



EHSAL Management School  
Postgraduaat HRM  
Warmoesberg 26  
1000 Brussel

# **Paper PM Club**

## **“Kapstokken voorhanden! Diversiteit en interculturaliteit vergroot de impact binnen uw organisatie?”**

Geschreven door:

Stephanie Willems  
Nathalie Durmus  
Sofie De Bruyn  
Aurélie Dianzenza  
Larissa Van Den Bogaert  
Siebrich De Baets  
Debora Vanden Broucke  
Michelle Demeyere  
Valérie Peers  
Nausikaä Dewaele

Postgraduaat Human Resource Management  
Academiejaar 2017-2018

## **Kapstokken voorhanden! Diversiteit en interculturaliteit vergroot de impact binnen uw organisatie?**

### **Inleiding**

Op donderdag 14 december namen wij, HR-studenten van de EHSAL Management School, deel aan een evenement van de PM Club en werden goed ontvangen door de organisatie in San Marco Village te schelle. Het onderwerp van deze avond was 'omgaan met diversiteit en interculturaliteit'. De avond ging van start met een receptie, waar we kennis maakten met professionals uit de HR-wereld. Nadien volgde een korte introductie van Inge De Rijcke, Raad van Bestuur van de PM Club, gevolgd door drie sprekers. Sabine Lambrichts (RiseSmart) gaf de aanzet met een lezing over het belang van inclusief ondernemen. Patrick Noël Vercruysse (VDAB) stelde vervolgens het project 'integratie door werk' van de VDAB voor. Als laatste kwam Houssein Boukhriss (Trace) aan het woord met een interactieve sessie waar hij het publiek actief aan het denken zette over de thematiek diversiteit op het werk.

### **Heeft uw onderneming voordeel bij inclusief ondernemen?**

Deze eerste interactieve presentatie met als onderwerp 'future proof inclusief ondernemen' werd gegeven door Sabine Lambrichts, National Manager van RiseSmart Employability. Binnen hun organisatie helpen ze bedrijven om meer diversiteit te brengen in hun personeelsbestand. RiseSmart Employability bouwt een brug tussen kansengroepen en de arbeidsmarkt en werkt hiervoor samen met VDAB en Actiris.

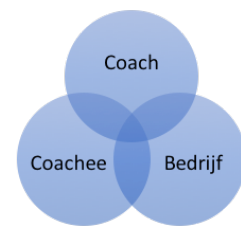
### **Waarom inclusief ondernemen?**

Wanneer je diversiteit wil integreren in je onderneming vraagt dit een investering. Hierbij maakte Sabine de terechte opmerking dat er zonder een return of investment (ROI) geen inspanning gedaan zal worden op vlak van integratie. De 'why' van deze inspanning moet voor iedereen zichtbaar zijn en dat maakt ze op ludieke wijze duidelijk met een reclamefilmje van Carlsberg (<https://www.youtube.com/watch?v=6pid0ClbGok>). Inclusief ondernemen heeft hierbij als voorwaarde dat je met een frisse blik naar diversiteit kijkt. Dit betekent dat verschillen tussen mensen een meerwaarde zijn. Deze meerwaarde kan zich voordoen op zowel economisch, maatschappelijk als financieel vlak. Meer nog, inclusief ondernemen is niet enkel een meerwaarde, maar steeds meer een noodzaak. We staan op dit moment voor enkele 'challenges' waar diversiteit

de oplossing voor kan zijn. Hierbij haalde Sabine de ‘brandende arbeidsmarkt’ aan, met als voornaamste oorzaak de grexit: de uitstroom van de babyboomgeneratie en de kleinere instroom van jongeren. Eveneens een uitdaging voor onze groeiende arbeidsmarkt is de digitalisering en robotisering, in combinatie met een ruim aanbod van onbenutte talenten. “Elk talent is nodig!” concudeerde ze.

### **Inclusief ondernemen future proof?**

Om inclusief ondernemen in de toekomst te laten slagen, mag je niet enkel naar competenties kijken, maar moet je ook werkplekieren en job crafting aanmoedigen. Via werkplekieren krijgen sollicitanten de kans om hun leervermogen te bewijzen, nog vóór ze de juiste competenties bezitten. Ook hier is het belangrijk om duidelijk te maken dat er een inspanning vereist is van zowel de coach, de coachee en het bedrijf en dat ze elkaar sterk beïnvloeden. De succesverhalen uit het jongerenproject - @leveltowork - zetten de meerwaarde van werkplekieren alvast in de verf.



Nu stelt zich nog de vraag: Kunnen we de juiste talenten blijven aantrekken en hoe doen we dit? Een mogelijk antwoord hierop is job crafting. Hierbij ga je talent opsporen dat op de arbeidsmarkt aanwezig is en op basis daarvan kijk je welke functies ze in het bedrijf kunnen bekleden.

Aldus het punt van Sabine haar presentatie was duidelijk. Meer dan ooit is er nood aan future proof inclusief ondernemen. Het biedt zelfs een competitief voordeel aan binnen een bedrijf. De reactie op de oproep tot innovatie, op zowel maatschappelijk als economisch vlak, zal hoogstwaarschijnlijk het succes bepalen.

