



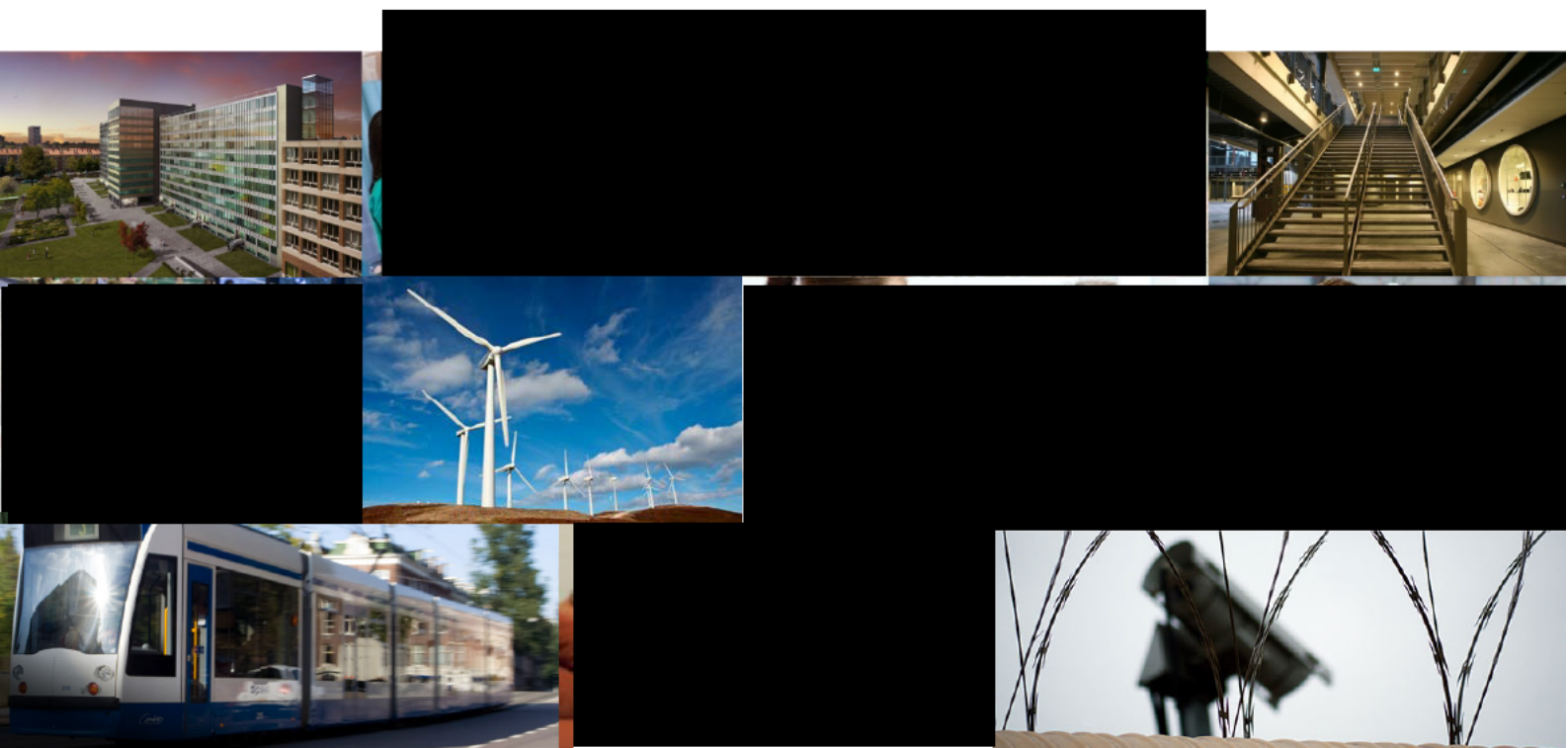
SAMENWERKINGSVOORSTEL DIALOOGSESSIES

Gemeente Utrecht

-

Aardoom & de Jong

Utrecht, 25 februari 2019



INHOUD

1. Inleiding
2. Uw vraag
3. Aardoom & de Jong
4. Aanpak dialogosessies
5. Uw adviseur
6. Honorarium

Bijlage: Algemene Voorwaarden Aardoom & de Jong Advies (separaat)
Curriculum vitae van [REDACTED]

1. INLEIDING

De Gemeente Utrecht wil diversiteit en inclusie bevorderen binnen de eigen organisatie. Dat betreft vooral de 'culturele diversiteit', dat wil zeggen het bevorderen van de in- en doorstroom van medewerkers met een migratie-achtergrond binnen het eigen personeelsbestand. Utrecht is een multiculturele stad, de bevolking bestaat voor bijna 19% uit niet-westerse allochtonen. Het personeelsbestand van de Gemeente Utrecht is hiervan nog onvoldoende afspiegeling. De Gemeente Utrecht ziet diversiteit als een belangrijk onderdeel van goed werkgeverschap. De Gemeente Utrecht streeft ernaar een 'inclusieve organisatie' te zijn: een organisatie met een divers samengesteld personeelsbestand, met voor iedereen de mogelijkheid om mee te doen en met een werkklimaat dat individuele verschillen respecteert en waardeert.

