

## Bijlage CONCEPT Tips & Quick Wins vacatureteksten directeuren

Deel I Quick Wins proces & vacaturetekst algemeen		
Wat mist er	Quick Win	Actor(s)
Algemeen	Intake: visie ID cluster/directie uitvragen	
<p>-Geen intake of tijdens intake geen duidelijke informatie over visie cluster/directie op ID als afgeleide van de BO. <i>*En daardoor dus ook geen doorvertaling van de visie in de vacaturetekst naar de opgave van cluster/directie op ID</i> waardoor sollicitant hierin niet wordt meegenomen en dus niet goed weet wat er wordt verwacht.</p> <p>-Bureau ID krijgt vacature laat: weinig tijd voor input</p>	<p>Duidelijke procesafspraken maken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MD heeft altijd aan het begin van het W&amp;S proces een intakegesprek met vacaturehouder, MT lid en trekker actieplan ID.</li> <li>- De vragen die tijdens de intake aan bod komen vantevoren toesturen; De visie en hoe visie ID van de directie is vertaald naar de opgave in de actieplannen ID, dus de opgave waar de nieuwe directeur voor komt te staan is een duidelijke <b>randvoorwaarde</b> voor een vacaturetekst en wordt uitvoerig besproken en geïllustreerd met concrete voorbeelden.</li> </ul> <p>-Duidelijk afspreken dat MD verantwoordelijk is voor de <i>coördinatie</i> van het proces en de vacaturehouder voor het aanleveren van de <i>inhoud</i></p>	<p>MD Vacaturehouder MT lid Trekker actieplan Recruiter Bureau ID <i>*Prestatieafspr aak</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Duidelijke deadline stellen van 2 weken na de intake voor aanleveren</li> </ul>	
<b>Wat mist er</b>	<b>Quick Win</b>	<b>Actor(s)</b>
	<b>Intake: visie ID cluster/directie uitvragen</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-vacaturetekst door vacaturehouder aan MD adviseur</li> <li>-Direct als duidelijk is dat er een vacature aankomt Recruiter &amp; Bureau ID informeren; minimaal 5 werkdagen vantevoren</li> <li>-Vacaturehouder direct hierop aanspreken als deadline overschreden wordt</li> <li>-Na 3x niet reageren door vacaturehouder gaat vacature On Hold (dit aan het begin van de Intake meedelen)</li> </ul>	
	<b>Inschakelen tekstschrijver arbeidsmarkcommunicatie met kennis ID</b>	
<p>De tekst heeft te veel wijzigingen van te veel verschillende mensen en is daarom geen goede, toegankelijke, wervende en inclusieve vacaturetekst, die niemand uitsluit. Verbetering kan zijn toevoeging bureau Roestvrij Taal via het CC. Dit is nog onvoldoende getoetst door MD.</p> <p>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsmarkt tekstschrijver inschakelen die ook verstand heeft van inclusie en diversiteit zodat het een goed lopende, wervende en begrijpelijke tekst wordt die niemand uitsluit, waar de visie/opgave ID als een rode draad door de tekst heen is verweven.</li> </ul>	MD CC

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Testen met een aantal MD vacatures of Roestvrij Taal of een Recruiter uitkomst biedt.</li> </ul>	
	<b>Meer aandacht voor competenties/talent i.p.v. ervaring</b>	
Vaak worden er te veel en te hoge eisen aan de potentiële kandidaat gesteld. Ervaring op kleinere schaal met de juiste competenties kan ook leiden tot een geschikte kandidaat terwijl ervaring op grotere schaal zonder de juiste competenties weinig tot geen kandidaten zal opleveren.	Belangrijk is om te kijken welke eisen echt noodzakelijk zijn voor de vacature en vooral in te zetten op competenties & talent en minder op ervaring omdat het belangrijkste is dat deze potentiële kandidaat de skills heeft om de klus te klaren en zich in de functie verder kan ontwikkelen. Ervaring blijft uiteraard belangrijk maar er moet vooral ontwikkelpotentieel aanwezig zijn.	MD Vacaturehouder MT lid
	<b>Tekst toegankelijk (er) maken</b>	
De vacature tekst is vaak lastig leesbaar en soms uitsluitend door ingewikkelde taal/woordgebruik. En er wordt nogal om de opgave heen gedraaid; bijv. <i>een stad/organisatie is in beweging</i>	In het kader van inclusie hebben we het over <b>toegankelijke taal</b> ; benoem gewoon in duidelijk, eenvoudig leesbare taal waar het over gaat	MD Tekstschrijver
	<b>Expliciete sturings rol GMT m.b.t. ID benoemen</b>	
Expliciete rol GMT m.b.t. Inclusie & Diversiteit niet duidelijk benoemd.	Het GMT heeft een expliciete rol als het gaat om sturen op inclusie en diversiteit. Denk hierbij aan de	MD Tekstschrijver

	prestatieafspraken in ontwikkeling. Belangrijk om dat ergens in tekst terug te laten komen.	
<b>Deel II Tips m.b.t. format vacaturetekst</b>		
<b>Vacaturetekst</b>	<b>Diverse tekstvoorstellen gedeeltelijk in te zetten op verschillende plekken in de tekst</b>	<b>Actor(s)</b>
<b>Onderdeel <i>In het kort</i></b>		
Er mist vaak een duidelijke zin dat inclusie en diversiteit (top)prioriteit hebben en vooral wat dit betekent. De meerwaarde van inclusie & diversiteit in de vacaturetekst ontbreekt, waardoor dit voelt als leeg zinnetje, meestal op het einde ofwel een “moetje”.	<i>Je begrijpt jouw sleutelpositie en stuurt binnen jouw directie op de (top) prioriteit van de gemeente Amsterdam om te ontwikkelen naar een integrale, inclusieve en sociaal veilige cultuur en een diverse organisatie, waar alle medewerkers zich gehoord, gewaardeerd en erkend voelen en waar talent optimaal wordt ontwikkeld en ingezet.. En representatie culturele diversiteit interne organisatie is een belangrijke manier om nabijheid stad te vergroten door afspiegeling beroepsbevolking stad Amsterdam</i>	MD Tekstschrijver

