

## **Raadsvragen Inclusieve organisatie**

Een onderzoek van de universiteit van Tilburg (juni 2017, Naar een inclusie organisatie van de Gemeente Eindhoven) over hoe inclusief de gemeente Eindhoven is, heeft een aantal conclusies m.b.t. de vertegenwoordiging van jongeren en volwassenen met een niet-westerse migratie achtergrond in het personeelsbestand van de gemeente Eindhoven. In september jl. hebben wij als raad een raadsinformatiebrief ontvangen met daarin de stand van zaken. Een belangrijke conclusie uit het rapport en raadsinformatiebrief is:

*‘Er zijn ongelijke kansen voor mensen met een migratie achtergrond op 4 momenten: bij de werving, bij de selectie, op het moment van aangenomen worden en bij het doormaken van een loopbaanontwikkeling.’*

In de raadsinformatiebrief geeft het college uitleg over de huidige stand van zaken. Hoewel er in de raadsinformatiebrief een aantal vervolgstappen is beschreven, is GroenLinks er nog niet gerust op het bereiken van het gewenste effect, namelijk een inclusieve organisatie. Daarom hebben we de volgende vragen.

1. In de stand van zaken (RIB) wordt een ambitie uitgesproken: “... Het is redelijk te verwachten dat er sprake is van een significante verbetering op weg naar gelijkheid naar afkomst en leeftijd binnen ons personeelsbestand. Op kort termijn zal daar nog geen verbetering in zijn, een duurzame verandering kost tijd.”  
Welke ambitie heeft het college, concreet, om dit te verbeteren? En op welk termijn kunnen we hierover cijfers ontvangen?

Er zijn recent mensen aangenomen (jongeren en volwassenen met niet-westerse migratieachtergrond). Voor een inclusieve organisatie is het volgens GroenLinks cruciaal dat er op diverse posities en domeinen jongeren en mensen met een niet westerse achtergrond worden aangenomen. Daarnaast is volgens GroenLinks een spreiding over zowel functieniveaus als domeinen van belang.

2. Kan het college aangeven op welk niveau (functieschaal en domein) deze mensen zijn aangenomen. Zo nee, waarom niet? Vanuit de overtuiging dat in alle lagen en domeinen diversiteit aanwezig moet zijn. Hoe verhoudt zich dit tot het opleidingsniveau van de sollicitanten?
3. Bij de werving van mensen ter verbetering van de inclusiviteit wordt er nu gebruik gemaakt van de netwerken in de stad. Voor GroenLinks is dit een interessante werkwijze, maar waarom wordt er geen concrete opdracht bij bijv. wervingsbureaus gelegd? En hoe verloopt het traject nadat netwerken mensen hebben aangedragen?

4. Hoeveel medewerkers met een niet-westerse achtergrond en hoeveel jongeren (onder 35 jaar) werken er überhaupt op dit moment bij de gemeente Eindhoven en wat zijn de niveaus (kan uitgedrukt worden in functieschaal) en domeinen waar ze werken? Hoe staat Eindhoven hiervoor in vergelijking met andere steden (bv G40 niveau)? En als dat niet inzichtelijk is, kunt u aangeven wanneer u verwacht dat dit inzichtelijk is?

Ruim 100 medewerkers in het sociaal domein en veiligheidsdomein zijn en worden getraind op onder andere Multicultureel Vakmanschap. In de probleemanalyse (zoals geschetst is in het onderzoek en de raadsinformatiebrief) springt wat GroenLinks betreft het ontbreken van multicultureel vakmanschap bij de selectieprocedures en loopbaanontwikkeling er uit. De trainingen die nu doorgevoerd worden, zitten op andere onderdelen bij de afdeling P&O.

5. Is er met het sociaal domein en afdeling Veiligheid gesproken over de beleving en effectiviteit van de training multicultureel vakmanschap? Zo ja, waarom wordt daar nu geen gebruik gemaakt bij het trainen van HR-medewerkers en leidinggevenden? Zo nee, waarom niet?

Samir Toub Raadslid GroenLinks