



W&S: ongelijk werven voor gelijke kansen



Doelstellingen: wat zijn de lange termijn doelstellingen die we nastreven

1. Het personeelsbestand binnen OJZD een betere afspiegeling laten zijn van de Amsterdamse populatie. Verdeeld over alle afdelingen en teams, niet alleen op Directie niveau, maar in ieder team. Dit duurt 2-5 jaar.
2. Binnen het wettelijk toelaatbare er alles aan doen om de vacatures in alle mogelijke doelgroepen uit te zetten en bij de W&S zo inclusief en divers mogelijk te werk te gaan. 50% van de vacatures levert een inclusieve en diverse kandidaat op.
3. Middels een eigen 'dedicated recruiter' de managers ondersteunen en het resultaat vergroten, meer diverse nieuwe mensen binnen halen. Vóór de zomer 2023 een eigen recruiter hebben.



Wat gaan we in 2023 daar voor doen: zo concreet mogelijk resultaten benoemen

Ad 3) een recruiter aannemen, in samenwerking met P&O

Ad 2) een netwerk van wervingskanalen opbouwen

Ad 2) managers opleiden/ondersteunen

Ad 1) 25% niet westerse achtergrond, 40% niet Nederlandse achtergrond, verhouding man-vrouw, verhouding leeftijdscohorten, 10% LHBTIQ+ (en dit alles is niet vastgelegd in de systemen, dus zonder bewijs)

Ad 2) vacatures bespreken in DTO (matchingslijst)

Ad 1) SPP invullen en in DTO bespreken (voor juli/reces 2023)

Wat is daar aan middelen voor nodig:

Draagvlak bij het management

W&S capaciteit: Recruiter en HR-advies (budget voor dedicated recruiter)

Budget voor betaalde wervingskanalen en inzet searchbureaus

Welke afdelingen/collega's zijn daar bij nodig?

Vacatureloket (carrière centrum)

HR-advies

Breed MT

DTO => vacatures op de agenda gezamenlijk bespreken

Risico's

Positieve discriminatie (mag niet)

"excuus-truus" gevoel bij nieuwe medewerkers

Argwaan bij huidige personeel

"gedoe" met vacatureloket

Halfjaar update (invullen in mei)