkend kunnen zijn voor de organisaties. Zoals in de literatuur vermeld, betekent het diversiteitsbeleid ook dat bedrijven maatregelen treffen om hun personeelsbestand beter af te stemmen op de maatschappelijke context. Ook de personeelsverantwoordelijken vinden dit een zeer belangrijk punt omdat meer allochtone medewerkers vertrouwen scheppen bij de allochtone patiënten. Uit de enquêtes is inderdaad gebleken dat meer allochtonen in contact komen met patiënten dan autochtonen.

De werkvloer is dikwijls de enige plaats waar autochtonen en allochtonen elkaar werkelijk ontmoeten. De personeelsverantwoordelijke van het SFZ vermeldde hierbij dat ze er dan ook voor zorgen dat er op iedere afdeling een mix is aan personeel. Ze hebben het dan ook niet graag dat er een meerderheid aan allochtoon personeel op één afdeling is. Ze zijn van mening dat dit kan leiden tot teamonvriendelijkheid. Ook vinden beide ziekenhuizen het onaanvaardbaar als allochtonen onder elkaar een vreemde taal spreken.

Een voordeel voor de werknemers is ook dat hoe meer verschillen er zijn op de werkvloer, hoe meer kans op verscheidenheid in meningen en alternatieven bij probleemsituaties. Een voorbeeld dat beide ziekenhuizen aanhaalden zijn de verlofregelingen. De moslims kunnen op de voor hun religieuze feestdagen thuisblijven, maar kunnen dan wel werken op christelijke feestdagen.

✚ Remmende factoren voor een goed diversiteitsbeleid

In bedrijven en organisaties in Vlaanderen wordt diversiteit dikwijls van bovenaf opgelegd. Het lijkt namelijk enkel een zaak van het management omdat het wel eens voorkomt dat werknemers niet op de hoogte zijn van het feit dat er diversiteitsplan in hun organisatie werd of wordt doorgevoerd. Uit de interviews kon ik reeds afleiden dat het diversiteitsbeleid in het SFZ enkel een zaak van het management was. Het ZOL zei daarentegen dat ze het personeel op de hoogte hebben gebracht via het ZOL-krantje. Uit de enquêtes heb ik kunnen vaststellen dat deze diversiteitsacties in beide ziekenhuizen eerder een zaak van het management was. Ongeveer 92% van het personeel is niet op de hoogte van de doorgevoerde actieplannen. Dit verklaart overigens waarom merendeels van de werknemers binnen het ziekenhuis geen veranderingen heeft gemerkt op de werkvloer. Bij een verdere analyse merkten we ook op dat meer allochtonen niet op de hoogte zijn dan autochtonen. Aangezien er diversiteitacties zijn doorgevoerd inzake allochtonen, is het toch vreemd dat ze er minder van op de hoogte zijn dan de autochtonen. Enkel indien werknemers vanaf het begin

betrokken worden kan diversiteit verschillende voordelen hebben voor werknemers. Hier kunnen we uit besluiten dat er voor de Vlaamse Overheid toch nog veel werk aan de winkel is om deze diversiteitsplannen beter te concretiseren naar de werknemers toe. Misschien is het beter dat de Vlaamse overheid minder aandacht schenkt aan de kwantitatieve doelstellingen van de diversiteitsplannen en beste praktijken maar eerder aan de kwalitatieve doelstellingen van de acties.

Het ZOL en het SFZ hebben beide veranderingen doorgevoerd in de werving- en selectie procedure. Bij het SFZ hield het hier op en zijn er geen verdere aanpassingen of veranderingen gebeurd. Het ZOL heeft daarentegen ook nog acties doorgevoerd om de relaties tussen de medewerkers en de arbeidsmarktpositie van migranten te verbeteren. Het ZOL voegde hieraan toe dat er na de diversiteitsacties een lichte stijging van 0,5% aan allochtoon personeel was. Ze zeggen wel dat het moeilijk te objectiveren is of het aan de actieplannen ligt of niet. Als we naar de resultaten van de medewerkers kijken, blijkt dat 88% van het personeel geen veranderingen heeft gemerkt op de werkvloer. Van de 12% die veranderingen hebben gemerkt zegt 9,2% dat ze meer allochtonen zien op de werkvloer voornamelijk in de poetsploeg.

Een ander vaak voorkomende fout bij het pogen om een diversiteitsbeleid op poten te zetten is dat bedrijven vaak op verschillende fronten tegelijkertijd acties willen ondernemen. In het ZOL was er een concreet actieplan specifiek voor allochtonen, wat zeer goed is. In het SFZ zijn er enkel veranderingen doorgevoerd in werving en selectie met als doel om een kritische blik te verkrijgen omtrent het diversiteitsbeleid van het ziekenhuis. Dankzij de actieplannen zijn er dus in het SFZ op verschillende fronten veranderingen naar boven gekomen zowel voor de kansengroep allochtonen als de kansengroep oudere werknemers.

Bij het voeren van een diversiteitsbeleid moet elke organisatie er ook voor zorgen dat bij herstructureringen iedereen dezelfde kansen heeft om te kunnen blijven. Uit de enquêtes blijkt inderdaad dat de autochtonen, EU-burgers en Turken/Marokkanen voor wat hun werkzekerheid betreft allemaal dezelfde perceptie hebben. Ongeveer hetzelfde aandeel is er vrij zeker van dat ze hun werk behouden/verliezen bij inkrimpingen in het personeelsbestand.

Tenslotte mag het voeren van een diversiteitsbeleid bij allochtonen niet leiden tot positieve discriminatie bij de autochtonen. Over het algemeen staat het personeel positief tegenover het diversiteitsbeleid, zowel de allochtonen als autochtonen. We kunnen dus stellen dat de reeds doorgevoerde diversiteitsacties niet tot wrijvingen hebben gezorgd binnen de organisatie. De autochtonen zullen het diversiteitbeleid dan ook niet ervaren hebben als positieve discriminatie maar eerder als positieve actie.

