

# Het Vlaams beleid rond gelijke kansen en diversiteit op de arbeidsmarkt: heden, verleden en toekomst

---

In 2014 deed minister-president Geert Bourgeois stof opwaaien door in een toespraak voor VOKA expliciet aandacht te vragen voor discriminatie op de arbeidsmarkt en door later toe te voegen dat hij het zou toejuichen moest Justitie van discriminatie een vervolgingsprioriteit maken. Terwijl sommige commentatoren het als een hele vooruitgang zagen dat de minister-president de lage werkzaamheidsgraad van kansengroepen expliciet linkte aan discriminatie, wezen anderen vooral op de nood aan een duidelijk beleid.

Vijf jaar later kunnen we terugkijken op het beleid dat effectief gevoerd werd door de Vlaams Regering. Daarenboven zitten we nu aan de vooravond van 2020, wanneer de ambitieuze doelstellingen van Pact 2020 (VESOC, 2009) bereikt zouden moeten worden. Eén ambitie hieruit had betrekking op de verhoging van de werkzaamheidsgraad van een aantal kansengroepen. Doelstelling 9 van dit Pact luidde:

De globale werkzaamheidsgraad stijgt tot minstens 70% in 2020, dankzij een gemiddelde jaarlijkse groei van minstens een 0,5 procentpunt. De werkzaamheidsgraad van vrouwen blijft verder stijgen. Voor kansengroepen (allochtonen, personen met een arbeidshandicap en 50+) verdubbelt de gemiddelde jaarlijkse groei tot minstens 1 procentpunt. De Europese doelstelling voor 55+ (werkzaamheidsgraad van 50%) komt daarmee in zicht. (p. 26)

Deze ambitie werd vertaald in de volgende doelstellingen voor de werkzaamheidsgraad tussen 20

en 64 jaar (Vlaamse Overheid, 2016): 76% voor de totale bevolking, 75% voor vrouwen, 58% voor personen met de niet-EU-nationaliteit, 64% voor personen geboren buiten de EU, 43% voor personen met een arbeidshandicap, 60% voor 50-plussers en 50% voor 55-plussers.

Hoewel we op dit moment enkel over werkzaamheidscijfers tot 2018<sup>1</sup> beschikken (cijferreeksen van Eurostat en Steunpunt Werk op basis van EAK) en de volledige evolutie pas op basis van de cijfers van 2020 duidelijk zal worden, kunnen een aantal voorlopige vaststellingen gemaakt worden. Globaal genomen kan gesteld worden dat er duidelijk vooruitgang geboekt is op het gebied van de werkzaamheidsgraad van kansengroepen. Ten eerste is er reeds jaren een duidelijke vooruitgang in de werkzaamheidsgraden van 50- en 55-plussers, die met 60,8% voor 50-plussers in 2017 en 52,5% voor 55-plussers in 2018, de doelstellingen van Pact 2020 reeds bereikt hebben. Ook in de cijfers voor personen geboren buiten de EU en met een niet-EU-nationaliteit (20-64 jaar) zit globaal genomen een gunstige evolutie, al blijft die evolutie, in tegenstelling tot die bij andere groepen, zeer wisselvallig. Na een terugval in eerdere jaren bereikten de cijfers een piek van respectievelijk 61,2% en 50,4% in 2018. Eerdere pieken, zoals in 2008 (voor beide groepen), in 2013 (voor personen geboren buiten de EU) en in 2015 (voor personen met een niet-EU-nationaliteit), werden echter gevolgd door een duidelijke terugval in de daaropvolgende jaren. De duurzaamheid van deze evolutie, die zich de komende jaren zou moeten doorzetten om de doelstellingen van Pact 2020 te behalen, is daarom

moeilijk in te schatten. Ook de werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) van vrouwen, die sinds 2014 redelijk stabiel gebleven was, ging in 2018 vooruit van 68,2% naar 70,7%. Het blijft afwachten of het doel van 75% behaald zal kunnen worden. Tot slot bleef de werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) van personen met een handicap sinds 2014 hangen rond de 43%. Ondanks dit gebrek aan vooruitgang wordt het doel van Pact 2020 hiermee wel behaald.

