



Concept notitie Rode draden & Quick Wins directeurenprotocol en tips inclusieve vacatureteksten

Bijlage I: Concept tips inclusieve vacatureteksten directeuren

Bijlage II: Achtergrondinformatie

Onderwerp

- Concrete tips vacatureteksten directeuren m.b.t. Inclusie en Diversiteit
- Inventarisatie Rode draden/knelpunten en Quick Wins methodiek Bewust inclusief werven & selecteren

Auteur: 5.1, 2, e

In afstemming met: 5.1, 2, e
5.1, 2, e

Bestemd voor: Deze notitie is een intern document bestemd voor MD, manager CC, manager recruiters, recruiter leads, recruiters en Bureau ID. De notitie kan in een later stadium als input dienen voor een informatieve of akkoord vragende GMT notitie als er sprake is van één of meerdere veranderingen in het W&S proces

Opdrachtgever: 5.1, 2, e

Datum: 7 oktober, 2024

Aanleiding

Bewust inclusief werven & selecteren directeurenprotocol

De afgelopen 4,5 jaar hanteert MD de methode Bewust inclusief werven & selecteren voor het W&S proces van directeuren. We concluderen dat het proces niet overal helemaal goed is doorlopen. MD en het bureau ID hebben daarom na een aantal besprekingen besloten om samen te werken aan verbeterpunten in het proces en concrete tips voor een inclusievere vacaturetekst. Bureau ID heeft hierbij een aanjagende en faciliterende rol. MD voert de verbeterpunten samen met de recruiters en vacaturehouders uit.

Representatie culturele diversiteit

Sinds het vaststellen van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit in 2020

blijkt dat de representatie op het gebied van culturele diversiteit van de

organisatie vanaf vacature schaal 12, de afgelopen vier jaar achterblijft. Dit is cijfermatig onderbouwd d.m.v. het CBS rapport 2023.



Groeipanel actieplannen ID en motie

Het groeipanel van de actieplannen ID adviseert om meer te sturen op de

opgave. De reden hiervoor is dat het naast samen bouwen aan het

bewustzijn, het ook belangrijk is om een norm te stellen en duidelijkere kaders te geven. Het onderwerp moet uit de vrijblijvendheid komen. Eind 2023 is

hierover in de raad een motie aangenomen. Deze beweging vraagt om

het ontwikkelen en toepassen van sturingsinstrumenten.

Prestatieafspraken representatie & inclusie

Er is daarom een eerste set aan prestatieafspraken vastgesteld om beter te sturen op de cultuurontwikkeling naar een inclusievere organisatie en het vergroten van representativiteit van Buiten Europese medewerkers in schaal 12 en hoger. Hier is een concrete doelstelling aan verbonden namelijk; *25 % stijging van aandeel medewerkers van Buiten Europese herkomst vanaf schaal 12 in 2 jaar tijd (2024-2026)*. Deze afspraken worden samen met de herijking van de Bestuursopdracht ID dit najaar aan de Raad aangeboden.

Prestatieafspraken m.b.t. W&S vacatures schaal 12 en hoger

Een aantal van deze prestatieafspraken op het gebied van representatie zijn gericht op de werving & selectie van vacatures schaal 12 en hoger namelijk:

- In vacaturetekst de visie op Inclusie & Diversiteit van de desbetreffende directie duidelijk vertalen naar de opgave ID; waarvoor staat de directeur aan de lat
- Hanteren Rooney Rule; 50% van kandidaten die doorgaat naar het 1^e selectiegesprek is van Buiten-Europese herkomst

Doel

Bijdragen aan doelstelling prestatieafpraak representatie culturele diversiteit vanaf vacatures in schaal 12; *25 % stijging van aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 12 in 2 jaar tijd (2024-2026)*.

Beoogd Resultaat



Korte termijn:

- Concrete tips vacatureteksten directeuren op het gebied van Inclusie en Diversiteit
- Inventarisatie rode draden/knelpunten op methodiek Bewust inclusief werven & selecteren (BIWS) directeurenprotocol en Quick Wins doorvoeren om knelpunten directeurenprotocol z.s.m. op te lossen *waar lopen we tegenaan, wat kunnen we hieraan doen & en wie doet wat en wanneer*

Langere Termijn:

Een audit laten doen op het gehele BIWS proces vacatures schaal 12 en hoger (Toezegging aan de Raad)

Scope & onderbouwing

Focus op vacatureteksten en BIWS proces voor doelgroep directeuren aangezien BIWS sinds een aantal jaar geïmplementeerd is maar nog niet geëvalueerd. Daarnaast hebben de (stedelijk) directeuren een voorbeeldfunctie en moeten ze t.a.v. inclusieve vacatureteksten en hanteren Rooney Rule binnenkort verantwoording afleggen vanwege de prestatieafspraken die in ontwikkeling zijn.

