

SCHRIFTELIJKE VRAGEN AAN HET COLLEGE (artikel 41 RvO)

Datum indienen: 8 maart 2021

Naam vragensteller: Chris Baltjes

Vraag gericht aan: *college*

Onderwerp: Verbeterruimte gelijke kansen en inclusie

Het college wordt verzocht de volgende vragen zo spoedig mogelijk schriftelijk te beantwoorden:

In de toelichting wordt beschreven hoe de fractie van GroenLinks de relatie ziet tussen het onderzoeksrapport van de Universiteit van Tilburg, gericht op de gemeente Arnhem en de ambtelijke organisatie 1Stroom van de gemeente Duiven en Westervoort.

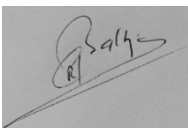
- *Wat doen de gemeente Duiven en Westervoort aan de verbetering van gelijke kansen en inclusie?*
- *Op welke gebieden ziet het college overlap in de verbeterruimte voor gelijke kansen en inclusie tussen de ambtelijke organisatie van de gemeente Arnhem, zoals geschetst in het onderzoek van de Universiteit van Tilburg en die van de gemeente Duiven en Westervoort?*
- *Herkent het college zich in de conclusies en aanbevelingen die uit het onderzoeksrapport van de Universiteit van Tilburg zijn geschreven?*
- *Is het college bereid om aan de slag te gaan met aanbevelingen uit het onderzoeksrapport? Zo ja, op welke punten?*

Toelichting:

In februari 2019 is het onderzoeksrapport "Naar een diverse organisatie van de gemeente Arnhem Verbeterruimte in gelijke kansen en inclusie van diverse medewerkers" gepubliceerd door de Universiteit van Tilburg. Op 23 februari 2021 schreef de Volkskrant dat de ambtelijke top van de gemeente Arnhem het onderzoek als onjuist en onvolledig zag en het daarom meer dan een jaar geheim hebben gehouden. De conclusies en aanbevelingen uit dit onderzoek zijn echter zeer waardevol om als ambtelijke organisatie verbetering te brengen in gelijke kansen en inclusie. Vraagstukken rondom gelijke kansen en inclusie staan niet op zichzelf en beperking zich niet tot binnen bepaalde gemeentegrenzen. Het onderzoek kan dus ook voor de ambtelijke organisatie van de gemeente Duiven en Westervoort waardevol zijn. Bovengenoemde vragen zien wij daarom graag beantwoord.

Ondertekening

Chris Baltjes



Datum beantwoording: 13 april 2021

Antwoord college/burgemeester:

Ons college voert geen eigen personeelsbeleid, omdat er geen personeel meer in dienst is bij de gemeente Duiven dat onder verantwoordelijkheid van het college valt. We hebben uw vragen daarom ter beantwoording voorgelegd aan 1Stroom.

Het college beseft dat dit onderwerp continue aandacht vraagt en zal dat in het bestuur van 1Stroom aan de orde stellen.

- *Wat doen de gemeente Duiven en Westervoort aan de verbetering van gelijke kansen en inclusie?*

1Stroom onderschrijft het belang van gelijke kansen en inclusie en de doorvertaling naar de eigen organisatie. We hebben een zeer inclusief werving- & selectiebeleid waarbij we geen onderscheid maken naar gender, geslacht of afkomst. Onze focus binnen het werving & selectiebeleid is gericht op de juiste mens op de juiste plaats.

Overigens zetten we ons actief in voor een groep die het moeilijk heeft op de arbeidsmarkt, de werkzoekenden met een achterstand tot de arbeidsmarkt door een arbeidsbeperking. Wij voldoen ruim aan het quotum voor de Wet banenafpraak en dragen zorg voor het bieden van een veilige en prettige werkplek voor mensen uit deze groep.

- *Op welke gebieden ziet het college overlap in de verbeterruimte voor gelijke kansen en inclusie tussen de ambtelijke organisatie van de gemeente Arnhem, zoals geschetst in het onderzoek van de Universiteit van Tilburg en die van de gemeente Duiven en Westervoort?*

Wij zien verbeterruimte in de kansen voor met name ouderen (50+) bij de werving & selectie. Desondanks hebben we de afgelopen periode ook nieuwe medewerkers aangenomen die in deze categorie vallen op vacante functies via een sollicitatieprocedure. De man-vrouw verdeling valt binnen 1Stroom in het voordeel van de vrouwen uit. Er werken meer vrouwen dan mannen bij 1Stroom. Over afkomst kunnen we geen uitspraken doen, omdat we dat niet registreren. We vragen er niet naar en leggen dit ook bewust niet vast.

Het uitgangspunt van ons personeelsbeleid is dat we op zoek zijn naar de mensen die het beste bij de functie kwalificaties passen die we in de vacaturetekst hebben opgenomen; de juiste mens op de juiste plaats. Ons werving- & selectiebeleid en ons mobiliteitsbeleid zijn gebaseerd op dit uitgangspunt.

- *Herkent het college zich in de conclusies en aanbevelingen die uit het onderzoeksrapport van de Universiteit van Tilburg zijn geschreven?*

Het college herkent zich niet in de conclusies uit het onderzoeksrapport. We hebben zeker aandacht voor inclusie, al is deze dan minder gericht op demografische kenmerken. Wij denken met ons personeelsbestand goede waarborgen te bieden voor inclusie van diverse medewerkers.

Een deel van de conclusies van het rapport is gebaseerd op het feit dat de gemeente Arnhem gebruik maakt bij de werving & selectie van 'Insights', waarmee in selectieprocedures specifiek wordt geselecteerd op basis van persoonskenmerken. De onderzoekers zijn hier zeer kritisch over. Dat is ook niet hoe 1Stroom selecteert. Onze werving en selectie zoekt naar de match van functie met kandidaat door te zoeken naar de kandidaten die beschikken over een voor de functie relevante opleiding, werkervaring en competenties. Wij baseren ons hierbij op de CV's van de kandidaten. Tijdens het sollicitatiegesprek/interview wordt de kandidaat bevraagd over eerdere ervaringen waarbij

we vooral inzicht willen krijgen in de aanwezige competenties en het groeipotentieel. Ook wordt hierbij geregeld gebruik gemaakt van casussen over praktijksituaties die kandidaten soms ook ter voorbereiding krijgen toegestuurd.

- *Is het college bereid om aan de slag te gaan met aanbevelingen uit het onderzoeksrapport? Zo ja, op welke punten?*

Het is niet wenselijk om zomaar aanbevelingen gedaan na een uitgebreid onderzoek bij een organisatie over te nemen. We staan achter de uitgangspunten van een inclusieve organisatie en staan voor een eerlijk en inclusief werving & selectiesysteem. Onlangs heeft team HR een brochure ontwikkeld voor de deelnemers van sollicitatiecommissies om ze te instrueren over ervaringsgericht interviewen.

Ondertekening

Hoogachtend, Burgemeester en wethouders van Duiven,

ing. C.J. (Chris) Papjes
secretaris

mr. H.B. (Huub) Hieltjes
burgemeester