Lijst van figuren

FIGUUR 1: WERKLOOSHEIDSGRAAD (%) VOLGENS NATIONALITEIT (VLAAMS GEWEST)	- 2 -
FIGUUR 2: VERHOUDING AUTOCHTONE VS. ALLOCHTONE HOGESCHOOLSTUDENTEN	- 3 -
FIGUUR 3: WERKZAAMHEIDSGRAAD (15 TOT 64 JAAR) NAAR NATIONALITEIT (VLAAMS GEWEST: 2003-2004)	- 21 -
FIGUUR 4: AANDEEL GEËNQUÊTERDE HOOGGESCHOOLDE AUTOCHTONEN EN ALLOCHTONEN...	- 59 -
FIGUUR 6: PERCENTAGE HOOGGESCHOOLDE ALLOCHTONE MEDEWERKERS NAAR HERKOMST....	- 60 -
FIGUUR 7: REDENEN VAN NATURALISATIE BIJ DE HOOGGESCHOOLDE ALLOCHTONEN	- 79 -
FIGUUR 8: HEBBEN DE PERSONEELSLEDEN VERANDERINGEN GEMERKT SINDS HET DOORVOEREN VAN DE ACTIEPLANNEN?	- 92 -
FIGUUR 9: WELKE VERANDERINGEN ZIJN ER OPGEMERKT DOOR HET PERSONEEL SINDS HET DOORVOEREN VAN DE ACTIEPLANNEN?	- 94 -
FIGUUR 10: SCHATTING AANTAL HOOGGESCHOOLDE ALLOCHTONEN	- 95 -
FIGUUR 11: IN WELKE MATE IS HET PERSONEEL OP DE HOOGTE VAN DE DOORGEVOERDE ACTIEPLANNEN BINNEN DE ORGANISATIE INZAKE ALLOCHTONEN?	- 96 -
FIGUUR 12: MENING VAN HET PERSONEEL OVER HET DIVERSITEITSBELEID BIJ AL DE KANSENGROEPEN	- 98 -
FIGUUR 13: MENING VAN HET PERSONEEL OVER HET DIVERSITEITSBELEID SPECIFIEK BIJ DE KANSENGROEP ALLOCHTONEN	- 100 -

Lijst van tabellen

TABEL 1: POPULATIE: AANTAL HOOGGESCHOOLD PERSONEEL	15 -
TABEL 2: VERDELING VAN DE AUTOCHTONE EN ALLOCHTONE HOOGGESCHOOLDE PERSONEELSLEDEN BINNEN BEIDE ZIEKENHUIZEN	15 -
TABEL 3: STEEKPROEFTREKKING AUTOCHTONEN IN HET ZOL EN IN HET SFZ NAAR LEEFTIJD EN GESLACHT	16 -
TABEL 4: AANDEEL INGESCHREVEN SCHOOLVERLATERS DAT NA 1 JAAR NOG WERKZOEKEND IS (RESTPERCENTAGES) NAAR ONDERWIJSNIVEAU EN HERKOMST (VLAAMS GEWEST; JUNI 2003)-	23 -
TABEL 5: BEOOGD EN GEREALISEERD AANTAL POSITIEVE ACTIEPLANNEN/DIVERSITEITSPANNEN EN BESTE PRAKTIJKEN PER JAAR	41 -
TABEL 6: PERCENTAGE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN PER LEEFTIJDSCATEGORIE	61 -
TABEL 7: NATIONALITEIT VAN DE HOOGGESCHOOLDE EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN-	61 -
TABEL 8: FUNCTIE VAN DE AUTOCHTONEN VERSUS DE VERSCHILLENDE GROEPEN VAN ALLOCHTONEN.....	62 -
TABEL 9: RICHTING MIDDELBAAR ONDERWIJS VAN DE AUTOCHTONEN EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	63 -
TABEL 10: IN WELKE MATE HEBBEN DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN DE RICHTING OP HET MIDDELBAAR ONDERWIJS GEKOZEN.....	64 -
TABEL 11: AFSTUDEERINRICHTING HOGER ONDERWIJS VAN DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	65 -
TABEL 12: RICHTING DIE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN OP HET HOGER ONDERWIJS GEKOZEN HEBBEN	66 -
TABEL 13: REDENEN VOOR HET KIEZEN VAN DE RICHTING OP HET HOGER ONDERWIJS VAN DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN.....	67 -
TABEL 14: PERCENTAGE VAN ERVAREN MOEILIKHEDEN TIJDENS STUDIELOOPBAAN VAN DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN.....	68 -
TABEL 15: MOEILIKHEDEN DIE DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN ERVAARDEN TIJDENS STUDIELOOPBAAN	68 -
TABEL 16: AANTAL KINDEREN IN AUTOCHTONE EN ALLOCHTONE FAMILIES.....	69 -
TABEL 17: BEROEP VAN DE VADERS BIJ DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	70 -

TABEL 18: BEROEP VAN DE MOEDERS BIJ DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 70 -
TABEL 19: MOEDERTAAL BIJ DE EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 71 -
TABEL 20: SPREEKTAAL BIJ DE EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 71 -
TABEL 21: BELANG VAN HET BEHALEN VAN EEN DIPLOMA BIJ DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 72 -
TABEL 22: BELANG VAN HET BEHALEN VAN EEN DIPLOMA BIJ DE OUDERS VAN DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 73 -
TABEL 23: HOOGST BEHAALDE DIPLOMA VAN DE VADER BIJ DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 73 -
TABEL 24: HOOGST BEHAALDE DIPLOMA VAN DE MOEDER BIJ DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 74 -
TABEL 25: MATE VAN GEREEDHEID OM IN TE STROMEN OP DE ARBEIDSMARKT BIJ AUTOCHTONEN EN ALLOCHTONEN.....	- 75 -
TABEL 26: REDENEN VAN NIET GEREEDHEID OM IN TE STROMEN OP DE ARBEIDSMARKT BIJ DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN.....	- 75 -
TABEL 27: PERSOONLIJKE ATTITUDE GERELATEERD NAAR HET WERK	- 76 -
TABEL 28: WACHTTIJD TUSSEN HET BEHALEN VAN EEN DIPLOMA EN HET VINDEN VAN WERK BIJ DE AUTOCHTONEN EN VERSCHILLENDE GROEPEN VAN ALLOCHTONEN	- 77 -
TABEL 29: WIJZE WAAROP DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN HUN EERSTE JOB GEVONDEN HEBBEN	- 78 -
TABEL 30: WANNEER HEBBEN DE EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN ZICH GENATURALISEERD?.....	- 79 -
TABEL 31: REDENEN VAN NATURALISATIE BIJ DE EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 80 -
TABEL 32: MATE VAN OVEREENKOMST VAN DIPLOMA MET ALLEREERSTE JOB BIJ DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 81 -
TABEL 33: MATE VAN TEVREDENHEID OVER EERSTE JOB BIJ DE AUTOCHTONEN EN ALLOCHTONEN	- 81 -
TABEL 34: REDENEN VOOR HET KIEZEN VAN DE HUIDIGE JOB BIJ DE AUTOCHTONEN EN ALLOCHTONEN.....	- 82 -
TABEL 35: WIJZE WAAROP DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN HUN HUIDIGE JOB GEVONDEN HEBBEN	- 83 -

