

TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN BUITENLANDSE HERKOMST BIJ DE VLAAMSE OVERHEID EN LOKALE BESTUREN

Tewerkstelling

De Vlaamse overheid en de 300-tal Vlaamse lokale besturen vormen de grootste werkgever van Vlaanderen. Ze hebben een **voorbeeldfunctie als werkgever als het gaat over diversiteit en gelijke kansen**. Diversiteit binnen het personeelsbestand van Vlaamse en lokale overheidsinstellingen is zeer waardevol en essentieel, maar ook noodzakelijk in de dienstverlening aan de burger, op basis van erkenning en herkenning, vertegenwoordiging, begrip, ervaringsdeskundigheid en maatwerk. Het is belangrijk dat overheden een afspiegeling zijn van onze superdiverse samenleving.

BELEIDSDOMEINEN

Gelijke kansen
Diversiteitsdienst Vlaamse overheid
Vlaamse entiteiten
Lokale besturen

PROBLEEMSTELLING

Een op vier van de Vlaamse bevolking heeft wortels in de migratie. In de nabije toekomst zal dit cijfer alleen maar groeien. De groeiende superdiversiteit gaat bovendien samen met verjonging. [1] 14% van de Vlaamse bevolking is in het buitenland geboren en nog eens 10% van hen heeft er minstens één in het buitenland geboren ouder. Beide cijfers liggen dicht bij het OESO-gemiddelde. Wel behoort de bevolkingsgroei van personen met een buitenlandse herkomst en hun kinderen in de afgelopen tien jaar tot de snelste in de EU. [2] Zij die in het buitenland zijn geboren, komen uit een steeds diverser scala aan landen en verschillende migratiecategorieën. [3]

Overheden en hun dienstverlening zijn momenteel onvoldoende een weerspiegeling van de Vlaamse samenleving wat betreft personen met buitenlandse herkomst.

[1] Superdivers Vlaanderen, Geografie van een nieuwe realiteit, D. Geldof, Roxanne Vanhaeren, W. Van Damme, B. Vandekerckhove, P. De Decker, ASP, 2023.

[2] Ook sneller dan die van Nederland, Frankrijk en Duitsland, en ook van België als geheel.

[3] OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en>.

Vlaamse Overheid: Een streefcijfer voor personeelsleden met een buitenlandse herkomst [4] ligt op 10%. Het aantal is de afgelopen jaren in stijgende lijn. In 2023 lag het cijfer op 13,9%. [5] Dit streefcijfer lijkt een mooi resultaat en overtreft het streefcijfer. Het is echter nog geen weerspiegeling van de Vlaamse samenleving. 1 op 4 heeft een buitenlandse herkomst in Vlaanderen. Om deze reden dient het streefcijfer verhoogt te worden in overeenstemming met de realiteit.

“Het uiteindelijke streefdoel is voor LEVL evenredige arbeidsdeelname. Een eerder voorstel werd uitgewerkt door de SERV op basis van het rapport van de UHasselt (2021). Dit betekende een streefcijfer voor personen van buitenlandse herkomst van 19, 7%, in 2017 en voor de doelgroep van niet-EU15 origine en de doelgroep van niet-EU28 origine respectievelijk op 12,7% en 9,8%. Met de nieuwe legislatuur kan dit streefcijfer opnieuw aangepast worden op basis van de recente realiteit.” [6]

CONCRETE MAATREGELEN

- Er is een meerjarenplan gelijke kansen -en diversiteitsbeleid (Art. 7 §5), die goedgekeurd is door de Vlaamse regering. Een **strategisch meerjarenplan** wordt uitgewerkt dat een richtgevend kader biedt vanuit de dienst diversiteitsbeleid en voor de Vlaamse entiteiten. Diversiteit, inclusie en non-discriminatie zijn fundamentele basiselementen die elke entiteit uitdraagt.
- **Alle niveaus van de entiteiten** worden bij het diversiteits- en inclusiebeleid betrokken. De functie van de dienst diversiteitsbeleid is het ondersteunen, stimuleren en responsabiliseren van de entiteiten.
- Diversiteit en inclusie wordt binnen de entiteiten een **zichtbaar engagement vanuit leidend ambtenaren en hun management- en directiecomités**.
- Non-discriminatie wordt opgenomen binnen een ruimer diversiteits- en inclusiebeleid. Zet in op een krachtdadige **handhaving**. Eenduidige en sluitende afspraken over **meldingsprocedure(s)** binnen de Vlaamse overheid zijn daarbij een eerste belangrijke stap.
- Na de uitvoering van de nulmeting en de bijhorende resultaten via **correspondentietesten** [7], kan werk gemaakt worden van de **aanbevelingen** van het rapport om **screening en werving te optimaliseren** en om **vooroordelen en discriminatie te bestrijden op de werkvloer**. De dienst Diversiteitsbeleid neemt reeds eerste stappen hierrond.

[4] Een personeelslid met een buitenlandse herkomst heeft een of meerdere van volgende kenmerken:

- een andere nationaliteit dan de Belgische;
- bij de geboorte een andere nationaliteit dan de Belgische;
- bij de geboorte minstens een ouder met een andere nationaliteit dan de Belgische.

Deze definitie hanteert de Vlaamse overheid sinds 2016, in navolging van de afspraak die de Vlaamse Regering maakte om over alle beleidsvelden heen de herkomst van personen op eenzelfde manier te meten.

