



Sturen op Inclusie en Diversiteit

Nadere uitwerking prestatieafspraken

Opgesteld door: Directie Personeel en Organisatie

In opdracht van: GMT en Bureau Inclusie en Diversiteit

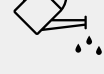


Nadere uitwerking prestatieafspraken

A. gericht het vergroten van de representatie in de gemeentelijke organisatie

**Vergroten instroom, door groei, door stroom van mensen met een Buiten-Europese herkomst**

**Behoud van nieuwe medewerkers (zowel interne- als externe vacatures)**

Prestatieafpraak m.b.t. het vergroten van de representatie in de gemeentelijke organisatie		Indicator	Stappen vanaf oktober 2024	Vervolgstappen op de korte termijn	Opmerkingen
	1. Er wordt gestuurd op het aandeel van 30% medewerkers met een buiten-Europese achtergrond (culturele diversiteit) vanaf schaal 12. En een groei van 25% in 2 jaar tijd.	25% groei v/h aandeel buiten-Europees (< 2jaar) 30% streefcijfer	Monitoren van bestaande werkwijze: monitoren o.b.v. de cijfers Culturele Barometer CBS.	Uitwerken (on)mogelijkheden als aanvulling op cijfers Culturele Barometer CBS (concreet verkennen vrijwillige registratie)	Vraagt afweging of, en zo ja hoe, een aanvullende monitoring naast CBS cijfers (juridisch) mogelijk en nodig is.
	2. Bij alle interne en externe vacatures vanaf schaal 12 is de opgave o.h.g.v. inclusie en diversiteit opgenomen in de vacaturetekst.	% [x] procedures gelukt/ niet gelukt	Starten met de voorbereidingen van een steekproef. Nader uitwerken wie deze uitvoert.	Steekproef door extern bureau o.b.v. alle vacatures per 1 september '24. Toets in januari '25	Vraagt relevante expertise en tijd van P&O om de specifieke opgave naar I&D te kunnen vertalen.
	3. Bij alle interne vacatures en externe vacatures vanaf schaal 12 is de BIWS procedure doorlopen.	% [x] procedures gelukt/ niet gelukt	Monitoren o.b.v. bestaande data uit Mijn W&S. Realisatie toevoegen in kwartaalrapportage.	Uitbreiden rapportage waar BIWS is ingevoerd en op termijn mogelijk naar lagere schalen.	Aangekondigde audit en mystery guest onderzoek volgen nadat BIWS breed is ingevoerd.
	4. Vanaf schaal 12 wordt een Rooney Rule gehanteerd. D.w.z. dat 50% v/d kandidaten bij de briefselectie , een buiten-Europese achtergrond heeft.	% [x] procedures gelukt/ niet gelukt	Voorbereiden o.b.v. inschatting recruiters. Handmatig meten wel/niet gehaald. Start Q1 '25.	Verkennen van de (vrijwillige) registratiemogelijkheden en monitoring vanuit Mijn W&S.	Een implementatievoorstel staat on-hold i.v.m. een onderzoek naar het (juridisch) kader dat geldt.
	5. Voor alle medewerkers vanaf schaal 12 is de 'eigen' onboarding c.q. ontvangst ingericht door directies.	Wel / geen aanbod ingericht op directieniveau	Opnemen 'eigen' onboarding in toolbox P&O. Realisatie toevoegen in kwartaalrapportage.	Steekproef door extern bureau op de kwaliteit van het 'eigen' onboardingsproces van directies.	Directies zijn verantwoordelijk voor eigen onboarding. Mogelijk extra capaciteit nodig vanuit P&O.
	6. Het voeren van exitgesprekken wordt gestandaardiseerd om uitstroomredenen in beeld te brengen.	% [x] aangeboden + % [x] gevoerd	Handmatig invullen formulier en voeren gesprek. Realisatie toevoegen in kwartaalrapportage.	Voorstel m.b.t. digitale ontsluiting volgt na afronding pilot die bij 10 directies gaande is.	Borgen in Dashboard Sociale Veiligheid. Vraagt capaciteit voor rapportage met rode draden.
	7. Per directie buiten-Europees talent in beeld brengen, begeleiden en aanpakken voor	Aanpak gereed	Norm van 50% buiten-Europees talent in beeld	Aanpak kweekvijver: uitwerken van werkwijze	Een aanpak m.b.t. de kweekvijver van talent wordt

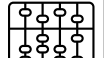
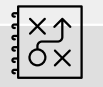
Normeren: wanneer worden prestatieafspraken (gericht het vergroten van de representatie in de gemeentelijke organisatie) gehaald?

