

Aan de gemeenteraad

**Datum** 5 februari 2019

**Onderwerp** Reactie op de raadsbrief van het College inzake ambitie voor een divers personeelsbestand

Geachte leden van de gemeenteraad,

Naar aanleiding van de raadsbrief van het college omtrent diversiteit en inclusie van 10 oktober 2018, sturen wij u onze reactie. Saluti juicht de ambitie van het college toe om een meer divers personeelsbeleid binnen de gemeentelijke organisatie te realiseren. Uit onderzoek blijkt dat dit de gemeente innovatiever, effectiever en representatiever maakt en zo bijdraagt aan het optimaal functioneren van de organisatie.

In de raadsbrief staan goede maatregelen. Er komt aandacht voor het stimuleren van de verjonging van de organisatie. Medewerkers met een MBO functie worden ondersteund en er is aandacht voor de doorgroeimogelijkheden. Er wordt ook breed ingezet op het herkennen en voorkomen van vooroordelen of stereotypering tijdens de werving- en selectieprocedure. Hiermee lijken LHBTI+ en bi-culturele werknemers vooral geholpen. Daarnaast kan Saluti zich vinden in het schrappen van het anoniem solliciteren, aangezien dit niet effectief is gebleken.

Wij willen het belang benadrukken van een duurzame investering van tijd en middelen in het bewerkstelligen van een diverse bedrijfscultuur. Dit laatste is essentieel voor het creëren van een divers en inclusief personeelsbestand, die blijvend is en waarbij er ook een doorstroom plaatsvindt. Een stevige ambitie kan alleen worden waargemaakt met een stevige inzet, waarbij vooral het constant investeren in diversiteit en inclusie belangrijk is. Een diverse cultuur is niet iets wat in een korte tijd kan worden gerealiseerd, maar het verdient een blijvende aandacht door de jaren heen. Wij hopen dat de gemeente zich dit beseft en hier ook op blijft inzetten.

### **Bi-culturele medewerkers in hoge functies**

Saluti weet dat het voor mensen met een migratieachtergrond moeilijker is om een plek op de arbeidsmarkt te veroveren en te behouden. Dit geldt met name voor de hogergeplaatste functies. Het is goed dat het college dit aankaart. Toch missen wij in de brief hoe het college specifiek dit probleem concreet wil aanpakken. Dit mag explicieter worden gemaakt.

Daarnaast is het ook de kunst om met bi-cultureel talent een duurzame relatie aan te gaan. Dit gaat nog wel eens mis volgens expertisecentra als Diversiteit in Bedrijf<sup>1</sup> en KIS<sup>2</sup>, waardoor de uitstroom van bi-cultureel personeel bij de overheid bovengemiddeld is, uit ontevredenheid

---

<sup>1</sup> Diversiteit in Bedrijf (2018). *Diversiteit onder gemeente-personeel*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.

<sup>2</sup> Razenberg, I., De Winter-Koçak, S., Taouanza, I., Van Hal, L. & Chrifi, J. (2018). *Divers werven en selecteren in de praktijk*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS)

over inclusie en wederzijds begrip. Deze situatie moet de gemeente erkennen en mag ook explicieter terugkomen in de uitwerking van de raadsbrief.

### **Maatregelen om bi-cultureel talent te werven voor hoge functies**

Wat het KIS en Diversiteit in Bedrijf aanhalen, is het belang om je als gemeente te profileren als aantrekkelijke werkgever onder bi-culturele hoogopgeleiden. Daarom moet inclusie duidelijk worden uitgedragen op diverse media en podia, niet alleen in de selectieprocedure. Daarnaast moet de gemeente actief gaat peilen wat bi-culturele hoogopgeleiden wél aantrekkelijk vinden in een werkgever en waarom zij dat niet in de gemeente zien. Hierop kan de gemeente inspelen en gebruik maken van landelijke netwerken en initiatieven, zoals het Agora Network, The Other Network, de Kleurrijke Top 100, ECHO, UAF en Vluchtelingennetwerk, of het advies van de SER<sup>1</sup>.

In de raadsbrief is stagediscriminatie niet aangestipt. Volgens staatssecretaris Van Ark<sup>2</sup> hebben jongeren met een migratieachtergrond meer moeite met het vinden van een stageplaats en worden ze vaker afgewezen. De gemeente zou zich hier rekenschap van moeten geven. Het aanpakken van stagediscriminatie biedt bij uitstek een mogelijkheid is om de doorstroom van hoogopgeleide, bi-culturele medewerkers te vergroten.

### **Maatregelen voor een effectief anti-discriminatie beleid**

Wij missen in deze brief een duidelijk statement richting bedrijven waarbij (on)bewuste discriminatie en uitsluiting plaats vindt. De gemeente kan wel de eigen organisatie onder de loep nemen, maar moet ook een vuist maken tegen bedrijven die dit niet doen. Dit creëert meer legitimiteit voor het eigen anti-discriminatie beleid van de gemeente.

Daarnaast dringt Saluti aan om bij functionerings- en exitgesprekken expliciet te vragen of de redenen voor eventuele ontevredenheid of vroegtijdig vertrek, samenhangen met ervaren discriminatie. Een medewerkers-tevredenheidsonderzoek kan ook bijdragen aan een beter beeld van diversiteit en inclusie op de werkvloer.

Verder lezen we dat het College ideeën heeft om het beleid extern te laten monitoren. Dit punt juichen we toe. Daarmee kunnen beproefde maatregelen op hun effectiviteit worden getoetst.

Kortom, Saluti is te spreken over de plannen van het College. Echter, in de aangekondigde maatregelen verwachten we meer ambitie en concrete uitwerking.

In afwachting van uw reactie, teken ik.

Met vriendelijke groet,  
namens Saluti  
Hanneke Haaksma

---

<sup>1</sup> NOS (29 januari 2019). *Top bedrijfsleven moet kleurrijker... Hoe doe je dat?* Via <https://nos.nl/artikel/2269672-top-bedrijfsleven-moet-kleurrijker-hoe-doe-je-dat.html>

<sup>2</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 29 544, nr. 849 (22 november 2018)