Bij de interpretatie van deze algemene evoluties moeten enkele kanttekeningen worden gemaakt. Ten eerste blijft de kloof tussen de werkzaamheidsgraad van de totale bevolking en die van kansengroepen in Vlaanderen hoog, ook in Europees perspectief. Hoewel de totale werkzaamheidsgraad in Vlaanderen (74,6% in 2018) iets hoger ligt dan het EU-gemiddelde (73,1%), is de werkzaamheidsgraad van kansengroepen – met de uitzondering van vrouwen – al jaren beduidend lager dan het EU-gemiddelde voor deze groepen. In die zin blijven we ver van de ambitie van Pact 2020 dat stipuleert: “[D]iscriminatie is uitgebannen, de evenredige arbeidsdeelname is verzekerd en de deelname van alle kansengroepen aan de andere domeinen van de maatschappij is proportioneel tot hun aandeel in de bevolking.” (VESOC, 2009, p. 22) Ten tweede is de vooruitgang van de werkzaamheidsgraad, inclusief die van kansengroepen, sinds 2014 een algemene Europese trend. Hierdoor is voorzichtigheid geboden bij het zomaar uitsluitend of voornamelijk toeschrijven van deze evoluties aan het lokaal gevoerde beleid. Ten slotte geven deze cijfers enkel inzicht in de toegang tot betaalde arbeid en niet in de mate waarin deze tewerkstelling duurzaam of werkbaar is. Ook op dit laatste gebied vroeg Pact 2020, in haar tiende doelstelling, specifieke aandacht voor kansengroepen. De cijfers voor 2016 wijzen er niet enkel op dat de globale werkbaarheidsgraad daalde tot 51% en daarmee verder van het doel van 60% kwam te liggen. Ze tonen ook een kleine achterstand voor vrouwen en een dramatische achterstand voor de groep van werknemers met een arbeidshandicap, terwijl cijfers voor werknemers met een migratieachtergrond ontbreken (Bourdeaud’hui, Janssens, & Vanderhaeghe, 2017).

Een tweede gebied waarop het Vlaamse beleid kan beoordeeld worden, is de diversiteit in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Het Vlaams Regeerakkoord (2014) stelde:

Op vlak van diversiteit maken we werk van ambitieuze, maar haalbare streefcijfers tegen 2020. Voor personen van allochtone afkomst wijzigen we de definitie door deze voortaan te koppelen aan de Belgische nationaliteit (i.p.v. de nationaliteit van de EU-15), en trekken we het streefcijfer op tot 10%. Voor vrouwen in top- en middenkader trekken we het streefcijfer op tot 40%. Voor personen met een arbeidshandicap behouden we het huidige streefcijfer van 3%, maar doen we verhoogde inspanningen om dit percentage effectief te bereiken. (p.12)

Alleen het streefcijfer van personen van buitenlandse herkomst op basis van een nieuwe definitie (waarover later meer), werd met een vertegenwoordiging van 9,6% in 2017 bijna behaald. Voor personen met een handicap of chronische ziekte bleef de Vlaamse overheid in 2017 steken op 1,4%, terwijl de percentages voor vrouwen in het top- en middenkader respectievelijk slechts 23,4% en 35,4% waren. Uiteraard is ook hier een finale evaluatie pas mogelijk op basis van cijfers voor 2020.

Globaal genomen had de Vlaamse Regering dus zeer ambitieuze doelstellingen te behalen op het gebied van gelijke kansen en diversiteit op de arbeidsmarkt. In de volgende secties kijken we terug op het gevoerde beleid om deze ambities te bereiken en geven we aanbevelingen voor de toekomst.