MD start met tips en Quick Wins BIWS vacatures voor de directeuren. Op termijn kan dit, als aan onderstaande randvoorwaarden is voldaan, uitgerold worden voor de vacatures 15+ en 14-.

Randvoorwaarden tips & Quick wins vacatures 15+ (minus directeuren) en 14-

- BIWS 15+ proces is geëvalueerd maar de aanbevelingen zijn nog niet opgevolgd. Belangrijk is dat er op korte termijn duidelijkheid komt over het eigenaarschap; van HR adviseurs z.s.m. naar Recruiters.
- Implementatie BIWS 14- proces is recent gestart en moet eerst stadsbreed worden uitgerold en vervolgens geëvalueerd.

Werkgroep

- ^{5.1, 2, e} [redacted], adviseur MD



: 5.1, 2, e

(Stuurgroep ID & evaluatie vacatures 15+)

• 5.1, 2, e

(Uitwerking prestatieafspraken)

5.1, 2, e

(Advies ID vacatures schaal 12 en hoger)

5.1, 2, e

Methodiek

FASE I

- 1^e concept tips vacatureteksten opstellen (Bureau ID)
- Samenstellen, afstemmen en toetsing bij P&O (MD, Recruiters)
- Aanbieden aan GMT en akkoord krijgen om tips z.s.m. organisatiebreed te verspreiden

FASE II

- Startbijeenkomst en werksessie alle stakeholders; doorlichting alle BIWS proces stappen directeurenprotocol.
- Diepte interviews met een aantal directeuren; wat gaat goed en wat gaat niet goed
- Een aantal vacatures directeuren doorlopen van werving tot aanname
- Quick Wins processtappen directeurenprotocol samenstellen, afstemmen en aan GMT aanbieden. Akkoord krijgen om Quick Wins door te voeren

Fase III

Implementatie Tips/Quick Wins W&S proces directeuren

Globale planning

Wanneer	Wat
FASE I Maart-december 2024	Doorlopend advies Bureau ID op alle (interim) directeuren vacatures
Oktober	Rode draden/knelpunten inventarisatie en tips/Quick



Gemeente Amsterdam

	Wins m.b.t. inclusieve vacatureteksten directeuren samenstellen, afstemmen en toetsing bij P&O (CC, MD)
November	Tips inclusieve vacatureteksten aanbieden aan opdrachtgever en het GMT en GMT akkoord vragen op organisatiebrede verspreiding
December	Uitloop
FASE II Oktober-januari 2025	Doorlopend advies Bureau ID op alle (interim) directeuren vacatures
Oktober	Startbijeenkomst en Werksessie inhoudelijk en organisatorisch voorbereiden om rode draden/knelpunten in het proces en Quick Wins op te halen. Save the date uitsturen, programma en locatie regelen.
November	-Rode draden startbijeenkomst en Werksessie -Diepte interviews met directeuren; wat gaat goed en wat gaat niet goed
December	- Aantal vacatures directeuren doorlopen van werving tot aanname -Verwerking opgehaalde resultaten
Wanneer	Wat
Januari 2025	Rode draden/knelpunten en Quick Wins op BIWS directeurenprotocol



	aanbieden aan opdrachtgever en GMT en GMT akkoord vragen op doorvoering Quick Wins
FASE III Februari 2025 - maart 2025	Start doorvoering Quick Wins

Financiën

FASE II	
Rode bijeenkomst	draden €500,-
Overig	€500,-

Stakeholders

- W&S, MD en sr. HR adviseurs
- Eén of twee sr. strategisch beleidsadviseurs, P&O
- Externe W&S bureaus
- Externe tekstschrijver Roestvrij Taal
- Recruitment leads & Recruiters
- (Stedelijk) directeuren
- Manager Vacatureloket & Stagebureau
- Projectleiders BIWS en Bureau ID
- Stuurgroep BIWS