

Aandachtspunten / proces voorkeursbeleid 12+

en verhouding Rooney Rule en vrijwillige registratie

Organisatie

- Penvoering en regie bij team Inclusie. In samenwerking met P&O (beleid).
- Besluitvorming van het beleid via Peter naar GMT en evt. wethouder (route bespreken met 5.1, 2, e 2, e)
- P&O vanaf moment 1 betrekken. P&O zorgt dan voor eigen afstemming met MT. P&O pakt na vaststellen beleid de implementatie op.
- OR werkgroep goed betrekken, 5.1, 2, e zorgt voor introductie. Er moet hiervoor een nieuwe of aparte afspraak worden in e land
- Netwerken goed betrekken. Kan via 5.1, 2, e (5.1, 2, e)
- DJZ moet vanaf het eerste moment goed betrokken worden. Maar wel in de wetenschap dat ze dit in 2020/2021 hebben gevolgd, hebben meegelezen, maar dat ze vooral een advies rol hebben. Belangrijk om bij de besluitvorming helder te maken wat voorkeur Bureau/ P&O is en wat advies DJZ is. Via de 5.1, 2, e kan contact worden gelegd.

Planning

Je wilt voor 1 maart een stuk bij het College hebben liggen ivm implementatie tijd en evt. instemmingstraject OR en kan dat je als organisatie nog voor het einde van het jaar starten met implementatie.

Doel

Meer ruimte/ beter instrument voor het bevorderen van de toename van culturele diversiteit vanaf schaal 12. Draagt bij aan doel: streefcijfer 30%, groei-afspraken van 25% in 2 jaar tijd en doorstroom en doorgroei.

Link uitvoeringsplan/ bO

Voorkeursbeleid 12+ is opgenomen als maatregel in plannen 2024. Verder raakt het aan:

Uitvoeringsplan 2021 en bevestigd in 2024: plan voor voor objectieve interne doorstroom en doorgroei. Met gebruik van handreikingen KIS/Movisie.

Proces

In het procesvoorstel in ieder geval niet vergeten:

Onderdeel / onderwerp	Wat doen		
OR	OR werkgroep informeren over het huidige voorkeursbeleid	December (toezegging 5.1, 2, e)	Vooraf wat informatie sturen over wat het voorkeursbeleid is en stukken van 2020
	Werkgroep I&D aan de voorkant betrekken voor input	Januari	
	OR werkgroep		

	laten lezen met concept beleid		
	Vroegtijdig, voor vaststellen beleid OR zelf betrekken		Overleggen met 5.1, 2, e 2, e wat goede route is
<u>OR- advies/ DJZ</u>	Bepalen of dit instemmingsrecht is of adviesrecht. Vorige aanvraag was advies. En dit is een uitbereiding.	December	5.1, 2, e kan meedenken over hoe dit te bepalen. En wie te betrekken Voorleggen aan Peter.
<u>Juridisch</u>	Collega's DJZ aan de voorkant informeren, ook informeren over rol College Rechten vd Mens En advies Azaroual Consultancy bij aanvraag CRM	Januari	
	mee laten kijken op adviezen en beleid		
<u>Medewerkersnetwerken</u>	Gezien het onderwerp ligt de focus bij het CAN. CAN aan voorkant bevragen	Januari	
	en kans geven om te reageren op concept beleid		

Inhoudelijke aandachtspunten/ gedachten bij maken van de stukken, om nader uit te werken:

