

Gemeente Amsterdam Ondernemingsraad

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Gemeente Amsterdam
t.a.v. Peter Teesink, gemeentesecretaris
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Datum 14 maart 2024
Ons kenmerk OR/2021/ OR-dossier 143
Uw kenmerk
Behandeld door OR-cie Personeel
Kopie aan DirectiePO.MZ, 5.1, 2, e
Bijlage 2
Onderwerp Instemming OR invoeren van voorkeursbeleid voor functies vanaf schaal 15

Geachte heer Teesink, beste Peter,

De OR is bezig met het afronden van een aantal dossiers. In het kader daarvan kwamen wij het dossier Instemming invoeren van voorkeursbeleid voor functies vanaf schaal 15 voor mensen met een niet westerse migratieachtergrond tegen.

Op 27 mei 2021 heeft de OR uw reactie naar aanleiding van de instemming op het voorkeursbeleid ontvangen. In de originele instemmingsaanvraag van 23 november 2020 vroeg u in te stemmen met het voorkeursbeleid gericht op medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 15. Daarnaast sprak u hier het streven uit ook in schaal 12 t/m 14 het aandeel medewerkers met een niet-westers migratieverleden te bevorderen. Ten slotte werd het ontwikkelen van kwalitatieve interventies gericht op werving en behoud van jonge collega's benoemd.

De OR heeft op 23 april 2021 zijn instemming gegeven.

- *Vanaf schaal 15, een voorkeursbeleid te mogen voeren voor medewerkers met een niet-westers migratieachtergrond. Hierdoor wordt bij gebleken gelijke geschiktheid, de voorkeur gegeven aan medewerkers met een niet-westers migratieachtergrond.*
- *In te stemmen met het verplicht stellen van de methode inclusieve werving voor medewerkers met een niet-westers migratieachtergrond.*

De OR heeft aangegeven hierbij te vragen om:

- *De jaarlijkse voortgangsevaluatie van het bovengenoemde voorkeursbeleid te mogen ontvangen.*

- *De OR heeft de indruk dat het voorkeursbeleid een thema is, die om de zoveel jaar aan de OR wordt voorgelegd en vraagt hierbij om de streefcijfers en evaluatiecijfers van de voorgaande voorkeursbeleidsinitiatieven te mogen ontvangen.*

Hiernaast heeft de OR geadviseerd kwalitatieve instrumenten in te zetten voor het bevorderen van de instroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond op de functieschalen 12 t/m 14. Dit zou idealiter in het voorkeursbeleid op worden genomen, vanwege de wettelijke grondslag.

Betreffende het onderscheid tussen medewerkers jongeren en ouder dan 35 jaar, wordt niet voldaan aan het noodzakelijkheidscriterium van de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Dit leidt ertoe dat de OR adviseerde het inzetten van kwalitatieve instrumenten voor het bevorderen van de instroom van medewerkers onder de 35 jaar niet op de aangekondigde wijze uit te voeren. Er wordt namelijk niet aan het noodzakelijkheidscriterium van de wet Gelijke Behandeling voldaan.

In uw reactie van 27 mei 2021 geeft u aan transparantie over geboekte resultaten belangrijk te vinden. Vanuit de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023 zou er een jaarlijkse monitoring plaatsvinden, waarin tevens cijfermatige ontwikkelingen omtrent het voorkeursbeleid worden meegenomen.

De OR heeft in december 2022 de integrale monitor inclusie en diversiteit en de voortgangsrapportage Q2 2022 ontvangen.

De eindevaluatie van IWS 15+ is daarnaast in mei 2023 met de OR gedeeld, hierin werd echter het volgende aangegeven: *"Het voorkeursbeleid dat is uitgewerkt in het proces W&S 15+ (bij gelijke geschiktheid van kandidaten wordt de kandidaat van niet- westerse migratieachtergrond geselecteerd) heeft zich in de praktijk nog niet voorgedaan. Er ligt dus een handelwijze, maar we kunnen hierover nog geen ervaringen delen."* Met dit in het achterhoofd, vanwege het belang van het thema, en de toezegging regelmatig (evaluatie)cijfers van de verschillende programma's, initiatieven en onderzoeken met de OR te delen, zou de OR graag spoedig nieuwe cijfers willen ontvangen.

Betreffende het opnemen van functieschalen 12 t/m 14 in het voorkeursbeleid, gaf u in uw reactie van 27 mei 2021 aan op dat moment geen aanleiding te zien, maar dit te willen overwegen wanneer toekomstige cijfermatige ontwikkelingen hier aanleiding voor geven. Dit benadrukt het belang van het delen van de cijfermatige ontwikkelingen met de OR. Daarnaast was het programma Inclusie en Diversiteit 2020-2023 hier de aanleiding voor, aangezien het inmiddels 2024 is zou de OR graag worden meegenomen in de verdere ontwikkeling en evaluatie van dit programma.

Ten slotte geeft u in de reactie van 27 mei 2021 aan geen voorkeursbeleid te voeren voor het inzetten van kwalitatieve instrumenten voor het bevorderen van de instroom van medewerkers onder de 35 jaar. U geeft ook aan hier graag over in gesprek te gaan met de OR-commissie Personeel. Het bevoordelen van medewerkers tot 35 jaar middels kwalitatieve interventies is zonder wettelijke grondslag niet mogelijk en kan leiden tot rechtsongelijkheid ten overstaan van andere medewerkers. In de OV van 29 april 2021 heeft u aangegeven dat de mogelijkheden die het

voor medewerkers onder de 35 jaar makkelijker maken om voor bepaalde functies in aanmerking te komen, voor alle medewerkers profijt zouden opleveren.

De OR-commissie Personeel is nog altijd van mening dat de aangekondigde wijze in strijd is met de Wet Gelijke behandeling en zou graag met u in gesprek hierover gaan.

De OR verzoekt om

- een evaluatie van het Inclusie en Diversiteit programma 2020-2023 (Bestuursopdracht I&D),
- recente voortgangsrapportages en
- een reactie op de ontwikkelingen betreffende het betrekken van functieschalen 12 t/m 14 in het voorkeursbeleid.
- Daarnaast gaat de OR graag verder met u in gesprek over de instroom van medewerkers jonger dan 35 jaar.

Wij zien uw reactie met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet namens de Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam,

5.1, 2, e

5.1, 2, e

Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam

5.1, 2, e

5.1, 2, e

Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam