

Prestatieafspraken Representatie	Stand van zaken	Contactpersoon Bureau ID	Samenwerking P&O	Contactpersoon P&O	Wat gaat goed	Wat gaat minder goed
1. Er wordt gestuurd op het aandeel van 30% medewerkers met een buitenlandse Europese achtergrond (culturele diversiteit) vanaf schaal 12. En een groei van 25% in 2 jaar tijd.	Hier wordt aan gewerkt door de uitwerking prestatieafspraken waar P&O opdrachtnemer en Bureau ID opdrachtgever is. En door uitbreiding voorkeursbeleid naar schaal 12 en hoger. Bureau ID is hiervoor in de lead. De opdrachtformulering moet half mei geformaliseerd zijn.	5.1, 2, e   5.1, 2, e	JA	5.1, 2, e   5.1, 2, e 5.1, 2, e   5.1, 2, e	Er is eindelijk een overleg ingepland met 5.1, 2, e en 5.1, 2, e. 5.1, 2, e.	Door vertrek 5.1, 2, e 5.1, 2, e & 5.1, 2, 5.1, 2, e verloopt communicatie over stand van zaken heel slecht. Er is geen overdracht. Ik wacht al een maand op een reactie en niemand schijnt te weten wat hij/zij moet doen.
Bij alle interne en externe vacatures vanaf schaal 12 is de opgave o.h.g.v. inclusie en diversiteit opgenomen in de vacaturetekst.		5.1, 2, e   5.1, 2, e	JA	5.1, 2, e   5.1, 2, e 5.1, 2, e   5.1, 2, e	Samenwerking met Recruitement loopt heel goed. Recruitement neemt zelf initiatief.	Samenwerking met MD verloopt moeizaam. Er is weinig tot geen initiatief en veel weerstand. Aanvullende informatie m.b.t. sociale veiligheid is apart verstuurd aan 5.1, 2, e.
Bij alle interne vacatures en externe vacatures vanaf schaal 12 is de						

BIWS procedure doorlopen.						
Vanaf schaal 12 wordt een Rooney Rule gehanteerd. D.w.z. dat 50% v/d kandidaten bij de briefselectie, een buiten-Europese achtergrond heeft.						
Voor alle medewerkers vanaf schaal 12 is de 'eigen' onboarding c.q. ontvangst ingericht door directies.						
5. Voor alle medewerkers vanaf schaal 12 is de 'eigen' onboarding c.q. ontvangst ingericht door directies.						

**1. Er wordt gestuurd op het aandeel van 30% medewerkers met een buiten-Europese achtergrond (culturele diversiteit) vanaf schaal 12. En een groei van 25% in 2 jaar tijd.**

2. Bij alle interne en externe vacatures vanaf schaal 12 is de opgave o.h.g.v. inclusie en diversiteit opgenomen in de vacaturetekst.

3. Bij alle interne vacatures en externe vacatures vanaf schaal 12 is de BIWS procedure doorlopen.

4. Vanaf schaal 12 wordt een Rooney Rule gehanteerd. D.w.z. dat 50% v/d kandidaten bij de briefselectie, een buiten-Europese achtergrond heeft.

5. Voor alle medewerkers vanaf schaal 12 is de 'eigen' onboarding c.q. ontvangst ingericht door directies.

6. Het voeren van exitgesprekken wordt gestandaardiseerd om uitstroomredenen in beeld te brengen.

7. Per directie buiten-Europees talent in beeld brengen, begeleiden en aandragen voor ontwikkelprogramma's.