

TE WEINIG ALLOCHTONEN BIJ DE OVERHEID: DE KIP OF HET EI

Met 666 waren ze in 2007, de allochtone ambtenaren bij de Vlaamse overheid. **GUIDO DECOSTER** beseft dat er een probleem is, maar dat ligt niet bij de leidinggevenden in de administraties: 'We krijgen gewoon geen allochtonen aangeboden.' 'Dat is typerend voor het deficitdenken bij de Vlaamse overheid', reageert **NAIMA CHARKAOUI**.

Er ís allochtoon talent

De Vlaamse overheid telt nog altijd veel te weinig ambtenaren van diverse origine (*DS 8 mei*). De schaarse ambtenaren met allochtone roots (666 mensen, of 1,5 procent in 2007) werken bovendien voor het overgrote deel bij De Lijn en de VDAB. De Emancipatieambtenaar van de Vlaamse overheid luidt de alarmbel: het gaat te traag. Ze stelt voor om het management van Vlaamse administraties te belonen wanneer de streefcijfers gehaald worden. Een goed idee, maar om de streefcijfers te halen zal de Vlaamse overheid moeten overschakelen op een modern personeelsbeleid.

Het strakke keurslijf waarin het openbaar korps nog is ingesnoerd, ondergraaft de mogelijkheden om een diversiteitsbeleid te voeren. Statutaire functies zijn voorbehouden voor onderdanen van de Europese Economische Ruimte, relevante ervaring of buitenlandse diploma's bieden geen toegang tot selectieproeven, ervaringsbewijzen worden niet erkend en voor lagere functies (schoonmakers, groenwerker) vraagt men meteen bijna perfect Nederlands. De culturele ruis in de psychotechnische proeven blijft aanwezig. Bovendien hanteert de overheid afschrikwekkende functiebeschrijvingen en zijn er te weinig functiespecifieke selectieproeven. Peilen naar competenties tijdens een algemene proef met duizenden mensen tegelijk is als werven met een lotingsysteem.

De gevolgen laten zich raden. Kandidaten uit etnisch-culturele minderheden worden afgeschrikt door de lawine aan voorwaarden. Velen mogen niet eens deelnemen aan selecties. Anderen raken gedemotiveerd om-

dat ze er niet door geraken. Op hun beurt klagen personeelsverantwoordelijken dan over te weinig instroom van allochtone kandidaten. Diversiteitsmoetheid steekt de kop op. Het diversiteitsplan blijft dode letter met als makkelijk excuus dat het nog wachten is op capabele allochtone sollicitanten.

We vinden ze niet, stelde ook de algemeen directeur van Jobpunt Vlaanderen vorige week tijdens een stu-

Het diversiteitsplan blijft dode letter met als excuus dat er geen capabele allochtone sollicitanten zijn

diedag in Mechelen. De Vlaamse selector zag bovendien weinig hooggeschoolden van allochtone afkomst op de arbeidsmarkt. Vreemd, want bij de VDAB staan 4.732 hooggeschoolden van buitenlandse origine geregistreerd als werkzoekend. Als je daar de als Belg geboren mensen met allochtone roots zou bijtellen, krijg je toch een ruime rekruteringsbasis. De uitspraken van Jobpunt zijn tekenend voor het deficitdenken dat in Vlaanderen regeert, waarbij 'allochtoon' spontaan sy-

noniem wordt voor 'laaggeschoold' en 'gebrekkig Nederlands'. Dat uitgerekend de Vlaamse selector deze boodschap verkondigt, voorspelt weinig goeds. De Vlaamse regering gaf Jobpunt vorige week een ruimere verantwoordelijkheid over de selecties bij de Vlaamse overheid, de lokale overheden en een deel van het onderwijs. Tot nu toe waren de statutaire aanwervingen een zaak van Selor, dat inzake diversiteit toch een beetje verder staat.

Hoe anders klinkt het verhaal van *diversity management* in Nederland. Terwijl de Vlaamse overheid het een uitdaging vindt om een culturele diversiteit van twee procent minderheden te bereiken tegen 2010, haalt de Nederlandse rijksoverheid al een tijdje tien procent. De verklaring is dubbel: minder aanwervingsregels (zo is de nationaliteitsvoorwaarde in Nederland al lang afgeschaft), maar ook een andere mentaliteit. Terwijl Jobpunt Vlaanderen zeurt over een tekort aan talent bij etnisch-culturele minderheden, mikt de Nederlandse overheid op divers toptalent. Zij schakelt gespecialiseerde headhunters uit de privémarkt in, die bij etnisch-culturele groepen high potentials moeten opsporen en overtuigen. Dat werkt, en op die manier ontstaat een aanzuigeffect: kleur in topfuncties trekt kleur aan in lagere functies. Misschien kunnen de Vlaamse overheid en Jobpunt Vlaanderen hier een voorbeeld aan nemen om meer etnisch-culturele minderheden in dienst te nemen?

Naima Charkaoui is coördinator Minderhedenforum