



Opschrift

Vergadering van 17 mei 2022

Nummer: 2022_MV_00324

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Gert Robert: Stand van zaken gebruik drempelwaarde bij selectieprocedures (i.p.v. rangschikking op behaalde score)

Raadslid(-leden):

Gert Robert - N-VA

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

-

Vraag:

Het eind 2020 voorgestelde ‘Strategisch kader voor een divers en inclusief personeelsbeleid 2021-25’ bevat onder meer de volgende actie (n° 48, p. 39): *“Stad Gent erkent de urgentie op het vlak van representatie van medewerkers met een buitenlandse herkomst en kiest daarom resoluut voor positieve acties. Het departement HR onderzoekt welke selectieprocedures de geschiktheid van kandidaten kunnen meten op basis van een drempelwaarde, waarna iedereen die slaagt op een lijst terechtkomt die niet langer op score wordt gerangschikt. Ieder departement engageert zich om bij de gelijke geschiktheid van kandidaten, de kandidaat te kiezen met een buitenlandse herkomst totdat het vooropgestelde streefcijfer bereikt wordt. Representatie van de doelgroep heeft immers een sleutelrol om de geesten te veranderen en onbedoelde vooroordelen om te buigen.”*

In de commissie MPF van januari 2021 antwoordde schepen Van Braeckvelt me dat men voor het uitwerken van dit actiepoint eerst het concept drempelwaarde in samenwerking met een externe partner – mogelijkwerwijs Unia – zou verfijnen. Tegelijk zou ook contact worden opgenomen met de dienst diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid.

Vandaar mijn vragen:

1. Hoe staat het met de uitwerking van het concept drempelwaarde? Met welke externe partner wordt er samengewerkt?
2. Werd er ondertussen met de Vlaamse dienst diversiteitsbeleid contact genomen? Wat is hiervan het resultaat? Kan de neerslag hiervan bezorgd worden?

3. Hoe wordt er nu verder al dan niet uitvoering gegeven aan deze actie? Graag de nodige toelichting.

Antwoord

Na de goedkeuring van het strategisch kader diversiteit en inclusie zijn alle departementen binnen onze organisatie aan de slag gegaan om van onze organisatie een meer diverse en inclusieve werkgever te maken, startend bij de selectieprocedures. Ons departement HR is verder gaan onderzoeken wat de juridische mogelijkheden waren binnen de contouren van onze RPR. Er zijn hiervoor informele contacten geweest met de Vlaamse overheid.

Op vandaag werken we per selectieprocedure enkel nog met een wervingsreserve met 1 pool van geslaagde kandidaten. Om in deze pool te worden opgenomen moet elke kandidaat minstens 60% halen in de selectieprocedure. Uiteraard worden de criteria en competenties waaraan een kandidaat moet voldoen vooraf vastgelegd alsook het selectieprogramma en de wijze van beoordeling. We werken met andere woorden met een wervingsreserve zonder punten of rangschikking. Dit betekent dat alle geslaagde kandidaten die in deze pool zijn opgenomen, gelijkwaardig zijn. Deze 60% is voor ons een drempelwaarde.

Bij een concrete vacature worden alle geslaagde kandidaten uit de pool gecontacteerd om op oriënteringsgesprek te komen bij de leidinggevende. Tijdens een oriënteringsgesprek wordt nagegaan welke kandidaat beschikt over de juiste motivatie, de beste fit heeft met het team, de beste fit met de functie, bijdraagt aan diversiteit in het team, enzovoort. De dienst kan hierbij dus voor de diversiteit binnen het team kiezen en bij de keuze van de kandidaat rekening houden met migratieachtergrond maar ook gender of arbeidsbeperking, want diversiteit is voor ons meer dan het al dan niet hebben van een migratieachtergrond.

Sinds de invoering van het strategisch kader voor diversiteit en inclusie begeleidt HR de leidinggevenden om hierbij op zo een brede manier te kiezen voor diversiteit. De finale beslissing aan wie geselecteerd wordt, ligt bij de leidinggevende en dat wordt ook gemotiveerd.
