

## **Prestatieafspraken op representatie Rooney Rule**

### **Aanleiding**

- In de resultaten van de Culturele Barometer 2022 en 2023 zien we dat de resultaten wat betreft representatie van culturele diversiteit achterblijven.
- Naar aanleiding van de onderzoeken van Muzus en KIS gaan we meer sturen op resultaten ten aanzien van inclusie en diversiteit. Dit is in lijn met het advies (2023) van het Groeipanel Inclusie en Diversiteit. Het onderwerp moet uit de vrijblijvendheid komen.
- Het maken van prestatieafspraken voor de organisatie draagt hieraan bij.
- Het GMT heeft op 20 maart 2024 ingestemd met een set prestatieafspraken op het gebied van inclusie en representatie

### **Prestatieafspraken op het gebied van Representatie**

Er is daarom een eerste set aan prestatieafspraken vastgesteld om beter te sturen op de 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.

Eén van die resultaat- of prestatieafspraken op representatie is de Rooney Rule. Deze is vastgesteld om beter te sturen op de opgave van het voorkeursbeleid voor vacatures schaal 15+ en de streefcijfers schaal 12 tot en met 14 namelijk om de kans op het aannemen van niet-Europese kandidaten te vergroten. Dit is een aanvulling op de implementatie van Bewust objectief werven en selecteren.

### **Stand van Zaken**

Het Carrièrecentrum heeft een implementatieplan opgeleverd voor de Rooney Rule.

De kaders die het Carrièrecentrum hiervoor heeft gesteld, zijn niet met ons afgestemd. Het gaat hier dan vooral om welk moment in het werving- en selectieproces je de Rooney Rule het meest efficiënt kan toepassen en wat er juridisch mogelijk is. Ook als het gaat om de toets of iemand van Buiten Europese herkomst is door bijvoorbeeld vrijwillige registratie of zelfindicatie. Het Bureau ID werkt daarom nu de kaders uit en doet hierop een juridische uitvraag. Op ons verzoek heeft het Carrièrecentrum het implementatieplan van De Rooney Rule on hold gezet. Het uitwerken van de kaders en de juridische uitvraag levert nu vertraging op voor het verder brengen van het implementatieplan. Dit is echter een noodzakelijke vertraging om ervoor te zorgen dat het implementatietraject op termijn juridisch voldoet. De inschatting is een vertraging van 4 weken (inclusief herfststreces).

### **Kader Rooney Rule**

- De gemeente Amsterdam werkt met inclusieve werving en selectie
- Dat proces bevat het volledige werving en selectie proces
- (Herkomst Rooney Rule) National Football League (NFL) gaat uit van minimaal 1 persoon van Buiten Europese herkomst interviewen die deel uit maakt van de benoembare/ verkiesbare kandidaten dus we handelen in de geest van de Rooney Rule, we voeren deze niet volledig uit

- De Rooney Rule zien we als een instrument om te sturen/ meten of je je processtappen goed hebt doorlopen en of de resultaten goed genoeg zijn
- **Waar we op sturen:** Je wil uiteindelijk **minimaal 2 mensen spreken** van Buiten Europese herkomst. En daarom zorg je dat de pool waaruit je kan selecteren voldoende diverse kandidaten bevat.
- Dat betekent dat de RR op 2 momenten in het proces bepalend is:
  1. Afsluiting van de wervingsfase
  2. Sturend op de selectiefase.
    - o We zetten de Rooney Rule in als **go/ no go instrument** om te toetsen of we de fase van de inclusieve werving kunnen afsluiten: heeft deze fase voldoende benoemde kandidaten van Buiten Europese herkomst opgeleverd. En zo niet, dan dwingt het de vacaturehouder om te kijken of er nog winst te behalen is door bijvoorbeeld het verlengen van de reactietermijn of de briefselectie opnieuw te doen met aandacht voor het volgende:
      - o Zijn de vacatureteksten inclusief en sluiten ze niemand uit?
      - o Zijn er voldoende informele en formele wervingskanalen ingezet zoals doelgroep netwerken
      - o Is het nodig om een zoekopdracht uit te zetten bij een gespecialiseerd wervingsbureau of Recruiter die beschikt over groot aanbod van mogelijke kandidaten uit de doelgroep
      - o Check of er discriminatie is door de toepassing van algoritmes
      - o Check of eisen en competenties daadwerkelijk nodig zijn; waarom stellen we deze (vaak te hoge) eisen?
      - o Zorg dat de objectieve beoordeling van de briefselectie op de juiste manier is toegepast (eerst individueel dan in groep, selectiecriteria benoemd en weging toegekend, gebruik standaard vragen, training selectiecommissie op objectief selecteren & gebruik scoreformulieren)

