



**Gemeente
Amsterdam**

Bezoekadres
Straatnaam 25
0000 AA Amsterdam

Postbus 000
0000 AA Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam
Postbus 202
1000 AE Amsterdam

Datum 10-04-2024
Ons kenmerk OR/2024/xx
Uw kenmerk
Behandeld door 5.1, 2, e en 5.1, 2, ee
Kopie aan 5.1, 2, e
Bijlage(n)
Onderwerp OR-dossier 143 - Voorkeursbeleid

Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste 5.1, 2, e

Hartelijk dank voor uw brief van 14 maart jl. Ik heb deze goed ontvangen. U stelt in uw brief vragen over het voorkeursbeleid voor functies vanaf schaal 15 voor medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond. U stelt ook een aantal vragen over de voortgang van het voorkeursbeleid en de aanpak ten aanzien van jonge collega's. In deze brief beantwoord ik uw vragen en informeer ik u over de stand van zaken van beide onderwerpen.

De OR vraagt om een jaarlijkse voortgangsevaluatie van het voorkeursbeleid. De gemeente Amsterdam laat jaarlijks de voortgang op het gebied van representatie en culturele diversiteit meten door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) via de Barometer Culturele Diversiteit. In de bijlage ontvangt u de laatste rapportages over 2022. Op 9 april 2024 zijn ook de cijfers over 2023 beschikbaar gekomen¹. De komende weken analyseren we de cijfers. In de zomer 2024 ontvangen we de rapportage hierover. Deze zullen we ook met u delen.

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.

¹ [Barometer Culturele Diversiteit Gemeente Amsterdam, november 2023 | CBS](#)

Als het gaat om voorkeursbeleid voor medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond is hiervoor in 2021, met de vaststelling van het uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit, een verzoek aan de OR voorgelegd. Het voorkeursbeleid is in 2021 voor onbepaalde tijd vastgesteld. De indruk dat dit een terugkerend thema is deel ik niet. Wel is in 2019 het toenmalige programma Amsterdam Inclusie Organisatie (AIO) geëvalueerd. Dit was de voorganger van het programma Inclusie en Diversiteit. Het programma Inclusie en Diversiteit - nu Bureau Inclusie en Diversiteit geeft uitvoering aan de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. De evaluatie van het programma AIO was onderdeel van de stukken bij het opstellen van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Bijgaande evaluatie van het programma AIO delen we wederom met u.

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. Voor het vergroten van de representatie in schalen 12 t/m 15 wordt naast het voorkeursbeleid inderdaad ook gewerkt aan kwalitatieve interventies. Zoals het volgen van trainingen voor managers en HR-medewerkers, het inzetten van inclusieve assessments en een aanpak op doorstroom en doorgroei. Omdat het organiseren hiervan meer tijd kost dan oorspronkelijk in 2021 was verwacht, is dit nog niet helemaal gereed. Een update hiervan vind u in de [raadsbrief van 9 november 2022](#). De eerstvolgende update zal met de actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit zijn. Deze zal na de zomer 2024 gereed zijn. Dit is aangekondigd in de raadsbrief van [raadsbrief van 28 maart 2024](#).

Betreffende het onderscheid tussen medewerkers jongeren en ouder dan 35 jaar, wordt niet voldaan aan het noodzakelijkheids criterium 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. Als het gaat om de instroom en doorstroom van jongeren zijn er bij het werken aan de aanpak vanuit de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit een aantal interventies opgesteld. Dit waren geen nieuwe interventies, maar er is met name ingezet op het onder de aandacht brengen en inclusief maken van bestaande instrumenten. Bijvoorbeeld het creëren van startersfuncties, omscholing, het op een andere manier kijken naar talent, gemeente Amsterdam positioneren als aantrekkelijke werkgever, en verschillende leer- en talentprogramma's. Zie hiervoor ook het uitvoeringsplan dat in 2021 is vastgesteld. Deze interventies zijn gericht op jongere collega's, maar we maken hierin geen onderscheid op leeftijd. Vier jaar geleden is bij het HIP (High Impact Program) de voorrangspositie voor kandidaten onder de 35 jaar afgeschaft. Bovendien geldt voor medewerkers onder de 35 jaar geen voorkeursbeleid, maar gelden streefcijfers. Het opstellen van streefcijfers is in 2020 vastgesteld,

evenals de interventies die daarbij horen. Ik hoor graag uw toelichting op de constatering dat met de interventies die gericht zijn op jongeren niet wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium van de wet Gelijke Behandeling.

Informereren van de OR

Met de commissie Personeel, en in het bijzonder de werkgroep Inclusie en Diversiteit, is in de afgelopen 4,5 jaar met enige regelmaat contact geweest over verschillende onderdelen van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Inmiddels hebben wij vernomen dat deze werkgroep direct onder de OR is komen te hangen. Met de werkgroep hebben we afgesproken om de komende periode per kwartaal een informatie moment te organiseren. Verder zullen er de komende maanden gesprekken plaatsvinden in aanloop naar de totstandkoming van de geactualiseerde bestuursopdracht. We gaan zowel met de werkgroep als met leden van de centrale OR in gesprek.

Uiteraard kunnen we, indien de OR hier behoefte aan heeft, een aanvullend moment organiseren om stil te staan bij de voortgang van de bestuursopdracht en de verschillende onderdelen.

Ik ga er vanuit u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Algemeen directeur/Gemeentesecretaris

Bijlagen

Bijlage 1: Diversiteit personeel gemeente Amsterdam 2019
Bijlage 1a: Factsheet Barometer Culturele Diversiteit 2020
Bijlage 1a.1: Factsheet Barometer Culturele Diversiteit bijlage 2020
Bijlage 1b: Factsheet Barometer Culturele Diversiteit 2021
Bijlage 1b.1: Factsheet Barometer Culturele Diversiteit bijlage 2021
Bijlage 1c: Factsheet Barometer Culturele Diversiteit 2022
Bijlage 2: Evaluatie programma Amsterdam Inclusieve Organisatie
Bijlage 3: Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit 2021