



Sturen op Inclusie en Diversiteit

Nadere uitwerking prestatieafspraken

Opgesteld door: Directie Personeel en Organisatie

In opdracht van: GMT en Bureau Inclusie en Diversiteit

Datum: 22 augustus



Beslispunten






















Het GMT wordt gevraagd:

1. Kennis te nemen van de vervolgitwerking van de prestatieafspraken gericht op representatie en inclusie
2. In te stemmen met het integreren van de prestatieafspraken in de herijkte Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit

XXX Nadere uitwerking prestatieafspraken

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

 **Vergroten inroom, door groei, doorstroom 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 medewerkers met een buiten-Europese achtergrond (culturele diversiteit) vanaf schaal 12.	% groei v/h aandeel Buiten-Europees (< 2jaar)	Monitoren van bestaande werkwijze: monitoren o.b.v. de cijfers Culturele Barometer CBS.	Uitwerken mogelijkheden om cijfers Culturele Barometer CBS te verkrijgen/of te specificeren.	Maatwerk op directieniveau m.b.t. Culturele Barometer CBS brengt kosten met zich mee.
  2. Bij alle interne en externe vacatures vanaf schaal 12 is de opgave vertaald inclusie diversiteit en de vacaturetekst inclusief beschreven.	% [x] procedures gelukt/ niet gelukt	Starten met de voorbereidingen van een steekproef uitgevoerd door extern bureau	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 talen.
  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.	Sommige clusters zijn net gestart en zullen de procedure nog niet altijd 100% goed uitvoeren.
  4. Vanaf schaal 12 wordt een Rooney Rule gehanteerd. D.w.z. dat 50% v/d kandidaten die naar het 1 ^e gesprek komt, 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 m.b.t. de Rooney Rule is separaat als bijlage toegevoegd.
  5. Voor alle medewerkers vanaf schaal 12 is de 'eigen' onboarding c.q. ontvangst ingericht door directies.	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 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] aangevragen + rode documenten	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.	Rapportage op detailniveau is nu nog niet mogelijk. Mogelijk extra capaciteit nodig m.b.t. rapportage
  7. Per directie buiten-Europees talent in beeld brengen, begeleiden en aandragen voor ontwikkelprogramma's.	Aanpak gereed # Begeleiding # Assessments	Norm buiten-Europees hanteren voor L-programma's. Handmatig meten wel/niet norm gehaald.	Aanpak kweekvijver: zicht krijgen op- en begeleiden van high-potentialis per directie.	Een aanpak m.b.t. de kweekvijver van talent wordt momenteel nader uitgewerkt.
  8. Bij interne en externe vacatures wordt bij sollicitaties aan kandidaten een gelijkwaardig speelveld geboden.	Aard meldingen discriminatie bij sollicitaties	Opnemen meldingen (#) over discriminatie bij sollicitaties in kwartaalrapportage.	Inzetten van <i>mystery guest</i> onderzoek gericht op gelijkwaardigheid bij sollicitaties.	Het gaat hier om een optionele prestatieafspraken m.b.t. het vergroten van de representatie.

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 verantwoordelijkheid van Bureau Inclusie en Diversiteit zijn.

✘✘✘ 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-jarlijks) 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	Randvoorwaarden 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 Bestuursopdracht gereed	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.