## **Een blik terug op het gevoerde beleid rond gelijke kansen en diversiteit op de arbeidsmarkt**

---

In oktober 2014 – rond de tijd van de uitspraken van minister-president Bourgeois over discriminatie – verscheen een rapport ‘Evaluatie loopbaan- en diversiteitsplannen’ van IDEA Consult (De Coen & Valsamis, 2014). In opdracht van het Departement Werk en Sociale Economie in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma, evalueerde dit onderzoek de loopbaan- en diversiteitsplannen. Deze plannen en hun voorlopers vormden sinds eind jaren negentig een kernelement in het beleid rond diversiteit en gelijke kansen op de arbeidsmarkt, dat verder ook gerichte initiatieven op sector- en macroniveau omvatte (Van de Voorde, 2018). Door het stimuleren van een diversiteitsbeleid in organisaties moesten ze de volgende ambitie van Pact

2020 helpen bereiken: “Vlaanderen zorgt voor een diversiteitsbeleid dat een essentieel onderdeel is van het personeelsbeleid in elke Vlaamse onderneming en organisatie. Daartoe ondersteunen, responsabiliseren en stimuleren we ondernemingen en organisaties.” (VESOC, 2009, p. 12) De focus lag hierbij niet enkel op de instroom van personen uit kansengroepen, maar ook nadrukkelijk op de verankering van aandacht voor diversiteit in organisaties, het herdenken van het organisatiebeleid, het bestrijden van vooroordelen en het zorgen voor duurzame en werkbare tewerkstelling van zowel werknemers uit kansengroepen als hun collega’s (De Coen & Valsamis, 2014; Van de Voorde, 2018).

Op basis van een kwalitatieve bevraging van stakeholders en een grootschalige enquête bij organisaties met een afgelopen plan, stelde het onderzoek vast dat het werkveld zeer tevreden was over het gevoerde beleid. Zo vond 93% van de bevroegde organisaties de loopbaan- en diversiteitsplannen een aanrader, waarbij de financiële ondersteuning en de gerichte begeleiding als een sterkte gezien werd. Het rapport legde ook een aantal pijnpunten bloot. Zo klaagde bijvoorbeeld 39% over een te grote tijdsinvestering en 23% over een te grote administratieve belasting. Daarenboven bleek het aantal plannen te beperkt om positieve effecten te kunnen vaststellen op macroniveau (de werkzaamheidsgraden van kansengroepen). Daartegenover stond dat de betrokken organisaties, met uitzondering voor mensen met een arbeidshandicap, hun streefcijfers voor de instroom, doorstroom, retentie en opleiding van kansengroepen behaalden, dat de tewerkstelling van kansengroepen duurzaam was en dat de plannen een structurele en langdurige impact gehad hadden op 76% van de organisaties. Logischerwijs concludeerde IDEA Consult dan ook er nood was aan een “evolutie van het systeem, geen revolutie” (De Coen & Valsamis, 2014, p. 75). Hierbij raadden ze onder andere aan om de ondersteuning en financiële tussenkomst te behouden en om de focus op diversiteit te versterken.

Verrassend genoeg vond er tijdens de voorbije regeerperiode weldegelijk een revolutie plaats in het beleidsdomein van werk en gelijke kansen, met name een in de tegenovergestelde richting. De klassieke pijlers van het gelijke kansenbeleid (zoals de loopbaan- en diversiteitsplannen en de structurele diversiteitsprojecten bij de sociale partners en

vertegenwoordigers van kansengroepen) werden vervangen door een nieuw beleid met een focus op talent en competenties. Dit beleid wil nog steeds zorgen voor evenredige arbeidsdeelname, maar dit bereiken via een algemeen loopbaan- en hr-beleid, eerder dan een expliciete focus op diversiteit en kansengroepen. Het nieuwe beleid bestaat uit drie sporen. Het eerste is een traditioneel activeringsbeleid met de VDAB in de rol van ‘arbeidsmarktregisseur’. Het tweede spoor ondersteunt organisaties bij het voeren van een competentiegericht hr-beleid, eerder dan een gericht diversiteitsbeleid zoals de verdwenen loopbaan- en diversiteitsplannen, via de KMO-portefeuille. Het derde spoor wil een ‘mindswitch’ weg van vooroordelen stimuleren. Dit spoor heeft nog het meest expliciet aandacht voor kansengroepen en discriminatie, al ligt de nadruk hierbij op sensibilisering en toolboxen eerder dan meer ingrijpende maatregelen. Deze beleidskeuze werd eerder kritisch onthaald door de sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen. Zij pleitten – in lijn met de visie van Pact 2020 – onder andere voor een beleid dat niet enkel de nadruk legt op het activeren van niet-werkende werkzoekenden, voor het blijvend stimuleren van organisaties om een diversiteitsbeleid te voeren en voor een sterkere focus op het wegwerken van structurele drempels (Commissie Diversiteit, 2015a).

