



Annotatie voor wethouder Van Buren

Gemeenteraad 13 en 14 november 2024

Bewust Inclusief Werven en Selecteren, bij agendapunt 3: vaststellen van de begroting 2025

Behandelend ambtenaar:

5.1, 2, e e , 5.1, 2, e

Kernboodschap

- Met inclusief werven en selecteren hebben we een werkwijze ingevoerd waarmee we gelijkere kansen creëren en diverse doelgroepen/kandidaten bereiken.
- We zien een stijging van het aannemen van kandidaten (schaal 15+) met een niet-westerse achtergrond (CBS term), van 9% in 2020 naar 14% in 2023.
- We zien verbetering, maar zijn er nog lang niet.
- Daarom gaan we hier met de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit mee door.
- We willen sneller komen tot een inclusieve en diverse organisatie, en het behalen van de streefcijfers voor jongeren (20%) en medewerkers met een niet-westerse

migratieachtergrond vanaf schaal 12 (30%).

- Dit is belangrijk omdat we als gemeente een afspiegeling willen zijn van de diversiteit in de stad.
- Alleen met een inclusieve en diverse organisatie kan de gemeente Amsterdam haar werk voor de stad beter uitvoeren én een betere werkgever zijn voor alle medewerkers.
- Met meer verscheidenheid in de organisatie is er beter contact met bewoners. En hebben we beter zicht op wat er echt nodig is in de stad.
- Daarom gaan we door met inclusief werven en selecteren.
- Tot en met 2026 zetten we extra recruitment capaciteit in om te zorgen dat we het werkproces op een inclusieve manier kunnen begeleiden / uitvoeren.
- We richten ons verder op het toerusten van de organisatie op het gebied van werving en selectie van nieuwe medewerkers.
- Onderdeel hiervan is het trainen van circa 900 medewerkers die bij de werving en selectie betrokken zijn.
- Meer hierover ga ik met u bespreken tijdens de commissie FGD van 5 december waar de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit op de agenda staat.

Vraag en antwoord

Vraag: Op 7 november heeft raadslid Van Berkel (JA21) aangegeven dat hij vindt we binnen de gemeente moeten stoppen met divers werven en selecteren. We moeten kiezen voor de beste kandidaat op basis van kwaliteit.

Antwoord:

- Met bewust inclusief werven en selecteren zetten we juist in op het selecteren van de beste kandidaat op basis van kwaliteit. Met deze methode zorgen we er voor dat bias en vooroordelen niet of minder een rol spelen in het proces.
- Ieder mens heeft vooroordelen, dat is natuurlijk. Die spelen ook mee in een werving en selectieproces. Daarbij weten we dat mensen bijvoorbeeld eerder geneigd zijn kandidaten te selecteren waar ze zichzelf in herkennen. Terwijl dat niet altijd de beste kandidaten met de meeste kwaliteit voor de functie zijn. Met bewust inclusief werven en selecteren hebben we een meer objectieve selectiemethode doordat bias minder een rol speelt. Daardoor is de kans groter dat de kandidaat met de meeste kwaliteit uiteindelijk geselecteerd wordt.

- De belangrijkste uitgangspunten van BIWS:
 1. Breed werven: We zetten onze vacatures zo breed mogelijk uit en gebruiken verschillende kanalen.
 2. Inclusieve vacatureteksten: Schrijven in begrijpelijke taal en hebben vooraf zorgvuldig en kritisch bepaald wat je echt moet weten (opleiding) en kunnen (competenties) en aan ervaring meeneemt.
 3. Alle kandidaten worden bevroegd en gescoord op dezelfde eisen en competenties.
 4. Scores worden individueel gegeven en via formulier bijgehouden.
 5. Een divers samengestelde en getrainde selectiecommissie: Voor een goede afweging. De stem van elk lid telt even zwaar.

- ~~Specifiek waren zijn vragen:~~

Vraag:

Wat kost het om deze 900 medewerkers te trainen?

Antwoord:

- Voor 2025 en 2026 is € 1,2 miljoen begroot voor de benodigde wervingscapaciteit om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren. Binnen dit budget worden

verschillende activiteiten uitgevoerd waaronder het trainen van alle managers, recruiters, **P&OHR** adviseurs en directeuren om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.

Vraag: Wat gaan die medewerkers doen; hoe ziet dat eruit?

Antwoord:

- De trainingen zijn er onder andere op gericht dat je je bewust bent van unconscious-onbewuste bias (/vooroordelen) en weet hoe je bias-vrij vacatureteksten opstelt. En dat je bijvoorbeeld gestructureerd en zonder vooroordelen kandidaten selecteert.
- Een concreet voorbeeld: in een sollicitatiegesprek zonder bewust inclusief werven en selecteren methodiek kan in de opening van het het gesprek de vraag gesteld worden of iemand zichzelf persoonlijk kan voorstellen door iets te vertellen heeft over persoonlijke interesses en hobby's bijvoorbeeld. We weten dat een dergelijke vraag onbewuste bias en vooroordelen activeert en dus van invloed kan zijn op de scoring van een kandidaat. en dat een zo'n vraag dus onwenselijk is om te stellen. Met de bewust inclusief werven en selecteren methode wil je kun je een dergelijk vraag

niet stellen. In plaats daarvan zijn er van tevoren vragen voorbereid die aan álle kandidaten gesteld worden. Met als doel te toetsen hoe de kandidaat scoort op de gestelde eisen en gevraagde competenties.

- Medewerkers die de training volgen wordt op interactieve wijze dit soort inzichten en lessen bijgebracht. Waarbij ook wordt geoefend sollicitatiegesprekken te voeren aan de hand van de nieuwe methodiek.
- Aanvullend: de wethouder kan wederom aanbieden om, net als in de vorige bestuursopdracht, een training **objectief bewust inclusief** werven en selecteren te organiseren voor de raad. Als hier voldoende animo voor is.

Binnengekomen raadsvragen

GL

[1.] ..

[2.]

[3.]

VVD

[1.] ...

[2.] ..

[3.]

D66

[1.] ..

[2.] ..

[3.]

etc

[1.] ...

[2.] ..

[3.]