



Annotatie voor wethouder Van Buren

Gemeenteraad 13 en 14 november 2024

Bewust Inclusief Werven en Selecteren, bij agendapunt 3: vaststellen van de begroting 2025

Behandelend ambtenaar:

5.1, 2, e e , 5.1, 2, e

Kernboodschap

- Met inclusief werven en selecteren hebben we een werkwijze ingevoerd waarmee we gelijkere kansen creëren en diverse doelgroepen/kandidaten bereiken.
- Inzet op inclusief werven en selecteren heeft gezorgd voor een stijging van het aannemen van kandidaten (schaal 15+) met een niet-westerse achtergrond (CBS term), van 9% in 2020 naar 14% in 2023.
- We zien verbetering, maar zijn er nog lang niet.
- Daarom gaan we hier met de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit mee door.
- We willen sneller komen tot een inclusieve en diverse organisatie, en het behalen van de streefcijfers voor jongeren (20%) en

medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 12 (30%).

- Dit is belangrijk omdat we als gemeente een afspiegeling willen zijn van de diversiteit in de stad.
- Alleen met een inclusieve en diverse organisatie kan de gemeente Amsterdam haar werk voor de stad beter uitvoeren én een betere werkgever zijn voor alle medewerkers.
- Met meer verscheidenheid in de organisatie is er beter contact met bewoners. En hebben we beter zicht op wat er echt nodig is in de stad.

- Daarom gaan we in 2025 door met inclusief werven en selecteren.
- Tot en met 2026 zetten we extra recruitment capaciteit in om te zorgen dat ons personeelsbestand representatief is. personeelsbestand.
- We richten ons verder op het ontzorgen en toerusten van de organisatie op het gebied van werving en selectie van nieuwe medewerkers.
- We zetten parallel hieraan in op het trainen van circa 900 medewerkers die hierbij betrokken zijn.
- Meer hierover ga ik met u bespreken tijdens de commissie FKD van 5 december

waar de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit op de agenda staat.

Vraag en antwoord

- Op 7 november heeft raadslid Van Berkel (JA21) aangegeven dat hij vindt we binnen de gemeente moeten stoppen met divers werven en selecteren. We moeten kiezen voor de beste kandidaat op basis van kwaliteit. **Specifiek waren zijn vragen:**
- Wat kost het om deze 900 medewerkers te trainen?

Antwoord:

- Voor 2025 en 2026 is € 1,2 miljoen begroot voor de benodigde wervingscapaciteit om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren. Binnen dit budget worden verschillende activiteiten uitgevoerd waaronder het trainen van alle managers, recruiters, P&O adviseurs en directeuren om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.
- Wat gaan die medewerkers doen; hoe ziet dat eruit?

Antwoord:

- De trainingen zijn er onder andere op gericht dat je je bewust bent van

unconscious bias en weet hoe je bias-vrij vacatureteksten opstelt. En dat je bijvoorbeeld gestructureerd en zonder vooroordelen kandidaten selecteert.

Binnengekomen raadsvragen

GL

- 1...
- 2.
- 3..

VVD

- 1.....
- 2...
- 3.

D66

- 1. ..**
- 2...
- 3.

etc

- 1.....
- 2...
- 3.