



Brain-be 2.0

Belgian Research Action through Interdisciplinary Networks

POLICY BRIEF

Policy Brief n° 1

FedDiverse - Etnische diversiteit bij de federale overheidsdiensten

Waarom zijn etnische minderheden ondervertegenwoordigd onder de werknemers van de federale overheid in België? Het FedDiverse-project toonde alvast aan dat zij niet minder gemotiveerd zijn om bij te dragen aan het publieke belang, en dat zij vacatures voor overheidsfuncties niet wezenlijk anders waarnemen. Wel blijkt dat sollicitanten met een migratieachtergrond lagere slaagpercentages hebben dan sollicitanten uit de meerderheidsgroep in bijna alle selectieproeven, en dat zij minder vaak promotie maken. Toch ervaren etnische minderheden de selectie- en promotieprocedures als even rechtvaardig als hun collega's van Belgische herkomst.

Context en onderzoeksvragen

Etnische minderheden zijn nog steeds ondervertegenwoordigd op de hogere niveaus van veel organisaties, ook binnen de federale overheidsdiensten in België. Deze status-quo is om verschillende redenen problematisch. We zijn het niet alleen wettelijk, maar ook moreel verplicht om alle kandidaten eerlijke kansen te bieden, ongeacht hun etnische afkomst. Oneerlijke procedures kunnen mensen ontmoedigen om te solliciteren, kunnen leiden tot klachten en rechtszaken, en het imago en werkgeversmerk van organisaties schaden. Bovendien tast de werkelijke of gepercipieerde onrechtvaardigheid bij de rekrutering of doorstroom bij de federale overheidsdiensten het welbevinden van de betrokkenen aan, met mogelijks een lagere eigenwaarde en betrokkenheid, depressie of uitval. Daarnaast ondermijnt een homogene werknemersgroep de werking van organisaties, onder meer wat betreft innovatie en het vermogen om in te spelen op de behoeften van een steeds meer diverse bevolking. Ten slotte hebben overheden de plicht om als voorbeeld te dienen door de etnische diversiteit van haar bevolking te weerspiegelen.

Het FedDiverse project heeft tot doel de etnische diversiteit binnen de federale overheidsdiensten te analyseren en de factoren te identificeren die diversiteit bevorderen of belemmeren – zowel tijdens de selectie (*inflow*) als in latere loopbaanfasen (*throughflow*). Het onderzoek bestrijkt de hele loopbaan: van gerichte werving (motivatie tot publieke dienstverlening en perceptie van overheidsvacatures) en de rechtvaardigheid van selectieproeven (met potentieel ongewenste effecten), tot de objectieve en subjectieve loopbaanprogressie van werknemers bij de federale overheidsdiensten. Steeds wordt vergeleken hoe de loopbaankansen van etnische minderheden zich verhouden tot die van de meerderheid binnen de federale diensten.

Voornaamste bevindingen

Bijna alle etnische minderheidsgroepen zijn ondervertegenwoordigd bij de federale overheidsdiensten, en dit zowel in vergelijking met de private sector als met andere overheidsinstanties. De sterkst ondervertegenwoordigde groepen zijn de Bulgaarse en Roemeense, terwijl de Italiaanse, Franse, Spaanse en Maghrebijnse groepen minder ondervertegenwoordigd zijn. In tegenstelling tot de meeste Sub-Saharaans-Afrikaanse groepen is de Congolese groep *minder* ondervertegenwoordigd in de publieke dan in de private sector. Bij de federale overheidsdiensten zijn mannen oververtegenwoordigd binnen zowel de Belgische als de niet-Belgische herkomstgroepen. Achter dit algemene beeld schuilen echter aanzienlijke verschillen: *defensie* en *politie* tellen vooral mannen, terwijl de *publieke administratie* en de *sociale zekerheidsinstellingen* voornamelijk vrouwen in dienst hebben. De genderbalans binnen de federale administratie verschilt bovendien per herkomstgroep: vooral bij groepen van Oost-Aziatische, Sub-Saharaans-Afrikaanse en Maghrebijnse origine zijn de genderverschillen het grootst.

Terwijl de etnische *samenstelling* verwijst naar het aandeel van verschillende etnische groepen binnen de werknemerspopulatie (bv. van niet-Europese herkomst of een specifieke nationale herkomstgroep), kijkt de etnische *diversiteit* naar het aantal verschillende etnische groepen binnen die populatie. Tussen 2017 en 2021 is de etnische diversiteit in alle federale overheidsdiensten toegenomen. In 2021 waren de *instellingen van openbaar nut* en de *wetenschappelijke instellingen* het meest divers, terwijl de *federale parlementaire instellingen* het minst divers waren.

