



## **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

De rapporten MUZUS, Kis en Verweij Jonker tonen o.a. aan dat er sprake is van discriminatie en (institutioneel) racisme binnen de gemeentelijke organisatie. We willen een afspiegeling zijn van de diversiteit in de stad; dit zorgt voor beter contact met bewoners en beter zicht op wat er nodig is in de stad.

Ons personeelsbestand is niet representatief voor de Amsterdamse beroepsbevolking. Aandacht voor representatie blijft nodig, o.a. via inclusief werven en selecteren. Deze methodiek helpt bij het voorkomen van *bias*, om te zorgen dat sollicitanten worden beoordeeld op hun kwaliteiten. Dit betekent: bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar een kandidaat van Buiten-Europese herkomst.