Protocol werving en selectie directeuren gemeente Amsterdam
d.d. 23 november 2021

I. Wervings-/searchfase

Voorbereiding en profiel

1. De MD-adviseur voert een intakegesprek met de vacaturehouder. De nadruk ligt op de specifieke kenmerken en eisen van de functie.
2. Onder regie van de MD-adviseur wordt het functieprofiel opgesteld conform het geldende format. Het MT en de medezeggenschap van het organisatieonderdeel worden in de gelegenheid gesteld om input te geven op het profiel. Het profiel wordt ook afgestemd met de betrokken portefeuillehouder(s).
3. Met akkoord van de vacaturehouder wordt het functieprofiel en de wervingsstrategie vastgesteld door het GMT.
4. In het GMT wordt ook besproken of, en zo ja welke, talenten in aanmerking komen voor de specifieke functie. Interne kandidaten kunnen worden gevraagd te solliciteren.

Interventie op inclusie (reeds in gang gezet):
Voorafgaand aan het opstellen van het functieprofiel wordt bij de vacaturehouder de inclusieve wervingsbehoefte geïnventariseerd. Het functieprofiel en de vacaturetekst wordt vrij van impliciete en expliciete uitsluitingsgronden opgesteld. Hierop wordt een check uitgevoerd door de adviseur inclusief werven van het Carrièrecentrum, of door een externe adviseur of het executive searchbureau als de werving is uitbesteed (zie hieronder).

Wervingsstrategie

5. De werving wordt gecoördineerd door de MD-adviseur.
6. De vacature wordt in principe gelijktijdig zowel intern als extern opengesteld (incl. ABD en G4), tenzij vacaturehouder anders besluit.
7. Bij de werving gaat specifieke aandacht uit naar verjonging en culturele diversiteit.
8. Bij werving wordt de vacature uitgezet bij interne diversiteitsnetwerken en bij externe openstelling wordt deze tevens gedeeld met externe diversiteitsnetwerken.
9. MD benadert na overleg met vacaturehouder actief intern en extern niet-westers talent voor de functie.
10. De werving kan worden uitbesteed aan een executive search bureau met de opdracht actief talent met een niet-westerse migratieachtergrond in de markt te benaderen
    Deze kosten komen ten laste van het centrale MD-budget. De afweging bij het kiezen voor een extern bureau kan zijn de mate waarin wij inschatten dat voor de betreffende functie uit de eigen organisatie/netwerk voldoende kandidaten wij voldoende kandidaten kunnen rekruteren met een cultureel-diverse achtergrond. Als dit niet het geval is laten wij ons ondersteunen.

Interventie(s) op inclusie (reeds in gang gezet):
De afgelopen 2 jaar is in veel procedures gekozen de werving uit te besteden aan een bureau.
Bij de keuze van een bureau worden als selectiecriteria o.a. gehanteerd het trackrecord met vergelijkbare cultureel diverse benoemingen en of de consultants getraind zijn in vooroordeelvrij werven & selecteren.
Op dit moment heeft de gemeente nog onvoldoende zicht op het eigen cultureel-diverse potentieel en is het directiepotentieel (schaal 15+) nog onvoldoende divers. Aan het ontwikkelen van het interne directiepotentieel, het bevorderen van doorstroom van niet-westers talent en het opzetten van een talentenpool van intern en extern talent, met daarin speciale aandacht voor niet-westers talent, wordt het komend jaar gewerkt.
Tevens wordt onderzocht hoe partnerships met executive searchbureaus kunnen bijdragen aan het zicht op niet-westers talent in de markt.

II. Selectie- en adviesfase

11. De MD-adviseur adviseert de vacaturehouder op basis van de brief- en CV-selectie over de midlist
12. De selectiecommissie stelt op basis van de midlist een shortlist vast
13. De selectiecommissie voert selectiegesprekken
14. De selectiecommissie selecteert één voorkeurskandidaat
15. De voorkeurskandidaat heeft een gesprek met de adviescommissie
16. De adviescommissie brengt een advies uit aan de vacaturehouder
17. De voorkeurskandidaat voert een adviesgesprek met een afvaardiging van de medezeggenschap
18. De afvaardiging van de medezeggenschap brengt advies uit aan de vacaturehouder
19. De voorkeurskandidaat voert, indien van toepassing, een gesprek met de betrokken portefeuillehouder(s)/burgemeester
20. De portefeuillehouder/burgemeester koppelt zijn/haar beeld terug aan de vacaturehouder
21. De kandidaat ondergaat een ontwikkelassessment
22. Het bureau rapporteert MD, mits de kandidaat hier toestemming voor verleent, over de uitkomst van het assessment. Mocht de uitkomst hiertoe aanleiding geven, dan kan de procedure on hold gezet worden

Interventie(s) op inclusie (reeds in gang gezet):
Briefselectie
In de briefselectie wordt expliciet aandacht besteed aan kandidaten met niet-westerse migratie achtergrond. Zo nodig neemt de MD-adviseur contact op met kandidaten voor nadere informatie.