Het nieuwe beleid ging overigens niet enkel in tegen het advies van onderzoek in opdracht van het Departement Werk en Sociale Economie, maar ook tegen de bevindingen uit nationaal en internationaal wetenschappelijk onderzoek. Hierin wordt net gewezen op het feit dat de instroom, inclusie en doorstroom van personen uit kansengroepen het best kan bevorderd worden via acties die specifiek aandacht hebben voor diversiteit en kansengroepen eerder dan via algemene hr-praktijken, op de effectiviteit van plannen met streefcijfers, en op de cruciale rol die de overheid kan spelen in het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van kansengroepen (bijvoorbeeld Janssens & Zanoni, 2014; Kalev, Dobbin, & Kelly, 2006; Van Laer & Zanoni, 2018). Zoals we eerder reeds beargumenteerd hebben (Van Laer & Zanoni, 2018), legt dit nieuwe beleid niet enkel heel sterk de nadruk op activering, maar schuift het te veel verantwoordelijkheid voor het behalen van gelijke kansen naar werknemers uit kansengroepen zelf. Aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt

wordt een zeer sterke nadruk gelegd op regulering en controle, terwijl aan de vraagzijde amper eisen gesteld worden. Hier ligt de focus op zelfregulering en op het eigen initiatief van werkgevers om al dan niet een beleid te ontwikkelen rond diversiteit (zie ook Zanoni, 2015).

In lijn met deze visie koos de Vlaamse Regering, ondanks de uitspraken van minister-president Bourgeois en recent wetenschappelijk bewijs voor de hardnekkigheid van het probleem (Baert, Cockx, Gheyle, & Vandamme, 2015; Bogaers, Van Laer, & Zanoni, 2018; Mullens & Zanoni, 2019), voor een terughoudende aanpak op het gebied van het bestrijden van discriminatie. Discriminatie wordt in eerste instantie via bewustmaking bestreden. Een voorbeeld hiervan is de campagne 'Het is gauw gebeurd', die aandacht wilde vragen voor het discriminerend karakter van ongepaste uitspraken en misplaatste 'grapjes' op het werk. Aandacht voor dit soort vormen van subtiele discriminatie (Van Laer & Janssens, 2011) is zeker toe te juichen, maar waar dit soort campagnes tot nadenken kan aanzetten (Janssens & Weyts, 2018), is het veel minder duidelijk of ze effectief tot meer gelijke kansen kan leiden (Kalev et al., 2006). Een tweede antwoord is dat van zelfregulering. Denken we bijvoorbeeld aan de zelfregulering via praktijktesten in de uitzend- en dienstenchequesector. Hoewel deze initiatieven een sterk signaal kunnen geven, blijft het de vraag waarom de Vlaamse Regering zelf geen rol wil opnemen in het bestrijden van deze onwetige acties. Het wetenschappelijke debat wijst net op de cruciale rol van de overheid in het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt (Noon, 2010; Zanoni, 2015). Ten slotte heeft de regering in de voorbije jaren discriminatie regelmatig geminimaliseerd of zelfs ontkend. Een recent voorbeeld is de discussie over een onderzoek uitgevoerd onder begeleiding van collega Verhaeghe (2018). Hoewel het onderzoek via praktijktesten discriminatie op de huurmarkt aantoonde op basis van afkomst, antwoordde minister van Gelijke Kansen Homans in een Tweet (2018) dat de bevindingen niet strookten met de werkelijkheid en dat verhuurders gewoon mensen met een stabiel inkomen verkiezen.

Ook op het gebied van diversiteit binnen de Vlaamse overheid nam de regering een aantal stappen. Een positieve evolutie is dat beslist werd om de streefcijfers voor vrouwen in top- en middenkader

te verhogen tot 40%. Een minder positieve stap is het gebruik van een nieuwe definitie voor personen met een migratieachtergrond, waarbij iemand als een 'persoon van buitenlandse herkomst' wordt beschouwd indien hij of zij een niet-Belgische nationaliteit, een niet-Belgische geboortenationaliteit of minstens één ouder met een niet-Belgische geboortenationaliteit heeft. Hoewel dit gepaard ging met een verhoging van het streefcijfer voor deze groep naar 10%, betekent deze wijziging dat mensen met bijvoorbeeld één Nederlandse of Duitse ouder ook meegeteld worden voor het bereiken van dit streefcijfer. Hierdoor focust het streefcijfer (dat overigens weinig ambitieus is) minder expliciet op de groep met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt.