- Voorkeursbeleid en stappen daar binnen altijd presenteren als onderdeel van breder pakket aan maatregelen (van inclusie maatregelen tot representatie maatregelen en actieplannen en leiderschap). Verder belangrijk om het beleid te presenteren als vervolg of verdere uitwerking van het voorkeursbeleid vanaf schaal 15. En te koppelen aan rapportages van CBS.
- Bij schaal 12 wordt de spanning tussen voorkeursbeleid en voorrangsbeleid spannender. Want je hebt meer culturele diversiteit in schalen onder schaal 12. En die wil je ook laten doorstromen. Vraag is hoe je daarmee omgaat. Mogelijkheid is dat het voorkeursbeleid geldt wanneer voorrangskandidaten(interne kandidaten) geen diversiteit kennen. Andere mogelijkheid is dat je parallel binnen en buiten vacature uitzet dat je voorrangsbeleid en voorkeursbeleid ook parallel inzet. Vanuit de geest van het voorkeursbeleid zou het doel om representatie Buiten Europees te vergroten altijd doorslaggevend moeten zijn. Als je

gelijktijdig intern/extern uitzet en er is gelijke geschiktheid van intern kandidaat met een BE herkomst en externe kandidaat BE met een herkomst gaat interne BE kandidaat uiteraard voor.

- Ook zien we dat niet alle directies en clusters een opgave meer hebben op culturele diversiteit bij deze schalen. Dus hoe ga je dit dan goed doen?
 - o Dat kan je misschien deels oplossen door te faseren. Begin je bij toevoegen 1 schaal? Omdat je weet dat 14 nog redelijk overzichtelijk is? Of leg je de focus op 1 of 2 clusters omdat je weet dat dit daar speelt? Of spreek je (kan dat?) voorkeursbeleid af voor de stad, vanaf schaal 12, maar ga je vervolgens op basis van samenstelling per cluster kijken: hier wel en hier niet? Dus sta je die differentiatie toe?
- Koers die we de afgelopen maanden hebben besproken is om de Rooney Rule mee te nemen in de uitwerking van het voorkeursbeleid. Dus **als een Go/NO GO processtap van de 1^e wervingsfase naar de selectiefase** in je werving en selectieproces. Daarmee maak je het een minder bijzondere maatregel. En wordt het totaal pakket voorgelegd aan OR en het CRM en aan de organisatie.
- Vrijwillige registratie kan je deels loskoppelen van het besluit over voorkeursbeleid
 - o In de processtappen kan je ook zeggen: ik vraag bij de benoembare kandidaten die doorgaan naar volgende ronde of ze buiten europees zijn
 - o Dat hoeft je dus niet te registeren
 - o Advies: Bij aanvraag CRM verschillende opties meenemen, of benoemen dat we dit nog overwegen. Zodat ze daarop kunnen adviseren, zonder dat we hierop vastzitten.
 - o De vraag is ook of je toch minimaal aantal benoembare kandidaten mag gaan benoemen. Idee ^{5.1, 2, e}. Optie meenemen in aanvraag CRM. Dit betekent: 1 of 2 of een bepaald % **stoelen reserveren voor Buiten-Europese kandidaten bij de gespreksrondes. 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. (hoeft dus niet persé in top 3 te zitten).**
- En we moeten natuurlijk bij het voorkeursbeleid de basis goed op orde houden: dus vacatures moeten worden uitgezet via netwerken, ervaringskennis als criterium toevoegen, opgave door vertalen naar de inclusie opgave etc. etc. Dit moet opnieuw worden bevestigd intern, want gebeurt nu niet. Inzetten van diverse wervingskanalen is nu uit de basis werkwijze gehaald van objectieve werving en selectie. Dit is nu geen onderdeel van de opgave van P&O en zou wat ons betreft door P&O moeten worden opgepakt.
- Het factsheet voorkeursbeleid is een belangrijke handreiking om naast de stukken te houden (van het CRM). En om het eea zelf te toetsen.

- In 2020 hebben we koers besproken met College en daarna voorgelegd om aandachtspunten op te halen. Collega kan bij het oordeel eigen handelen beoordelen of je de maatregel conform de eisen van CRM is ingericht. Ze toetsen dus maar uiteindelijk is het aan ons/ eigen organisatie wat we met hun advies/ toets doen. Keuze GMT, evt. College om hier vanaf te wijken.

