



Annotatie voor wethouder Van Buren

Gemeenteraad, 10 oktober 2024

Motie van het lid Kreuger bij bespreking van de Begroting 2025: afschaffing diversiteitsbeleid, inclusief divers werven en selecteren

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.

- Zo werkt inclusief werven en selecteren en het voorkeursbeleid bij 15+ of hoger.

Hoofdpunten

- Diversiteit is niet het hoofdcriterium bij de selectie.
- We hebben ons werving en selectie proces objectief gemaakt.
- Geschiktheid en kwaliteit staat bij de selectie nog steeds op 1.
- We proberen wel meer en een bredere diversiteit aan kandidaten te bereiken en werven.
- Om geschiktheid te bepalen stellen we vooraf de criteria op: Wat zoek je? Wat moet iemand meenemen? Bijvoorbeeld ook aan ervaringskennis.
- Hier scoren we ook op.
- Deze objectiviteit en transparantie vooraf is belangrijk: betere terugkoppeling en eerlijkere kansen voor iedereen die meedoet.
- Het voorkeursbeleid, om echt te sturen op het vergroten van culturele diversiteit in de organisatie geldt alleen vanaf schaal 15.
- Daar is de achterstand het grootste. Hier zijn oude patronen ook het moeilijkste te doorbreken.
- Kwaliteit staat ook bij schaal 15 functies voorop.
- Met het voorkeursbeleid proberen we gelijke kansen te creëren op posities waar dat het moeilijkste is.
 - o Meer kans voor de 1 betekent minder kans voor de ander.

- o *leveling the playing field.*
 - o Dat betekent dat sommige mensen minder kansen krijgen dan ze gewend zijn. Zij bevonden zich in een bevoorrechte positie.
 - o Voorkeursbeleid is wettelijk toegestaan. Het sluit nooit iemand aan de voorkant uit.
 - o In het uitzonderlijke geval dat inderdaad 2 kandidaten exact hetzelfde scoren gaat de voorkeur inderdaad uit naar de kandidaat met een 'buiten-Europese achtergrond. Ik kan daar goed mee leven.
- Bij Bewust Inclusief Selectief selecteren zijn onder andere de volgende stappen van belang:
 - **Vorbereiding**
Voorbeelden van stappen
 - Opstellen van een **inclusief functieprofiel** en een **inclusieve vacaturetekst**.
 - Samenstellen van een diverse selectie- en adviescommissie. De leden van de selectie- en adviescommissie zijn getraind in Bewust Inclusief Selecteren.
- **Werven**

Voorbeelden van stappen

- We zetten de vacature uit bij diverse netwerken, naast de gebruikelijk kanalen.
- We maken bijv. gebruik van koffiegesprekken om onze pool van kandidaten te verbreden en talent in beeld te krijgen.

- **Selecteren**

Voorbeelden van stappen

- CV/briefselectie. Hiervoor gebruik je een [scoreformulier](#) dat je helpt om objectief te selecteren.
 - Bij de uiteindelijke selectie passen we het **voorkeursbeleid toe vanaf schaal 15**, wat betekent dat bij gelijke geschiktheid de kandidaat met een Buiten-Europees herkomst de voorkeur krijgt.
 - Alle sollicitanten worden tijdig en zorgvuldig geïnformeerd dat dit voorkeursbeleid er is.
 - En kunnen worden gevraagd naar hun herkomst om te bepalen of ze een Buiten-Europese herkomst hebben. Het geven van deze informatie is vrijwillig.
- **Voorkeursbeleid**
 - Het voorkeursbeleid is een wettelijke uitzondering op de wet gelijke behandeling.

- Er gelden dan ook strikte wettelijke voorwaarden voor het kunnen toepassen van voorkeursbeleid.
- Het mag alleen worden ingezet wanneer een bepaalde groep een achterstand heeft in de organisatie.
- Binnen de gemeente Amsterdam is dat de doelgroep Buiten- Europese herkomst voor functies vanaf schaal 15. Dat zien we in de cijfers van het CBS.
- In de vacaturetekst vermeld je altijd dat het voorkeursbeleid geldt.