Samenvattend kan gezegd worden dat het gevoerde beleid rond gelijke kansen en diversiteit op de arbeidsmarkt onvoldoende gefocust en te vrijblijvend was voor werkgevers, dat het de nadruk weghaalde van structurele initiatieven om te komen tot duurzame tewerkstelling van kansengroepen en dat het inging tegen de inzichten uit wetenschappelijk onderzoek en het advies van de experts die het vorige beleid evalueerden in opdracht van de Vlaamse Regering.

## **Een blik vooruit op de beleidsuitdagingen voor de bestuursperiode 2019-2024**

---

De beleidsuitdagingen op het gebied van diversiteit en gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor de komende Vlaamse Regering zijn grotendeels dezelfde als degene die elke Vlaamse Regering kende: de ongelijkheid op de arbeidsmarkt wegwerken. Hierbij is het cruciaal dat de Vlaamse Regering een ambitieus beleid voert dat de kloof tussen elke kansengroep en de totale bevolking duurzaam tracht te dichten, dat hierbij expliciet aandacht besteedt aan de specifieke noden en barrières ervaren door kansengroepen, dat steunt op wetenschappelijk onderzoek, dat gedragen wordt door het werkveld en de stakeholders, en dat de verantwoordelijkheid voor gelijke kansen legt bij zowel werknemers als werkgevers.

De eerste prioriteit voor de komende regeerperiode zou een beleid moeten zijn dat, zoals het werkveld bepleit (Commissie Diversiteit, 2015a), organisaties opnieuw actief ondersteunt om werk te maken van

diversiteit en gelijke kansen en hen stimuleert om het meest effectieve diversiteitsbeleid te implementeren. Dit is een beleid dat organisatiepraktijken, organisatiestructuren en organisatieculturen verandert met het oog op diversiteit en gelijke kansen, duidelijke diversiteitsdoelstellingen formuleert, en deze opvolgt en evalueert (Janssens & Zanoni, 2014; Kaley et al., 2006; Noon, 2010; Van Laer & Zanoni, 2018). Zeker nu sinds kort alle wettelijke onduidelijkheid over positieve acties is weggenomen, kan de Vlaamse Regering dit soort maatregelen ten volle gaan promoten en ondersteunen. Hoewel wetenschappelijk onderzoek reeds vele types van effectieve positieve acties geïdentificeerd heeft, kan de toekomstige Vlaamse Regering ook inspiratie halen bij het werkveld en de betrokken stakeholders. Zo biedt bijvoorbeeld de Actielijst arbeidsbeperking 2020 (Commissie Diversiteit, 2015b) talrijke interventies die de Vlaamse Regering zou kunnen promoten. Ook rond positieve acties voor personen met een migratieachtergrond ontwikkelen de sociale partners en vertegenwoordigers van kansengroepen op dit moment een lijst die kan dienen als vertrekpunt voor de volgende regering.

Om organisaties te overtuigen om de meest effectieve praktijken te implementeren, is sensibilisering echter onvoldoende. Onderzoek toont aan dat er nood is aan stimulans, druk, of zelfs verplichting vanwege de overheid (Dobbin, 2011; Kaley et al., 2006; Roos, 2016). Het is dan ook wenselijk dat tenminste een deel van de middelen uit de KMO-portefeuille gereserveerd zou worden voor initiatieven rond diversiteit en gelijke kansen. Of dat er een nieuwe vorm van financiering ontwikkeld wordt die de implementatie van effectieve diversiteitspraktijken bevordert en de instroom, doorstroom en retentie van mensen uit kansengroepen ondersteunt. Een meer dwingende aanpak is – naar Amerikaans voorbeeld (Dobbin, 2011) – het opnemen van vereisten voor initiatieven met betrekking tot diversiteit bij overheidsopdrachten en subsidieprojecten. Tot slot kan de overheid in bepaalde gevallen ook overgaan tot het opleggen van streefcijfers en zelfs quota's. Quota's blijven de meest effectieve manier om te komen tot een betere vertegenwoordiging van kansengroepen, een die zeker in overweging kan worden genomen wanneer indirectere maatregelen herhaaldelijk gefaald hebben (Noon, 2010). Dat ze succesvol kunnen worden geïmplementeerd, blijkt uit de recente invoering van de genderquota voor

