

FedDiverse

Ethnic diversity in federal public services

DUUR
01/09/2022 – 01/12/2024

BUDGET
€ 315 000

PROJECT BESCHRIJVING

Context

Etnische minderheden zijn nog steeds ondervertegenwoordigd op de hogere functieniveaus van veel organisaties, waaronder ook de publieke sector. Het overkoepelende doel van dit door BOSA en BELSPO co-gefinancierd project is het onderzoeken van de factoren dat de etnische diversiteit bevordert (en belemmert) bij de federale publieke diensten, zowel tijdens de initiële screeningfasen als bij de latere loopbaan en eventuele promotie.

Doelstellingen

Dit project bestaat uit vier werkpakketten (WP) met telkens twee doelstellingen. We starten in WP1 met de analyse van hoe etniciteit (inter)nationaal wordt gedefinieerd en hoe de verschillende federale publieke diensten momenteel zijn samengesteld met betrekking tot de etnische samenstelling van hun personeel. In WP2 wordt vervolgens de instroom van etnische minderheden onderzocht. We gaan hierbij na waarom en hoe etnische minderheden (niet of minder) worden bereikt bij de rekrutering. Er is hierbij speciale aandacht voor de civiele motivatie van kandidaten en hun perceptie van jobadvertenties. In WP3 wordt de daadwerkelijke en gepercipieerde rechtvaardigheid (fairness) van de selectieprocessen bij de federale publieke diensten onderzocht. In WP4 tenslotte wordt de doorstroming van personeelsleden van niet-Belgische herkomst onderzocht vanuit hun socialisatie in de dienst, de mate van loopbaanontwikkeling en de diversiteitscultuur op de werkvloer. Elk werkpakket start met een gedegen literatuuroverzicht, gevolgd door de empirische studies en eindigt met concrete, evidence-based beleidsaanbevelingen. Dit zou de federale publieke diensten in staat moeten stellen om hun rekruteringsstrategieën, -procedures en -praktijken te verbeteren en de etnische diversiteit van hun personeelsbestand te verhogen. Hoewel de focus van dit project ligt bij de etnische diversiteit van de federale overheidsdiensten, passen we telkens een intersectioneel perspectief toe in termen van gender, leeftijd, jobniveau, contracttype en andere relevante variabelen.

Impact

Dit onderzoek is belangrijk omwille van minstens vijf redenen. Ten eerste is het zowel wettelijk als ethisch om faire jobkansen te bieden aan elke kandidaat (zie CAO38Sexies). Onrechtvaardige procedures ontmoedigen mensen om te solliciteren, leiden vaak tot klachten en rechtszaken en tasten het beeld aan van de organisaties als werkgever. Ten tweede is de onrechtvaardigheid nefast voor het welbevinden van mensen (bv. lager zelfvertrouwen en toewijding; depressie; uitval en ontslag). Ten derde ondermijnt een homogeen personeelsbestand het goed functioneren van organisaties, waaronder de mate van innovatie en het tegemoet kunnen komen aan de toegenomen diversiteit onder burgers, klanten en stakeholders. De overheid moet ten vierde ook het goede voorbeeld geven door zoveel mogelijk een weerspiegeling te zijn van de demografische samenstelling van de samenleving en haar burgers. Er is ten slotte nog verbazend weinig onderzoek gebeurd over de objectieve en gepercipieerde jobkansen van etnische minderheden bij de federale overheidsdiensten, van zowel de aanwerving (instroom) tot de latere loopbaan (doorstroom). Deze vijf zaken tonen de maatschappelijk en wetenschappelijke relevantie aan van het FedDiverse project.

Verwachte resultaten

De algemene valorisatiestrategie van dit project is om stap-per-stap samen te werken met de stakeholders en het opvolgingscomité. Onze belangrijkste doelgroepen zijn de beleidsmakers, selectieverantwoordelijken, personeelsleden en sollicitanten van zowel de federale als regionale overheidsdiensten. Zij worden doorheen het project uitgenodigd voor focusgroepen en opvolgvergaderingen. De onderzoeksbevindingen en beleidsaanbevelingen worden ten slotte beschikbaar gemaakt aan zowel de federale overheidsdiensten (o.a. beleidsmakers, personeelsleden en sociale partners), het bredere publiek (waaronder potentiële sollicitanten) als de onderzoeksgemeenschap (academici).

CONTACT INFORMATIE

Coördinator

Prof. Pieter-Paul Verhaeghe
Vrije Universiteit Brussel (VUB)
Interface Demography
Pieter-Paul.Verhaeghe@vub.be
<https://pieterpaulver.wordpress.com/>

Partners

Prof. Eva Deros
Ghent University (UGent)
Vocational and Personnel Psychology Lab
Eva.Deros@ugent.be

Prof. Donatienne Desmette
Université catholique de Louvain (UCLouvain)
Psychological Sciences Research Institute
donatienne.desmette@uclouvain.be

LINKS

-