

```
<html xmlns="http://www.w3.org/1999/xhtml">
<head>
<meta name="cp:revision" content="2" />
<meta name="extended-properties:AppVersion" content="16.0000" />
<meta name="meta:paragraph-count" content="52" />
<meta name="meta:word-count" content="4021" />
<meta name="dc:creator" content="Gouta" />
<meta name="extended-properties:Company" content="SHI" />
<meta name="meta:print-date" content="2011-11-17T09:49:00Z" />
<meta name="dcterms:created" content="2025-03-20T15:50:00Z" />
<meta name="meta:line-count" content="184" />
<meta name="dcterms:modified" content="2025-03-20T15:50:00Z" />
<meta name="custom:_dlc_DocIdItemGuid" content="037e7d3b-7226-42e2-a8f2-af80d8eeae1c" />
<meta name="meta:character-count" content="22119" />
<meta name="meta:character-count-with-spaces" content="26088" />
<meta name="dc:title" content="Opdachtformulering sociaal plaberum" />
<meta name="extended-properties:TotalTime" content="3" />
<meta name="Content-Type" content="application/vnd.ms-word.document.macroenabled.12" />
<meta name="custom:ContentTypeId" content="0x01010061E18018F6FFEB4184DFD5E05810CED3" />
<meta name="extended-properties:Application" content="Microsoft Office Word" />
<meta name="meta:last-author" content="5.1, 2, e" />
<meta name="xmpTPg:NPages" content="16" />
<meta name="extended-properties:Template" content="OpdrachtformuleringNew (7)" />
<meta name="X-TIKA:Parsed-By" content="org.apache.tika.parser.DefaultParser" />
<meta name="X-TIKA:Parsed-By" content="org.apache.tika.parser.microsoft.ooxml.OOXMLParser" />
<meta name="extended-properties:DocSecurityString" content="None" />
<meta name="meta:page-count" content="16" />
<meta name="dc:publisher" content="SHI" />
<title>Opdachtformulering sociaal plaberum</title>
</head>
<body><p class="header" />
<p />
<p><b>Opdrachtformulering</b></p>
<table><tbody><tr> <td><p />
<p><b>Onderwerp</b> </p>
<p />
<p />
<p><b>Opdrachtgever </b></p>
<p />
</td> <td><p class="standaardtekst" />
<p class="standaardtekst">Onderzoek uitbreiding voorkeursbeleid schaal 12 +</p>
<p class="standaardtekst" />
<p class="standaardtekst">5.1, 2, e , 5.1, 2, e </p>
<p class="standaardtekst" />
</td> <td><p class="standaardtekst" />
</td></tr>
<tr> <td><p><b>Adviseur</b></p>
<p><b>opsteller</b></p>
</td> <td><p>5.1, 2, e </p>
<p />
</td></tr>
<tr> <td><p><b>Status</b></p>
</td> <td><p class="standaardtekst">Intern concept </p>
</td></tr>
<tr> <td><p><b>Opdracht</b></p>
</td> <td><p>Onderzoeken of uitbreiding voorkeursbeleid naar schaal 12 en hoger mogelijk is en zo ja het voorkeursbeleid schrijven, hiervoor organisatie breed draagvlak creëren, door de besluitvorming heen begeleiden en finaliseren door een akkoord van het GMT.</p>
```

</td></tr>

<tr> <td><p>Achtergrond</p>

</td> <td><p>Bestuursopdracht 2020-2023</p>

<p>De gemeente Amsterdam heeft met de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (ID) 2020-2023 gewerkt aan het vergroten van de representatie in de organisatie, ten opzichte van de Amsterdamse beroepsbevolking en op het vergroten van de inclusieve organisatiecultuur. Met als doel om de dienstverlening voor Amsterdam, als superdiverse stad, te verbeteren en om een betere werkgever te zijn voor een meer divers medewerkersbestand. Uit inclusie onderzoek (NIM 2019 en sindsdien herhaald) blijkt dat medewerkers die niet tot de norm behoren zich vaker uitgesloten voelen, minder kansen krijgen tot doorstroom en vaker worden gediscrimineerd.</p>

