

# Quota voor overheidspersoneel?

## Ja

**GEERT LAMBERT**

Spiritvoorzitter Geert

Lambert wil dat de overheid

een vast percentage aan

allochtone werknemers in dienst neemt.

'Daarmee geef je het goede voorbeeld aan de bedrijfswereld.'

## Nee

**MARINO KEULEN**

Marino Keulen (Open VLD),

Vlaams minister van

Inburgering, streeft naar meer

diversiteit bij ambtenaren, maar kant zich tegen een quota. 'Niemand heeft baat bij excuus-Ali's of excuus-Fatima's.'

'De ambtenarij moet voldoende allochtonen in dienst nemen. Samen zijn de verschillende overheden immers de grootste werkgever van het land. Daardoor dragen we een zware verantwoordelijkheid in het debat over diversiteit op de werkvloer. De overheid moet dus een vast percentage aan allochtone werknemers in dienst hebben. Dat mag geen vrijblijvend streven zijn. Zo'n quota dient afdwingbaar te zijn, anders is het niet veel zinnig.'

We moeten natuurlijk wel realistisch zijn en niet overheid dezelfde strakke quota opleggen. Zo een quota is niet praktisch zijn om die voor de gemeentediensten van de Vlaamse in te voeren, bijvoorbeeld. Maar als de Vlaamse en de federale overheid een vast percentage aan allochtone werknemers in dienst nemen, dan zijn we al een grote stap verder. Je kunt diezelfde quota moeilijk aan het bedrijfsleven opleggen. Toch moet je als overheid bedrijven met een diversiteitsbeleid belonen. De overheid kan zoets lokaal aanspreken op het toekennen van overheidsopdrachten aan bedrijven die ook meer inspanningen leveren op het gebied van diversiteit om kandidaten te vinden. Daarbij gebeurt de eersellectie van kandidaten enkel op basis van de competenties en niet op de naam, het geslacht en de leeftijd nog niet bekeken moeten meer allochtonen aan het werk krijgen. Dat versmeltingen niet zouden willen werken is zeker. Het is voor hen verspreid moeilijk om aan een job te raken. Ook al hebben ze gestudeerd. Al deze maatregelen zijn op zich noodzakelijk, maar onvoldoende zolang er geen mentaliteitswijziging in de samenleving is. Diversiteit draait ook om meer dan alleen om allochtonen. Zo moeten we ook meer inspanningen leveren om andersvaliden aan werk te helpen. Eigenlijk zou de arbeidsmarkt en zeker het overheidsapparaat een goede afspiegeling van de maatschappij moeten zijn. Ik zie niet in hoe we anders dan op een samenleving kunnen evolueren.'

'Het is menonwaardig dat iemand aangenomen wordt enkel op basis van zijn huidskleur. Een quota opleggen leidt onvermijdelijk tot discriminatie. We huldigen het principe dat de beste kracht op de juiste plaats moet komen. Dat belet ons niet om naar een meer diverse overheid te streven. Zo wildt Vlaamse regering vier procent allochtone ambtenaren in 2015. Dat is geen quota, maar een streefcijfer. De openbaarheid blijft het belangrijkste. Open VLD staat voor eerlijkheid en transparantie.'

Een groot deel van het probleem zit hem niet in de communicatie. Langs de traditionele media kanalen kunnen we allochtone werknemers heel moeilijk bereiken. De communicatie moet dus anders verlopen. Maar ook allochtonen moeten aan hun eigen communicatie, aan hun eigen netwerk werken. Want de meeste overheidsvervingen bij kmo's gebeuren op informele basis. De overheid en bij grote bedrijven is dat veel minder het geval. Dat moet vaak een hele aanwervingsprocedure met veel vragen. Anoniem solliciteren kan dan voorkomen dat iemand met een vreemde naam al bij een eerste selectie afvalt. Het kan zijn dat mijn functie heel veel in contact met allochtonen is. Zij zijn zelf helemaal geen vragende partij voor een quota. Ze willen enkel een faire kans om hun talenten te bewijzen. Daarom mag je niet teruggrijpen naar positieve discriminatie, ook niet bij het toekennen van overheidsopdrachten. Het zou een terugkeer naar het slappe integratieverhaal van de jaren zeventig zijn, als je overheidsopdrachten zou gaan verlenen op basis van de mate van diversiteit binnen een bedrijf. Dat heeft niet gewerkt. Bovendien gaat het om geld van de belastingbetaler. De kwaliteit van de dienstverlening primeert.