Commissiesamenstelling
Commissies worden zo divers mogelijk samengesteld. Daarbij wordt o.a. gekeken naar de man-vrouw verdeling, leeftijd en culturele diversiteit.

Training
Alle commissieleden (selectie- en adviescommissie) worden getraind op bewustwording ten einde vooroordeelvrij te kunnen selecteren en gesprekken te voeren

Koffiegesprekken
De vacaturehouder kan besluiten om potentieel interessante kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond, die nog niet bekend zijn, voorafgaand aan de selectiegesprekken uit te nodigen voor een koffiegesprek, indien gewenst in aanwezigheid van een tweede directeur. Doel van het koffiegesprek is om op informele wijze oriënterend wederzijds kennis te maken, waarbij de scope breder is dan onderhavige vacature.

Bespreken longlist, vaststellen shortlist
De selectiecommissie stelt een shortlist vast. Hierbij wordt kritisch gekeken of sprake is van een divers samengestelde lijst (man-vrouw, leeftijd en kandidaten met een niet-westerse migratie achtergrond). **Het streven is dat de shortlist voor minimaal 50% bestaat uit benoembare kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond.**
Bij gelijke geschiktheid geniet een kandidaat met een niet-westerse migratieachtergrond de voorkeur.

Selectie- en adviesgesprekken
Voorafgaand aan gesprekken wordt onder begeleiding van een trainer het gesprek voorbereid. De selectie- en adviesgesprekken worden inmiddels gestructureerd, uniform en kort na elkaar gevoerd, waarbij de te stellen vragen en de te toetsen criteria door MD worden voorbereid. Voor de beoordeling van de kandidaat wordt gebruik gemaakt van een scoringsformulier, welke scoring individueel wordt gedaan en pas na afronding van de selectiegesprekken besproken wordt, dit om objectiviteit te waarborgen en onderlinge beïnvloeding te voorkomen. Onze ervaring leert dat ook dit bijdraagt tot een vergrote kans op een diverse benoeming. De MD-adviseurs zijn hoeders van een objectief, zorgvuldig en inclusief proces samen met de vacaturehouder.

Assessment
Er wordt geen gebruik meer gemaakt van een selectieassessment maar van een ontwikkelassessment, op basis van welke uitkomst indien nodig na indiensttreding ontwikkeltools ingezet worden.
Bij het assessment wordt gebruik gemaakt van vooroordeelvrije testen.
Op aanvraag wordt, indien beschikbaar, een niet-westerse psycholoog en/of acteur ingezet.

Afwijking van het protocol
Bij afwijking van het protocol dient de vacaturehouder dit gemotiveerd in te brengen in het GMT.

In de werving- en selectieprocedures is de mogelijkheid ingebouwd dat een procedure ‘on hold’ wordt gezet, als op de shortlist niet voldoende benoembare niet-westerse kandidaten voorkomen.
Gestreefd wordt naar een shortlist die uit **tenminste 50% benoembare** kandidaten met een **niet-westerse migratieachtergrond** bestaat**.** Wanneer dit niet het geval is, wordt dit in het GMT besproken. De vacaturehouder doet een voorstel hoe de procedure het beste kan worden voortgezet. Daarvoor zijn verschillende opties. Zo kan de MD-adviseur aan bureaus vragen of zij in hun netwerk een geschikte kandidaat kennen, of bij een procedure die is uitbesteed aan een executive searchbureau, het verzoek doen een nieuwe search uit te voeren.
Op deze manier dwingen wij onszelf bij iedere procedure met een zo divers mogelijk gezelschap gesprekken te voeren. De combinatie van bestaande ‘tools’ (functieprofielen en vacatureteksten zonder uitsluitingsgronden, gespecialiseerde searchbureaus, bewustwording training, diverse commissiesamenstelling en gespreksvoering) met deze maatregel, bevordert de slagingskans op een culturele diverse benoeming.