TABEL 36: MATE VAN OVEREENKOMST VAN DIPLOMA MET HUIDIGE JOB BIJ DE AUTOCHTONEN EN ALLOCHTONEN.....	- 83 -
TABEL 37: MATE VAN TEVREDENHEID OVER HUIDIGE JOB BIJ DE AUTOCHTONEN EN ALLOCHTONEN	- 84 -
TABEL 38: HOE GRAAG DOEN DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN HUN JOB?	- 84 -
TABEL 39: AANDEEL AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN DIE MEER DAN ÉÉN JOB GEHAD HEEFT BINNEN ÉÉN ORGANISATIE	- 85 -
TABEL 40: AANTAL KEER DAT AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN VAN JOB VERANDERD HEBBEN BINNEN ÉÉN ORGANISATIE	- 85 -
TABEL 41: BESCHOUWEN DE AUTOCHTONEN EN ALLOCHTONEN DEZE INTERNE VERANDERINGEN VAN JOB ALS PROMOTIE?	- 86 -
TABEL 42: BEELD DIE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN HEBBEN OVER DE DOORGROEIKANSEN BINNEN DE ORGANISATIE	- 86 -
TABEL 43: GEVOEL DAT AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN HEBBEN BIJ DE DOORGROEIKANSEN BINNEN DE ORGANISATIE	- 87 -
TABEL 44: HET THUISGEVOEL OP HET WERK BIJ AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 87 -
TABEL 45: MET PLEZIER NAAR HET WERK GAAN BIJ AUTOCHTONEN , EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 88 -
TABEL 46: ONGANG TUSSEN JOU EN DE COLLEGA'S BIJ DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 88 -
TABEL 47: AANDEEL AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN DIE IN CONTACT KOMEN MET PATIËNTEN	- 89 -
TABEL 48: ONGANG TUSSEN JOU EN DE PATIËNTEN BIJ DE AUTOCHTONEN , EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 89 -
TABEL 49: MATE VAN AANDACHT KRIJGEN VAN PERSONEELSDIENST BIJ AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN	- 90 -
TABEL 50: HET DRAAIDEUREFFECT BIJ AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN EN MAROKKANEN	- 91 -
TABEL 51: AANTAL KEER DAT AUTOCHTONEN, EU-BURGERS, TURKEN EN MAROKKANEN VAN ORGANISATIE VERANDERD HEBBEN	- 91 -
TABEL 52: ZIJN ER VERANDERINGEN GEMERKT SINDE HET DOORVOEREN VAN DE ACTIEPLANNEN BIJ DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN?	- 93 -

TABEL 53: ZIJN DE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN OP DE HOOGTE VAN DE DOORGEVOERDE ACTIEPLANNEN BINNEN DE ORGANISATIE INZAKE ALLOCHTONEN?..... - 97 -

TABEL 54: MENINGEN BIJ DE AUTOCHTONE EN ALLOCHTONE MEDEWERKERS OVER HET DIVERSITEITSBELEID BIJ DE VERSCHILLENDE KANSENGROEPEN..... - 99 -

TABEL 55: MENINGEN BIJ DE AUTOCHTONE EN ALLOCHTONE MEDEWERKERS OVER HET DIVERSITEITSBELEID BIJ DE KANSENGROEP ALLOCHTONEN..... - 101 -

SYNTHESETABEL: SPECIFIEKE KENMERKEN EN ANTWOORDEN VAN DE HOOGGESCHOOLDE AUTOCHTONEN, EU-BURGERS EN TURKEN/MAROKKANEN..... - 102 -

Lijst van geraadpleegde werken

🚩 *Boeken en artikels*

ACV (2005) *Werken aan diversiteit in het personeelsbeleid, een gids voor militanten in ondernemingskernen*, diversiteitsconsulenten.

Arrijn, P., Feld, S. & Nayer, A. (1997) *Etnische discriminatie bij aanwerving. Belgische deelname aan het internationaal vergelijkend onderzoek van het Internationaal Arbeidsbureau*, FDWTC, Brussel.

Berx, C. in persbericht (2005) *Allochtoon talent mag niet verloren gaan*, Vlaams Parlementslid, CD&V, 10/03/2005.

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

Colourful workshop (2005). *Werken aan diversiteit. Leergids voor diversiteit op de werkvloer*. Samenwerkingsproject ACV, ABVV en ACLVB.

Colombini, R. (2004), *Diversiteitsmanagement bij hooggeschoolde allochtonen*, Universiteit Hasselt, Diepenbeek.

De Tijd (2002), *Hooggeschoolde allochtonen worden onderbenut*, blz. 4, 20/10/2002.

De Standaard (2002), *Arbeidsmarkt niet klaar voor hooggeschoolde allochtonen*, blz 21, 20/10/2002.

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

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

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

Kabinet Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming (2006), *Samen voor meer banen, een Vlaams Meerbanenplan*. Ook te vinden op website: <http://www.ministerfrankvandenbroucke.be>.

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

Kluytmans, F (red) (2001). *Leerboek Personeelsmanagement, hoofdstuk 21: Doelgroepenbeleid*, Wolters Open Universiteit.

Martens H. en Van Haegendoren M. (2006-2007). *Reader: Innoverend Human resource Management*. Diepenbeek, U Hasselt.

Martens, Roelandt en Veenman (Red.) (1994) *Onzeker bestaan, De maatschappelijke positie van jongeren van Surinaamse, Marokkaans en Turkse afkomst*, Boom Meppel, Amsterdam.

Minderhedenforum (2006), *Standpunt ivm de situatie van hooggeschoolde allochtonen met een buitenlands diploma op de arbeidsmarkt*. Dit document is ook consulteerbaar op volgende webadres: <http://www.minderhedenforum.be/>

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2003). *Transforming disability into ability. Policies to promote work and income security for disabled people*, Paris.

Persbericht (2005) *Allochtoon talent mag niet verloren gaan*, Vlaams Parlementslid, CD&V, 10/03/2005.

Pang, C.L & Sarens, E. (2002), *Hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt*, niet gepubliceerd actieonderzoek.

Stebo (2003) *Veel werklusten maar geen kansen*. In tijdschrift van het Steunpunt WAV, 1-2/2003

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

Steunpunt WAV en VIONA (2004). *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2004*. Leuven.

Subregionale Tewerkstellingscomité (STC) (2005). *Kansengroepen in uw bedrijf: Diversiteit Werkt*, Werkboek, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid.

Saunders, M., Lewis. P. & Thornhill, A. (2003) *Research methods for business students*. Chapter 6: selecting samples. London: Financial Times/ Prentice Hall.

Tratsaert, K. (2004). Nieuwe Belgen in loondienst in Vlaanderen: gewogen en minder vreemd bevonden? In Steunpunt WAV-SSA, *reeks de arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2004*. Leuven.

Trivisi (2001), *Kritische succesfactoren van een diversiteitsbeleid*, Intern document Trivisi.

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

Van de Voorde M. (2004). Evenredige arbeidsdeelname van allochtonen in Vlaanderen: categorale accenten en actieplannen binnen een inclusief beleid. In Steunpunt WAV-SSA, *reeks de arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2003*. Leuven.

Vandenbroucke F. (2004). *Beleidsnota 2004-2009 Werk*, Vlaamse Regering, Brussel.

Verbal Vision vzw (2005). *Etnocommunicatie: communiceren met een multicultureel publiek*, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Cel Gelijke Kansen.