NB. Het is belangrijk om een Non GO besluit om door te gaan zonder voldoende BE kandidaten stevig te markeren. Ofwel in rapportage of via expliciet akkoord van stedelijk directeur of iets dergelijks. Zoals nu het voorstel is, mag de vacaturehouder dit beslissen en aan 5.1, 2, e doorgeven. 5.1, 2, e rapporteert maandelijks aan het GMT. Het GMT spreekt waar van toepassing de eigen organisatieonderdelen/vacaturehouders aan op het niet volgen van de Rooney Rule (comply or explain).

### **Juridische vragen**

Juridische checkvragen m.b.t.

1. Vacatures schaal 15 en hoger inclusief directeuren functies hier geldt een voorkeursbeleid voor kandidaten van een BE herkomst. Zie achtergrondinformatie
2. Vacatures schaal 12 en hoger. Hiervoor gelden streefcijfers. Zie achtergrondinformatie

Er zijn **verschillende momenten** waarop je de Rooney Rule kan inzetten.

- I. Bij midlist/ benoembare kandidaten (na briefselectie)**
- II. Bij de shortlist (na gesprekseselectie)**

## Hoe toets je op iemand van Buiten Europese herkomst is?

Vrijwillige registratie of zelfidentificatie kan onderdeel zijn van het proces van een individuele vacature, maar kan ook achteraf helpen bij cijfermatige beeld.

- Mag een kandidaat dit zelf aanvinken?
- Hoe identificeert kandidaat zichzelf (keuze geven)
- Hoe zuiver is het voor een Recruiter om op basis van brieven/ cv's te kijken naar foto en naam, geboorteplaats om BE herkomst in te schatten en mag dit?
- Mag Recruiter aan kandidaat in een persoonlijk gesprek naar herkomst vragen als foto ect niet helder is
- Mogen we BE herkomst *indirect* uitvragen aan de hand van het criterium ervaringsdeskundigheid onderbouwd in de motivatiebrief?

**Bijvoorbeeld:** *We willen je uitnodigen om in jouw motivatiebrief toe te lichten hoe jouw ervaringskennis en achtergrond kunnen bijdragen aan de doelen van de Bestuursopdracht zowel op het gebied van inclusie als representatie. We willen een organisatie zijn waar iedereen welkom is en die representatief is voor de Amsterdamse Beroepsbevolking om de stad zo dichterbij te brengen en alle Amsterdammers beter te kunnen bedienen*

NB De eigen inschatting methode is eerder gebruikt bij het Mystery Guest onderzoek, met als doel te onderzoeken in hoeverre de gemeente Amsterdam in de selectie van stagiaires onderscheid maakt tussen sollicitanten met en sollicitanten zonder buiten Europese herkomst. Dit onderzoek is in 2022 in opdracht van de Gemeente Amsterdam door BMC Yacht Group uitgevoerd. Dit is een vaker ingezette methode bij onderzoek. Ook hanteert het GMT, in samenwerking met het team Management Development deze methode.

