

Advies voorkeursbeleid versus voorrangsbepaald vacatures 15 en hoger

Situatieschets

Voorkeursbeleid

Aangezien medewerkers met een buiten Europese herkomst bij de gemeente Amsterdam sterk ondervertegenwoordigd zijn, geldt er sinds 2020 een voorkeursbeleid voor de vacatures in schalen 15 en hoger. Het doel van dit beleid is om representatie medewerkers met een Buiten Europese herkomst te vergroten door bij gelijke geschiktheid de kandidaat van buiten Europese herkomst voorrang te geven. Echter bij de besluitvorming van het voorkeursbeleid door het GMT zijn geen expliciete afspraken met de vakorganisaties gemaakt om af te wijken van de voorrangregel intern gaat altijd voor extern bij het gelijktijdig intern en extern uitzetten van de vacatures.

Doelstelling

Het College heeft in 2020 besloten toe te werken naar een personeelsbestand waarbij 30% van de functies vanaf schaal 15 in 2024 zou zijn ingevuld door collega's van Buiten Europese herkomst. Deze doelstelling is echter volgens de cijfermatige onderbouwing van het CBS rapport van 2023 niet behaald. Er zijn daarom prestatieafspraken vastgesteld om beter te sturen op de opgave van het voorkeursbeleid voor vacatures schaal 15+ en de streefcijfers schaal 12 tot en met 14 om concrete resultaten te behalen. De primaire focus van deze eerste set aan resultaat en prestatieafspraken gaat over het vergroten van culturele diversiteit; *25 % stijging van aandeel medewerkers van buiten Europese herkomst vanaf schaal 12 in 2 jaar tijd (2024-2026).*

Praktijk

Het voorrangsbepaald en voorkeursbeleid lopen parallel aan elkaar. Praktijk is de laatste tijd dat vacatures in schaal 15 en hoger, gelijktijdig intern en extern worden uitgezet met het doel om de kans dat een geschikte kandidaat met een buiten Europese herkomst solliciteert te vergroten.

Representatie culturele diversiteit

Het doel om representatie medewerkers met een Buiten Europese herkomst te vergroten zou eigenlijk met de invoering van het voorkeursbeleid voor vacatures schalen 15 en hoger, ook bij gelijktijdig intern en extern uitzetten doorslaggevend moeten zijn. De interne doorstroomvijver voor schalen 15 en hoger bestaat immers vooral uit geschikte kandidaten van Europese herkomst. Dat is nu juist één van de redenen dat het voorkeursbeleid is ingevoerd.

Probleemstelling

Vanuit P&O, afdeling Arbeidsvoorwaarden en Werkgeverschap is duidelijk benoemd dat het voorkeursbeleid niet kan worden toegepast wanneer vacatures schalen 15 en hoger, gelijktijdig intern en extern worden uitgezet en er geen duidelijke afspraken zijn gemaakt over de vacaturevolgorde. De vacaturevolgorde is namelijk geregeld in de PGA en kan dus alleen in overleg, en na wederzijdse instemming met de vakorganisaties worden aangepast. Werkgeverschap kan de wensen meenemen in de onderhandelingen die dit jaar van start gaan, maar voordat zij daar een gewogen advies over kunnen geven, hebben zij ook meer informatie nodig, o.a. wat andere beleidsterreinen ervan vinden, hoe

het zich zal verhouden tot de doorstroom van interne kandidaten etc. Hun voorstel is om tijdelijk eerst intern te werven (en eventueel de reactietijd verkorten als mogelijk) en dan pas extern. Het gaat hier nu alleen om de vacatures in schaal 15 en hoger.

Kanttekening voorstel Werkgeverschap

Het tijdelijke voorstel gaat alleen om de vacatures in schaal 15 en hoger. Echter het voorkeursbeleid wordt uitgebreid naar de vacatures schaal 12 en hoger en dit creëert dus een nieuwe situatie. Stel je zou het probleem willen oplossen door tijdelijk eerst intern te werven (en eventueel de reactietijd verkorten als mogelijk) en dan pas extern. Dan is dat een gemiste kans voor het voorkeursbeleid want als er een geschikte interne kandidaat is van Europese herkomst, dan ga je niet meer extern werven en is dus je voorkeursbeleid niet meer nodig. Daarbij ontstaat er een situatie dat de instroom van buiten Europese kandidaten minimaal gedurende een half jaar stopt, aangezien er gewacht moet worden op een besluit van het GMT t.a.v. uitbreiding voorkeursbeleid voor vacatures schaal 12 en hoger. Hieraan gaat dus vooraf afstemming met OR, College van Rechten voor de Mens en wederzijdse instemming met de vakorganisaties. En dit terwijl we de doelstelling van 30% vorig jaar al niet behaald hebben en hier volgens herijkte BO juist extra op willen inzetten o.a. door middel van de prestatieafspraken op culturele diversiteit; *25 % stijging van aandeel medewerkers van buiten Europese herkomst vanaf schaal 12 in 2 jaar tijd (2024-2026)*.

Advies

Tijdelijke oplossing vacatures schaal 15 en hoger

Het doel om representatie medewerkers met een Buiten Europese herkomst te vergroten en daarom de prestatieafpraak op culturele diversiteit binnen 2 jaar te behalen, moet doorslaggevend zijn bij vacature gelijktijdig intern en extern uitzetten en bij gelijke geschiktheid voorkeur geven aan externe kandidaat buiten Europees boven interne Europese kandidaat.

Structurele oplossing vacatures schaal 12 en hoger

In de loop van 2025 zal in het kader van het uitgebreide voorkeursbeleid voor vacatures schaal 12 en hoger, in nauwe afstemming met MD, de OR en de afdeling Arbeidsvoorwaarden en Werkgeverschap, eraan gewerkt worden om afspraken met de vakorganisaties m.b.t. afwijking vacature volgorde bij gelijktijdig intern en extern uitzetten, vast te leggen. Het GMT kan akkoord geven als er over het beleidsstuk wederzijdse instemming is met de OR en de vakorganisaties en het beleid uiteindelijk door het College van Rechten voor de Mens is beoordeeld.

Risico

Interne geschikte kandidaten van Europese herkomst kunnen zich door de toepassing van het voorkeursbeleid schalen 12 en hoger bij gelijktijdig intern en extern openstellen gepasseerd voelen. Dat gebeurt nu ook in de praktijk bij vacatures schaal 15 en hoger.

Communicatie



Gemeente Amsterdam

Gezien het benoemde risico is een duidelijke, gemeente brede communicatie m.b.t. deze tijdelijke en structurele oplossing, met verwijzing naar de aangescherpte Bestuursopdracht ID noodzakelijk. Evenals een vermelding in de vacaturetekst, ter aanvulling op de huidige tekst, m.b.t. het aangepaste voorkeursbeleid. Na akkoord GMT op beleid en verdere implementatie kan er vanuit Peter Teesink (GMT), Bureau ID en P&O communicatie plaatsvinden.