

Zo werkt inclusief werven en selecteren 15+ of hoger

Bij inclusief werven en selecteren zijn onder andere de volgende stappen van belang:

1 Voorbereiding

- Opstellen van een inclusief functieprofiel en een inclusieve vacaturetekst. Zo voorkomen we dat we personen al van te voren uitsluiten.
- Onderzoeken of we in onze organisatie talenten hebben die geschikt zouden kunnen zijn voor de functie.
- Samenstellen van een diverse selectie- en adviescommissie. Onderdeel van de methodiek is het werken met leden van de selectie- en adviescommissie die zijn getraind in Bewust Inclusief Selecteren. De senior HR adviseur verzorgt de inschrijving voor de training voor leden die de training nog niet gevolgd hebben.

2 Werven

- We zetten de vacature uit bij diverse netwerken, naast de gebruikelijk kanalen zoals de 'Werken bij' website.
- We maken gebruik van koffiegesprekken om onze pool van kandidaten te verbreden en talent in beeld te krijgen.

3 Selecteren

- CV/briefselectie. Hiervoor gebruik je een [scoreformulier](#) dat je helpt om objectief te selecteren.
- Het gebruik van het [gespreksformulier](#) draagt bij aan een objectieve beoordeling van de kandidaten.
- Bij de uiteindelijke selectie passen we het voorkeursbeleid toe, wat betekent dat bij gelijke geschiktheid de kandidaat met een Buiten-Europees herkomst de voorkeur krijgt.
- Alle sollicitanten worden tijdig en zorgvuldig geïnformeerd.
- De selectiecommissie bewaakt of de gevolgde werkwijze voldoende inclusief is.

4 Rolverdeling

Bij het inclusief werven en selecteren voor functies in schaal 15 en hoger zien we de volgende rollen:

- De vacaturehouder of manager: eindverantwoordelijk voor het zorgvuldig doorlopen van het gehele werving en selectietraject
- De senior HR adviseur: procesbegeleider en adviseur. Ziet toe op een uniforme, transparante en vooroordeelvrije werkwijze bij werving en selectie, een correcte toepassing van processtappen en het voorkeursbeleid.
- De wervingsadviseur van het Vacatureloket: biedt informatie over de specifieke stappen in de wervingsprocedures, kan een media advies opvragen, doet de check op inclusieve wervingstekst en publiceert de vacature.
- De Management Development adviseur: begeleidt de werving van directeuren. Bij schaal 15 functies (niet zijnde directeuren) adviseren zij over potentiële interne kandidaten en geven ze advies vanuit hun kennis van de doelgroep 15+ en executive procedures.

We werken met een voorkeursbeleid bij het selecteren van kandidaten voor functies vanaf schaal 15. Om diversiteit onder het personeel in de hogere functieschalen te vergroten. Het voorkeursbeleid wil zeggen dat bij gelijke geschiktheid een kandidaat met een Buiten-Europese herkomst de voorkeur heeft. Je bent altijd op zoek naar de juiste kandidaat die voldoet aan de eisen die in de vacature staan. Eerst volg je precies de hele werving- en selectieprocedure. Als er na de werving- en selectieprocedure meer kandidaten zijn met een gelijke score, dan krijgt diegene met een Buiten-Europese herkomst de functie.

Voorkeursbeleid is een wettelijke uitzondering op de wet gelijke behandeling. Er gelden dan ook strikte wettelijke voorwaarden voor het kunnen toepassen van voorkeursbeleid. Het mag alleen worden ingezet wanneer een bepaalde groep een achterstand heeft in de organisatie. Binnen de gemeente Amsterdam is dat alleen de doelgroep Buiten- Europese herkomst voor functies vanaf schaal 15. In de vacaturetekst vermeld je altijd dat het voorkeursbeleid geldt.