We stellen voor om voor kwantitatieve prestatieafspraken (1,2,3,4,6) een norm te hanteren van 100%. Voor kwalitatieve prestatieafspraken (5,7,8) is het voorstel om een normen te stellen op basis van de benodigde inspanning, zoals het gereed hebben van een aanpak of inrichten van een bepaald aanbod. Voor alle prestatieafspraken geldt het principe van 'pas toe of leg uit', wat betekent dat afwijkingen van de norm onderbouwd moeten worden. De precieze normering moet de komende periode nader uitgewerkt worden. Dit zal onder regie en



Nadere uitwerking prestatieafspraken

B. gericht op het versterken van inclusie in de gemeentelijke organisatie

Prestatieafpraak m.b.t. het versterken van inclusie in de gemeentelijke organisatie 		Indicator 	Wijze van monitoring 	Opmerkingen 
	Meer bewustzijn 9. Uitvoeren van surveys en onderzoeken	Groei in bewustzijn en bekendheid in de organisatie	Aandacht voor in MWO en inclusieonderzoeken (2-jaarlijks) Mogelijkheden onderzoeken van pulsemetingen per directie	De lead ligt bij Bureau Inclusie en Diversiteit.
	Inclusief werken 10. Inzetten inclusieve taal en/of beleidstool <i>inclusief beleid</i>	Aantal keren inzet van de beleidstool per directie	Wordt gemonitord via bestaande voortgangsrapportage Actieplannen I&D.	De lead ligt bij Bureau Inclusie en Diversiteit.
	Beter zicht op meldingen en sanctioneren 11. Meer zicht op meldingen en sancties	Aantal meldingen en opgelegde sancties + rode draden	Handmatige uitvraag cijfers bij BI. Realisatie toevoegen aan dashboard Sociale Veiligheid en/of kwartaalrapportage	Vraagt delen van informatie door Bureau Integriteit als bronhouder van relevante data en informatie (meldingen en sancties) met P&O.
	Meer maatwerk via actieplannen 12. Randvoorwaarden op orde brengen	Randvoorwaard en 100% op orde (geld, capaciteit)	Wordt gemonitord via bestaande voortgangsrapportage Actieplannen I&D	De lead ligt bij Bureau Inclusie en Diversiteit.
	Meer maatwerk via actieplannen 13. Langere termijn plan doorontwikkeling	Visie opgenomen Groei zichtbaar in kwaliteit actieplannen	Wordt gemonitord via bestaande voortgangsrapportage Actieplannen I&D	De lead ligt bij Bureau Inclusie en Diversiteit.
	Meer inclusieve dienstverlening via beleidsondersteunende directies 14. Basis op orde brengen dienstverlening interne organisatie	Termijn/planning resultaten Bestuursondrac	Wordt gemonitord via bestaande voortgangsrapportage Actieplannen I&D	De lead ligt bij Bureau Inclusie en Diversiteit.

Normeren: wanneer worden prestatieafspraken (gericht op het versterken van inclusie in de gemeentelijke organisatie) gehaald?

We stellen voor om voor kwalitatieve prestatieafspraken (9 t/m 14) een norm te stellen op basis van de benodigde inspanning, zoals het gereed hebben van een aanpak, plan of inrichten van een bepaald aanbod. Voor alle prestatieafspraken geldt het principe van 'pas toe of leg uit', wat betekent dat afwijkingen van de norm onderbouwd moeten worden. De precieze normering moet de komende periode nader uitgewerkt worden. Dit zal in onder regie en verantwoordelijkheid van Bureau Inclusie en Diversiteit zijn.