### **Bevordert werk integratie?**

De tweede spreker van de avond was Patrick Noël Vercruysse. Hij is projectmanager bij de VDAB voor het project: “integratie door werk”. Het project is gebaseerd op adviezen van de Commissie Diversiteit van SERV, Koning Boudewijnstichting en is gerealiseerd in samenwerking met heel wat experts en partners.

Het doel van dit project bestaat uit het duurzaam tewerkstellen van anderstalige werkzoekenden met (of zonder) migratieachtergrond. De VDAB matcht openstaande vacatures met deze doelgroep, gepaard met taalondersteuning en technische opleidingen. De doelgroep bestaat niet enkel uit

toekomstige werknemers, maar ook werkgevers en werkgeversorganisaties. De VDAB biedt grote kansen aan voor deze eerste doelgroep.

Maar wat is nu zo speciaal aan dit project? De VDAB focust zich op een doelgroep die steeds van meer belang is in onze maatschappij. Daarnaast gaan zij ervan uit dat de Nederlandse taalkennis belangrijk is. Vroeger was dit een instapvoorwaarde voor hun project, nu wordt het gezien als een competentie. Hierdoor kunnen anderstaligen die geen of onvoldoende kennis van het Nederlands hebben toch al starten aan het project.

De VDAB vertrouwt erop dat de kandidaten de Nederlandse taal leren beheersen door een werkopleiding te volgen en vervolgens de taal verder te ontwikkelen door deze te gebruiken op de werkvloer. De versnelde screening en het werkplekleren zijn de 'key'. De potentiële werknemer kan door een onbezoldigde stage een beroep aanleren en de werkgever hoeft enkel tijd vrij te maken voor het geven van de opleiding. Het feit dat de werkgever hier geen kost aan heeft (behalve tijdsbesteding), zorgt voor een lagere drempelvrees en veel interesse van de werkgever.

Tot slot bewees Patrick met 'best practices' het succes van dit project. Vele anderstaligen zijn langdurig tewerkgesteld en tevreden. Het is duidelijk dat werkplekleren ervoor zorgt dat de starters snel geïntegreerd worden en dat de aanpak rond het Nederlands-taalgebruik opmerkelijk goed werkt.

### **Diversiteit op de werkvloer**

Houssein Boukhriss was de derde en laatste gastspreker van de avond. Hij is een ervaren trainer en consultant bij BVBA Trace. Dit is een trainingsbureau gespecialiseerd in opleidingen op het vlak van diversiteitsmanagement en interculturele communicatie in alle beroepscategorieën. Daarnaast geeft hij ook opleiding op het vlak van teamcoaching, leadership en conflicthantering. Houssein's betoog was merkwaardig omdat hij zelf van Marokkaanse origine is en dit zijn verhaal ook krachtiger maakte. Houssein maakte zijn sessie al gauw heel interactief door een casus uit de actualiteit rond discriminatie voor te leggen. Op die manier kreeg het publiek de kans om mee na te denken en hun mening te delen.

Volgens Houssein is het van groot belang om respect te hebben voor individuen en de diversiteit die zij met zich meedragen. Soms gaan we echter te ver bij het helpen van deze mensen met een andere achtergrond. Bijgevolg discrimineren we andere groepen. We gedragen ons sociaal wenselijk door mensen met een andere achtergrond aan te werven, ook al beschikken ze nog niet over de nodige competenties. Op korte termijn kan dit deze mensen helpen. Op lange termijn is dit echter nadelig voor deze minderheidsgroepen. Zij willen niet in se een preferentiële behandeling krijgen. Zij willen liever op basis van hun competenties gekozen worden en niet omdat ze deel uitmaken van een bepaalde groep.

Het is belangrijk om als manager oog te hebben voor diversiteit binnen je bedrijf en dit op een aanvaardbare manier te beheren. Je kan als manager bepaalde zaken begrijpen op cultureel vlak, maar dit betekent niet dat je alles moet aanvaarden. Je kan je niet enkel focussen op één individu, want dan discrimineer je onbewust een andere groep. Hier denken wij bijvoorbeeld aan Verloren Maandag, een feestdag die problemen ontwortelde in bepaalde Antwerpse bedrijven. Traditiegewijs werd er op deze dag worstenbroodjes uitgedeeld aan alle werknemers. Dit stootte gaandeweg op de borst van werknemers die praktiserend moslim zijn. Daarbij kan het oplossen van een probleem voor één groep, nadien een nieuw probleem veroorzaken voor een andere groep. Als volgt moet een werkgever stil staan bij de gevolgen van het doorvoeren van beslissingen die betrekking hebben op een diverse groep. De werkgever moet dus grenzen stellen voor het gemeenschappelijk belang. Kortom, diversiteit vormt een uitdaging voor de werkgever waardoor hij soms verplicht is om beslissingen te nemen waarmee niet iedereen tevreden zal zijn.

## **Conclusie**

Dit evenement was voor ons alvast een unieke en leerrijke ervaring. Het belangrijkste dat we tijdens deze avond hadden meegekregen is dat diversiteit binnen een organisatie een grote maar interessante uitdaging is die vele perspectieven biedt. Als HR-verantwoordelijke is het dus belangrijk om bedachtzaam om te springen met deze kwestie.

Graag willen wij de organisatie en alle aanwezigen bedanken voor deze fijne avond.