



Motie

Datum	9 oktober en 13 november 2024
Ingekomen onder	409
Status	Aangehouden
Onderwerp	Motie van het lid Kreuger inzake afschaffing van het diversiteitsbeleid, inclusief divers werven en selecteren

Onderwerp

Kennismemen van het huidige diversiteitsbeleid van de gemeente Amsterdam en de maatregelen met betrekking tot divers werven en selecteren

Aan de gemeenteraad

Ondergetekende heeft de eer voor te stellen:

De Raad,

Gehoord de discussie over de Begroting 2025

Constaterende dat:

- De gemeente Amsterdam op dit moment actief diversiteitsbeleid voert, met specifieke aandacht voor het divers werven en selecteren van personeel;
- Dit beleid extra kosten en administratieve lasten met zich meebrengt, en niet aantoonbaar heeft geleid tot een betere dienstverlening of organisatie

Overwegende dat:

- Werving en selectie van personeel primair gebaseerd moeten zijn op kwaliteit, vakmanschap en de geschiktheid van de kandidaat, in plaats van op achtergrond, afkomst of andere demografische kenmerken;;
- Een efficiënte organisatie baat heeft bij het aantrekken van de beste mensen, ongeacht hun achtergrond, zonder quota of kunstmatige ingrepen;
- Individuele capaciteiten en persoonlijke verantwoordelijkheid leidend moeten zijn in het selectieproces.

Verzoekt het college van burgemeester en wethouders

Het diversiteitsbeleid, inclusief maatregelen rond divers werven en selecteren, volledig te schrappen, en voortaan te focussen op het werven van personeel op basis van kwaliteit en geschiktheid, zonder inmenging van beleidsmatige diversiteitsdoelstellingen

Indiener(s),

K.M. Kreuger

Preadvies

Ontraden

Naar aanleiding van de rapporten MUZUS, Kis en Verweij Jonker zijn er toezeggingen gedaan in de raad om te werken aan inclusie en diversiteit. De aanbevelingen uit deze rapporten verwerken we in de nieuwe Bestuursopdracht. Deze wordt in november in de commissie FKD besproken. Daarna is het aan de raad om daar een besluit over te nemen.

Het Muzus, KIS en Verweij-Jonker onderzoek tonen aan dat er sprake is van discriminatie en (institutioneel) racisme binnen de gemeentelijke organisatie. We willen als gemeente een afspiegeling 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.

De samenstelling van het personeelsbestand is nu niet representatief voor de Amsterdamse beroepsbevolking. Het streefcijfer dat met de lopende Bestuursopdracht is vastgesteld is nog niet behaald. Daarom blijven we inzetten op betere representatie. Dit doen we o.a. door inclusief werven en selecteren. Bij het werven en selecteren van nieuw personeel speelt *bias* een rol. We worden vaak aangetrokken tot mensen die het meest op ons lijken. Daardoor zijn we geneigd mensen die op ons lijken hoger te waarderen en als geschikter in te schatten. De methodiek inclusief werven en selecteren, die we binnen de gemeente hanteren, zorgt er juist voor dat mensen worden beoordeeld op hun kwaliteiten. Dit betekent dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaat naar een kandidaat van Buiten-Europese herkomst.