



ACTUALISERING STREEFCIJFERS GELIJKEKANSEN- EN DIVERSITEITSBELEID VLAAMSE OVERHEID

Advies van de Commissie Diversiteit, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be/diversiteit – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Adviesvraag	Actualisering van de streefcijfers voor het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie 2026-2030
Adviesvrager	Hilde Crevits - Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij
Ontvangst adviesvraag	1 oktober 2025
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)
Goedkeuring raad	27 oktober 2025
Contactpersoon	Liselotte Hedeboom Lhedeboom@serv.be

Mevrouw Hilde CREVITS

Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij

Hendrik Consciencegebouw

Koning Albert II laan 15

B-1210 Sint-Joost-ten-Node

Adviesvraag actualisering van de streefcijfers voor het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie 2026-2030

Mevrouw de minister

Op 1 oktober 2025 vroeg de Vlaams diversiteitsambtenaar, op verzoek van de minister van Bestuurszaken, advies aan de Commissie Diversiteit bij SERV over de actualisering van de streefcijfers in het kader van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid.

Op basis van de regelgeving¹ streeft de Vlaamse overheid als werkgever naar een personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de samenleving. De Vlaamse overheid werkt daartoe een gelijkekansen- en diversiteitsbeleid uit met streefcijfers voor vrouwen in top- en middenkaderfuncties, personen van buitenlandse herkomst en personen met een handicap of chronische ziekte.

De Vlaamse Regering wil blijven werken met ambitieuze streefcijfers gezien het positieve effect op de diversiteit van het personeelsbestand bij de Vlaamse administraties in het verleden.² Daarbij worden volgende streefcijfers voorgesteld voor de periode 2026-2030:

- Genderevenwicht in het top- en middenmanagement (50%)
 - Vrouwen in topmanagement: 45%
 - Vrouwen in middenmanagement: 45%
- Personen met een handicap of chronische ziekte: 8%
- Personen van buitenlandse herkomst: 22%

¹ BVR van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1013719.html>

² Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 – [Samen werken aan een warm en welvarend Vlaanderen](#).

Binnen de Commissie Diversiteit formuleren de sociale partners samen met LEVL en Handicap en Arbeid onderstaand advies.

Bekrachtig het voorstel van geactualiseerde streefcijfers

De Commissie Diversiteit vraagt de Vlaamse Regering om voorliggend voorstel van geactualiseerde streefcijfers³ te bekrachtigen. De Vlaamse overheid heeft een voorbeeldrol op het vlak van gelijke kansen en diversiteit en het streven richting evenredige arbeidsdeelname. Die voorbeeldrol van de Vlaamse overheid realiseren is een beleidsprioriteit in het streven naar een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt.⁴ Diversiteit, inclusie en non-discriminatie zijn daarbij fundamentele waarden die elke entiteit van de Vlaamse overheid moet integreren en uitdragen. Meer diversiteit in het eigen personeelsbestand kan ook een belangrijke bijdrage leveren aan de dienstverlening van de Vlaamse overheid, doordat burgers zich er beter in herkennen, de dienstverlening van die overheid sterker waarderen en kunnen diverse teams bijdragen aan innovatie en creativiteit in de organisatie.

Ambitieuze en realistische streefcijfers als beleidskompas richting evenredige arbeidsdeelname

De Commissie Diversiteit is positief over de voorgestelde actualisering van de streefcijfers. Dit komt tegemoet aan de eerdere vraag van de commissie om prioritair werk van te maken van een actualisering van de streefcijfers.⁵ Een actualisering is immers noodzakelijk gezien de huidige streefcijfers een verderzetting zijn van de streefcijfers die voor 2020 werden vastgelegd en geen weerspiegeling zijn van de diversiteit in de huidige beroepsbevolking.

