

Constaterende dat:

- Het college werkt met streefcijfers vanaf schaal 15
- In de nieuwe uitvoeringsagenda wordt aangekondigd dat het college dit beleid wil uitbreiden naar functies vanaf schaal 12
- De diversiteit naar herkomst volgens de rapportage van het CBS al keldert vanaf schaal 10 en mensen met een buiten-Europese herkomst minder vaak verticaal doorstromen
- Het college komt met een aanpak om doorstroom en doorgroei te bevorderen

Overwegende dat:

- Diversiteit in teams en onder leidinggevenden van belang is voor een goed functionerende organisatie;
- Er kansen liggen voor meer divers talent buiten de organisatie, maar zeker ook van binnenuit;
- Om goede doorstroom van divers talent te bereiken, de diversiteit op orde moet zijn in alle schalen.

Verzoekt het college:

Om het instellen van streefcijfers voor alle schalen waar de representatie nog niet op orde is te overwegen, en hierop terug te komen bij de eerstvolgende voortgangsrapportage

Preadvies:

- Medewerkers met een buiten-Europese herkomst bij de gemeente Amsterdam zijn ondervertegenwoordigd in schaal 12 en hoger. Uit de Culturele Barometer van het CBS (2023) blijkt dat met name de representatie in de functies vanaf schaal 12 achterblijft. We kiezen er daarom voor streefcijfers nu eerst voor die groepen in te zetten en niet uit te breiden naar de groepen vanaf schaal 10.
- Ter illustratie: in de groep medewerkers vanaf schaal 12 had 14% een niet-westerse migratieachtergrond (We gebruiken inmiddels de nieuwe CBS-definitie buiten-Europese herkomst, maar deze cijfers zijn nog tot stand gekomen toen de oude indeling van westerse/ niet-westerse migratieachtergrond gebruikt werd. In de schalen 10 t/m 11a heeft 24% van de medewerkers een niet-westerse migratieachtergrond.
- De achterstand in de functies vanaf schaal 12 is dus significant hoger, vandaar de keuze om nu eerst daar de inzet op te richten. Het uitbreiden van streefcijfers zonder dat bestaande doelen zijn bereikt, kan overkomen als symbolisch beleid en de geloofwaardigheid van de organisatie schaden. Eerst de huidige doelen behalen versterkt de legitimiteit van het inclusie- en diversiteitsbeleid.
- Onze doelstelling is dat 30% van de functies vanaf schaal 12 wordt ingevuld door medewerkers met een buiten-Europese herkomst.
- Voor de schalen tot en met 14 hebben we pas recentelijk de nieuwe inclusieve werving en selectie werkwijze organisatiebreed ingevoerd. Het effect daarvan verwachten we nog te zien in de toekomstige cijfers. Voor schaal 10 t/m 11a bereiken we daar mogelijk al het gewenste streefcijfer mee.

- Ik vind het ook belangrijk dat de representatie van mensen met een buiten-Europese herkomst beter wordt. Uiteraard zullen we blijven overwegen in de toekomst om de streefcijfers ook voor de schalen onder schaal 12 in te zetten, als blijkt dat dit nodig is. Daarmee ondersteun ik dit voorstel.

Bovenstaande overwegende heeft het College geen bezwaar tegen aanneming van dit voorstel.