Raden van Bestuur van beursgenoteerde bedrijven (Roos, 2016). In andere landen wordt deze aanpak ook toegepast. In Nederland hebben de sociale partners bijvoorbeeld afgesproken dat tegen begin 2016 125 000 bijkomende banen ingevuld moeten worden door personen met een handicap. Quota worden hierbij ingevoerd indien de vereiste doelen niet behaald worden. Ook in andere landen zoals Oostenrijk, Spanje of Duitsland, zijn er reeds vormen van quotasystemen voor organisaties in de privésector.

Een tweede belangrijk aandachtspunt voor de komende Vlaamse Regering is een beleid voeren dat alle vormen van discriminatie effectief bestrijdt. Aangezien dit onwettig is, lijkt het logisch dat de overheid overtreders actief opspoor en bestraft, eerder dan het initiatief aan private spelers over te laten. Een van de middelen die de Vlaamse Regering zou inzetten om discriminatie en racisme te bestrijden, is het Integratiepact. Hoewel ook dit leidde tot een aantal interessante projecten, blijft het nog steeds wachten op gerichte maatregelen om racisme op een actieve manier bestrijden. Mits hiervoor in de komende regeerperiode een duidelijk kader geschapen wordt, zijn praktijktesten door de overheid uiteraard een doeltreffend middel om discriminatie bij aanwerving op te sporen en te bestraffen. Andere vormen van discriminatie, zoals die waarmee mensen geconfronteerd worden eens ze aan het werk zijn, zijn dan weer aan te pakken via een gericht diversiteitsbeleid, inclusief duidelijke procedures voor het melden en bestraffen van discriminatie.

Tot slot moet de Vlaamse overheid blijvend inzetten op diversiteit en gelijke kansen binnen haar eigen werking. Het feit dat ze er tot op heden niet in lijkt te slagen om haar eigen streefcijfers met betrekking tot gender en arbeidshandicap te behalen, is uiterst problematisch, onder andere voor haar eigen legitimiteit (Groeneveld & Van de Walle, 2010). Ook hier kunnen verdere positieve acties of, zoals de Commissie Diversiteit van de SERV (2017a) recent bepleitte, praktijktesten, helpen. De huidige streefcijfers blijven overigens onvoldoende ambitieus met het oog op echte evenredige arbeidsdeelname en vertegenwoordiging van kansengroepen op alle niveaus. De definitie voor personen met een migratieachtergrond die sinds 2016 gebruikt wordt, is daarenboven bijzonder breed, wat het bijhorende streefcijfer minder gericht maakt. De vraag kan gesteld worden of er geen specifiek streefcijfer nodig

is voor personen met een afkomst van buiten de EU-28, aangezien deze groep de grootste afstand tot de arbeidsmarkt blijft hebben.

## Onderzoek als hefboom voor meer gelijke kansen

---

Onderzoek kan de komende Vlaamse Regering helpen om de ongelijkheid op de arbeidsmarkt weg te werken. Een eerste element dat hiervoor nodig is, is een systematische monitoring van de positie van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Zeker een beleid dat op duurzame loopbanen wil focussen, moet hierbij verder gaan dan enkel indicatoren in verband met het al dan niet hebben van werk. Specifiek is er nood aan de monitoring van een brede waaier aan indicatoren voor kansen *in* werk (Van Laer, Verbruggen, & Janssens, 2011), zoals de werkbaarheidsgraad, arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, loopbaanverloop en de subjectieve beleving van de job en loopbaan. Zoals de sociale partners in de SERV al jaren aangeven (Commissie Diversiteit, 2014; 2017b), is er zeker voor de groepen van personen met een arbeidshandicap en personen met een migratieachtergrond nood aan duidelijkere en consistentere gegevens. Alleen dan kunnen de effecten van beleidskeuzes op lange termijn geëvalueerd worden.

