

3. Unifrost

Het grootste onrecht is het voorrecht

“Eigenlijk is het allemaal begonnen met vlas”, vertelt Tonny Wullaert, HRM Workers in Unifrost. “Dat was het eerste product dat op deze locatie verwerkt werd. Toen die industrie instortte, is de stichter van het bedrijf op zoek gegaan naar andere activiteiten. Vandaag zijn we producent, verpakker en verkoper van diepvriesgroenten. Unifrost is het oudste bedrijf binnen de Dujardin Foods groep.”

“De mensen gaan nu bewuster om met verschillen, ze zijn er meer mee bezig”

Ongeveer 100 van de 250 arbeiders van Unifrost zijn vrouwen. In de productie is door het fysiek zwaardere werk het aandeel vrouwen kleiner. Er zijn ongeveer 35 allochtonen, voornamelijk uit Noord-Frankrijk, en die zijn terug te vinden in alle functies, tot en met operator. Tonny: “We organiseren onze opleidingen zelf en door het taalprobleem is het volgen van een opleiding niet eenvoudig. Gewone gesprekken voeren en afspraken maken lukt wel, maar opleidingen vergen toch nog een betere kennis van het Nederlands.”

De eerste diversiteitsacties werden opgezet in het kader van een instapplan. Daarna is het bedrijf overgeschakeld naar een diversiteitsplan. “Via diversiteitsacties hebben we eerst geprobeerd om de toegang tot het bedrijf voor kansengroepen te verbeteren”, zo vertelt Tonny. “Zo hebben we de onthaalbrochure vernieuwd, het arbeidsreglement vertaald naar het Frans en opleidingen georganiseerd voor de mensen die het allereerste onthaal doen. Wij willen de mensen die hier nieuw beginnen werken op hun gemak stellen. Met aandacht voor de cultuurverschillen. De opleidingen betreffende het onthaal gingen door in het bedrijf zelf en werden gegeven door Novare aan de hand van rollenspelen.” Daarnaast werden ook sensibiliseringsacties ondernomen. Zoals een ludieke actie rond diversiteit samen met de afgevaardigden van de vakbond. Zij hadden zich ter gelegenheid van een personeelsoverleg geschminkt in de meest gekke en felle kleuren. Kwestie van te visualiseren wat ‘verschillend zijn’ wel en niet betekent. Bovendien hangen er nu in het hele bedrijf affiches met foto’s van werknemers en uitspraken over diversiteit, verschillen en racisme.

Bij de overstap van een instapplan naar een diversiteitsplan werden een deel van de acties opnieuw herhaald. Tonny: “Duidelijk maken dat je diversiteit belangrijk vindt, dat bereik je niet door eenmalige acties. Je moet acties herhalen én nieuwe initiatieven nemen. Zo gaan we bijvoorbeeld grote borden plaatsen met een plattegrond van de firma, zodat mensen zich beter kunnen oriënteren. Dit klinkt misschien evident, maar het zijn juist zo’n eenvoudige, praktische acties die nieuwelingen op hun gemak stellen.” De opleiding van de mensen die het onthaal doen, krijgt een vervolg via een peter- en meterschapsproject. “De peters en meters zorgen voor de opleiding van nieuwkomers op hun werkpost”, licht Tonny toe. “We hebben

de kandidaat-peters en –meters zorgvuldig geselecteerd. En we gaan werken aan de manier waarop ze gepast kunnen inspelen op leerbehoeften van mensen, maar ook de manier waarop ze ervoor kunnen zorgen dat mensen zich goed voelen in hun job. Ook de interne opleiders worden hierbij betrokken. Dat zijn de lijnoperatoren die uitleg geven rond technische aspecten van de job. De peter of meter werkt meer rond arbeidsattitudes en geeft feedback, de interne opleiders volgen het ‘kunnen’ van de nieuwkomers op”

De doelstellingen van het diversiteitsplan zijn duidelijk. Tonny: “De aanleiding voor het diversiteitsplan was het feit dat één van onze vakbondsafgevaardigden geconfronteerd werd met racistische uitspraken. Daarom vonden wij het nodig om mensen bewust te maken van de verschillen tussen werknemers. Maar wij doen dit ook uit eigenbelang. Een goede werksfeer is goed voor een bedrijf.” Het diversiteitsplan bood daarbij een kader, maar ook na de afloop van het plan moet je daar verder blijven aan werken, zo merkt Tonny op. “De mensen gaan nu bewuster om met verschillen, ze zijn er meer mee bezig. En iedereen weet dat discriminatie of racisme hier niet getolereerd worden. Dit duidelijk communiceren en consequent reageren zorgen ervoor dat dergelijk gedrag niet meer voorkomt. Mensen die dan toch hier en daar onaangepast gedrag vaststellen, wat in zo’n grote groep sporadisch gebeurt, weten dat ze gesteund worden en komen er veel gemakkelijker mee naar buiten. Ze weten dat de directie achter hen staat.”

“Mensen die dan toch hier en daar onaangepast gedrag vaststellen weten dat ze gesteund worden en komen er veel gemakkelijker mee naar buiten. Ze weten dat de directie achter hen staat”



“Duidelijk maken dat je diversiteit belangrijk vindt, dat bereik je niet door eenmalige acties”

Is er een verschil tussen Franse en Vlaamse allochtonen? “Ja en neen. Onder de Fransen zijn er misschien meer mensen die nog bereid zijn om echt hard te werken, maar eigenlijk willen ze allemaal hetzelfde, ze willen vooruit in het leven. Het feit dat allochtonen strikter leven volgens de regels van hun geloof is geen probleem. Iedereen weet dat we respect hebben voor verschillen, maar dat er ook regels zijn die iedereen moet volgen. Daar zijn we heel duidelijk in. Extra pauzes om te bidden worden hier bijvoorbeeld niet gegeven. Iedereen heeft recht op pauzes, maar dat is voor iedereen hetzelfde recht.”

Het gebrek aan (goede) kandidaat-werknemers in de voedingssector heeft volgens Tonny weinig te maken met de profilering van de sector: “We hebben misschien wel een slecht imago, maar dat is niet terecht. Want het is helemaal niet zo dat de lonen lager zijn of de werkomstandigheden zwaarder. Ik weet dat daar hardnekkige verhalen over de ronde doen. We moeten nog een aantal vooroordelen wegwerken, maar we zijn wel één van de meest standvastige sectoren. Dit betekent bijvoorbeeld dat je werkzekerheid hebt als je je werk goed wil doen.”