<p>Bestuursopdracht ID 2024-2028</p>

<p>Op 5 november 2024 heeft het Amsterdamse college van B&W de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 vastgesteld, samen met de bijbehorende uitvoeringsagenda. Dat is nodig omdat Inclusie en diversiteit integraal onderdeel moet zijn van de werkwijze van de gemeente Amsterdam, zodat er een cultuurverandering optreedt waar werken aan inclusie en diversiteit vanzelfsprekend is. Dat is nu nog niet het geval. Sinds het vaststellen van de Bestuursopdracht ID in 2020 en het Uitvoeringsplan in 2021, is inclusie en diversiteit steeds vaker een onderdeel van het dagelijkse werk. Denk aan het beleid, de processen, de procedures en de trainingen. En steeds minder afhankelijk van de persoonlijke gedrevenheid of identiteit van medewerkers. Voorbeelden zijn: de implementatie van de methodiek bewust inclusief werven en selecteren, het ontwikkelen van trainingen ID, het inkopen van producten en diensten ID en onze afspraken over toegankelijk taalgebruik (zie bijlage 7). Daarnaast hebben de meeste directies en stadsdelen een actieplan op maat gemaakt om met ID aan de slag te gaan in hun eigen organisatieonderdeel en met hun eigen dienstverlening. De resultaten van de onderzoeken naar discriminatie en ander ongewenst gedrag die binnen de vorige bestuursopdracht zijn opgeleverd, zijn voor ons mede de basis om verder te bouwen. Als we terugkijken zien we dat een deel van het werk is afgerond. Maar we zien ook dat sommige resultaten zijn achtergebleven of trager van de grond kwamen dan we vooraf hoopten. </p>

<p />

<p>Focusthema's</p>

<p>In de uitvoeringsagenda staan voor 2025 de volgende focusthema's:</p>

<p>· Toegankelijkheid; sociale, fysieke en digitale toegang van medewerkers,</p>

<p>· Sociale veiligheid en antidiscriminatie; acties en interventies om sociale veiligheid te vergroten en in te zetten als sociale onveiligheid wel voorkomt</p>

<p>· Antidiscriminatie tegengaan van uitsluiting of negatieve behandeling op basis van een of meer van iemands identiteitskenmerken.</p>

<p>· Bewustzijn manier waarop we in de organisatie kennis en informatie organiseren over ID en de trainingsmethodiek om die kennis in ons handelen toe te passen. </p>

<p>· Maatwerkondersteuning directies en stadsdelen ondersteunen bij specifieke en specialistische vragen.</p>

<p>· Leiderschap beter equiperen en ondersteunen van het management. Doorstroom en doorgroei manier waarop we talentontwikkeling versterken, de diversiteit in de kweekvijver voor management vergroten en behouden en hoe we zorgen voor objectieve en transparante procedures bij doorstroom en doorgroei. </p>

<p>· Sturen en monitoring het uitvoeren van onderzoeken, het invoeren van prestatieafspraken en de manier waarop we monitoren.</p>

<p>· Representatie de manier waarop we werken aan een personeelsbestand dat meer representatief is voor de beroepsbevolking van Amsterdam.</p>

<p />

<p>Representatie culturele diversiteit</p>

<p>In 2019 bleek uit evaluatie en onderzoek van de Culturele Barometer van het CBS, die sinds 2020 jaarlijks wordt uitgevoerd, dat de representatie van medewerkers met een Buiten-Europese herkomst binnen de gemeentelijke organisatie vooral in banen in schaal 12 en hoger achterbleef; hoe hoger de schaal, hoe lager de vertegenwoordiging is.</p>

<p />

<p>Streefcijfers vacatures schaal 12 + & amp; voorkeursbeleid vacatures schaal 15 +</p>

<p>In 2020 zijn daarom, streefcijfers voor vacatures schalen 12 en hoger (30% culturele diversiteit in 2024) en een voorkeursbeleid voor vacatures in schalen 15 en hoger (ook 30% culturele diversiteit in 2024).</p>