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

Vermandere, C. (2003). *Loonspreiding over de sectoren*. In Steunpunt WAV-SSA, *reeks de arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2003*. Leuven.

VESOC (2004), *VESOC-jaaractieprogramma 2004 Evenredige arbeidsdeelname en Diversiteit*, Brussel.

VIONA (2005). *De weg naar evenredige arbeidsdeelname via diversiteitsplannen op organisatieniveau*, Hoger instituut voor de arbeid, Katholieke Universiteit Leuven.

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) (2004). *Arbeidsmarkttopic: Fatima of Sil, een wereld van verschil*.

Ziekenhuis Oost-Limburg, *Brochure: 10 jaar met een hart voor zorg*, ZOL, Genk.

Documenten

Sint-Fransiscus Ziekenhuis, *Positief Actieplan en Beste praktijk 2001*, CAZ, Heusden-Zolder.

Sint-Fransiscus Ziekenhuis, *Evaluatie: Positief Actieplan en Beste praktijk 2001*, CAZ, Heusden-Zolder.

Ziekenhuis Oost-Limburg, *Beste praktijk 2000-2001*, ZOL, Genk.

Ziekenhuis Oost-Limburg, *Positief Actieplan migranten 1999-2000*, ZOL, Genk.

Ziekenhuis Oost-Limburg, *Evaluatie: Positief Actieplan migranten 1999-2000*, ZOL, Genk.

Bedrijfswebsites

CAZ (geen datum). Het St.-Franciskusziekenhuis. Online geraadpleegd via <http://www.caz.be/nl.frame05.htm>

ZOL (geen datum), Het Ziekenhuis Oost-Limburg. Online geraadpleegd via www.zol.be.

Vlaamse overheidsites

Cel gelijke kansen in Vlaanderen

<http://www.gelijkekansen.be>

Het centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding van kansen

<http://www.diversiteit.be/CNTR/NL/racism/definitions/>

http://www.diversiteit.be/CNTR/NL/equal_opportunities/employment/

Het integratiebeleid van de Vlaamse Overheid

<http://www.minderheden.be/>

Sociaal Economische Raad van Vlaanderen

http://www.serv.be/dispatcher.aspx?page_ID=07-00-00-00-000

Studiedienst Vlaamse Regering

<http://aps.vlaanderen.be/sgml/largereeksen/406.htm>

Vlaamse Ministerie voor Werk en Sociale Economie

http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/diversiteit_home.htm

http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/diversiteit_beleid.htm

http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/bn_soc_ec_2005_2009.doc

Bijlagen

- **BIJLAGE 1: Interviewvragen**
- **BIJLAGE 2: Enquête**
- **BIJLAGE 3: Follow-up brief**
- **BIJLAGE 4: Chronologisch overzicht van het Vlaams Beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit**
- **BIJLAGE 5: Enquêtenota**
- **BIJLAGE 6: Steekproefgrootte naargelang verschillende grootte van populatie bij een betrouwbaarheidsinterval van 95%**
- **BIJLAGE 7: Likertschaal: persoonlijke werkattitude**

Bijlage 1: Interviewvragen

Inleidende vragen

- Wat is uw functie binnen dit ziekenhuis en sinds wanneer werkt u hier? Wat was uw rol in de doorgevoerde diversiteitsacties?

Het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit in het ZOL en SFZ?

- Vanaf wanneer zijn jullie intensief bezig met dit beleid?
- Wat was de gevoerde aanpak bij dit beleid? Wat zijn de stand van zaken nu?
- Zijn er reacties geweest vanwege het personeel op dit soort beleid? Welke?
- Heeft u veranderingen gemerkt sinds het doorvoeren van het diversiteitsbeleid bij de allochtonen werknemers?
- Heeft het personeel goed meegewerkt aan de verschillende acties die jullie hebben doorgevoerd?

Belang van het diversiteitsbeleid volgens de personeelsverantwoordelijken

- Wat vindt u van het diversiteit(sbeleid) en het EAD-beleid bij de verschillende kansengroepen?
- Wat vindt u van het diversiteitsbeleid en het EAD-beleid bij de kansengroep allochtonen?
- Hoe hebben jullie uw personeel op de hoogte gebracht over de invoering van een diversiteitsplan inzake allochtonen?

Kansen van hooggeschoolde allochtonen binnen het ZOL en SFZ

- Instroom
 - Welke definiëring geeft u aan een allochtoon?
 - Hoe zit het met hooggeschoolde allochtonen binnen jullie organisaties? Indien relatief laag aandeel, wat is oorzaak?
 - Hebben jullie een exact beeld van hoeveel allochtonen er bij jullie werken? Waarom wel/niet?
 - Wat zijn de instroomkansen van (hooggeschoolde) allochtonen?
- Doorstroom
 - Wat is volgens u de meerwaarde dat een allochtoon binnen uw organisatie kan bieden?
 - Wat is volgens u de meerwaarde dat een hooggeschoold allochtoon binnen uw organisatie kan bieden?
 - Merkt u een verschil tussen de manier van werken van autochtonen en allochtonen? Ja, zoals?
 - Is er een verschil tussen autochtonen en allochtonen in de omgang met collega's en patiënten? Ja, zoals?
 - Komen er soms klachten van andere autochtone medewerkers over hun allochtone medewerkers? Welke?

- Komen er soms klachten van andere allochtone medewerkers over hun autochtone medewerkers? Welke?
- Zijn er soms negatieve aspecten die enkel bij allochtonen voorkomen?
- Zijn er soms positieve aspecten die enkel bij allochtonen voorkomen?
- Wat wenst u dat er nog moet veranderd worden binnen de organisatie inzake laaggeschoolde allochtonen?
- Wat wenst u dat er nog moet veranderd worden binnen de organisatie inzake hooggeschoolde allochtonen?

Afsluitende vragen

- Wat verwacht u van dit onderzoek naar hooggeschoolde allochtonen binnen uw organisaties toe? Wat hoopt u dat er veranderd?

Bijlage 2: Enquête

Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen



Enquête

In het kader van mijn opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen aan de Universiteit Hasselt, krijg ik in mijn laatste jaar de kans om een eindverhandeling te schrijven. Het onderwerp dat ik voor mijn eindverhandeling heb gekozen is het Diversiteitsbeleid. Hierin voer ik een onderzoek naar hoe het Diversiteitsbeleid voor hooggeschoolde allochtonen op de werkvloer in werkelijkheid verloopt. Dit thema heb ik vooral gekozen omdat ik vind dat een organisatie, zoals jullie ziekenhuis, pas efficiënt en effectief werkt als er een goede relatie bestaat tussen alle personeelsleden ongeacht kleur, geslacht en leeftijd. Ook heb ik dit thema gekozen omdat ik (hopelijk) volgend jaar ook een hooggeschoolde arbeidskracht zal zijn en omdat ik zeer benieuwd ben naar de kansen van hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt.

