

Retouradres Postbus 511, 2003PB Haarlem

Raadsfractie Partij van de Arbeid
T.a.v. mevrouw Helga Koper
mevrouw Artie Ramsodit

Datum 5 februari 2013
Ons kenmerk
Contactpersoon Annemieke Sandfort
Doorkiesnummer 023 - 5114500
E-mail asandfort@haarlem.nl
Onderwerp Beantwoording vragen ex art. 38 RvO inzake Selectie en werving niet-westerse werknemers

Geachte mevrouw Koper en mevrouw Ramsodit,

Op 24 december heeft u vragen gesteld ex art. 38 RvO inzake Selectie en werving niet-westerse werknemers. Met deze brief geven wij antwoord op uw vragen. Hieronder is uw vraag steeds cursief weergegeven waarna het antwoord van het college volgt. Voor een compleet beeld van de context voegen wij uw brief bij deze antwoordbrief.

Algemeen

Haarlem streeft naar een divers samengestelde organisatie: jong en oud, man en vrouw, culturele achtergrond en mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Haarlem erkent zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid om een afspiegeling te zijn van de samenleving en te streven naar een divers personeelsbestand. Gelet op de periode van reorganisatie, taakstelling en stagnatie op de arbeidsmarkt, zijn de mogelijkheden gering om door middel van het verloop van personeel hierin concrete resultaten te boeken. Er wordt op dit moment bij hoge uitzondering extern geworven. Voor vacatures waarvoor extern wordt geworven wordt geen voorkeursbeleid gevoerd, maar wordt bij de selectie gelet op kwaliteit en diversiteit van het team waarvoor wordt geselecteerd.

1. Wat is het huidige aantal niet-westerse werknemers in de gemeentelijke organisatie in 2012 en de voorgaande vijf jaren? (graag een uitsplitsing naar schaalniveau)

Antwoord: Het was een tijd lang, op basis van de wet Samen, verplicht de etnische achtergrond van medewerkers te registreren. Met de afschaffing van deze wet per 1 januari 2004 was het niet langer verplicht. Haarlem heeft er op dat moment voor gekozen om de etnische achtergrond niet te registreren. Als er sprake zou zijn van registratie dan dient dit plaats te vinden op vrijwillige basis, waardoor geen volledig beeld ontstaat.

2. In hoeverre houdt de gemeente bij de werving & selectieprocedure rekening met ongewenste selectiemechanismen op grond van etniciteit?



Haarlem

2

Antwoord: Als er een werving- en selectieprocedure wordt gestart is er altijd een adviseur van Werving en Selectie bij betrokken en bij de gesprekken aanwezig. De adviseurs van Werving en Selectie hebben een training gevolgd: werving en selectie van multiculturele werknemers. Op basis van deze training hebben de adviseurs een goed inzicht in de multiculturele verschillen tijdens het werving en selectieproces en hebben geleerd hier actief op te anticiperen. De kennis die zij hebben opgedaan passen zij toe in de voorselectie van kandidaten en in de gesprekken met de kandidaten. Daarnaast brengen zij deze kennis over aan de andere commissieleden.

3. Op grond van welke criteria wordt bij een vacature de selectiecommissie samengesteld?

Antwoord: Als er een vacature ontstaat wordt er een selectiecommissie samengesteld. De selectiecommissie bestaat minimaal uit een direct leidinggevende en een toekomstige collega en een Werving- en Selectieadviseur.

Bij voorkeur nemen zowel vrouwen als mannen deel aan de selectiecommissie. Er heeft minimaal één lid van de selectiecommissie deelgenomen aan een training werving en selectie en een training intercultureel werven en selecteren.

4. Indien geen van deze criteria gericht zijn op de totstandkoming van een divers samengestelde selectiecommissie, wat bent u bereid daaraan te doen?

Antwoord: Er wordt niet actief gestuurd op een divers samengestelde selectiecommissie. Natuurlijk komt het voor dat op basis van bovenstaande richtlijn de commissie wel divers is samengesteld.

5. Op welke wijze probeert de gemeente de diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie verder te bevorderen?

Antwoord: Het streven naar een divers personeelsbestand leidt wel tot resultaten bij het werven voor stages en leerwerktrajecten. Haarlem heeft een stage-bureau dat de matching van kandidaten en stageplekken verzorgt. Dit stage-bureau, een onderdeel van werving en selectie, wordt gerund door twee stagiaires. Vanaf het ontstaan is dit bureau divers samengesteld. Hiermee probeert Haarlem actief om jongeren in de vorm van een stage te werven voor de gemeente.

6. Op welke wijze stimuleert u de diversiteit van organisaties waar u als gemeente een financiële relatie mee heeft (aanbestedingen/subsidieverstreking) of anderszins mee samenwerkt?

Antwoord: Haarlem is niet actief in het stimuleren van de diversiteit van organisaties waarmee wordt samengewerkt of waarmee een financiële relatie bestaat.

Hoogachtend,

Het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris,

J. Scholten

de burgemeester,

mr. B.B. Schneiders