[5] [Diversiteit personeel Vlaamse overheid | Vlaanderen.be](#)

[6] [COMDIV_20210112_GKD-plan_2021-2025_ADV.pdf \(serv.be\)](#)

[7] [Wetenschappelijke methodiek correspondentietesten en nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid. Eindrapport | Vlaanderen.be](#)

- Een **EVC-procedure** én meer **aandacht voor groeipotentieel** maakt plaats voor diplomagericht aanwerven.
- Vlaamse steden en gemeenten ontwikkelen en implementeren een **geïntegreerd diversiteitsbeleid**. Dit beleid is gericht op het bevorderen van diversiteit en inclusie binnen het personeelsbestand van de lokale overheden.
- De steden en gemeenten stellen **streefcijfers** vast voor de tewerkstelling van kansengroepen binnen hun eigen personeelsbestand. Deze streefcijfers worden opgesteld rekening houdend met de kenmerken van de (sub-regionale) bevolkingssamenstelling en worden periodiek geëvalueerd en aangepast indien nodig. De voortgang en resultaten van het diversiteitsbeleid worden jaarlijks gemonitord en gerapporteerd. De rapportage omvat onder andere statistieken over de samenstelling van het personeelsbestand, de mate van het behalen van de streefcijfers, en de genomen maatregelen om diversiteit en inclusie te bevorderen.
- Hiervoor maken overheden gebruik van ambitieuze **positieve acties** zolang de streefcijfers niet zijn behaald. Positieve acties zijn programma's en maatregelen, van tijdelijke aard, om de feitelijke ongelijkheid van een achtergestelde groep weg te werken in één of meerdere aspecten van hun sociaal- economische leven. De focus gaat zeker ook naar de A-en B niveaus.

- **Stages en studentenjobs**

- Stages en studentenjobs zijn uitgelezen kansen voor personen met een migratieachtergrond om de Vlaamse overheid en lokale besturen van binnenuit te leren kennen en om interessante werkervaringen op te doen. Ze vormen een mogelijke overgang naar een tewerkstelling binnen overheden. Voor overheden zijn deze secundaire instroomkanalen interessant om de nodige inhaaloperatie te realiseren. Deze vorm van instroom is immers minder onderhevig aan allerlei decretale voorwaarden.

- Voor vele personen met een migratieachtergrond (nieuwkomers, oudkomers, personen met een migratieachtergrond in opleiding, e.a.) is de overheid geen vanzelfsprekende werkgever. Ze hebben vaak een beperkt netwerk in deze sector. Het is daarom belangrijk om in te zetten op specifieke concrete acties.

Dit geldt ook voor de Vlaamse overheid. Een streefcijfer van 20% jobstudenten met een buitenlandse herkomst leidde tot een resultaat van 29,37% in 2023. Ook hier is een resultaat behaald boven het vastgelegde streefcijfer. We streven op de eerste plaats naar evenredige en evenwaardige arbeidsdeelname. We volgen hierin het advies van de SERV: Voor jobstudenten en stagiairs van buitenlandse herkomst betekende dit een streefcijfer van 39,5%. Voor jobstudenten en stagiairs van niet-EU15-herkomst en van niet-EU 28-herkomst betekent dit streefcijfers van respectievelijk 25,4% en 18,6%.

- Een significant aandeel van stageplaatsen wordt voorbehouden aan personen met een buitenlandse herkomst. Ook lokale besturen maken deze stageplaatsen breed bekend en betrekken het Agentschap Integratie en Inburgering, VDAB, (hoge)scholen, universiteiten, verenigingen e.a. in het verspreiden van de stagemogelijkheden en door rechtstreekse samenwerking.

- Kansen worden gecreëerd door beroep te doen op werkplekleren, o.a. deeltijds werken en leren, beroepsverkennde stages, e.a.
 - Stagiairs krijgen de nodige kwaliteitsvolle begeleiding
 - Stagiairs en jobstudenten zitten in een pool/lijst van potentiële toekomstige werknemers, waaruit actief geput kan worden en ze worden actief aangesproken om te solliciteren bij een vacante betrekking, waarvoor ze in aanmerking komen.
 - Stagiairs, studenten krijgen de mogelijkheid om ondersteund en bijkomend geïnformeerd te worden bij een selectieprocedure.
 - Er gebeurt een monitoring van stagiairs die doorstromen naar een tewerkstelling binnen de lokale besturen en de Vlaamse overheid.
 - Het bereik van de kansengroepen in het wervings- en selectiebeleid en hun doorstroom kan gebeuren vanuit stages, jobstudenten en duaal leren naar andere functies binnen de Vlaamse overheid.
- **Diversiteitsplan voor overheidsopdrachten**
 - Overheden werken aan een diversiteitsplan of positieve actieplan als uitvoeringsvoorwaarde voor diensten of werken. Hiervoor is het noodzakelijk dat ondernemingen een eigen diversiteitsplan kunnen opstellen met concrete streefcijfers.
 - **Inclusieve neutraliteit wordt de norm**
 - Neutraliteit staat voor een neutrale en klantvriendelijke dienstverlening naar alle burgers. Neutraliteit zit niet in uiterlijke verschijnselen maar in de kwaliteitsvolle dienstverlening. Er is geen verbod op levensbeschouwelijke tekenen. Neutraliteit betekent dat personeelsleden op een onpartijdige manier hun werk uitvoeren. Levensbeschouwelijke diversiteit wordt niet als bedreiging bestempeld. In plaats daarvan wordt neutraliteit gedefinieerd zodat superdiversiteit volledig inclusief omarmt kan worden.
 - **LEVL maakt deel uit van de Commissie Diversiteit van de SERV en brengt ook daar haar aanbevelingen in**
 - Beleidsprioriteiten voor een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt, Commissie Diversiteit van de SERV (2023)
 - <https://www.serv.be/serv/beleidsprioriteiten>
 - [COMDIV_20210112_GKD-plan_2021-2025_ADV.pdf\(serv.be\)](#)