Aangezien hetZiekenhuis staat voor een gelijke kansenbeleid, lijkt het mij interessant om dit beleid te onderzoeken binnen dit ziekenhuis. De resultaten van dit onderzoek kunnen interessant zijn voor ieder van u. Ik zou u daarom graag vriendelijk willen vragen om deel te nemen aan deze enquête omdat ik denk dat u mij waardevolle informatie kan verschaffen. Met uw informatie kan u er bijvoorbeeld voor zorgen dat de gehele organisatie in de toekomst nog beter kan worden. De verwerking van de gegevens uit dit onderzoek is volledig **anoniem**. Het invullen van de vragenlijst vraagt slechts 15 à 20 minuten van uw tijd.

Mag ik u vragen deze vragenlijst zo snel mogelijk persoonlijk in te vullen en in **gesloten envelop** terug te bezorgen **voor 28 februari** aan de personeelsverantwoordelijke namelijk Mevr/Dhr..... Indien er zich problemen voordoen bij het invullen van de enquête (onduidelijke formulering van de vragen en dergelijke) kan u voor bijkomende informatie altijd terecht op de volgende telefoonnummers: 0474/43 41 63 of 089/38 68 70.

Alvast bedankt voor de medewerking

Caterina Brescia

Vragenlijst

Leeftijd:

Gemeente:

Geslacht:

Vooraleer u van start gaat met het invullen van de vragen, zou ik de antwoordmethodes willen verduidelijken. In deze vragenlijst zijn er verschillende antwoordmethodes. ⁽¹⁾ Zo zijn er vragen waarbij je verschillende antwoordmogelijkheden krijgt en waarvan je één bolletje moet inkleuren die het meest bij jou past (vb: vraag 1). ⁽²⁾ Er zijn ook open vragen, waarin je op de voorziene stippellijn mag antwoorden op de vraag (vb: vraag 4). ⁽³⁾ Dan is er nog een antwoordmethode waarin je kiest tussen twee mogelijkheden. Hier moet je een score geven van één tot vijf voor de stelling die het meest bij jou aanleunt. (vb: vraag: 2). ⁽⁴⁾ Tenslotte zijn er ook nog stellingen die je moet beoordelen. Ook hier moet je een score geven van één (helemaal oneens) tot vijf (helemaal eens) (vb: vraag 9).

DEEL 1 : Studiekeuze

1. Welke richting (en) heb je gevolgd op je Middelbare school:

- Algemeen Secundair Onderwijs (ASO)
- Beroepssecundair Onderwijs (BSO)
- Technisch Secundair Onderwijs (TSO)
- Kunstsecundair Onderwijs (KSO)
- andere

2. Deze richting:

heb ik zelf gekozen	1	2	3	4	5	hebben mijn ouders voor mij gekozen
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

3. Je bent afgestudeerd aan een:

- Hogeschool
- Universiteit

4. Welke richting heb je daar gevolgd?

.....

5. Waarom heb je deze richting gekozen?

- persoonlijke interesse
- het biedt werkzekerheid
- goede loonkansen
- andere

6. Over welk diploma beschik je?

.....

7. In welke mate vonden je ouders het belangrijk dat je een diploma in handen had?

- Heel belangrijk
- Eerder belangrijk
- Noch belangrijk, noch onbelangrijk
- Eerder onbelangrijk
- Onbelangrijk

8. In welke mate vind jij het belangrijk dat je een diploma in handen hebt?

- Heel belangrijk
- Eerder belangrijk
- Noch belangrijk, noch onbelangrijk
- Eerder onbelangrijk
- Onbelangrijk

Beoordeel de volgende stellingen

9. "Ik heb tijdens mijn studies op weg naar mijn diploma toch heel wat moeilijkheden ervaren."

Helemaal oneens

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Helemaal eens

Verklaar:

.....

10. "Bij het behalen van mijn diploma, voelde ik me klaar om op de arbeidsmarkt te treden."

Helemaal oneens	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 20%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	○	○	○	○	○	Helemaal eens
1	2	3	4	5								
○	○	○	○	○								

Verklaar:

.....

DEEL 2 : Werkervaringen

11. Na het behalen van je diploma, ben je gaan werken. Wat was de wachttijd tussen het behalen van je diploma en je allereerste job?

..... maanden

12. Hoe tevreden was je met je eerste job

- zeer tevreden
- tevreden
- noch tevreden, noch ontevreden
- ontevreden
- zeer ontevreden

13. Hoe had je deze job gevonden?

.....

.....

14. In welke mate kwam je diploma overeen met je allereerste job?

- Heel goed
- Eerder goed
- Noch goed, noch slecht
- Eerder slecht
- Heel slecht

15. Hoe vaak heb je van job veranderd? (hiermee bedoel ik als je van organisatie veranderd hebt, het telt niet mee als je binnen één organisatie verschillende keren van job veranderd hebt)

..... keer

DEEL 3 : Huidige arbeidssituatie

16. Welke job oefen je momenteel uit in dit ziekenhuis?

.....

17. Hoe heb je deze job gevonden?

.....

18. Waarom heb je deze job gekozen?

.....

19. In welke mate komt je diploma overeen met je huidige job?

- Heel goed
- Eerder goed
- Noch goed, noch slecht
- Eerder slecht
- Heel slecht

20. Heb je voordien reeds andere jobs binnen het ziekenhuis gehad (zonder je huidige job)?

- ja
- neen

Indien, ja....

* Hoeveel?

21. Beoordeel de volgende stelling: "Ik beschouw deze verandering van job(s) als een promotie."

Helemaal oneens	1	2	3	4	5	Helemaal eens
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

22. In welke mate ben je tevreden over je huidige job?

- zeer tevreden
- tevreden
- noch tevreden, noch ontevreden
- ontevreden

29. "De omgang tussen mij en mijn collega's verloopt zeer goed."

Helemaal oneens	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 20%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helemaal eens
1	2	3	4	5								
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>								

30. "De omgang tussen mij en de patiënten verloopt zeer goed."

Helemaal oneens	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 20%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helemaal eens
1	2	3	4	5								
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>								

ik kom niet in contact met patiënten

31. Stel je volgende situatie voor: Je komt te weten dat er door het weinig werk binnen jullie organisatie inkrimpingen in het personeelsbestand gaan moeten gebeuren. Hoe zou jij je voelen?

- Ik ben er vrij zeker van dat ik mijn werk zal verliezen
- Ik vermoed dat ik mijn werk zal verliezen
- Ik denk dat ik mijn job zal behouden
- Ik ben er vrij zeker van dat ik mijn job zal behouden

DEEL 4 : Diversiteitsbeleid

Het **diversiteitsbeleid** bestaat uit een geheel van maatregelen om de kwantitatieve en kwalitatieve positie van bepaalde kansengroepen in de organisatie te verbeteren. Volgens het Vlaams beleid zijn de officiële kansengroepen; de vrouwen, de allochtonen, de holebi's, de personen met een handicap en als laatste de personen gediscrimineerd op basis van leeftijd namelijk de ouderen en de kinderen.