De commissie is voorstander van ambitieuze en tegelijkertijd realistische streefcijfers bij de Vlaamse overheid. In dat opzicht geeft de commissie volgende opmerkingen mee:

- **De commissie is positief over het voorgestelde streefcijfer voor personen met een handicap en chronische ziekte van 8% tegen 2030.** De gevoelige verhoging van het streefcijfer gaat samen met de actualisering en verruiming van de categorieën om personen met een handicap af te bakenen die sinds 1 januari 2025 van kracht is. De commissie sprak zich eerder positief uit over deze aanpassing en vroeg om het effect van deze aanpassingen op het aandeel personeelsleden met een handicap of

³ Streefcijfers zijn daarbij niet-bindende doelen die de Vlaamse overheid wil bereiken via inspanningen en beleid. Streefcijfers verschillen daarin van quota of verplichte aantallen of percentages die moeten worden gehaald, vaak met wettelijke sancties bij niet-naleving.

⁴ Commissie Diversiteit (15 december 2023). Beleidsprioriteiten voor een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt. <https://www.serv.be/node/16278>

⁵ Idem

chronische ziekte te monitoren en de impact te vertalen naar het streefcijfer.⁶

- **De commissie waardeert dat de voorgestelde streefcijfers zijn gebaseerd op onderzoek dat evenredige arbeidsdeelname als doel stelt en tegelijkertijd rekening houdt met de haalbaarheid van groeitrajecten.** De projectie voor 2030 is gebaseerd op het maximale groeisce-nario dat de Vlaamse overheid realiseerde tussen 2019 en 2024. In een context waarin heel wat entiteiten van de Vlaamse overheid in de ko-mende jaren wellicht te maken krijgen met besparingen, geeft deze keuze blijk van de nodige ambitie.
- **De commissie stelt vast dat de voorgestelde streefcijfers onvol-doende zijn om evenredige arbeidsdeelname in 2030 te bereiken voor twee belangrijke groepen, gezien het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte in de beroepsbevolking in 2030 op 10,1% ligt en voor personen met een migratieachtergrond op 27,2%.** Evenredige arbeidsdeelname binnen de Vlaamse overheid moet daarbij steeds het streven blijven. Terwijl dat voor vrouwen in top- en middenkader volgens het voorliggende scenario al binnen bereik is in 2027, wordt dat pas verwacht in 2032 voor personen met een handicap of chronische ziekte en in 2034 voor personen met een buitenlandse herkomst.

Focus op de meest relevante groepen en voorzie ook streefcijfers voor hogere functieniveaus

De Commissie Diversiteit dringt aan op een aantal belangrijke aanpassin-gen met betrekking tot het huidige voorstel van streefcijfers en gehan-teerde definities. De commissie herhaalt daarbij een aantal belangrijke be-denkingen en vraagt om volgende aanpassingen door te voeren:

- **Leg de beleidsfocus, inclusief het streefcijfer, op de meest relevante groepen in het kader van evenredige arbeidsdeelname. Voor perso-nen met een migratieachtergrond betekent dat personen met een niet-EU herkomst in plaats van personen van buitenlandse her-komst.** Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid kent immers zijn wettelijke basis in het decreet van 8 mei 2002 inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.⁷ In Vlaanderen ligt de

⁶ Commissie Diversiteit (29 januari 2029). Advies BVR diversiteitsbeleid Vlaamse overheid. <https://www.serv.be/node/16398>

⁷ Sinds 2016 wijzigde de Vlaamse overheid haar definitie van personen met een migratieachtergrond naar 'personen van buitenlandse herkomst'. De Vlaamse overheid gaf daarbij aan de eigen definitie af te stemmen op de definitie uit het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid (artikel 3, 1°). Deze werd verder geoperationaliseerd volgens de afspraken die goedgekeurd zijn in de Vlaamse Regering (VR 2015 0805 MED 0237-1 & 0237-2). Daarbij ging de definitie van het integratiedecreet niet alleen de basis vormen voor

werkzaamheidsgraad van personen van Belgische herkomst duidelijk hoger dan de werkzaamheidsgraad van personen van buitenlandse herkomst en vooral dan personen afkomstig van buiten de EU.⁸ Beleidsacties gericht op het bereiken van evenredige participatie van deze kwetsbare groep zullen ook de minder kwetsbare groepen ten goede komen, terwijl dat omgekeerd veel minder het geval is.