<p>Dit voorkeursbeleid houdt in dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaat naar de kandidaat met een Buiten-Europese herkomst. Het voorkeursbeleid maakt deel uit van een bredere aanpak, op zowel inclusie, diversiteit als het aanpassen van beleid en processen in de organisatie. Bij diversiteit richten we ons namelijk op het vergroten van de culturele diversiteit van medewerkers met een Buiten-Europese herkomst, op jongeren tot 35 jaar en geldt het quotum van de Wet Banenafpraak. Het voorkeursbeleid is dus een aanvulling op de reeds ingezette andere interventies zoals: streefcijfers, objectieve en inclusieve werving en selectie, het werken aan bewustwording en het inclusief maken van doorstroom en doorgroei instrumenten. </p>

<p>Over het voeren van een voorkeursbeleid heeft in 2020 afstemming plaatsgevonden met het College voor de Rechten van de mens om te checken of ons beleid en de werkwijze conform wettelijke regels verloopt. De implementatie van het voorkeursbeleid is in 2020 gestart voor de directeuren vacatures en overige vacatures 15+. Randvoorwaarde is toepassing van de methodiek objectief selecteren. Zie bijlage voor huidige voorkeursbeleid.</p>

<p />

<p>CBS cijfers Culturele Diversiteit 2023</p>

<p>Het streefcijfer dat in 2020 is vastgesteld, namelijk 30 procent medewerkers met een Buiten-Europese herkomst vanaf schaal 12, is nog niet behaald (zie bijlage 6a en 6b. In 2023 blijkt uit de Culturele Barometer van het CBS dat met name de representatie in de functies vanaf schaal 12 achterblijft. Ter illustratie: in de groep medewerkers vanaf schaal 15 en vanaf schaal 12 had 14% een niet-westerse migratieachtergrond . We gebruiken inmiddels de nieuwe CBS-definitie buiten-Europese herkomst, maar deze cijfers zijn nog tot stand gekomen toen de oude indeling van westerse/ niet-westerse migratieachtergrond gebruikt werd. In de schalen 10 t/m 11a heeft 24% van de medewerkers een niet-westerse migratieachtergrond.</p>

<p> We maken prestatieafspraken om deze doelstelling te kunnen behalen. </p>

<p>Voor de schalen tot en met 14 hebben we recentelijk de methode objectief werven & amp; selecteren organisatiebreed ingevoerd. Het effect daarvan verwachten we nog te zien in de toekomstige cijfers. Voor schaal 10 t/m 11a bereiken we daar mogelijk een hogere representatie culturele diversiteit.</p>

<p>Dit streefcijfer blijft daarom onveranderd, maar krijgt wel meer aandacht.</p>

<p> In de raadsbrief van 28 maart 2024 hebben we afgesproken dat er de komende twee jaar (2024-2026) een groei van 25 procent op het streefcijfer per cluster vanaf schaal 12 moet plaatsvinden. We verkennen ook de mogelijkheid om het voorkeursbeleid van schaal 15+ uit te breiden naar schaal 12 en hoger.Dit doen we omdat veel leidinggevende posities in schalen lager dan schaal 15 zitten. Maar ook omdat we de doorstroom en doorgroei naar managementposities willen bevorderen.</p>

<p />

<p>Doorstroom & amp; Doorgroei</p>

<p>Bureau ID maakt een plan van aanpak voor doorstroom en doorgroei. Hierbij hoort ook het onderzoek hoe we het beste medewerkers kunnen behouden, en welke aanpak past bij de diverse groepen. In de aanpak doorstroom en doorgroei is aandacht voor het vergroten van de representatie van medewerkers met een Buiten-Europese herkomst, omdat we zien dat hun doorstroom en doorgroei achterloopt. En ook het type contract dat iemand heeft (vast/tijdelijk/flex). Bij het maken van het plan betrekken we ook externe handreikingen zoals de checklist die KIS hiervoor heeft gemaakt. Objectief maken doorstroom en doorgroei processen</p>

