

Q&A Vragen Q&A sessie Inclusie & Diversiteit --> BIWS – 4 juni 2024

Recruitment - Bureau Inclusie en Diversiteit

Vragen voor het bureau Inclusie en Diversiteit

- 1 De business ziet BIWS als een tool naar meer diversiteit, terwijl het wat mij betreft meer een tool is voor meer laagdrempeligheid qua solliciteren en meer objectiviteit. Wat zijn hier handvatten voor ons in?
- 2 Kan er een duidelijk en ondubbelzinnig statement komen over 'gelijke' geschiktheid?
- 3 Hoe staat het bureau tegenover de Rooney Rule?
- 4 Wat gebeurt er vanuit het bureau om leidinggevend en te stimuleren deze methode toe te passen?
- 5 Wat wordt er vanuit het bureau gedaan qua positieve bekrachtiging tegenover directies, wanneer directies het dus goed toepassen, zodat dit ook inspirerend is voor andere directies?
- 6 (Hoe) wordt gewaarborgd dat leidinggevend en directies hierover rapporteren? (Voor de duidelijkheid: over het proces en niet over de uitkomst)
- 7 Op welke acties met betrekking tot inclusie en diversiteit (in de brede zin) is het bureau het meest trots op?
- 8 Hoe wordt inclusief leiderschap gestimuleerd?
- 9 Het valt mij op dat er relatief vaak cisgender normatief wordt gecommuniceerd (zijn/haar). Bij wie ligt de aansprakelijkheid om ervoor te zorgen dat alle communicatie vanuit de gemeente, intern en extern, inclusief is (niet alleen gender, maar op alle vlakken)?
- 10 Op welke manier wordt onderzocht en gemonitord dat we de streefcijfers behalen (m.b.t. niet-westerse migratieachtergrond en jonge medewerkers)?
- 11 Waarom houdt het hoger management zich zelf niet aan het door hun besloten beleid? In de praktijk zorgt dit voor precedentwerking naar het lager management. Wat we nu ervaren is dat wij daarom de strijd moeten voeren met de business terwijl dat niet nodig zou moeten zijn.
- 12 Heeft het (hoger) management een diversiteitstarget? Dat is tegenstrijdig aan het volgen van een objectief proces.
- 13 Komt er een quota m.b.t. plaatsing van diverse groepen in de hogere schalen?
- 14 Hoe kijkt het bureau c.q. beleid aan tegen sourcen/pro actief benaderen van kandidaten (bv op LinkedIn)
- 15 Veel onduidelijkheid/weerstand over het aannameproces voor diverse kandidaten, vooral bij managers/adviseurs. Dit heeft tijd nodig, we kunnen als adviseurs niet meteen de wereld veranderen. Hoe ga je om met deze weerstand?
- 16 Diversiteit is meer dan alleen een niet-westerse achtergrond. Hoe maak je dit keer op keer duidelijk? Welke argumenten hebben we om te zeggen dat het niet alleen om culturele achtergrond gaat?

- 17 Wij werken samen met zes bureaus (aanbesteding) waardoor we weinig invloed hebben op de keuze voor diverse kandidaten. We willen snel schakelen en vaak is de vijver waar zij in vissen niet divers (m.n. vanaf schaal 10 en hoger). Hoe hier meer invloed op uitoefenen? Hoe kunnen we toch zorgen dat hun inzendingen diverser zijn? Het is wel opgenomen in de aanbesteding, maar in de praktijk lastig.
- 18 Zijn niet-westerse kandidaten gebaat bij een voorkeursbeleid als er geen extra tijd en energie wordt gestopt in het (zorgvuldig) begeleiden van deze kandidaten?
- 19 Diversiteit is ook werken met mensen met een (vermoedelijke) arbeidsbeperking. Daar hoor ik weinig over bij ons directie. Hoe pakken we dit aan?
- 20 Wat zijn de gevolgen als de streefcijfers niet behaald worden? Of wat vinden we daarvan?
- 21 Hoe gaan we om met druk van bovenaf om "medewerkers van die en die afkomst" te vinden?
- 22 In mijn ogen is inclusie ook hoe we omgaan met interne medewerkers die willen doorgroeien, verplaatsen etc. Vaak gebeurt het dat we juist niet inclusief zijn op dat vlak, juist omdat we ze al kennen. Hoe kunnen we daarmee omgaan?
- 23 We merken soms dat wie je bent, dat dat uiteindelijk tegen je kan keren. Voorbeelden:
 - Nee, deze kunnen we geen contract aanbieden, want is geen diversiteitskandidaat.
 - Het is een hele goede kandidaat, iedereen is blij met haar, maar weer een blonde paardenstaart, we hebben al genoeg witte vrouwen van middelbare leeftijdOp deze manier wordt het heel lastig gesprek om het gesprek te voeren. Hoe kunnen we hiermee omgaan? Wat is ervoor nodig om dit te voorkomen? (Onbewust verboden onderscheid maken is een voorkomend fenomeen dat tijd nodig heeft te veranderen, maar benadeelt ondertussen wel bepaalde groepen. Je wilt uiteindelijk een kandidaat die kwalitatief voldoet aan de eis, de juiste kandidaat op de juiste plek).