Het **Evenredige Arbeidsdeelnamebeleid** (het EAD-beleid) streeft naar de evenredige arbeidsdeelname van alle kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt tegen 2010.

32. Wat vind je van dit Diversiteitsbeleid en het EAD-beleid bij de verschillende kansengroepen?

	1	2	3	4	5	
ik vind het een goed initiatief	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ik vind het allemaal maar tijdsverspilling

33. Wat vind je van het Diversiteitsbeleid en het EAD-beleid specifiek bij de kansengroep allochtonen?

	1	2	3	4	5	
ik vind het een goed initiatief	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ik vind het allemaal maar tijdsverspilling

34. Ben je op de hoogte van de actieplannen die binnen uw organisatie worden doorgevoerd inzake allochtonen?

- ja
- neen

35. Heb je veranderingen gemerkt op de werkvloer sinds het doorvoeren van het Diversiteitsbeleid?

- ja
- neen

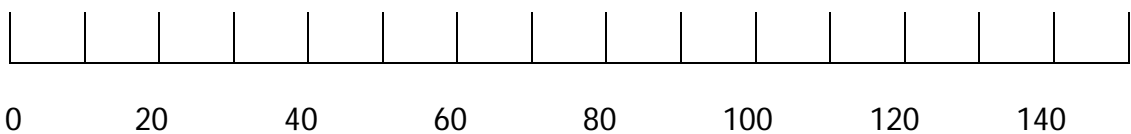
Hoezo?

36. Heb je problemen ervaren binnen de organisatie met betrekking op het doorvoeren van het Diversiteitsbeleid inzake allochtonen?

- ja
- neen

Hoezo?

37. Hoeveel hooggeschoolde allochtone collega's denk je dat er werken in dit ziekenhuis? Duid met een verticaal streepje aan op onderstaande as!



Meer dan 150

DEEL 5: Persoonlijke achtergrond

38. In hoeverre ga je akkoord met onderstaande stellingen (omcirkel)?

	Helemaal niet akkoord ---- Helemaal akkoord				
Ik voel me zelfzeker	1	2	3	4	5
Ik kan autonoom werken	1	2	3	4	5
Ik ben soms besluiteloos	1	2	3	4	5
Ik voel me nogal onzeker	1	2	3	4	5
Ik ben goed in anderen overtuigen	1	2	3	4	5
Ik ben gemotiveerd	1	2	3	4	5
Ik ben ambitieus	1	2	3	4	5
Ik ben ondernemend	1	2	3	4	5

39. Beroep van mijn vader:

- zelfstandige
- arbeider
- bediende
- ambtenaar
- geen
- andere.....

40. Beroep van mijn moeder:

- zelfstandige
- arbeider
- bediende
- ambtenaar
- geen
- andere

41. Welk diploma heeft je vader?

- geen middelbaar diploma
- wel middelbaar diploma
- hoger onderwijs diploma

42. Welk diploma heeft je moeder?

- geen middelbaar diploma
- wel middelbaar diploma
- hoger onderwijs diploma

43. Ik heb broer(s) en zus(sen).

44. Mijn moedertaal is

45. De taal die ik thuis voornamelijk spreek is

46. In welk land zijn uw grootouders geboren?

- grootvader van moederszijde
- grootmoeder van moederszijde.....

- grootvader van vaderszijde
- grootmoeder van vaderszijde.....

47. a) Ik heb me genaturaliseerd

- neen, ik ben met een Belgische nationaliteit geboren
- neen, ik heb me niet genaturaliseerd
- ja

b) Indien ja, ik heb me genaturaliseerd:

- voor mijn achttiende
- tijdens mijn studiejaren
- tijdens mijn loopbaan

c) Waarom?

.....

Indien er nog opmerkingen zijn die u wil medelen of feedback wilt geven, mag u dit altijd doen in het kader hieronder.

<hr/> <hr/> <hr/>

Tot slot wil ik je nog hartelijk bedanken voor uw medewerking aan mijn onderzoek.

Caterina Brescia

Bijlage 3: Follow-up brief



Beste medewerker aan het ZOL,

De afgelopen week heeft u van mij een enquête ontvangen dat handelde over het Diversiteitsbeleid. Er werd aan u gevraagd om deze vóór 28 februari aan de personeelsverantwoordelijke Mevr/Dhr..... terug te bezorgen. Deze enquête was zowel gericht aan hooggeschoolde autochtonen als allochtonen. Het doel van mijn onderzoek is na te gaan wat impact een ziekenhuis die openstaat voor diversiteit heeft op de werkvloer.

Omdat jullie ziekenhuis ongeveer medewerkers telt, is het moeilijk om iedereen een enquête te laten invullen. Daarom heb ik van Mevr/Dhr. alle namen van de personeelsleden van het gekregen. Uit een lijst van hooggeschoolden zijn jullie door mij geselecteerd geweest en nodigde ik jullie uit om mijn enquête in te vullen.

De personen die de enquête mogelijk nog niet ingevuld hebben, zou ik via deze brief er aan willen herinneren om de enquête in te vullen en zo snel mogelijk terug te bezorgen aan Mevr/Dhr..... Natuurlijk blijft zoals afgesproken de enquête volledig anoniem. Ook zou ik nog willen medelen dat er in deze envelop een enquête ter beschikking is. 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 eindverhandeling.

