**Wat wil het Agentschap Ondernemen bereiken met het gelijke kansen en diversiteitsbeleid?**

Vlaanderen kampt met een snel vergrijzende autochtone bevolking. Hierdoor zullen we de komende jaren met een schaarste aan arbeidskrachten geconfronteerd worden. Daarom willen we proactief strategieën en werkwijzen ontwikkelen om meer talent op de arbeidsmarkt te ontdekken en aan te trekken. Maar ook zullen we regelmatig initiatieven moeten ontwikkelen om een duurzame en efficiënte tewerkstelling van onze personeelsleden te realiseren.

We wensen een betere afspiegeling van de samenleving op de werkvloer te realiseren. Hierdoor faciliteren we op termijn dat er bij de ontwikkeling van produkten en diensten meer rekening gehouden wordt met de verschillende behoeften die er bij onze klanten aanwezig zijn. Dit helpt er toe bijdragen dat de kwaliteit van onze producten en diensten ruimschoots gewaardeerd worden door onze klanten.

Meer aandacht voor diversiteit op de werkvloer en binnen de samenleving, betekent ook dat we gestimuleerd worden om onze stakeholderbenadering te verbreden. We wensen een groot en gediversifieerd maatschappelijke netwerk uit te bouwen en dit netwerk verder betrekken bij onze werking. Hierdoor creëren we kansen om uit te groeien tot een gerespecteerde organisatie en een betrouwbare partner voor de samenleving.

De globalisering uit zich vandaag ook door een gewijzigde etnische samenstelling van de Vlaamse bevolking. Heel wat van deze nieuwkomers dragen vandaag al actief bij aan onze economie. Maar we beseffen dat vandaag ook nog veel (ongekende) drempels deze nieuwkomers uitsluiten van de formele arbeidsmarkt. Voldoende, gelijkwaardige en kwaliteitsvolle tewerkstellingskansen vormen een belangrijke hefboom om een duurzame sociale cohesie te bewerkstelligen binnen deze nieuwe realiteit.

Het Agentschap Ondernemen zal hier toekomstgericht zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid opnemen. Het aantrekken van nieuwe personeelsleden zal gebeuren met respect voor de evenredige arbeidsdeelname van de verschillende bevolkingsgroepen in Vlaanderen. Met onze aanwervingsresultaten moeten we kunnen aantonen dat het Agentschap Ondernemen een betrouwbare werkgever is, waar discriminatie en uitsluiting geen voedingsbodem heeft.

Vandaag gaat nog veel en gediversifieerd menselijk kapitaal verloren voor de arbeidsmarkt. De maatschappelijke en economische kosten ten gevolge van dit ongebruikte talent zijn bijzonder hoog en zullen in de toekomst nog moeilijker te dragen zijn. Een algemene bereidheid tot meer organisatorische flexibiliteit en bijkomende investeringen voor een inclusieve werkomgeving zijn belangrijke basisvoorwaarden om dit ongebruikte talent kansen te beiden. Vanuit dit maatschappelijk gegeven, is een beleid rond diversiteit en gelijke kansen een belangrijke ondersteuning voor maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Als Agentschap Ondernemen beseffen we maar al te goed dat we voor ondernemingen een referentie kunnen zijn voor het opnemen van maatschappelijke verantwoordelijkheden. En dit zonder evenwel te moeten toegeven op de kwaliteit van producten en diensten. Net door aan te tonen dat diversiteit en gelijke kansen geen afbreuk betekent voor de kwaliteit van produkten en diensten, kunnen wij op vlak van diversiteitsbeleid een voorbeeldfunctie vervullen voor ondernemend Vlaanderen.

Het diversiteitsbeleid dient opgenomen te worden in een algemene strategie van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Aangezien het Agentschap Ondernemen als missie heeft om het ondernemerschap in Vlaanderen te bevorderen en te promoten, kunnen we ons niet veroorloven om geen werk te maken van een visie op maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Door verschil te aanvaarden en elkaar te benaderen vanuit onze mogelijkheden i.p.v. onze gebreken, willen we bijdragen tot een positieve werksfeer en een groter psycho-sociaal welzijn van de medewerkers. Aanvaarding en waardering beschouwen we als fundamentele randvoorwaarden voor organisatiebetrokkenheid en wederzijds vertrouwen.

We vermijden dat er glazen plafonds ontstaan in onze organisatie voor loopbaanontwikkeling en bevorderingsmogelijkheden. Een betrouwbaar en positief arbeidsmilieu is de belangrijkste troef om waardevol talent in onze organisatie te behouden.

Het gelijke kansen en diversiteitsbeleid zal ons een spiegel voorhouden aangaande de sterke en zwakke punten van onze organisatiecultuur en individuele attitudes t.a.v. verandering, het onbekende, nieuwe uitdagingen of t.a.v. onze gediversifieerde en fascinerende samenleving. Wij omarmen deze potentiële kennisverrijking ten behoeve van het HRM-beleid binnen het Agentschap Ondernemen. Via deze weg kunnen wij onze organisatiecultuur voortdurend verbeteren ten behoeve van al onze klanten en de interne samenwerking tussen alle collega’s. En dit zonder onderscheid van ras, gender, afkomst, overtuiging, psychisch of fysiek welbevinden, sexuele geaardheid of andere individuele geaardheden.

Verschillende inzichten en achtergronden kunnen een belangrijke motor zijn voor creativiteit op de werkvloer. We brengen verschil bij elkaar waar creativiteit en innovatie een essentieel element zijn voor de projectwerking.

We beseffen dat een diversiteitsbeleid ook nieuwe vraagstukken meebrengt voor het personeelsbeleid. Deze vraagstukken zijn niet anders dan elders in de samenleving (bijv. het onderwijs, de bedrijfswereld, het verenigingsleven). Het Agentschap Ondernemen wil zich niet afsluiten van deze vraagstukken. Dit zou er op neerkomen dat we een eiland creëren buiten de samenleving die ons omringt. Wij zullen deze nieuwe uitdagingen aangaan in dialoog en met respect voor het anders zijn, de grondwettelijke basisprincipes en de individuele burgerrechten. Wij beseffen dat de onderhandelde uitkomst voor nieuwe uitdagingen geen exacte wetenschap zal zijn. Zolang een oplossing in overeenstemming blijft met de basiswaarden en de doelstellingen van onze organisatie zullen wij ze als een goede en specifieke oplossing uitdragen voor onze organisatie .