In de tekst mist de visie op inclusie en diversiteit volgens afgeleide BO	Wat betekent inclusie en meer diversiteit voor de opgave, voor de organisatie. Ook is er niet vaak aandacht voor inclusief leiderschap, terwijl het over directeur vacatures gaat. Deze omissie kan vacatures minder aantrekkelijk maken, voor een meer diverse doelgroep.	MD Tekstschrijver
<b>Onderdeel Opgaven (Wat doe je op een gemiddelde dag)</b>	<b>Opgave doorvertalen naar inhoud werk</b>	
De visie op inclusie en diversiteit volgens afgeleide BO is niet goed doorvertaald en staat niet apart als een duidelijke en concrete opgave benoemd	De opgave die inclusie mee brengt goed doorvertalen naar de inhoud van het werk; concrete problematiek dat de directeur doet en dit prominenter met voorbeelden in de tekst benoemen; waarvoor staat deze directeur aan de lat? Dit maakt een tekst toegankelijk en aantrekkelijk voor breder publiek dan 'the usual'. Is de les van IWS	MD Tekstschrijver
	<b>Sturen op representatie culturele diversiteit</b>	
<i>*Belangrijke opgave representatie culturele diversiteit vanaf schaal 12 en hoger volgens doelstellingen BO ontbreekt. Zeker ook als het gaat om representatie m.b.t. vacatures schaal 15 en hoger waar voorkeursbeleid voor potentiële kandidaten van Buiten Europese herkomst geldt Het voorkeursbeleid wordt meestal aan het eind van de tekst genoemd meer in procesmatige zin. Maar de meerwaarde van diversiteit in de vacaturetekst ontbreekt, waardoor dit voelt als leeg zinnetje op het einde/ moetje.</i>	Het aantrekken van medewerkers van Buiten Europese herkomst zou onderdeel moeten zijn van de visie dus van je doelstellingen en dus van de opgave. En de uitleg dat representatie culturele diversiteit van de interne organisatie een belangrijke manier is om de nabijheid van de stad te vergroten door een afspiegeling te zijn van de beroepsbevolking stad	MD Tekstschrijver <i>*Prestatieafspr aak</i>

	Amsterdam zou in de tekst moeten terugkomen.	
<b>Onderdeel Dit breng je mee/ je beschikt over</b>	<b>Sterke, zelfbewuste en inclusieve leider</b>	
Er mist wat de directeur moet meebrengen om een sterke, zelfbewuste en inclusief leider te zijn	Als directeur weet je wat nodig is om ongewenste bestaande patronen te doorbreken en indien nodig tegenspraak te geven. Ook herken je ongemak en voer je hierover gesprekken. Je bent een zelfbewuste leider en weet dat eigen blinde vlekken, privileges en bias een gegeven zijn.	MD Tekstschrijver
<b>Onderdeel Kennis/ervaring</b>	<b>Ervaring cultuur en verandertrajecten en inclusief leiderschap in diverse organisatie</b>	
De opgave inclusie en diversiteit benoemen als een rode draad in het werk zoals ervaring met cultuur en verandertrajecten.	Je hebt kennis van verandermanagement, cultuurverandering & organisatieontwikkeling en een duidelijke visie hoe ID integraal opgenomen kan worden in het leer en ontwikkelaanbod bij leiderschapstrajecten zoals bewustwordingstrajecten van (onbewuste) bias/vooroordelen en	MD Tekstschrijver

<p>Er mist ervaring met inclusief leiderschap binnen een diverse organisatie of ervaring met werken aan een diverse organisatie</p>	<p>hoe hiermee om te gaan.</p> <p>-Je hebt ervaring met inclusief leidinggeven binnen een diverse organisatie of ervaring met werken aan een diverse organisatie.</p> <p>-Als (stedelijk) directeur draag je bij aan de cultuurverandering, die nu in volle gang is, waar je als (stedelijk) directeur in terecht komt en je comfortabel in moet voelen.</p> <p>- je stuurt aan op een inclusieve, sociaal veilige en diverse werkomgeving met aandacht en waardering voor alle collega's en respect en gelijkwaardigheid op de werkvloer.</p> <p>- Je geeft het goede voorbeeld door de boodschap uit te dragen dat Amsterdam geen discriminatie, uitsluiting, ongewenst gedrag, microagressie etc accepteert en dat hier streng op gehandhaafd wordt.</p>	
<p><b>Onderdeel Competenties</b></p>	<p><b>Ontbrekende competenties toevoegen</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• cultuur en religie sensitiviteit</li> <li>• goed kunnen luisteren</li> <li>• een groot empathisch vermogen</li> <li>• ervan houden om mensen in hun kracht te zetten</li> <li>• bewust zijn van eigen gedrag en het effect op anderen</li> <li>• transparant zijn over wat je met</li> </ul>	<p>Eén of meerdere competenties toevoegen</p>	<p>MD Tekstschrijver</p>

<p>signalen van ongewenst gedrag doet</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• wens om altijd met mensen in verbinding te zijn</li></ul>		
---	--	--