<p>We zorgen ervoor dat de focus op doorstroom en doorgroei toegevoegd wordt bij de nadere uitwerking van de methode Bewust Inclusief Werven en Selecteren (BIWS). We richten de BIWS processen objectief en transparant in voor interne kandidaten bij vacatures. En gaan op de uitvoering hiervan sturen. P& amp; O is bezig met de aanbesteding van een talentmanagement systeem. MD hoopt daar op aan te kunnen sluiten. MD doet jaarlijks een directeurschouw; we kijken samen met

het GMT naar interne doorstroom.</p>

<p>Sturen en monitoren</p>

<p>Naar aanleiding van de onderzoeken naar discriminatie en ander ongewenst gedrag is afgesproken dat we beter gaan sturen op onze prestaties en onze voortgang beter gaan monitoren. Voor het monitoren van culturele diversiteit blijven we voorlopig de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS inzetten. De CBS cijfers geven vooral informatie op het niveau van de hele organisatie. Dat maakt het lastig om te sturen op directieniveau en op vacatureniveau. Daarom verkennen we de mogelijkheid om vrijwillige registratie toe te voegen voor bijvoorbeeld nieuwe sollicitanten. Zij kunnen dan bij hun sollicitatie benoemen hoe zij zich identificeren, zodat we een beter beeld krijgen van de voortgang van onze streefcijfers: 30% vanaf schaal 12 met een Buiten-Europese herkomst en 20% voor jonge ambtenaren tot 35 jaar. </p>

<p />

<p>Prestatieafspraken op het gebied van Representatie culturele diversiteit</p>

<p>Er is een eerste set aan prestatieafspraken vastgesteld om beter te sturen op de het vergroten van representativiteit van Buiten Europese medewerkers in schaal 12 en hoger. (zie bijlage) . Dit is een aanvulling op de implementatie van Bewust objectief werven en selecteren. Deze afspraken worden samen met de herijking van de Bestuursopdracht ID dit najaar aan de Raad aangeboden.</p>

<p />

<p>■ Percentage representatie vanaf schaal 12 op culturele diversiteit. Er wordt gestuurd op het streefcijfer: aandeel van 30% medewerkers met een buiten-Europese achtergrond (culturele diversiteit) vanaf schaal 12. En een groei van 25% in 2 jaar tijd (2024-2026) 2024-2026</p>

<p />

<p>■ Percentage vacatureteksten die de opgave hebben vertaald naar inclusie en diversiteit. Bij alle interne en externe vacatures vanaf schaal 12 is de opgave o.h.g.v. inclusie en diversiteit opgenomen in de vacaturetekst.</p>

<p />

<p>■ Voor alle medewerkers vanaf schaal 12 is de 'eigen' onboarding c.q. ontvangst ingericht door directies?</p>

<p />

<p>■ Percentage interne en externe vacatures die BIWS hebben doorlopen</p>

<p> Bij alle interne vacatures en externe vacatures vanaf schaal 12 is de BIWS procedure doorlopen.</p>

<p />

<p> ■ Percentage exitgesprekken van totale uitstroom (en analyse vertrek)</p>

<p>Het voeren van exitgesprekken wordt gestandaardiseerd om uitstroomredenen in beeld te brengen.</p>

<p />

<p> ■ Percentage talent dat deelneemt aan één van de verschillende talentprogramma's. Per directie buiten-Europees talent in beeld brengen, begeleiden en aandragen voor ontwikkelprogramma's.</p>

<p />

<p>■ Percentage toepassingen van Rooney Rule voor culturele diversiteit vanaf schaal 12 bij interne en externe vacatures. Vanaf schaal 12 wordt een Rooney Rule gehanteerd. D.w.z. dat 50% v/d kandidaten bij de briefselectie, een buiten-Europese achtergrond heeft.</p>

<p />

<p>Relatie met voorgaande of lopende projecten/initiatieven/netwerken</p>

<p>· Medewerkersnetwerken; focus ligt bij CAN</p>

<p>· Project actieplannen </p>

<p>· Project visie op leiderschap (MD)</p>

<p>· Project Doorstroom & Doorgroei</p>

<p>· Project Nederlandse Inclusiviteits Monitor (NIM) en Medewerkers Waarderings Onderzoek (MWO)</p>

<p>· Project Bewust inclusief werven & selecteren</p>

<p>· Antidiscriminatiebeleid</p>

<p>· Leren & Ontwikkelen</p>

<p>· Organisatieontwikkeling: Strategische P&O agenda prioriteit Cultuur en Leiderschap is gekoppeld aan Inclusie & Diversiteit</p>

<p>· Breder plan GMT m.b.t. visie op leiderschap en onboarding nieuwe

nodig, o.a. wat andere beleidsterreinen ervan vinden, hoe het zich zal verhouden tot Strategische Personeelsplanning en wat de doorstroom culturele diversiteit is van interne kandidaten aangezien er meer culturele diversiteit is in schalen onder schaal 12. Bureau ID en P&O zijn hierover in gesprek. Zie bijlage.</p>