Een tweede aspect dat meer aandacht verdient in onderzoek is discriminatie. Hoewel het vaak gezien wordt als te (politiek) gevoelig, is dit soort onderzoek simpelweg een middel om vast te stellen waar zich problemen voordoen, om zo te komen tot een beter beleid ter zake. Naast een blijvende focus op discriminatie bij aanwerving, is er nood aan meer aandacht voor meer subtiele vormen van discriminatie op het werk. Deze zijn vaak moeilijker te vatten via kwantitatieve methoden en vereisen in de eerste plaats het luisteren naar de ervaringen en belevingen van slachtoffers, die de echte ervaringsdeskundigen zijn op het gebied van discriminatie (bijvoorbeeld Bogaers et al., 2018; Mullens & Zanoni, 2019; Van Laer & Janssens, 2011).

Ten derde is er blijvend nood aan onderzoek dat focust op processen van exclusie en inclusie op organisatieniveau. Alleen op deze manier kunnen we een inzicht krijgen in de problemen, uitdagingen en oplossingen van werkgevers en werknemers en op basis hiervan theorie genereren die een beleid rond

duurzame tewerkstelling van kansengroepen kan voeden. Hierbij is het bijvoorbeeld een open vraag of de organisaties, die het vorige beleid zo positief evalueerden, nog steeds werk maken van diversiteit. Onderzoek dat in de diepte de verschillende effecten van managementkeuzes bestudeert, is echter tijds- en arbeidsintensief. Het is dan ook moeilijk in te passen in de vooral kortlopende en versnipperde financiering die de Vlaamse Regering op dit moment gebruikt voor arbeidsmarktonderzoek.

Ten vierde is er nood aan onderzoek rond diversiteit en gelijke kansen dat oog heeft voor intersectionaliteit. Zeker indien er beter werk gemaakt wordt van de verzameling van consistente data, kan er ingezet worden op meer fijnmazige analyses van de positie van individuen op basis van de intersectie van verschillende identiteiten. Dit kan ervoor zorgen dat het beleid beter afgestemd kan worden op de noden van specifieke kansengroepen gedefinieerd op basis van meervoudige criteria, zoals mannen of vrouwen met verschillende types handicaps, of laag- en hooggeschoolde vrouwen en mannen met nationaliteit van buiten de EU28.

Tot slot is er nood aan onderzoek dat oog heeft voor nieuwe arbeidsmarkttrends, zoals de digitalisering en fragmentering van organisaties en arbeidsrelaties, in relatie tot diversiteit en gelijke kansen. Hoewel de flexibilisering van de arbeidsmarkt volgens sommigen een positief effect zou kunnen hebben op de arbeidsmarktsituatie van kansengroepen, bestaat ook het risico dat ze mensen uit kansengroepen vooral toegang geven tot laagbetaalde, preciaire en minder beschermde jobs. Hr-processen digitaliseren is dan weer niet noodzakelijk een oplossing voor discriminatie, en kan zelfs bijdragen tot ongelijke kansen (Neufeind, O'Reilly, & Ranft, 2018; Zanoni, 2019). Enkel door grondig onderzoek kunnen we nagaan of alle beleidskeuzes, ook degene die schijnbaar niet onmiddellijk met diversiteit te maken hebben, bijdragen tot meer gelijke kansen in Vlaanderen.

