

Hoe ga je om met diversiteit op de werkvloer?

ANALYSERASTER DIVERSITEITSVRAGEN



In de werksfeer kunnen religie en cultuur zich op verschillende manieren uiten. Deze uitingen kunnen samen voorkomen en kunnen al dan niet gepaard gaan met spanningen op de werkvloer. Enkele voorbeelden:

- voeding: vegetarisch voedsel, kosjer vlees, halal vlees, ...
- kledij: ruime kleding, hoofddoek(en), ...
- uitvoeren van een ritus: met of zonder vraag om aanpassing van de werktijd, met vraag naar een (aangepast) lokaal
- attitude: woorden, handelingen, ...
- ...

De Belgische wetgeving verplicht een werkgever niet om in te gaan op een verzoek van een werknemer om een aanpassing door te voeren voor een religieuze of culturele praktijk. Dit soort vragen verdient het echter wel om ernstig te worden onderzocht. Het zorgt ervoor dat de werknemer zich erkend voelt, ongeacht de uiteindelijke beslissing. Daarenboven kan een eventuele aanpassing ten goede komen aan alle werknemers. Ingaan op diversiteitsvragen komt in die zin neer op het voeren van een intern kwaliteitsbeleid.

Het analyseraster dat we hier voorstellen, biedt de mogelijkheid om een overlegproces op te zetten door de vraag te objectiveren, los van alle emoties en vooroordelen die ermee gepaard kunnen gaan. Het raster werkt niet alleen voor religieus of cultureel geïnspireerde vragen, maar kan voor alle vragen om aanpassingen worden gebruikt (werkroosters, gezinsorganisatie, ...). Het raster kan gehanteerd worden als een werkinstrument om in elke situatie een professioneel standpunt in te nemen en tot een optimaal antwoord te komen.

Het is belangrijk om te beseffen dat er geen 'juist' antwoord bestaat voor een bepaalde situatie of dat een werkbaar antwoord toepasbaar is op een andere, weliswaar vergelijkbare, situatie. Dit raster heeft de bedoeling een globale strategie uit te zetten, met bepaalde parameters. Afhankelijk van de vraag die voorligt, zal de ene parameter meer doorwegen dan de andere.

Vertrekkend van deze uitgangspunten komt het begrip onderhandelingsruimte ten volle tot zijn recht. Bedoeling is om de concrete vraag te koppelen aan de interne situatie en belangen van het bedrijf zonder te vervallen in het afwijzen van diversiteit in de onderneming.

Tegelijkertijd moet er niet worden afgeweken van enkele algemene regels. De volgende vijf criteria zijn bijvoorbeeld legitiem afdwingbaar binnen het arbeidskader:

- de regels inzake veiligheid en hygiëne
- de uitvoeringsmodaliteiten van de werkopdracht
- de professionele (on)bekwaamheid
- het verstoren van de openbare orde
- het respecteren van het werkkader van de onderneming met inbegrip van haar waarden en cultuur

1. Vraagverduidelijking: Wat is het voorwerp van de vraag / van het conflict?	
2. Overleggroep: Wie zijn geïnteresseerde partijen in het denkproces?	
3. Stappenplan: Welke overlegstrategie kunnen we hanteren?	
4. Rode grenzen: Wat is er niet onderhandelbaar in deze situatie?	
5. Groene grenzen: Wat is er wel onderhandelbaar?	
6. Kansen: Welke positieve punten zitten er in de vraag?	
7. Bedreigingen: Welke problemen kan de situatie stellen?	
8. Voorstellen: Welke oplossingen kan men overwegen?	
9. Pro & contra: Wat is de weerslag van elke voorgestelde oplossing?	
10. Draagvlak: Welke oplossing wordt door de groep aanvaard?	
11. Realisatie: Hoe gaan we de oplossing verwezenlijken?	