<p class="list_Paragraph" />

<p><i>Vrijwillige registratie of zelfidentificatie</i></p>

<p>Zelfidentificatie met betrekking tot culturele diversiteit verwijst naar het proces waarbij potentiële kandidaten zichzelf identificeren met bepaalde culturele groepen of achtergronden. Dit kan gebaseerd zijn op verschillende factoren zoals in dit geval op etniciteit. Vrijwillige registratie of zelfidentificatie kan onderdeel zijn van het W&S proces van een individuele vacature om te toetsen of een potentiële kandidaat van Buiten Europese herkomst is, maar kan ook achteraf helpen bij cijfermatige beeld<i>.</i></p>

<p>Na juridisch onderzoek door een externe jurist en contact met een 5.1, 2, e van het College voor de Rechten van de Mens is het advies om een verzoek omtrent eigen handelen in te dienen bij het College voor de Rechten van de Mens om een daadwerkelijk juridisch oordeel op de toepassing van zelfidentificatie te vragen. Zie bijlage.</p>

<p class="list_Paragraph" />

<p class="list_Paragraph"><i>Juridisch kader Rooney Rule</i></p>

<p>De gemeente Amsterdam werkt met de methodiek Bewust inclusief werven & selecteren en met een voorkeursbeleid voor vacatures in schalen 15 en hoger. Voorstel is om nu het inzetten van de Rooney Rule te onderzoeken. De Rooney Rule, oorspronkelijk afkomstig uit de Amerikaanse sportwereld National Football League (NFL), vereist dat werkgevers bij werving en selectie ten minste één kandidaat uit een minderheidsgroep meenemen in hun selectieproces. Het doel is om de kansen voor ondervertegenwoordigde groepen te vergroten door hen bewust in overweging te nemen. Herkomst Rooney Rule gaat uit van het interviewen van minimaal 1 persoon van Buiten Europese herkomst die deel uit maakt van de benoembare/ verkiesbare kandidaten. Het voorstel is dat we handelen in de geest de Rooney Rule, maar deze niet volledig uitvoeren namelijk; De Rooney Rule zien we als een instrument om te sturen/ meten of je je processtappen in de wervingsfase goed hebt doorlopen en of de resultaten goed genoeg zijn. Uiteindelijk wil je minimaal 2 mensen spreken van Buiten Europese herkomst. En daarom zorg je dat de pool waaruit je kan selecteren voldoende diverse kandidaten bevat. Dat betekent dat de Rooney Rule op twee momenten in het proces bepalend is namelijk bij de afsluiting van de wervingsfase en sturend op de selectiefase.<i> </i>Het Carrièrecentrum heeft een implementatieplan opgeleverd voor de implementatie Rooney Rule bij vacatures schalen 12 +. (zie bijlage). Dit implementatievoorstel staat on-hold i.v.m. een onderzoek naar het juridisch kader voor de Rooney Rule. Het gaat hier dan vooral om welk moment in het werving- en selectieproces je de Rooney Rule het meest efficiënt kan toepassen en wat er juridisch mogelijk is. Ook als het gaat om de toets of iemand van Buiten Europese herkomst is door bijvoorbeeld vrijwillige registratie of zelfindicatie<i>.</i> NB. Het is belangrijk om een Non GO besluit om door te gaan zonder voldoende BE kandidaten stevig te markeren. Ofwel in rapportage of via expliciet akkoord van stedelijk directeur of iets dergelijks. Zoals nu het voorstel is, mag de vacaturehouder dit beslissen en aan Recruiter doorgeven. Recruiter rapporteert maandelijks aan het GMT. Het GMT spreekt waar van toepassing de eigen organisatieonderdelen/vacaturehouders aan op het niet volgen van de Rooney Rule.</p>

<p class="list_Paragraph" />

<p class="list_Paragraph" />

<p><i>Hoe implementeren we het voorkeursbeleid 12+ op de juiste manier</i></p>

<p>We moeten onderzoeken welke directies en clusters nog een opgave hebben op culturele diversiteit bij schalen 12+. </p>

