

**Mededeling van het college aan de gemeenteraad (2017-34)**

Onderwerp: Diversiteitsbeleid - Anoniem solliciteren  
Portefeuillehouder: Wethouder M. Sluiter  
Datum: 28 maart 2017

---

**Context**

Tijdens de raadsvergadering van 16 februari 2017 is toegezegd de samenstelling van de Doetinchemse bevolking te onderzoeken en het resultaat hiervan te relateren aan de diversiteit van het personeelsbestand van de gemeentelijke organisatie.

Daarnaast is toegezegd de werving- en selectieprocedures gedurende een jaar te monitoren en de uitkomsten hiervan te rapporteren aan de raad.

**Onderzoek**

Uit onderzoek naar de samenstelling van de Doetinchemse bevolking is naar voren gekomen dat 14,65% van de inwoners van de gemeente Doetinchem een migratieachtergrond heeft. De selectie van deze peiling betreft inwoners van gemeente Doetinchem met één of twee ouders van buitenlandse afkomst of een inwoner die zelf in het buitenland geboren is. Daarbij is geen onderscheid gemaakt in welk buitenland het betreft. Dit is conform de definitie van allochtoon zoals deze door het CBS wordt gehanteerd. Het na te streven afspiegelingspercentage op basis van deze selectie volgens het gemeentelijk diversiteitsbeleid is daarmee 14,65%.

Een selectie op basis van afkomst van ouders is echter uit het personeelsbestand niet te maken. Gemeente Doetinchem beschikt als werkgever niet over deze gegevens en mag deze ook niet opvragen (in verband met de Wet verwerking persoonsgegevens). Wel worden onder andere de nationaliteit en de geboorteplaats van een medewerker geregistreerd. We kunnen dan ook geen accuraat beeld geven van het aantal allochtonen in onze organisatie conform de definitie van het CBS. Door het ontbreken van deze gegevens hebben we ook niet inzichtelijk hoeveel medewerkers wij hebben van de tweede of derde generatie allochtonen.

**Vacatureprotocol**

In het op 11 oktober 2016 vastgestelde vernieuwde vacatureprotocol voor de ambtelijke organisatie is vastgelegd dat de gemeente Doetinchem met haar personeel een goede afspiegeling van de lokale samenleving wil zijn.

Doetinchem voerde in het verleden al een voorkeursbeleid. Dit werd met het nieuwe vacatureprotocol geactualiseerd. Hierin zijn enkele uitgangspunten overgenomen zoals deze in het al eerder door de SER uitgebracht advies over diversiteit in het personeelsbestand aan de minister van binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties en de staatssecretaris van sociale zaken zijn geformuleerd. Zij geven onder andere als voorwaarde voor succes aan dat er sprake is van:

- een heldere visie op diversiteitsbeleid;
- concrete na te streven geformuleerde doelen;
- het nastreven van een tolerante organisatiecultuur op het gebied van diversiteit;
- het zo objectief mogelijk formuleren van competenties en kwalificaties.

**Mededeling van het college aan de gemeenteraad (2017-34)**

Gemeente Doetinchem volgt dit advies, waarbij noodzaak, maatwerk en verankering als belangrijke elementen worden gezien om te komen tot een succesvol diversiteitsbeleid.

Uiteraard wordt bij iedere sollicitatieprocedure eerst geselecteerd op basis van geschiktheid (competenties en kwalificaties) voor het invullen van het opengestelde takenpakket. Daarbij zijn de onderstaande kaders aandachtspunt in het werving en selectieproces.

- Het diversiteitsbeleid van gD richt zich nadrukkelijk op het erkennen en waarderen van verschillen tussen personen. De bevolkingsdiversiteit moet terugkomen in de personele samenstelling en cultuur van gD én in het bestrijden van negatieve beeldvorming, vooroordelen en uitsluiting.
- Diversiteit staat onder andere voor etnisch-culturele diversiteit ofwel het samen werken van mensen met verschillende etnische achtergronden (inwoners met een migratieafkomst)\*. Daarnaast staat het voor het samen werken van mannen en vrouwen en diversiteit op andere vlakken. Het staat voor gelijke kansen voor alle mensen om (samen) te werken. gD zet zich hier op meerdere gebieden voor in.
- Bij het werven voor vacante functies houdt gD bij het zoeken naar geschikte kandidaten rekening met het afspiegelingsprincipe (naar rato van de lokale bevolkingssamenstelling).

\* De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zijn in 2016 afgestapt van het begrip allochtoon. Zij gebruiken nu de term inwoners met een migratieafkomst. Gemeente Doetinchem volgt hun terminologie.

Het herziene vacatureprotocol is recentelijk in werking getreden en daarmee heeft ook het diversiteitsbeleid een nieuwe impuls gekregen.

De werving- en selectiecampagnes blijven, met inachtneming van de kwaliteitseisen, gericht op alle mogelijke kandidaten en daarmee ook op inwoners met een migratieachtergrond. Via monitoring wordt gevolgd of de verrichtte inspanningen effectief zijn. Dit geeft de mogelijkheid tijdig bij te sturen zodat een representatieve afspiegeling op zo kort mogelijke termijn wordt gerealiseerd. Uiteraard is het aantal vacatures dat wordt opengesteld van grote invloed op onze mogelijkheden nieuwe medewerkers aan te nemen. De vacaturestop waar wij als organisatie de afgelopen periode mee te maken hadden, en deels nog steeds hebben, beïnvloedt de mate van nieuwe (structurele) instroom.

We hebben het beeld dat wij in onze organisatie ons terdege bewust zijn van de grondhouding die nodig is voor het stimuleren van diversiteit en geven er de voorkeur aan daar verder op in te zetten, ook gezien de ervaringen die we daar eerder al mee opgedaan hebben in bijvoorbeeld de jaren rond de eeuwwisseling.

Het gericht en open benaderen van de doelgroep leverde destijds niet alleen een resultaat op waarmee voldaan werd aan het afspiegelingsbeginsel, ook leverde dit een bijdrage aan een succesvolle integratie van mensen voor wie Nederland i.c. Doetinchem een toevluchtsoord was geworden. Door de noodzakelijke bezuinigingsoperaties en de daarmee gepaard gaande zeer selectieve invulling van vacatures hebben we de afgelopen jaren minder gelegenheid gehad nieuwe medewerkers in onze organisatie te verwelkomen. Dit heeft ook impact op de mogelijkheid om medewerkers met een migratieachtergrond aan te nemen.

## Mededeling van het college aan de gemeenteraad (2017-34)

Het gericht benaderen van, en openstaan voor de doelgroep levert volgens ons meer op dan het inzetten van het middel anoniem solliciteren. Bovendien plaatst het anoniem solliciteren de doelgroep mogelijk in een negatieve hoek, waarbij het anoniem solliciteren een ongewenst tegengesteld effect kan hebben.

### Conclusie

1. De organisatie van de gemeente Doetinchem blijft ervoor ijveren dat het personeelsbestand een afspiegeling is van de lokale bevolking.
2. Bij externe wervingscampagnes zal het gemeentelijk diversiteitsbeleid onder de aandacht van sollicitanten worden gebracht.
3. Anoniem solliciteren is niet hét middel om een positieve bijdrage te leveren aan de integratie van allochtonen.

### Vervolg

In werving- en selectiecampagnes zal het gemeentelijk diversiteitsbeleid onder de aandacht van sollicitanten worden gebracht, bijvoorbeeld door in de wervingstekst de volgende zin op te nemen: “gemeente Doetinchem streeft er naar met haar personeel een afspiegeling te zijn van haar samenleving”.