



**Concept notitie Rode draden & Quick Wins directeurenprotocol met focus op inclusieve vacatureteksten**

Bijlage I: Concept handreiking tips inclusieve vacatureteksten directeuren

Bijlage II: Achtergrondinformatie

**Onderwerp:**

- Handreiking vacatureteksten directeuren met concrete tips op het gebied van Inclusie en Diversiteit
- Inventarisatie en Quick Wins Rode draden/knelpunten op methodiek Bewust inclusief werven & selecteren (BIWS) directeurenprotocol

**Auteur:**

5.1, 2, e  
(ID)

**In afstemming met**

5.1, 2, e

**Opdrachtgever:**

5.1, 2, e

**Datum:**

0 0 er,

**Onderwerp**

*Korte termijn:*

- Handreiking vacatureteksten directeuren met concrete tips 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

*Langere Termijn:*

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

**Aanleiding**

*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 van 2023. (link rapport)



*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 visie op Inclusie & Diversiteit van desbetreffende directie vertalen naar opgave ID; waarvoor staat de directeur voor aan de lat
- Hanteren Rooney Rule; 50% van kandidaten die doorgaat naar het 1<sup>e</sup> 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**



## Gemeente Amsterdam

- Handreiking opleveren; concrete tips op het gebied van Inclusie en Diversiteit
- Quick Wins opleveren; inventarisatie knelpunten en verbetering processtappen directeuren protocol; *waar lopen we tegenaan, wat kunnen we hieraan doen & en wie doet wat en wanneer*

### Scope

Ad1. Handreiking vacatureteksten is gericht op verbetering inclusieve vacatureteksten directeuren

Ad2. Quick Wins zijn gericht op verbetering processtappen directeurenprotocol en de uitvoering/invulling daarvan

*NB MD start hiermee voor de directeuren en op termijn kunnen we dit, indien gewenst, uitrollen voor de vacatures 15+ en 14-.*

### Onderbouwing scope

- Focus Handreiking en BIWS proces voor directeuren aangezien BIWS sinds een aantal jaar geïmplementeerd is maar nog niet geëvalueerd. Daarnaast hebben de (stedelijk) directeuren een voorbeeldfunctie.
- BIWS 15+ proces is geëvalueerd maar nog niet alle aanbevelingen zijn opgevolgd. Belangrijkste aanbeveling is dat het eigenaarschap van HR adviseurs z.s.m. moet overgaan naar Recruiters.
- Implementatie BIWS 14- proces is recent gestart en moet nog stadsbreed worden uitgerold

### Werk roe

• 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**

- Handreiking vacatureteksten opstellen (Bureau ID)
- Samenstellen, afstemmen en toetsing bij P&O (CC, MD)
- Aanbieden aan GMT en akkoord krijgen om handreiking z.s.m. organisatiebreed te verspreiden

#### **FASE II**

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

#### **Fase III**

Implementatie handreiking & Quick Wins op W&S proces directeuren

### **Globale planning**

<b>Wanneer</b>	<b>Wat</b>
FASE I Maart-december 2024	Doorlopend advies Bureau ID op alle (interim) directeuren vacatures
Oktober	Handreiking rode draden/knelpunten en Quick Wins m.b.t. inclusieve vacatureteksten directeuren. Samenstellen, afstemmen en toetsing bij P&O (CC, MD)
November	Handreiking inclusieve vacatureteksten aanbieden aan opdrachtgever en het GMT en akkoord vragen op organisatiebrede



## Gemeente Amsterdam

	verspreiding
December	Uitloop
<b>FASE II</b>	Doorlopend advies Bureau ID op alle (interim) directeuren vacatures
Oktober	Rode draden startbijeenkomst en Werksessie inhoudelijk en organisatorisch voorbereiden om rode draden/knelpunten 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
Januari 2025	Rode draden/knelpunten en Quick Wins op BIWS directeurenprotocol -Aanbieden aan opdrachtgever en GMT en akkoord vragen op doorvoering Quick Wins
FASE III Februari 2025- maart 2025	Start doorvoering Quick Wins

### Financiën

<b>FASE II</b>	
----------------	--



## Gemeente Amsterdam

<b>Rode bijeenkomst</b>	<b>draden</b>	<b>€500,-</b>
<b>Overig</b>		<b>€500,-</b>

### Stakeholders

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