

Directoraat-Generaal Wonen
Directie Integratie en Inburgering
CER

Rijnstraat 8
Postbus 30941
2500 GX Den Haag

Telefoon 070-370 6925
www.vrom.nl

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 AE Den Haag

**Kamervraag van de leden Fritsma en Madlener over het personeelsbeleid van
woningcorporatie Staedion**

Datum Kenmerk
5506472/07

Uw kenmerk
2060724760

Geachte voorzitter,

Hierbij doe ik u mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de antwoorden toekomen op de vragen van de leden Fritsma en Madlener (beide PVV) over het wervings- en selectiebeleid van woningcorporatie Staedion. De vragen zijn ingezonden op 6 september 2007.

Hoogachtend,
De Minister voor Wonen, Wijken en Integratie

Drs. Ella Vogelaar



2060724760

Vragen de leden Fritsma en Madlener (beiden PVV) aan de minister voor Wonen, Wijken en Integratie over het personeelsbeleid van woningcorporatie Staedion in Den Haag

Vraag 1.

Heeft u kennisgenomen van het artikel «Staedion neemt personeel aan op huidskleur»¹?

Antwoord 1.

Ja

Vraag 2.

Klopt deze berichtgeving?

Antwoord 2.

De door u aangehaalde berichtgeving is niet consistent met het beleid dat Staedion zal gaan inzetten. In een door Staedion uitgegeven persbericht op 3 september 2007 «Staedion in kleur»² worden de uitgangspunten van het wervings- en selectiebeleid beschreven.

In dit persbericht is te lezen dat Staedion de ambitie heeft uitgesproken dat 50% van de nieuwe medewerkers van verschillende afkomsten zou moeten zijn. Binnen de context van het persbericht wordt hiermee niet-Nederlandse afkomst bedoelt.

Het genoemde percentage is een streefcijfer. Het benoemen van dit streefcijfer past in het beleid van Staedion om de eigen organisatie een meer getrouwe afspiegeling te laten zijn van de Haagse samenleving en het eigen huurdersbestand. Staedion wil dit streefpercentage bereiken door meer intensieve voorlichting te geven richting allochtone jongeren over loopbaanmogelijkheden bij Staedion. Staedion geeft aan te selecteren op basis van kwaliteit en talent en het is daarmee – afhankelijk van het aanbod van sollicitanten – niet te garanderen dat het genoemde streefcijfer uiteindelijk gehaald zal worden.

Vraag 3.

Komt deze praktijk ook bij andere woningcorporaties voor?

Antwoord 3.

Het is mij bekend dat ook andere woningcorporaties die met name in wijken en buurten in de grote steden werkzaam zijn zich ten doel stellen hun personeelsbestand een afspiegeling te doen zijn van de bevolkingssamenstelling van die wijken en buurten. Dit wordt ook door de overheid gestimuleerd. Naast de herkenbaarheid van de corporatie voor bewoners speelt hierbij de kwaliteit van de dienstverlening een rol.

Vraag 4.

Deelt u de mening dat de selectie van personeel op basis van kwaliteit moet plaatsvinden en niet op basis van huidskleur? Zo neen, waarom niet?

Antwoord 4.

Ik deel de mening dat een organisatie bij de invulling van een vacature de meest geschikte kandidaat aan zou moeten nemen. Ook bij het voeren van voorkeursbeleid mag niemand bij voorbaat worden uitgesloten. In het geval van Staedion wordt in de selectieprocedure geselecteerd op kwaliteit en talent en wordt dit principe dan ook gehanteerd.

Vraag 5.

Heeft u bevoegdheden waarmee kan worden voorkomen dat deze praktijken plaatsvinden? Zo ja, bent u van plan van deze bevoegdheden gebruik te maken? Zo neen, waarom niet?

Antwoord 5.

Ik heb in deze geen bevoegdheden. Wanneer iemand van mening is dat sprake is van discriminatie op basis van afkomst kan dit worden voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling. Een beleid waarbij wordt gediscrimineerd op afkomst of nationaliteit is strafbaar.

¹ [Http://www.telegraaf.nl/binnenland/70152451/Staedion_neemt_personeel_aan_op_huidskleur_.html?p=8,2](http://www.telegraaf.nl/binnenland/70152451/Staedion_neemt_personeel_aan_op_huidskleur_.html?p=8,2)

² Persbericht “Staedion in kleur”, 3 september 2007