<p />

<p>De constatering is dat niet alle directies en clusters een opgave hebben op culturele diversiteit bij deze schalen. Dus hoe ga je dit dan goed doen? </p>

<p>Dat kan je misschien deels oplossen door verschillende scenario's te maken.</p>

<p />

<p>Globale gefaseerde Planning </p>
--

<p />

<p>FASE</p>
</td> <td><p>WAT</p>
</td> <td><p>WANNEER</p>

</td></tr>

<p><i>FASE I Voorbereiding </i></p>	<td><p />
</td> <td><p />	<td><p />

</td></tr>

<p />	<td><p>Meedenken met P&O over prestatieafspraken m.b.t Representatie culturele diversiteit </p>
-------	---

<p />

<p>Juridisch advies inwinnen m.b.t. Rooney Rule en Vrijwillige Registratie.</p>

<p />

<p>Input geven op Implementatieplan Rooney Rule van het Carrière Centrum (CC)</p>

<p />

<p>OR werkgroep schriftelijk informeren over het huidige voorkeursbeleid 15 + (GMT Besluit 2020) en aankondiging uitbreiding voorkeursbeleid 12 +</p>

<p />

<p>Advies opstellen voorkeursbeleid versus voorrangbeleid</p>

</td> <td><p>Okt-Dec. 2024</p>

</td></tr>

<p>RECES</p>	<td><p />
</td> <td><p>DEC 2024-JAN 2025</p>	<td><p />

</td></tr>

<p><i>FASE II</i> Opdracht</p>	<td><p>formulering</p>
</td> <td><p />	<td><p />

</td></tr>

<p />	<td><p>Opdracht formuleren:</p>
</td> <td><p><i>-Voorkeursbeleid 12+ </i></p>	<td><p><i>-Rooney Rule</i></p>
</td> <td><p><i>-Vrijwillige Registratie</i></p>	<td><p>Afstemmen met Teamleden ID, beleidsadviseurs P&O, afdeling Arbeidsvoorwaarden en Werkgeverschap,recruiters CC en MD, directeur P&O en 5.1, 2, e . Voor akkoord voorleggen aan Peter Teesink</p>

</td></tr>

<p><i>FASE III Start Onderzoek</i></p>	<td><p />
</td> <td><p>Maart- April</p>	<td><p>Onderzoeksplan opstellen met uitwerking van verschillende scenario's voorkeursbeleid uitbreiden naar schaal 12+ en onderzoek starten</p>

</td></tr>

<p />	<td><p class="list_Paragraph">. Verzoek omtrent eigen handelen handelen via m.b.t. Rooney Rule & Vrijwillige Registratie</p>
<p />	<td><p class="list_Paragraph">indienen via Azaroual Consultancy bij College van Rechten voor de Mens (CRM)</p>

</td></tr>

</td> <td><p>MAART-APRIL</p>

<p />

<p />

<p />

<p />

<p />

<p />

	<p>Lange doorlooptijd (kan een jaar zijn)</p></td></tr>
	<p>FASE III</p></td><td><p>Resultaten onderzoek uitwerking voorkeursbeleid 12 + verwerken en voorleggen aan stakeholders (zie procesplanning)</p></td><td><p></p></td></tr>
	<p /></td><td><p>Start Beleidsnotitie schrijven (met of zonder verzoek eigen handelen CRM) In geval zonder dan wel met een disclaimer dat beleid in 2026 bijgesteld kan worden.</p></td><td><p>JUNI</p></td></tr>
	<p /></td><td><p>Concept Beleidstuk afstemmen stakeholders (zie procesplanning)</p></td><td><p>JULI-half AUGUSTUS</p></td></tr>
	<p /></td><td><p>RECES</p></td><td><p>AUGUSTUS</p></td></tr>
	<p /></td><td><p>Afstemming en afronden</p></td><td><p>SEPTEMBER</p></td></tr>
	<p /></td><td><p>UITLOOP</p></td><td><p>OKTOBER</p></td></tr>
	<p /></td><td><p>Akkoord Beleidstuk en grote lijnen implementatie/communicatie richting opdrachtgever en gedelegeerd opdrachtgever</p></td><td><p>NOVEMBER</p></td></tr>
	<p /></td><td><p>Akkoord GMT </p></td><td><p>DECEMBER</p></td></tr>
	<p /></td><td><p>RECES</p></td><td><p>DECEMBER- JANUARI</p></td></tr>
	<p /></td><td><p>Start implementatie</p></td><td><p>2e helft JANUARI 2026</p></td></tr>

