



Foto W&F Koen Fasseur

Jobkanaalvoorzitter Jean-Paul Van Avermaet (4de van links) te midden van de laureaten van de Jobkanaalprijs voor Diversiteit 2012.

Een beleid gericht op diversiteit lost een aantal operationele problemen op, bijvoorbeeld een tekort aan talent. Maar het zal niet lukken als het niet gevoerd wordt vanuit een visie, zo vinden de laureaten van de jaarlijkse Jobkanaalprijs voor Diversiteit.

Willen we onze huidige levensstijl behouden, dan moeten er meer mensen aan het werk. Met een 72,1 procent heeft Vlaanderen een eerder lage werkzaamheidsgraad. Die is deels toe te schrijven aan de ondervertegenwoordiging van kansengroepen op de werkvloer. De drie winnaars van de Jobkanaalprijs voor Diversiteit tonen alvast hoe het 'anders' kan. Om te overleven heeft de Vlaamse economie vandaag nood aan diversiteit. Maar die noodzaak alleen volstaat volgens de winnaars nog niet om hun beleid hieromtrent te doen slagen.

Visie

Katleen Vermeiren (directeur Manus): "Diversiteit is een dagelijkse realiteit. Je kan er dus maar beter over nadenken en er een visie rond ontwikkelen voor het met jou of je bedrijf aan de haal gaat. Tegelijk geloof ik niet dat je diversiteit zomaar in een bedrijf kan invoeren. Bij Manus zit het al jarenlang in onze genen." Manus werkt samen met mensen van uiteenlopende origine om de buurt aangenaam te houden. De onderneming is vooral gespecialiseerd in groenonderhoud,

Mario Van Hellemont
(Van Hellemont)

"Een diversiteitsbeleid ontcracht bepaalde vooroordelen en het bevestigt er ook een paar."

schoonmaak, opruimen van zwerfvuil en (zachte) renovatie. Ook bij betonfabrikant De Bonte was diversiteit gekend en bemind, lang voor het 'in de mode' kwam. "We hadden al meer dan tien jaar mensen van allochtone origine in dienst, zonder dat we ons er vragen bij stelden. Maar de laatste tijd kampten we met een tekort aan geschikt personeel. Het Regionaal Incubatiecentrum

Kempens (RICK) snelde ons ter hulp en stelde voor om een formeel diversiteitsplan uit te werken. Dat gebeurde in 2008", vertelt personeelsverantwoordelijke Ellen De Bonte. Sindsdien heeft De Bonte bepaalde knelpuntfuncties zoals lasser en bekister uitgesplitst in puur technische en meer aanvullende takenpakket-

ten, die onder verschillende mensen worden verdeeld. Ellen De Bonte: "Om het materiaal klaar te zetten of op te ruimen hoef je niet technisch onderlegd te zijn. Tegelijk is het voor een specialist effectiever als je je enkel op je kerntaak hoeft te focussen en je niet moet bezighouden met alle bijkomende ballast. Sinds de nieuwe aanpak krijgen we onze vacatures een stuk makkelijker ingevuld, voor een groot deel met mensen uit kansengroepen."

Eén team

De ouders Van Hellemont waren altijd al zeer sociaal bewogen. En dat zag je ook op de vloer, weet zoon en huidig

Ellen De Bonte
(Beton De Bonte)

"Door af te stappen van het traditionele functiedenken creëer je een win-win."

zaakvoerder Mario. "In het hoogseizoen hebben we veel fruitplukkers nodig. Vroeger kwamen hier vooral huisvrouwen, gepensioneerd en studenten. Maar die groep raakte uitgedund: steeds meer vrouwen gingen werken en het aantal werkuren werd bij de studenten beperkt. Bovendien groeide de concurrentie met andere fruitplukkers in de buurt. Toen bekend raakte dat goede medewerkers bij ons kans maakten op een van de zeven vaste contracten, kwamen er ook almaar meer allochtone kandidaten van overal te lande hier aankloppen. We hadden ze omzeggens maar uit te kiezen." Een luxe, maar tegelijk ook een probleem. Sommige van de medewerkers spraken bijvoorbeeld enkel Engels of Frans waardoor zelfs goed bedoelde grapjes soms spanning opwekten. Om vooral de vaste groep