- **Zorg voor ambitieuze en realistische streefcijfers voor kansengroepen in hogere functieniveaus.** Evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen moet niet alleen een streefdoel zijn voor het algemeen plaatje van het personeelsbestand, maar moet ook gelden voor functies op hoger niveau en het leidinggevend kader. Vandaag zijn er alleen streefcijfers voor vrouwen in hogere kaderfuncties vastgelegd. Het is uiteraard belangrijk om bij het vastleggen van de streefcijfers in hogere functieniveaus rekening te houden met de scholingsgraad van deze groepen en tegelijkertijd ten volle in te zetten op competenties en competentieontwikkeling. Ook vraagt de commissie om aandacht te hebben voor intersecties, zoals vrouwen met een migratieachtergrond.
- **Verduidelijk waarom het streefcijfer voor vrouwen in het top- en middenkader gezamenlijk op 50% ligt, maar niet voor elk van de afzonderlijke groepen.** Voor vrouwen in het top- en middenkader afzonderlijk wordt telkens 45% als streefcijfer aangehouden, terwijl uit het gekozen scenario 50% naar voor komt.

Maak snel werk van het strategisch meerjarenplan met gerichte acties en aanpak van structurele drempels

Bevestig het streven naar evenredige arbeidsdeelname en het inzetten op diversiteit en inclusie met een strategisch meerjarenplan gelijke kansen en diversiteitsbeleid. Het realiseren van evenredige arbeidsdeelname binnen het personeelsbestand van de Vlaamse overheid vergt niet alleen een richtinggevend kompas maar ook concrete wegbeschrijving. Het strategisch meerjarenplan vormt daarbij een belangrijk kader voor de dienst diversiteitsbeleid en de entiteiten binnen de Vlaamse overheid als kernactoren van dat beleid. De commissie doet daarbij volgende aanbevelingen:

- **Maak snel werk van het bijhorend strategisch meerjarenplan.** De regeling⁹ bepaalt dat de Vlaamse Regering dit strategisch vijfjarenplan,

monitoring binnen de Vlaamse overheid, maar werd ook het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid ten aanzien van personen met een migratieachtergrond op deze definitie afgestemd.

⁸ Zie bv. Statistiek Vlaanderen (Mei 2022). Maatschappelijke positie en participatie van personen van buitenlandse herkomst. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/maatschappelijke-positie-en-participatie-van-personen-van-buitenlandse-herkomst> (pg. 51-52)

⁹ Art. 7 § 4 van het BVR van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie.

opgemaakt door de Vlaams diversiteitsambtenaar, in principe binnen de twaalf maanden na haar aantreden aan de Commissie Diversiteit van de SERV bezorgt.

- **Zorg ook in de uitwerking van concrete acties voor de nodige ambitie en een volgehouden engagement om effectief stappen richting evenredige arbeidsdeelname te zetten.** Uit onderzoek blijkt dat het diversiteits- en inclusiebeleid zelf en hoe maatregelen worden vorm gegeven een belangrijke rol speelt.¹⁰ Het is daarbij belangrijk om rekening te houden met de huidige context, een goed zicht te hebben op de samenstelling van de diverse groepen en mogelijke drempels in het huidige personeelsbeleid. De Vlaamse overheid moet ook functioneren als een lerende organisatie op het vlak van diversiteit en inclusie. De inspanningen uit het verleden vormen daarbij een waardevolle basis, maar het is essentieel om uit deze eerdere acties en hun uitkomsten lessen te trekken, in het bijzonder over wat werkte en wat niet om de gestelde doelen te realiseren.
- **Zet verder in op de aanpak van structurele drempels waar personen uit de kansengroepen nog tegenaan lopen.** Het gaat bijvoorbeeld over de nood aan een vlottere procedure voor het bewijs van taalkennis Nederlands voor anderstaligen die over de nodige competenties beschikken om bij de Vlaamse overheid te werken.¹¹ Ook voor het behalen van het streefcijfer voor personen met een handicap en chronische ziekte is aandacht voor structurele ondersteuning van deze groep noodzakelijk. Zo pleitte de commissie in eerder advies¹² voor het inzetten op de mogelijkheden van deeltijdse arbeid als vorm van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.
- **Heb bij de uitwerking van acties ook oog voor de belangrijke verschillen in de vertegenwoordiging van kansengroepen tussen de entiteiten.** De commissie stelt vast dat er nog steeds grote verschillen zijn in de vertegenwoordiging van kansengroepen in de negen beleidsdomeinen. Zo zijn bijvoorbeeld personen met een buitenlandse herkomst het