Verder onderzochten we of etnische minderheden minder gemotiveerd zijn om voor de overheid te werken. Dit deden we via de zogenaamde *Public Service Motivation (PSM)*, die de motivatie meet om bij te dragen aan de samenleving. Eerder onderzoek toonde reeds aan dat PSM positief samenhangt met de keuze om voor de publieke overheid te werken. Onze analyses tonen aan dat etnische minderheden gemiddeld uit culturen komen waar mensen meer gemotiveerd zijn om voor het algemene, publieke belang te werken. Met andere woorden, etnische minderheden missen niet de motivatie om het algemeen belang te dienen. Integendeel, de publieke sector zou hen in principe sterker moeten aantrekken in vergelijking met de bevolking van Belgische herkomst. Dit wijst erop dat de verklaring voor hun ondervertegenwoordiging niet ligt in een ‘*cultureel deficit*’, maar eerder in andere structurele factoren.

Daarnaast werd onderzocht hoe etnische minderheden overheidsvacatures percipiëren. Vacatures zijn immers geen neutrale boodschappers, maar bevatten signalen over zowel de functie als de organisatie. We vonden slechts minimale etnische verschillen in België wat betreft de perceptie van zulke signalen. Slechts enkele minderheidsgroepen gaven de voorkeur aan *intrinsieke* boven *pro-sociale* functietekenen. Personen van Maghrebijnse origine bleken bijvoorbeeld gevoeliger voor vacatures die een multicultureel diversiteitsklimaat benadrukken. Het in de verf zetten van een multiculturele in plaats van een “kleurenblinde” aanpak in vacatures kan dus het aantal sollicitaties uit deze groep verhogen, zonder dat dit andere groepen (ook niet de meerderheid) zou afschrikken.

Wat de selectiefase betreft: de federale overheid gebruikt cognitieve vaardigheidstesten (abstract, numeriek en verbaal redeneren) op alle jobniveaus. Onze analyses tonen aan dat alle testen, behalve de numerieke, significante verschillen in slaagpercentages vertonen, waarbij etnische minderheden minder vaak slagen. Deze verschillen zijn vooral zichtbaar bij mannen (niet bij vrouwen) en bij sollicitanten ouder dan 50 jaar (niet bij jongere kandidaten). Opmerkelijk is dat beide groepen de testen wel als even eerlijk ervaren.

Na de aanwerving blijken etnische minderheden ook minder vaak promotie te krijgen, maar als ze die krijgen, gaat dit sneller dan bij meerderheidsgroepen. De etnische herkomst van de werknemers bij federale overheidsdiensten hangt niet samen met hun subjectieve perceptie van loopbaansucces, maar die subjectieve beleving ligt wel hoger bij vrouwen dan bij mannen, en lager bij oudere werknemers. Zowel objectieve als subjectieve loopbaanuitkomsten worden positief beïnvloed door organisatorische factoren zoals ervaren loopbaanondersteuning en mentoring.

Conclusie en aanbevelingen

Hoewel de etnische diversiteit onder werknemers van de federale overheid langzaam toeneemt, blijven etnische minderheden duidelijk ondervertegenwoordigd. Om hun vertegenwoordiging verder te verbeteren, doen we de volgende aanbevelingen:

- Voer regelmatig monitoring uit van zowel de instroom (rekrutering) als de doorstroom (loopbaanontwikkeling en promoties) van etnische minderheden. Daarbij is het cruciaal om voldoende specifiek te zijn: brede categorieën verbergen belangrijke nuances. Zo verschilt bijvoorbeeld de vertegenwoordiging van de Congolese groep duidelijk van andere Sub-Saharaans-Afrikaanse groepen, hoewel ze vaak onder één noemer worden geplaatst.
- De hogere motivatie om te werken voor het publieke belang onder etnische minderheden wijst op een nog onbenut potentieel binnen de rekrutering voor de overheid. Bij het opstellen van vacatures hoeft men de pro-sociale aspecten van overheidswerk wel niet extra te benadrukken, maar is het beter om intrinsieke functietekenen en een multicultureel diversiteitsklimaat te belichten.
- Cognitieve vaardigheidstesten blijven waardevolle selectiemiddelen en worden door alle groepen als eerlijk ervaren. Toch vragen de etnische verschillen in slaagpercentages om een kritische reflectie over het gewicht van deze testen binnen het aanwervingsproces.
- Investeer verder in organisatorische ondersteuning, mentoring, professionele expertise, etnische acculturatie en het versterken van bondgenootschap ("*allyship*") binnen de federale overheidsdiensten.

Lees meer

Leysen, B., Derous, E., Desmette, D. Verhaeghe, P.P. *FedDiverse. Federal Diversity in Federal Public Services. Final Report*. Brussels: Belgian Science Policy Office 2025 – 120 p. (BRAIN-be 2.0 - Belgian Research Action through Interdisciplinary Networks)

Contactgegevens

Prof. Pieter-Paul Verhaeghe
BRISPO – Vrije Universiteit Brussel
Pieter-Paul.Verhaeghe@vub.be

Bert Leysen
BRISPO – Vrije Universiteit Brussel
Bert.Leyesen@vub.be

Prof. Eva Deraus
Universiteit Gent
Eva.Deraus@ugent.be