Met vriendelijke groeten

Caterina Brescia

Bijlage 4: Chronologisch overzicht diversiteitsbeleid

1998	<ul style="list-style-type: none"> - <i>8 juni</i>: VESOC-akkoord 'Tewerkstelling van migranten' - <i>September</i>: VESOC-actieplan voor migranten 1999 goedgekeurd
1999	<ul style="list-style-type: none"> - Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de criteria, voorwaarden en de nadere regelen volgens welke subsidies worden verleend met betrekking tot het VESOC-actieplan voor migranten - <i>December</i>: VESOC-actieplan voor migranten 2000 goedgekeurd
2000	<ul style="list-style-type: none"> - Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de criteria, voorwaarden en de nadere regelen volgens welke subsidies worden verleend met betrekking tot het VESOC-actieplan 2000 voor migranten - Invoering 'Beste praktijken' ter verdieping van het positieve-actiebeleid - <i>Juni</i>: lancering van het Trivisi-proces - Beleidsnota 2000-2004 van minister van Tewerkstelling en Toerisme Landuyt - <i>September</i>: samenwerkingsprotocol met vier federaties van allochtone verenigingen inzake toeleiding naar de actie startbanen
2001	<ul style="list-style-type: none"> - VESOC-actieplan 2001 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' - Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de criteria, voorwaarden en de nadere regelen volgens welke subsidies worden verleend met betrekking tot het VESOC-actieplan 2001 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' - <i>Januari</i>: samenwerkingsprotocol met VEV en VKW over management van diversiteit - <i>9 maart</i>: samenwerkingsprotocol met Upedi inzake non-discriminatie in de uitzend-sector - <i>26 juni</i>: samenwerkingsprotocol met de vakbonden - <i>25 september</i>: samenwerkingsprotocol met Unizo inzake management van diversiteit - Oproep in Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 aan de sectoren om sectorale actieplannen op te maken met flankerende maatregelen: subsidiëren van sectorconsulenten, toekenning van sectorale diversiteitsmanagers
2002	<ul style="list-style-type: none"> - <i>8 mei</i>: Vlaams decreet houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt - VESOC-actieplan 2002 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' - Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de criteria, voorwaarden en de nadere regelen volgens welke subsidies worden verleend met betrekking tot het VESOC-actieplan 2002 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' - <i>15 oktober</i>: voorbereidende rondetafelconferentie 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010' met vertegenwoordigers van de allochtone gemeenschappen - <i>3 december</i>: gemeenschappelijke platformtekst naar aanleiding van Pact van Vilvoorde waarin duidelijke groeiscenario's voor allochtonen worden vastgelegd
2003	<ul style="list-style-type: none"> - VESOC-actieplan 2003 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' - Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de criteria, voorwaarden en de nadere regelen volgens welke subsidies worden verleend met betrekking tot het VESOC-actieplan 2003 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' - <i>2 december</i>: rondetafelconferentie en gemeenschappelijke platformtekst naar aanleiding van Pact van Vilvoorde waarin duidelijke groeiscenario's voor personen met een arbeidshandicap worden vastgelegd - <i>16 december</i>: oprichting Commissie Diversiteit van de SERV
2004	<ul style="list-style-type: none"> - VESOC-actieplan 2004 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' - Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de criteria, voorwaarden en de nadere regelen volgens welke subsidies worden verleend met betrekking tot het VESOC-actieplan 2004 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' - Beleidsnota 2004-2009 Werk, van vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke

Bijlage 5: Enquêtenota

Deze bijlage geeft de verschillende relevante commentaren, opmerkingen of feedback die enkelen respondenten hebben meegedeeld weer. De vragenlijst is anoniem dus de informatie wordt weergegeven in de groepen; autochtoon, EU-burger en Turken/Marokkanen. De verschillende informatie verkregen in de enquête worden net zoals in de literatuur- en gevalstudie opgedeeld in de volgende categorieën:

- Kansen van hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt (**KHA**)
- Het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (**DB**)
- Het belang van het diversiteitsbeleid (**BDB**)

De informatie is letterlijk overgenomen zoals de respondenten ze hebben opgeschreven in de enquête. In onderstaand tabel zijn dus allemaal citaten weergegeven.

Respondent	Informatie	Code
Autochtoon	<i>Ik heb in mijn afdeling (vroedvrouw) geen enkele allochtone collega op dienst</i>	KHA
EU-burger	<i>Er zijn geen problemen op de werkvloer op voorwaarde dat de allochtonen op de werkvloer Nederlands zouden praten.</i>	
EU-burger	<i>Ik voel me absoluut geen allochtoon.</i>	
EU-burger	<i>Bij ons op dienst (medisch secretaresse dienst radiologie) werken geen allochtonen.</i>	
Autochtoon	<i>Binnen dit ziekenhuis worden er aan iedereen evenveel kansen gegeven.</i>	
Autochtoon	<i>De volledige poetsploeg bestaat in de G-blok uit allochtonen.</i>	
Turk/Marokkaan	<i>In de verpleging is het niet zo moeilijk om aan een job te geraken, er is namelijk grote vraag naar.</i>	
EU-burger	<i>Hoewel mijn diploma niet overeenstemt met mijn job, blijf ik mijn diploma erg belangrijk vinden. Je krijgt een vorming die je op erg veel vlakken kan gebruiken.</i>	
Turk/Marokkaan	<i>Ik zou meer info willen hebben rond het diversiteitsbeleid. Lijkt mij zeer interessant.</i>	DB
EU-burger	<i>Ik ken het EAD-beleid en het diversiteitbeleid niet.</i>	
Turk/Marokkaan	<i>Ik kende het EAD-beleid niet.</i>	
Autochtoon	<i>Ik kende het EAD-beleid niet.</i>	
Turk/Marokkaan	<i>Ik wist voor deze enquête niet wat het EAD-beleid was.</i>	
Autochtoon	<i>Ik heb nog nooit van diversiteitbeleid gehoord.</i>	
Autochtoon	<i>Ik ken het DB niet.</i>	
EU-burger	<i>Ik heb nog nooit gehoord van het initiatief DB.</i>	

Respondent	Informatie	
Turk/Marokkaan	<i>Binnen het ziekenhuis merk ik meer en meer allochtonen op met een hoofddoek.</i>	BDB
Turk/Marokkaan	<i>Ik krijg als allochtoon veel positieve reacties van patiënten dat ik mij goed geëngageerd heb door middel van mijn beroep.</i>	
Autochtoon	<i>Het is interessant om met allochtonen te werken op persoonlijk vlak maar ook om een ander cultuur te leren kennen en vooral te leren begrijpen.</i>	
EU-burger	<i>Ik ben niet direct voor het DB omdat ik denk dat er dan minder aandacht naar de juiste persoon op de juiste plaats zal gaan en meer aandacht zal gaan naar 'welke kansengroep hebben we nog nodig?'</i>	
EU-burger	<i>Indien je je aanpast aan je omgeving zoals hopelijk anderen zich aanpassen, kunnen we perfect samenwerken, samenleven en leren. Maar als je jou mening en levenservaring aan een ander probeert op te dringen loopt het fout.</i>	
EU-burger	<i>Ik ben niet zo opgetogen met het DB. Hoe lang blijf je allochtoon?</i>	
Autochtoon	<i>Of iemand nu oud/jong, Turks/Marokkaans/Italiaans of homo is, het maakt niet uit als ze taal maar goed beheersen.</i>	
EU-burger	<i>Je voelt je vreemd als je je vreemd gedraagt. Als je je aanpast en zorgt dat iedereen je verstaat dan aanvaarden de anderen je ook zoals je bent, ook wat je mening betreft. Maar je mag je mening niet opdringen.</i>	

Bijlage 6: Steekproefgrootte naargelang de verschillende grootte populatie bij een betrouwbaarheidsinterval van 95%

Tabel: Sample sizes for different sizes of population at a 95 per cent level of certainty (assuming data are collected from all cases in the sample)

Population	5%	3%	2%	1%
50	44	48	49	50
100	79	91	96	99
150	108	132	141	148
200	132	168	185	196
250	151	203	226	244
300	168	234	267	291
400	196	291	434	384
500	217	340	414	475
750	254	440	571	696
1000	278	516	706	906
2000	322	696	1091	1655
5000	357	879	1621	3288
10000	370	964	1936	4899
100000	383	1056	2345	8762
1000000	384	1066	2395	9513
10000000	384	1067	2400	9595

Bron: Saunders, Lewis. & Thornhill, 2003.