Aandachtspunten / proces voorkeursbeleid 12+ en verhouding Rooney Rule en vrijwillige registratie

Organisatie

- Penvoering en regie bij team Inclusie. In samenwerking met P&O (beleid).
- Besluitvorming van het beleid via Peter naar GMT en evt. wethouder (route bespreken met 5.1, 2, e 2, e)
- P&O vanaf moment 1 betrekken. P&O zorgt dan voor eigen afstemming met MT. P&O pakt na vaststellen beleid de implementatie op.
- OR werkgroep goed betrekken, 5.1, 2, e zorgt voor introductie. Er moet hiervoor een nieuwe of aparte afspraak worden ingepland.
- Netwerken goed betrekken. Kan via 5.1, 2, e (5.1, 2, e)
- DJZ moet vanaf het eerste moment goed betrokken worden. Maar wel in de wetenschap dat ze dit in 2020/2021 hebben gevolgd, hebben meegelezen, maar dat ze vooral een advies rol hebben. Belangrijk om bij de besluitvorming helder te maken wat voorkeur Bureau/ P&O is en wat advies DJZ is. Via de 5.1, 2, e kan contact worden gelegd.

Planning

Je wilt voor 1 maart een stuk bij het College hebben liggen ivm implementatie tijd en evt. instemmingstraject OR en kan dat je als organisatie nog voor het einde van het jaar starten met implementatie.

Doel

Meer ruimte/ beter instrument voor het bevorderen van de toename van culturele diversiteit vanaf schaal 12. Draagt bij aan doel: streefcijfer 30%, groei-afspraken van 25% in 2 jaar tijd en doorstroom en doorgroei.

Link uitvoeringsplan/ bO

Voorkeursbeleid 12+ is opgenomen als maatregel in plannen 2024. Verder raakt het aan:

Uitvoeringsplan 2021 en bevestigd in 2024: plan voor voor objectieve interne doorstroom en doorgroei. Met gebruik van handreikingen KIS/Movisie.

Proces

In het procesvoorstel in ieder geval niet vergeten:

Onderdeel / onderwerp	Wat doen		
<u>OR</u>	OR werkgroep informeren over	December (toezegging)	Vooraf wat informatie sturen

	het huidige voorkeursbeleid	5.1, 2, e)	over wat het voorkeursbeleid is en stukken van 2020
	Werkgroep I&D aan de voorkant betrekken voor input	Januari	
	OR werkgroep laten lezen met concept beleid		
	Vroegtijdig, voor vaststellen beleid OR zelf betrekken		Overleggen met 5.1, 2, e wat goede route is
<u>OR- advies/ DJZ</u>	Bepalen of dit instemmingsrecht is of adviesrecht. Vorige aanvraag was advies. En dit is een uitbereiding.	December	5.1, 2, e kan meedenken over hoe dit te bepalen. En wie te betrekken Voorleggen aan Peter.
<u>Juridisch</u>	Collega's DJZ aan de voorkant informeren, ook informeren over rol College Rechten vd Mens En advies 5.1, 2, e Consultancy bij aanvraag CRM	Januari	
	mee laten kijken op adviezen en beleid		
<u>Medewerkersnetwerken</u>	Gezien het onderwerp ligt de focus bij het CAN. CAN aan voorkant bevragen	Januari	
	en kans geven om te reageren op concept beleid		

Inhoudelijke aandachtspunten/ gedachten bij maken van de stukken, om nader uit te werken:

- Voorkeursbeleid en stappen daar binnen altijd presenteren als onderdeel van breder pakket aan maatregelen (van inclusie maatregelen tot representatie maatregelen en actieplannen en leiderschap). Verder belangrijk om het beleid te presenteren als vervolg of verdere uitwerking van het voorkeursbeleid vanaf schaal 15. En te koppelen aan rapportages van CBS.