*Koen Van Laer*  
*Universiteit Hasselt*

*Patrizia Zanoni*  
*Universiteit Hasselt*  
*Universiteit Utrecht*

## Bibliografie

- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2015). Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult? *ILR Review*, 68(3), 467-500.
- Bogaers, S., Van Laer, K., & Zanoni, P. (2018). *Vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Analyse van vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond*. ESF-Rapport.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). *Rapport. Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 – werknemers*. Brussel: Stichting Innovatie & Arbeid.
- De Coen, A., & Valsamis, D. (2014). *Evaluatie loopbaan- en diversiteitsplannen*. Brussel: VIONA.
- Dobbin, F. (2011). *Inventing equal opportunity*. Princeton University Press.
- Groeneveld, S., & Van de Walle, S. (2010). A contingency approach to representative bureaucracy: power, equal opportunities and diversity. *International Review of Administrative Sciences*, 76(2), 239-258.
- Homans, L. [LiesbethHomans]. (2018, 24 september). Hier gaan we weer!:( Racisme en discriminatie bestaan wel degelijk, mr 40% v/d verhuurders in A'pen in die hoek zetten, is werkelijk grotesk! Verhuurders willen elke maand de huur ontvangen. Logisch toch? Kiezen vr een huurder met stabiel inkomen is gn racisme noch discriminatie! [Tweet]. Geraadpleegd via <https://twitter.com/LiesbethHomans/status/1044134819570102273>
- Janssens, C., & Weyts, M. (2018). *Het is gauw gebeurd. Resultaten campagne-effectenmeting*. Brussel: Vlaamse overheid – Departement Werk & Sociale economie.
- Janssens, M., & Zanoni, P. (2014). Alternative diversity management: Organizational practices fostering ethnic equality at work? *Scandinavian Journal of Management*, 30(3), 317-331.
- Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589-617.
- Mullens, F., & Zanoni, P. (2019). 'Mothering the artist': Women artist managers crafting an occupational identity in the Flemish music industry. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 22(1), 7-26.
- Neufeind, M., O'Reilly, J., & Ranft, F. (2018). *Work in the Digital Age*. London/NY: Rowman and Littlefield International.
- Noon, M. (2010). The shackled runner: time to rethink positive discrimination? *Work, Employment and Society*, 24(4), 728-739.
- Roos, H. (2016). *Opening the black box: An exploration of board directors' perspectives on Belgium's gender board quota introduced in 2011*. Steunpunt Gelijke kansenbeleid.
- Commissie Diversiteit. (2014). *Advies monitoren van personen van allochtone afkomst op basis van administratieve databanken*. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (2015a). *Advies conceptnota EAD*. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (2015b). *Actietijl arbeidsbeperking 2020*. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (2017a). *Advies gelijke kansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid*. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (2017b). *Advies uitvoering VN-Verdrag voor personen met een handicap*. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Van de Voorde, M. (2018). De keuze van beleidsinstrumenten: hoe en waarom? De case van de Vlaamse Loopbaan- en diversiteitsplannen. *Vlaams Tijdschrift voor Overheidsmanagement* 9(1), 24-38.
- Van Laer, K., & Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations*, 64(9), 1203-1227.
- Van Laer, K., Verbruggen, M., & Janssens, M. (2011). *Diversiteit in loopbanen. Over (on)gelijke kansen op de arbeidsmarkt*. Leuven: Acco.
- Van Laer, K., & Zanoni, P. (2018). Individualisering en flexibilisering als antwoord op het probleem van ongelijke kansen? Een kritische analyse. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 97-106. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Verhaeghe, P.P., & Praktijktesten Nu. (2018). *Etnische discriminatie op de private huurwoningmarkt in Antwerpen*. Brussel: Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- VESOC. (2009). *PACT 2020: Een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen, 20 doelstellingen*. Kabinet van Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid 2009-2014.
- Vlaamse Overheid. (2016) *Pact 2020 Kernindicatoren Meting 2016*. Studiedienst Vlaamse Regering.
- Vlaamse Regering. (2014). *Regeerakkoord Vlaamse Regering 2014-2019: Vertrouwen, verbinden, vooruitgaan*. Departement Kanselarij en Bestuur.
- Zanoni, P. (2015). Diversiteit in de neoliberale arbeidsmarkt. *Samenleving en Politiek*, 22(4), 42-45.
- Zanoni, P. (2019). Labor market inclusion through predatory capitalism? The 'sharing economy', diversity, and the crisis of social reproduction in the Belgian coordinated market economy. In S. Vallas, & A. Kovalainen (Eds.), *Work and Labor in the Digital Age. Research in the Sociology of Work. Vol. 33*. (pp. 145 – 164). Bingley: Emerald Publishing.

### Noot

1. Tot 2017 voor personen met een arbeidshandicap en 50-plussers.