### Overige vragen:

- Moet je geselecteerde sollicitanten die geen BE herkomst hebben na briefselectie of gesprekseselectie laten weten dat de procedure wordt aangehouden en de reactietermijn wordt verlengd en/of de vacature opnieuw wordt uitgezet omdat er sprake is van onvoldoende diversiteit in het kandidatenbestand. Ofwel moet je hen zeggen dat de selectie voor hun ongeldig wordt verklaard maar niet voor hun collega's van BE herkomst?
- Moet er in de vacaturetekst een tekst worden opgenomen op welk moment de Rooney Rule van toepassing is, wat dit betekent en waarom. (zie hierboven)
- Op welk moment in het W&S proces is de toepassing van de Rooney Rule het meest effectief (na briefselectie of gesprekseselectie)
- Op welk moment in het W&S proces mag je de kandidaat vragen naar herkomst of mag dit helemaal niet?
- Hoe kun je spelen met de Rooney Rule?
- Hoe beoordeel je vrijwillige registratie en zelfidentificatie?
- Bij gelijke geschiktheid mag je dan vragen naar herkomst als het voorkeursbeleid bij vacatures schaal 15 en hoger van toepassing is?

- Hoeveel % van de midlist benoembare kandidaten moet/mag van Buiten Europese herkomst zijn om voldoende geschikte kandidaten te kunnen selecteren voor de Short List?
- **Mag je minimaal 1 plek** reserveren voor kandidaten met een Buiten Europese herkomst op shortlist bij 4 gesprekken; 2 bij 5 gesprekken; 3 bij 6 enz enz? en zo ja hoeveel plekken mag je dan maximaal reserveren?
- Mag je plekken reserveren voor kandidaten met een Buiten Europese herkomst in de gespreksrondes en zo ja hoeveel plekken mag je dan minimaal en maximaal reserveren?
- Is vrijwillige registratie van afkomst strijdig zijn met de AVG en het eigen [privacy statement](#) op de website?
- Mag vrijwillige **systemische** registratie van iemands buiten-Europese afkomst Ingezet worden voor de monitoring van de Rooney Rule?

### **Aanvullende vragen vanuit directie P&O**

*Heeft vrijwillige registratie (en dit vooraf samen met Rooney Rule kenbaar maken) meer sturingsmogelijkheden?*

Ter illustratie; Ik heb twee goede kandidaten die vermoedelijk beiden een Buiten Europese achtergrond hebben maar één kandidaat heeft dit via vrijwillige registratie kenbaar gemaakt en de ander niet. Mag ik dan eerder kiezen voor de kandidaat die gebruik heeft gemaakt van vrijwillige registratie? Of mogen wij kandidaten die gebruik maken van zelfregistratie überhaupt op enige wijze voorrang geven op kandidaten die dat niet doen etc?

#### *Spelen met de Rooney Rule*

De Bewust Inclusief Werven en Selecteren (BIWS) methode is gebaseerd op het selecteren van de kandidaten met de hoogste scores. Zowel bij de briefselectie als in de selectiegesprekken. We weten dat een goede inclusieve vacaturetekst en goede criteria helpen om een gelijk speelveld te creëren en ook bijdraagt aan het bieden van gelijke kansen aan alle kandidaten. De praktijk is echter weerbarstiger. De harde criteria die de basis vormen van de briefselectie benadrukken nu nog veel de eerdere werkervaring, opleiding en andere relevante ervaringen. Criteria waar Buiten-Europese kandidaten, mede gezien de achterstand op de arbeidsmarkt, vaak minder hoog op scoren dan in Nederland of in Europa geboren kandidaten. Terwijl het goede, benoembare kandidaten kan betreffen maar die dringen dus niet door tot de selectiegespreksronde.

Mogen wij dit effect tegen gaan door het volgende te doen? De aanname hierbij is dat we een stoel mogen reserveren voor Buiten-Europese kandidaten bij de gespreksronde.

Voorafgaand aan de briefselectie stellen we een “*benoembare kandidaat drempelscore*” vast. Iedereen die deze score haalt is in potentie een benoembare kandidaat of geldt als goede kandidaat om voor een selectiegesprek uit te nodigen.

*Kunnen wij dan uit alle Buiten-Europese sollicitant de best scorende sollicitant de gereserveerde stoel voor het gesprek toekennen, uiteraard mits de drempelscore is behaald?*

Wellicht een beetje cryptisch maar hoop dat de gedachtegang van beide voorbeelden voldoende helder is.