- Bij schaal 12 wordt de spanning tussen voorkeursbeleid en voorrangsbeleid spannender. Want je hebt meer culturele diversiteit in schalen onder schaal 12. En die wil je ook laten doorstromen. Vraag is hoe je daarmee omgaat. Mogelijkheid is dat het voorkeursbeleid geldt wanneer voorrangskandidaten(interne kandidaten) geen diversiteit kennen. Andere mogelijkheid is dat je parallel binnen en buiten vacature uitzet dat je voorrangsbeleid en voorkeursbeleid ook parallel inzet. Vanuit de geest van het voorkeursbeleid zou het doel om representatie Buiten Europees te vergroten altijd doorslaggevend moeten zijn. Als je gelijktijdig intern/extern uitzet en er is gelijke geschiktheid van intern kandidaat met een BE herkomst en externe kandidaat BE met een herkomst gaat interne BE kandidaat uiteraard voor.
- Ook zien we dat niet alle directies en clusters een opgave meer hebben op culturele diversiteit bij deze schalen. Dus hoe ga je dit dan goed doen?
 - o Dat kan je misschien deels oplossen door te faseren. Begin je bij toevoegen 1 schaal? Omdat je weet dat 14 nog redelijk overzichtelijk is? Of leg je de focus op 1 of 2 clusters omdat je weet dat dit daar speelt? Of spreek je (kan dat?) voorkeursbeleid af voor de stad, vanaf schaal 12, maar ga je vervolgens op basis van samenstelling per cluster kijken: hier wel en hier niet? Dus sta je die differentiatie toe?
- Koers die we de afgelopen maanden hebben besproken is om de Rooney Rule mee te nemen in de uitwerking van het voorkeursbeleid. Dus **als een Go/NO GO processtap van de 1^e wervingsfase naar de selectiefase** in je werving en selectieproces. Daarmee maak je het een minder bijzondere maatregel. En wordt het totaal pakket voorgelegd aan OR en het CRM en aan de organisatie.
- Vrijwillige registratie kan je deels loskoppelen van het besluit over voorkeursbeleid
 - o In de processtappen kan je ook zeggen: ik vraag bij de benoembare kandidaten die doorgaan naar volgende ronde of ze buiten europees zijn
 - o Dat hoeft je dus niet te registeren
 - o Advies: Bij aanvraag CRM verschillende opties meenemen, of benoemen dat we dit nog overwegen. Zodat ze daarop kunnen adviseren, zonder dat we hierop vastzitten.
 - o De vraag is ook of je toch minimaal aantal benoembare kandidaten mag gaan benoemen. Idee **5.1, 2, e**. Optie meenemen in aanvraag CRM. Dit betekent: 1 of 2 of een bepaald % **stoelen reserveren voor Buiten-Europese kandidaten bij de gespreksrondes. 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. (hoeft dus niet persé in top 3 te zitten).**
- En we moeten natuurlijk bij het voorkeursbeleid de basis goed op orde houden: dus vacatures moeten worden uitgezet via netwerken,

ervaringskennis als criterium toevoegen, opgave door vertalen naar de inclusie opgave etc. etc. Dit moet opnieuw worden bevestigd intern, want gebeurt nu niet. Inzetten van diverse wervingskanalen is nu uit de basis werkwijze gehaald van objectieve werving en selectie. Dit is nu geen onderdeel van de opgave van P&O en zou wat ons betreft door P&O moeten worden opgepakt.

- Het factsheet voorkeursbeleid is een belangrijke handreiking om naast de stukken te houden (van het CRM). En om het eea zelf te toetsen.
- In 2020 hebben we koers besproken met College en daarna voorgelegd om aandachtspunten op te halen. Collega kan bij het oordeel eigen handelen beoordelen of je de maatregel conform de eisen van CRM is ingericht. Ze toetsen dus maar uiteindelijk is het aan ons/ eigen organisatie wat we met hun advies/ toets doen. Keuze GMT, evt. College om hier vanaf te wijken.