Bijlage 7: Likertschaal persoonlijke werkattitude

Algemene informatie

Voor de meting van de variabele 'persoonlijke werkattitude' werd een Likertschaal opgesteld. Oorspronkelijk waren er acht te beoordelen indicatoren:

	Helemaal niet akkoord----- Helemaal akkoord				
Ik voel me zelfzeker	1	2	3	4	5
Ik kan autonoom werken	1	2	3	4	5
Ik ben soms besluiteloos	1	2	3	4	5
Ik voel me nogal onzeker	1	2	3	4	5
Ik ben goed in anderen overtuigen	1	2	3	4	5
Ik ben gemotiveerd	1	2	3	4	5
Ik ben ambitieus	1	2	3	4	5
Ik ben ondernemend	1	2	3	4	5

Zoals u kunt zien heb ik twee indicatoren in een verschillende richting geformuleerd, namelijk 'ik ben soms besluiteloos' en 'ik voel me nogal onzeker'. Deze twee indicatoren werden nadien in SPSS omgezet met de formule 6- ingegeven code.

Correlatiematrix en de α van Cronbach

Eerst stellen we een correlatiematrix op met alle indicatoren in SPSS. Dan gaan we met behulp van de correlatiematrix de samenhang na tussen alle indicatoren (*zie pagina 4 van deze bijlage*). We zullen enkel een beperkt aantal indicatoren selecteren die onderling voldoende sterk correleren. Wanneer een item meer dan twee keer correleert aan een zelfgekozen norm, behouden we het. In dit geval kunnen we ze alle acht behouden. Na de selectie controleerden we of de gekozen items werkelijk voldoende samenhangen. Dit deden we aan de hand van de berekening van de α van Cronbach.

Eerst berekenden we de waarde van α voor alle indicatoren in de correlatiematrix. Dit leverde de volgende resultaten op:

- Som van alle correlaties voor alle indicatoren = 9,364
- Aantal correlatiecoëfficiënten in de correlatiematrix = 28
- $\tau = \frac{9,364}{28} = 0,334428571$
- n (totaal aantal items) = 8
- $\alpha = \frac{\tau * n}{1 + \tau (n-1)} = 0,80$

Dit is een zeer goed resultaat, dus we kunnen hier reeds stoppen.

We construeren dus een Likertschaal met acht indicatoren. We berekenen daartoe de totaalscores van de variabele persoonlijke werkhouding. Met deze totaalscores stelden we in SPSS een frequentietabel op die u hieronder terugvindt.

totaalscore werkhouding

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21	1	,7	,7	,7
22	1	,7	,7	1,4
23	1	,7	,7	2,1
24	1	,7	,7	2,8
25	8	5,7	5,7	8,5
26	3	2,1	2,1	10,6
27	8	5,7	5,7	16,3
28	7	5,0	5,0	21,3
29	5	3,5	3,5	24,8
30	16	11,3	11,3	36,2
31	18	12,8	12,8	48,9
32	16	11,3	11,3	60,3
33	15	10,6	10,6	70,9
34	5	3,5	3,5	74,5
35	17	12,1	12,1	86,5
36	6	4,3	4,3	90,8
37	3	2,1	2,1	92,9
38	5	3,5	3,5	96,5
39	3	2,1	2,1	98,6
40	2	1,4	1,4	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Bij de optie 'Statistics' in SPSS hebben we gekozen voor: 'Cut points for 3 equal groups'. De verdeling die SPSS ons gaf, was

Van 21 tot en met 27: 16,3%

Van 28 tot en met 35: 70,2%

Van 36 tot en met 40: 13,5%

Bij deze mogelijkheid zijn de percentages van de uiterste klassen zeer laag. We stellen dus een andere verdeling op om de uiterste klassen zo gelijk en zo groot mogelijk te maken:

Van 21 tot en met 29: 24,8%

= score 1: lage werkhouding

Van 30 tot en met 34: 49,7%

= score 2: matige werkhouding

Van 35 tot en met 40: 26,5%

= score 3: hoge werkhouding

Aan de hand van deze gegevens stelden we een frequentietabel op van de eindscores:

eindscore werkhouding

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laag	35	24,8	24,8	24,8
midden	70	49,6	49,6	74,5
hoog	36	25,5	25,5	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Correlatiematrix van de acht indicatoren

	mate zelfzekerheid	autonoom kunnen werken	besluiteloos zijn	onzeker voelen	anderen kunnen overtuigen	gemotiveerd zijn	ambitieus zijn	ondernemend zijn
mate zelfzekerheid	1	,527(**) ,000 141	,245(**) ,003 141	,427(**) ,000 141	,506(**) ,000 141	,339(**) ,000 141	,408(**) ,000 141	,441(**) ,000 141
autonoom kunnen werken	,527(**) ,000 141	1	,250(**) ,003 141	,384(**) ,000 141	,291(**) ,000 141	,335(**) ,000 141	,217(**) ,010 141	,347(**) ,000 141
besluiteloos zijn	,245(**) ,003 141	,250(**) ,003 141	1	,295(**) ,000 141	,267(**) ,001 141	,200(*) ,017 141	,161 ,056 141	,326(**) ,000 141
onzeker voelen	,427(**) ,000 141	,384(**) ,000 141	,295(**) ,000 141	1	,074 ,386 141	,103 ,223 141	,230(**) ,006 141	,262(**) ,002 141
anderen kunnen overtuigen	,506(**) ,000 141	,384(**) ,000 141	,267(**) ,001 141	,074 ,386 141	1	,352(**) ,1 141	,315(**) ,000 141	,380(**) ,000 141
gemotiveerd zijn	,339(**) ,000 141	,335(**) ,000 141	,200(*) ,017 141	,103 ,223 141	,352(**) ,1 141	1	,419(**) ,000 141	,572(**) ,000 141
ambitieus zijn	,408(**) ,000 141	,217(**) ,010 141	,161 ,056 141	,230(**) ,006 141	,315(**) ,000 141	,419(**) ,000 141	1	,691(**) ,000 141
ondernemend zijn	,441(**) ,000 141	,347(**) ,000 141	,326(**) ,000 141	,262(**) ,002 141	,380(**) ,000 141	,572(**) ,000 141	,691(**) ,000 141	1
								141

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

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

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:

**Diversiteit van hooggeschoolde allochtonen op de werkvloer. Gevalstudie :
Ziekenhuis Oost-Limburg en Sint-Franciscusziekenhuis**

Richting: **Licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen**

Jaar: **2007**

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,

Caterina BRESCIA

Datum: **04.06.2007**