De samenleving is gekleurd. De ambtenarij dient dat ook te worden. Maar quota's leiden tot excuus-Ali's en een kwaliteitsverlies bij de dienstverlening. [3]

- Via selectie wil men op een zo objectieve mogelijke manier te bepalen welke interne of externe kandidaat recht heeft op een nieuwe of reeds bestaande functie. Zoals uit onderstaand krantenartikel blijkt, passen sommige bedrijven echter ook selectietests toe om op een zo objectieve mogelijke manier te bepalen wie ontslagen wordt. Wat vind je van deze praktijk?

Zaterdag 17 en zondag 18 september 2005



Duimen naar ontslag: enkele van de gebuisten.

© MARC HERREMANS

## „Ik durf niet bellen naar mijn vrouw”

„Ik heb hier 33 jaar gewerkt. Mijn rug is om zeep van het tillen. En nu word ik bij het huisvuil gezet.” De verbittering was groot gisteren bij sanitairfabrikant Sphinx in Maastricht. Wie mag blijven en wie kan gaan na de geplande automatisering, hing af van een „geschiktheidstest”. Meer dan 200 van de 455 werknemers – onder wie tientallen Belgen – kregen te horen dat ze hun baan kwijt zijn. Zowel in Nederland als in België is het de eerste keer dat zo’n test bepaalt wie ontslagen wordt.

Marc HELSEN

Twee mannen stappen naar de Sphinx-parking. De ene heeft zijn arm om de schouders van de andere geslagen. Tranen lopen over zijn wangen. Allebei kregen ze tien minuten geleden te horen dat ze hun baan kwijt zijn. Ze zijn niet geslaagd in de test. Achter hen volgt moederziel alleen, Nies Limpetti (50) uit Genk. Ook hij heeft een grote witte enveloppe onder de arm. Die heeft

„Geschiktheidstest” beslist bij Maastrichts bedrijf over ontslag of blijven

hij niet van de personeelsdienst gekregen. Nico heeft zopas zijn ontslag gelezen. Zijn onderlip trilt wanneer ons het mededeelt.

„Ik was 15 toen ik hier begon. Een kind nog eigenlijk. Nu moet ik naar mijn vrouw bellen en haar vertellen dat ik ontslagen ben. Ik heb er schrik van. Het dringt nog niet door.”

Verderop verblijven nog twee Limburgers hun ontslaggevoel. Martin (46) uit Dilsen en Vittorio (56) uit Maasmechelen smoren hun teleurstelling in een serie vloeken. Vittorio: „Stank voor dank krijg ik. Ik heb hier 33 jaar gewerkt. Mijn rug is om zeep van het tillen. Meer dan drie miljoen stuks sanitair zijn door mijn handen gegaan, en nu word ik bij het huisvuil gezet.”

Martin verbijst de onzekerheid over zijn toekomst onder een serie cynische knikslagen. „Binnen kan je gaan tillen”

bij de collega's. Maar ik ga hier de zielepoot niet uithangen. Vanavond ga ik me bezatten.”

Over de fmeuze test is Martin kort. „Die test is best eerlijk. Je moet een psychische proef ondergaan en verder allerlei vragen beantwoorden over rekenen, logica, computers. Kijk, ik heb geen diploma's. Ik werk hier sinds mijn 17de. Ik heb gewoon twee rechte handen en meer had je hier vroeger niet nodig. Maar in de nieuwe fabriek wordt alles door robots gedaan. Natuurlijk kan ik niet met computers werken.”

„We waren akkoord”

Alle arbeiders die gisteren hun ontslag kregen, moesten nog wel bij Sphinx blijven werken tot 1 januari 2007. „Dat is kloot. De sfeer is kapot”, weet Vittorio. „De mannen die geschikt werden bevonden hebben een smule tot achter hun oren, en wij voelden ons rot. Maar toch moesten we vanaf volgende week nog 15 maanden met elkaar aan de slag.”

Voor Paul Hoeben uit Molmbeersel (Kinvoort) viel de ontslag wel mee. Maar overlopen van vreugde doet hij niet. „Voor veel collega's is dit heel emotioneel. In onze afdeling hebben vier van de twaalf mensen het niet gehaald. We proberen elkaar nu zoveel mogelijk te ondersteunen. Ik heb collega's gezien die de enveloppe niet de test op de fabriek niet durfden open te maken. Ze zouden het thuis wel doen.”

„Of dit de goede manier is om het personeel van een ontslag in te lichten? Tja, bestaat er wel een goede manier? In een naburige bedrijf kregen de werknemers onlangs gewoon een brief in de bus met de melding dat ze de volgende dag niet meer hoefden op te dagen. Dan nog liever dit. We hebben ons teuslette allemaal akkoord met die test verklaard.”



Martin: Vanavond ga ik me bezatten.  
© MARC HERREMANS