Vragen voor de projectorganisatie

Deze vragen beantwoordt de projectorganisatie zelf op een ander moment.

- 24 *In het verlengde hiervan zie ik dat er nog vaak gekozen wordt voor witte mensen, bv omdat men bang is voor taalbarrière, er ondanks een scherpe en duidelijke intake, in de selectie andere keuzes worden gemaakt. Welke wapens hebben wij om dit te beïnvloeden?*
- 25 *Is het een idee dat de uitnodiging voor de e-learning wordt toegevoegd aan de uitnodigingsmail van selectiecommissielid in Mijn W&S en dat deze ook succesvol afgerond MOET zijn voordat je in de commissie komt?*
- 26 *Met welke reden is de naam "bewust inclusief werven en selecteren" eraan gegeven? Waarom "bewust inclusief" en bijvoorbeeld niet "objectief inclusief"?*
- 27 *Als we iedereen dezelfde vragen moeten stellen wordt het dan niet 'robot'achtig? Het kan ook voor ongemak zorgen bij kandidaten, die ook graag hun persoonlijkheid willen laten zien.*
- 28 *Tijdens P&O overleg hadden we het even over het aanbevelen van iemand tijdens een W&S proces. Nu snap ik dat het juist vanuit BIWS gedachtegoed niet de bedoeling is, dat je zuiver moet selecteren op brief cv etc. en niet op basis van aanbevelingen. Echter soms kan het wel waardevolle inzichten geven, zeker op bepaalde posities. Ligt er ook wellicht aan van wie de aanbeveling komt voor welke positie. Dus derhalve toch de vraag: hoe kunnen we hier goed mee omgaan? Geen spoedvraag hoor, kunnen we ook een keer meenemen in ons overleg.*
- 29 *Waarom is het niet mogelijk om (als maar 1 kandidaat heeft gereageerd) de vacature te verlengen om meer reacties te ontvangen om kandidaat met elkaar te vergelijken?*
- 30 *Als er veel kandidaten reageren op een vacature kun je niet iedereen uitnodigen voor het gesprek, ook al voldoen ze op papier aan de gestelde eisen. De eisen worden dan vervolgens opgerekt, er kunnen niet opeens nieuwe eisen worden geformuleerd. In de praktijk betekent dit dat er mensen tegenover de commissie hebben gezeten die veel werkervaring genieten. En de jonge garde minder aan bod komt.*
- 31 *Hoe staan jullie er tegenover als eisen verweven worden in de competentievragen?*
- 32 *Als de business aangeeft met het tweede gesprek te willen bepalen of de kandidaat in het team past, kan dat door in het tweede gesprek andere vragen te stellen in relatie tot de competenties?*
- 33 *Slaan we schriftelijke gespreksverslagen altijd op, of is alleen het opslaan van het excel voldoende? Of is dat weer afhankelijk van de schaal en de hoeveelheid?*
- 34 *Wat als men op het formulier vergeten is de beoordeling en de onderbouwing in te vullen?*
- 35 *Wat doen we als men zelf geen preselectie heeft gemaakt terwijl je dat wel tijdig hebt ingepland en ook ruimte hebt ingepland om zelf naar de cv's te kunnen kijken?*
- 36 *Nog tips hoe te communiceren dat men de e-learning biws heeft gevolgd voordat de gesprekken plaatsvinden?*
- 37 *Wat is de gewenste deadline dat de beoogde selectiecommissieleden de biws e-learning hebben gevolgd?*
- 38 *Hoe gaan we om met overbodige informatie van kandidaat tijdens selectiegesprekken?*

- 39 *Hoe gaan we om met het samenstellen van selectiecommissieleden?*
- 40 *Hoe zorgen we ervoor dat het BIWS-methodiek ook bij interne kandidaten uit te leggen is? Wordt de informatie gedeeld vanuit de stoel van de sollicitant?*
- 41 *Blijven we casussen met elkaar delen in de komende tijd? Recruitmentacademie?*