¹⁰ OESO (2018). Next generation diversity and inclusion policies in the public service: Ensuring public services reflect the societies they serve. OECD Working Papers on Public Governance No. 34.

¹¹ De huidige procedure voor het aantonen van taalkennis Nederlands vormt al jaren een belangrijke structurele drempel voor de tewerkstelling van anderstaligen bij de Vlaamse overheid. Personen zonder Nederlandstalig diploma moeten immers hun taalkennis Nederlands bewijzen en de bestuursstaalwet van 1966 (Art. 21, §6) bepaalt dat dit vandaag enkel kan via de Vast Wervingssecretaris. Dit verplicht taalexamen afgenomen door werkenvoor.be (vroeger: Selor) vormt al jaren een structureel probleem waardoor heel wat anderstaligen die beschikken over de vereiste vaardigheden én voldoende vaardigheden Nederlands om de functie effectief uit te voeren, toch niet aan de slag (kunnen) gaan bij de Vlaamse overheid. Zie advies over leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer van 3 maart 2025: <https://www.serv.be/node/16944>

¹² Commissie Diversiteit (12 januari 2021). Advies Strategisch Gelijkekansen- en diversiteitplan Vlaamse overheid 2021-2025. <https://www.serv.be/node/14095>

sterkst vertegenwoordigd binnen het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare werken (ruim 20%) en het minst binnen het beleidsdomein Financiën en Begroting (net meer dan 5%). Dat impliceert dat er binnen het algemene gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid nood is aan maatwerk binnen elk beleidsdomein en elke entiteit.

Zorg voor een goede monitor om de juiste acties vast te leggen, voortgang op te volgen en waar nodig bij te sturen

Monitoring met gerichte en betrouwbare indicatoren zijn essentieel om het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid op te volgen, te evalueren en waar nodig bij te sturen. De commissie vraagt om:

- **Werk te maken van het jaarlijks voortgangsrapport** dat de Vlaamse overheid dient op te maken en aan de Vlaamse Regering, het Vlaamse Parlement en de Commissie Diversiteit dient te bezorgen.¹³ Op basis van de regelgeving¹⁴ bevat dit voortgangsrapport ook:
 - een kwantitatieve analyse van de vorderingen inzake de evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand,
 - een kwalitatieve evaluatie van de inspanningen die zijn geleverd ter bevordering van een evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand met weergave van de knelpunten.
- **Rekening te houden met eerdere aanbevelingen uit het [advies van de commissie van 12 januari 2021](#) op het vlak van monitoring** (onderdeel 2.6, pg. 24-25). Zo vraagt de commissie onder meer om zicht te krijgen op de vertegenwoordiging van alle kansengroepen in hogere functieniveaus en kaderfuncties en op de mate waarin kansengroepen worden bereikt in het wervings- en selectiebeleid.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Stijn Gryp
voorzitter

¹³ Zie Art. 7, §1 van het BVR van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie.

¹⁴ Zie Art. 7, §2 van het BVR van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie.