

Raadsplein besluitvormend

Datum 7 december 2015

onderwerp Beantwoording motie vreemd aan de orde van de dag -
 Arbeidsmarktdiscriminatie
portefeuillehouder Jan Brink
informant Struik, AM (Anne) 2655
eenheid/afdeling Advies en Faciliteiten AFH

Voorgesteld besluit raad

kennis te nemen van de beantwoording van de motie Arbeidsmarktdiscriminatie



Informatienota voor de raad

Datum 7 oktober 2015

Onderwerp	Beantwoording motie vreemd aan de orde van de dag: Arbeidsmarktdiscriminatie
Versienummer	V1.0

Portefeuillehouders Nelleke Vedelaar en Jan Brink

Informanten Henk van der Kolk en Anne Struik
Eenheid/Afdeling OWS en AFH
Telefoon 038 498 3254 en 038 498 2655
Email h.van.der.kolk1@zwolle.nl | a.struik@zwolle.nl
Bijlagen 1. motie
2. werving en selectie gemeente Zwolle

Wij stellen u voor kennis te nemen van:

De beantwoording van de motie Arbeidsmarktdiscriminatie.

Inleiding

Naar aanleiding van een publicatie van een onderzoek Eurostat/OESO is het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie medio april weer volop onder de aandacht gebracht. In de landelijke en lokale media, als ook tijdens een politieke bijeenkomst in Zwolle. Uit het onderzoek zou blijken dat vrijwel nergens in Europa de arbeidskansen van allochtonen zo slecht zijn als in Nederland.

Naar aanleiding van de media-aandacht en de bijeenkomst is in de raad is op 11 mei j.l. een motie (zie bijlage 1) aangenomen die het college oproept:

1. Een goed voorbeeld te geven door het opstellen en publiceren van de antidiscriminatie kaders bij haar werving en selectie beleid.
2. Te komen met een plan om gezamenlijk met bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties de arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken, bijvoorbeeld binnen het regionaal werkbedrijf.

In de motie worden behalve allochtonen ook andere groepen genoemd die te maken hebben met arbeidsmarktdiscriminatie.

In deze informatienota wordt de raad geïnformeerd hoe het college invulling wil geven aan de motie.

Kernboodschap

Het college van Zwolle wil een helder signaal afgeven dat zij arbeidsmarktdiscriminatie zorgwekkend vindt en dat dit niet wordt geaccepteerd. Het college wil actief discriminatie tegengaan en diversiteit bevorderen. Dit vereist een gezamenlijke en voortvarende aanpak van overheid, onderwijs, werkgevers en werknemers. Het Regionaal werkbedrijf is daarvoor het platform om dit thema op te pakken. Het college wil daarbij aansluiten op de lijn van de inclusieve arbeidsmarkt. Het beoogde effect van de aanpak is een bewustwording van het onderwerp en daarmee gezamenlijk voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie en het bevorderen van diversiteit.

Het college wil dat doen door:

1. Een op diversiteit en inclusie gericht wervings- en selectiebeleid van de gemeente waarmee deelname van groepen met afstand tot de arbeidsmarkt, een achterstandspositie, lagere kans op arbeidsparticipatie of functionele beperking binnen onze organisatie wordt vergroot;
2. Het agenderen van dit onderwerp bij het Regionaal Werkbedrijf, ter bewustwording en het opstellen van een gezamenlijke aanpak. We sluiten hierbij aan bij de ontwikkelingslijn van de inclusieve arbeidsmarkt.

Toelichting op de kernboodschap

Diversiteit en inclusieve arbeidsmarkt

Inclusie betekent dat iedereen kansen heeft en krijgt om mee te kunnen doen in de samenleving. Dat betekent (ook) het tegengaan van uitsluiting als gevolg van afkomst, beperking, leeftijd, godsdienst of etniciteit. De arbeidsmarkt moet voor alle burgers in de regio in gelijke mate toegankelijk zijn en discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer dient bestreden te worden. Een ongelijke arbeidsmarkt is slecht voor de economie en voor de sociale cohesie in de stad, maar bovenal onrechtmatig en discriminerend ten opzichte van mensen die zij uitsluit.

Vooroordelen spelen een grote rol bij het uitsluiten van groepen op de arbeidsmarkt. Vooroordelen verander je niet met dwang. Gemeenten, UWV, Werkgevers en onderwijs zullen deze uitdaging zelf aan moeten gaan. Het gaat immers meer om de cultuur van de organisatie die openstaat voor diversiteit. Dit sluit tevens aan bij de lijn van het kabinetsbeleid.

Ad 1: Op diversiteit en inclusie gericht wervings- en selectiebeleid van de gemeente

Selectie bij sollicitatie moet plaatsvinden op basis van gelijke behandeling, ongeacht etniciteit, leeftijd, geloof, geslacht, genderidentiteit, zwangerschap en het al dan niet hebben van een (zichtbare) arbeidsbeperking. Gemeente Zwolle gaat geen doelgroepenbeleid voeren, omdat dat niet leidt tot de gewenste inclusieve arbeidsorganisatie. Het vervlechten van diversiteitsbeleid in ons wervings- en selectieproces gaan we inzetten om uitsluiting en discriminatie te stoppen en te voorkomen.

Voorbeelden hiervan zijn scherp onderscheid maken tussen noodzakelijke en wenselijke functie-eisen in vacatureteksten, vacatures uitzetten in kanalen die mensen met een niet-westerse migrantenachtergrond kiezen bij het zoeken naar een vacature, solliciteren (mede) door een sollicitatieformulier en een gemende samenstelling van het selectieteam met onafhankelijke beoordelaars. In bijlage 3 staat een overzicht met meer voorbeelden hoe we onze werving en selectie inrichten.

Ad 2: Agendering van diversiteit en tegengaan van discriminatie in Regionaal werkbedrijf

In de raad is onlangs de informatienota "op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt" besproken.

In deze nota wordt gesproken over het gezamenlijk doel van een inclusieve arbeidsmarkt op basis van ervaren elan, ambities, maatschappelijk impact en sociaal akkoord in de arbeidsmarktregio. Het bevorderen van diversiteit en het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie maakt onderdeel uit van die ontwikkeling en doelstelling.

De gemeente Zwolle verbindt ook zelf haar rol als werkgever aan deze doelstelling. Het voorstel is om diversiteit en tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt mee te nemen bij de verdere uitwerking van de inclusieve arbeidsmarkt en de Zwolse aanpak te agenderen in het portefeuilleoverleg van het RWB.

voorstel

Datum 7 oktober 2015

Communicatie

Op onze jobsite www.werkenbijzwolle.nl is op diversiteit en inclusie gericht werving- en selectiebeleid impliciet zichtbaar, en merkbaar bijvoorbeeld door te solliciteren via een formulier.

Vervolg

Nadat de meningsvorming in de raad heeft plaatsgevonden zal een ambtelijk werkgroep de bestuurlijke gewenste richting verder uitwerken. De raad zal eind van dit jaar worden geïnformeerd over de stand van zaken en zonodig besluiten nemen.

Openbaarheid

ja

Burgemeester en Wethouders van Zwolle,

de heer drs. H.J. Meijer, burgemeester

mevrouw R.E. Riemersma MCM, secretaris

voorstel

Datum 7 oktober 2015

Bijlage 1

Motie.

Bijlage 2

Gemeente Zwolle als werkgever

In het werving- en selectiebeleid hanteert Zwolle als werkgever de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement (NVP). De code kent een klachtenprocedure en verwijst ook naar antidiscriminatie maatregelen. De code is niet concreet toegespitst op doelgroepen genoemd in de motie.

Vanuit de ambitie om een diverser samengesteld personeelsbestand te creëren van zullen we impliciet en mogelijk expliciet groepen zoals jongeren, jongeren met een niet-westerse migrantenachtergrond en mensen met een functionele beperking uitnodigen, oproepen of verleiden aan het selectieproces deel te nemen. Vanuit arbeidsmarkt-marketing bouwen we een band met hen via onze jobsite (www.werkenbijzwolle.nl), publiceren daar vacatures, klussen of stageopdrachten en delen deze via onze sociale media kanalen.

De organisatie werkt zelf op dit moment gericht aan de instroom van (allochtone) jongeren (de doelstelling voor 2015 is: 10 jongeren) en mensen met een functionele beperking. Dit omdat we wat betreft ons personeelsbestand een afspiegeling van de Zwolse inwoners willen zijn én daarbij inclusief werkgeverschap willen vormgeven.

Inclusief werkgeverschap ≠ doelgroepenbeleid

Wat kunnen wij doen om de arbeidsmarktdiscriminatie van onder meer niet-westerse allochtonen tegen te gaan?

In eerste reflex lijkt de oplossing vindbaar in doelgroepenbeleid: het exclusief werven van Nederlanders met een niet-westerse achtergrond. Dat gaan we echter niet doen omdat dat niet tot gewenst effect leidt. Doelgroepenbeleid is niet hetzelfde als diversiteitsbeleid. Doelgroepenbeleid is gericht op het wegwerken van achterstanden van bepaalde groepen, omdat die binnen het huidige persoonsbestand onvoldoende vertegenwoordigd zijn. Diversiteitsbeleid kijkt daarentegen naar de voordelen die diversiteit voor de organisatie kan hebben. Het is erop gericht om de organisatie beter te laten presteren door diversiteit te stimuleren. Diversiteitsbeleid wordt dan ook gezien als de opvolger van doelgroepenbeleid. Gemeenten die diversiteitsbeleid voeren doen dit niet alleen om een afspiegeling van de samenleving in huis te hebben, maar ook om de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren. Diversiteitsbeleid sluit ten opzichte van doelgroepenbeleid ook beter aan bij het streven van de gemeente Zwolle naar een inclusieve arbeidsmarkt. In een cultuur van inclusiviteit worden culturele verschillen erkend, terwijl tevens naar een gezamenlijke band gezocht wordt. Uitsluitend het wegwerken van achterstanden van bepaalde groepen door middel van positieve discriminatie en harde quota is dus onvoldoende om deze doelstelling te bereiken. Een passender vraag lijkt in dit verband dan ook hoe de gemeente Zwolle er voor kan zorgen dat er voor iedereen gelijke kansen zijn en dat iedereen mee kan doen. Hoe kan zij er voor zorgen dat iedereen zich aangesproken en vrij voelt om te solliciteren en dat alle doelgroepen bij de werving worden bereikt? Dat gaan we doen door ons werving- en selectiebeleid te gaan richten op het vergroten van diversiteit. In onderstaande paragraaf geven we aan hoe we dat doen.

Naar een op inclusie gericht werving en selectie beleid en -uitvoering

Wanneer we er voor kiezen om niet alleen te focussen op de doelgroepen die momenteel het best bij ons in beeld zijn, maar om alle groepen aan te spreken en daarmee een eerlijke kans te geven, kunnen we niet uitsluitend kijken naar het aanpassen van de vacatureteksten, maar moet het hele werving en selectieproces onder de loep genomen worden wil resultaat behaald worden.

Onderstaand enkele voorbeelden van punten die we aanpassen in het werving- en selectiebeleid:

a. vacaturetekst

- Sommige functie-eisen kunnen bepaalde groepen aan spreken of juist uitsluiten.
Oplossing: Onderscheid maken tussen noodzakelijke en wenselijke functie-eisen bij het opstellen van de selectiecriteria. Welke competenties heeft een kandidaat écht nodig?
- Sommige doelgroepen vallen buiten de boot op basis van hun taalniveau.
Oplossing: Nagaan voor welke functies het écht nodig is om perfect Nederlands te spreken e/o te schrijven. Ook in de vacatures kan het taalniveau hierop aangepast worden.
- Mensen die binnen een bepaalde doelgroep vallen, vinden het vervelend wanneer ze op basis daarvan worden gerekruteerd.
Oplossing: Niet té expliciet vermelden dat er een beleid gevoerd wordt dat ook allochtonen, oudere werknemers en mensen met een handicap opneemt in de selectieprocedures, maar zorgen dat zij aangesproken worden door middel van aanpassingen in de tekst. Bijvoorbeeld: salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden duidelijk vindbaar omdat dat voor allochtonen een belangrijk criterium kan zijn.

b. vacatures uitzetten

- Werving van de gemeente Zwolle sluit niet aan bij de kanalen die niet-westerse allochtonen kiezen wanneer zij zoeken naar een vacature.
Oplossing: Vacatures breder uitzetten. Bijvoorbeeld binnen allochtone netwerken, UWV werkbedrijf, uitzendbureaus, studentenverenigingen, en werving & selectiebureaus die zich (speciaal) richten op allochtone werkzoekenden. Bij hogere functies kan bijvoorbeeld ook gedacht worden aan het uitzetten van de vacature bij bureaus die zich richten op hoogopgeleide vluchtelingen.

c. briefselectie

Veel allochtonen komen niet door de briefselectie. Vaak heeft dit te maken met een andere stijl van communiceren en het afwijken van de standaard selectiecriteria zoals opleiding en werkervaring. Toch kan de gewenste kwaliteit er wel degelijk zijn.

Oplossing: Bewustwording op de volgende punten kan er voor zorgen dat iemand toch uitgenodigd wordt voor een gesprek:

- Achternamen zeggen niets over de mate waarin iemand is ingeburgerd of over taalvaardigheid.
- In Nederland zie je vaak dat kandidaten gewend zijn om zich zo positief mogelijk te profileren in een sollicitatiebrief. Sommige (met name Aziatische) allochtone kandidaten zien dat echter als een vorm van onbescheidenheid.

Andere oplossingen kunnen zijn:

- Een gemengde samenstelling van het selectieteam om de objectiviteit te bewaken;
- Brievenselectie door minimaal twee onafhankelijke beoordelaars uit laten voeren. Dit corrigeert persoonlijke interpretaties en onterechte reacties;
- Eventuele meerwaarde van niet-gevraagde competenties of kwaliteiten meewegen;
- Gebruik maken van een scoreformulier door beoordelaars t.b.v. de objectiviteit;
- Kandidaten met uiteenlopende achtergronden uitnodigen. Denk dan niet alleen aan mannen en vrouwen met verschillende culturele achtergronden, maar ook aan verschillende leeftijden, opleidingsniveaus of mensen met een functionele arbeidsbeperking.

Deze objectieve selectie kan dus betekenen dat er meer mensen worden uitgenodigd voor een eerste gesprek dan momenteel gebeurt omdat er op basis van de competenties waarschijnlijk meer geschikte kandidaten zullen zijn.

d. tijdens het gesprek

Veel allochtonen ervaren zaken die niet direct gaan over de opleiding of werkervaring als 'privé'. Ze begrijpen niet altijd waarom de werkgever dan vraagt naar hobby's, of de vraag stelt: Vertel eens iets over jezelf.

Daarnaast kan een allochtone sollicitant denken dat bescheidenheid de juiste opstelling is tijdens een sollicitatiegesprek, omdat dit in zijn cultuur gewaardeerd wordt, terwijl een autochtone werkgever assertiviteit zoekt.

e. inwerken

Nieuwkomers moeten na indiensttreding kunnen rekenen op een discriminatievrije werkomgeving. Hierbij moet ook gedacht worden aan gelijke behandeling bij doorstroom. Een eerlijk en verantwoord personeelsbeleid zal de instroom van allochtone groepen bevorderen en tevens (vroegtijdige) uitstroom voorkomen.

f. jobsite werkenbijzwolle.nl

Een belangrijk instrument om bovenstaande uit te dragen is de jobsite. Op dit moment is de doorontwikkeling van de site in volle gang en wordt bovenstaande daarin vervlochten. Verder is de website meestal het eerste waar werkzoekenden naar kijken als ze overwegen om bij de gemeente Zwolle te solliciteren. Het is ons visitekaartje. Het is de uitdaging om ervoor te zorgen dat de uitingen op de website een brede groep sollicitanten aanspreekt. Dit kunnen we doen door zowel met beeld als tekst te laten zien hoe divers de gemeente Zwolle is. Daarnaast kan de sollicitatieprocedure (bijvoorbeeld door het inbouwen een standaard sollicitatieformulier gericht op competenties) bijdragen aan een diverse instroom.

Ook kan de gemeente Zwolle gebruik maken van de bestaande social media kanalen van WerkenbijZwolle. Sociale media zijn populairder dan ooit en hiermee kan snel een brede en diverse groep mensen worden bereikt tegen minimale inspanning en kosten. Huidige medewerkers kunnen hierin een rol vervullen als ambassadeur van de gemeente Zwolle door een stageplek of vacature onder de aandacht te brengen binnen hun eigen netwerken op Facebook, Twitter of LinkedIn.

voorstel

Datum 7 oktober 2015

\

Besluit

Jaargang

Onderwerp Beantwoording motie vreemd aan de orde van de dag -
Arbeidsmarktdiscriminatie

De raad van de gemeente Zwolle;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders, d.d. 17-11-2015

besluit:

Aldus besloten in de openbare vergadering van 7 december 2015,

de voorzitter,

de griffier,