</tbody></table><p /><p>Proces voorstel</p><table><tbody><tr> <td><p><u>Onderdeel / onderwerp</u></p></td> <td><p>Wat doen</p></td> <td><p /></td></tr><tr> <td><p><u>OR</u></p></td> <td><p>OR werkgroep informeren over het huidige voorkeursbeleid</p><p /></td> <td><p>Vooraf wat informatie sturen over wat het voorkeursbeleid is en stukken van 2020</p></td></tr><tr> <td><p /></td> <td><p>Werkgroep I&D aan de voorkant betrekken voor input</p></td> <td><p /></td></tr><tr> <td><p /></td></tr>

	<p>Oktober-December 2024</p>
	<p>Opdrachtformulering</p> <p>Opdracht formuleren:</p> <ul style="list-style-type: none"> Voorkeursbeleid 12+ Rooney Rule Vrijwillige Registratie
Februari	<p>Afstemmen met 5.1, 2, e en voor akkoord voorleggen aan Peter Teesink</p>
	<p>Verzoek eigen handelen</p> <p>Verzoek omtrent eigen handelen indien bij College van Rechten voor de Mens (CRM)</p> <p>Onderzoeksvragen opstellen en afstemmen</p>
MAART	<p>Contact opnemen met OR, CRM en Azoujili consultancy</p>
	<p>Onderzoek starten</p>
APRIL	
	<p>Onderzoeksresultaten verwerken en voorleggen aan stakeholders</p>
MEI	
	<p>Start Beleidsnotitie schrijven</p>
JUNI	
	<p>Concept Beleidsstuk afstemmen stakeholders</p>
JULI-half AUGUSTUS	
	<p>RECES</p> <p>AUGUSTUS</p>
	<p>Afstemming en afronden</p>
SEPTEMBER	
	<p>UITLOOP</p> <p>OKTOBER</p>
	<p>Beleidsstuk in GMT</p>
NOVEMBER	
	<p>Start uitrol beleid</p>
DECEMBER	


```

</td> <td><p />
<p />
<p />
<p>. De adviseur informeert de opdrachtgever om de twee weken </p>
<p>De opdrachtgever informeert regelmatig de bestuurlijke en ambtelijke
opdrachtgevers over de voortgang</p>
</td></tr>
<tr> <td><p />
<p><b>Communicatie</b></p>
<p><b>participatie</b></p>
</td> <td><p />
<p>    Communicatieplan op aanvraag</p>
<p>    Communicatie/participatie met:</p>
<p>. Teamleden ID met name accounthouders van de uitvoerende directies</p>
<p>. Trekkers van actieplannen van de uitvoerende directies </p>
<p>. Directeuren van de uitvoerende clusters en directies</p>
<p>. Afdelingsmanagers en teamleiders van de uitvoerende directies</p>
<p>. Medewerkers van de uitvoerende directies</p>
<p>. Communicatieadviseurs van de uitvoerende directies</p>
<p>. Ambtelijke en Bestuurlijke opdrachtgevers (gemeentesecretaris en GMT)</p>
<p>. HRBPers, Management Development en Amsterdamse School</p>
</td></tr>
<tr> <td><p><b>Akkoord opdrachtgever</b></p>
<p />
<p><b>Plaats</b></p>
<p />
<p><b>Datum</b></p>
</td> <td><p />
</td> <td><p><b>Akkoord projectleider</b></p>
<p />
<p><b>Plaats</b></p>
<p />
<p><b>Datum</b></p>
</td></tr>
<tr> <td><p><b>Akkoord projectleider</b></p>
<p />
<p><b>Plaats</b></p>
<p />
<p><b>Datum</b></p>
</td> <td><p class="standaardtekst" />
<p />
</td></tr>
<tr> <td><p />
</td> <td><p />
</td></tr>
</tbody></table>
<p />
<p class="footer">2</p>
<p class="footer" />
<div class="package-entry"><h1>image1.png</h1>
</div>
</body></html>

```