Op 6 februari hebben [REDACTED], HR Adviseur, en Tjerk Molenaar, Strategisch Adviseur van de Gemeente Utrecht, overleg gehad met [REDACTED] beiden Associate Partner bij Aardoom en de Jong over de vraag hoe diversiteit en inclusie in de wervings- en selectieprocessen meer aandacht kunnen krijgen. Daarnaast heeft twee keer telefonisch overleg plaatsgevonden tussen [REDACTED] over de aanpak van dit adviestraject.

2. UW VRAAG

De Gemeente Utrecht wil in eerste instantie de bewustwording m.b.t. diversiteit en inclusie stimuleren in de selectie- en adviescommissies. In eerste instantie richt de vraag zich met name op de commissies voor vacatures in schaal 10 en hoger. De vraag van de Gemeente Utrecht aan Aardoom en De Jong is om hiervoor een gericht aanbod te doen. In onderling overleg zijn we tot de conclusie gekomen dat het aanbieden van dialogosessies de meest passende vorm is.

3. AARDOOM & DE JONG

Ons bureau mag zich verheugen op een goede naam in de markt vanwege onze transparante, zorgvuldige, snelle en effectieve werkwijze in het publieke domein. Vakkundigheid staat daarbij hoog

in ons vaandel. We laten zien oog te hebben voor een goede en open relatie met onze opdrachtgever, waarbij het onze ambitie is niet alleen uit te voeren, maar ook daadwerkelijk kwaliteit toe te voegen.

Onze drijfveer en ambitie is om iedere dag de publieke sector een beetje beter te maken. Dat doen we onder meer door in onze dienstverlening oog te hebben voor diversiteit en inclusie in de wervings- en selectieprocedures. Wij werken vanuit de kernwaarden: persoonlijk, voortvarend, vakkundig en vernieuwend.

Wij richten ons op het functioneren van organisaties en in het bijzonder op toezicht, bestuur en management. We zijn beschikbaar als sparringpartner, adviseur of begeleider. Al naar gelang de behoefte van de opdrachtgever.

Wij analyseren de situatie, voegen nieuw perspectief toe en zetten onze eigen ervaringen en eerder bereikte resultaten in. Daarbij gaan we uit van de vraag van de opdrachtgever, scherpen de vraag van de opdrachtgever verder aan door het stellen van vragen en het zoeken naar achterliggende informatie. Wij werken op basis van gelijkwaardigheid op inhoud en interactie met onze opdrachtgever.

Uitgebreide informatie en een overzicht van opdrachtgevers en referentie-opdrachten vindt u op onze website www.aardoomendejong.nl.

4. AANPAK DIALOOGSESSIES

Om de bewustwording van diversiteit en inclusie te stimuleren wordt een aantal dialoogsessies georganiseerd voor leden van selectie- en adviescommissies.

De dialoogsessies hebben als kenmerk dat we met elkaar het gesprek aangaan over diversiteit en inclusie en dat we ons daarbij bewust worden van onze eigen (onbewuste) vooroordelen. Belangrijk is dat we open staan voor elkaar en een veilige omgeving creëren waarin we persoonlijke ervaringen met elkaar kunnen delen en nieuwe inzichten verwerven. Doelstelling is dat de commissieleden zich bewust worden van hun eigen rol in het realiseren van een meer diverse- en inclusieve organisatie.

Over de concrete invulling van het programma vindt nog nader overleg plaats. Voorafgaand aan de dialoogsessie ontvangen de deelnemers ter inspiratie een tweetal artikelen.

Een dialoogsessie duurt idealiter 2 uur, en heeft minimaal 6 en maximaal 8 deelnemers. De Gemeente Utrecht heeft aangegeven dat men voorlopig streeft naar dialoogsessies van 1,5 uur. Op basis van de eerste proefsessie zullen we gezamenlijk bepalen of we in 1,5 uur voldoende diepgang kunnen realiseren.

PLANNING

In onderling overleg zijn de volgende data voor de dialoogsessies inmiddels gepland:

- 15 maart, een proefsessie van de dialoogsessie met een aantal managers en HRM-managers
- 25 maart, eerste dialoogsessie
- 27 maart, tweede dialoogsessie

Na deze dialoogsessies zullen wij aan de hand van onder meer de ervaringen met de eerste sessies overleggen of en hoeveel dialoogsessies wij in de maanden april, mei en juni zullen plannen. Naast de ervaringen met de eerste sessies, speelt hierin ook een rol hoeveel werving- en selectieprocedures in schaal 10 en hoger gedurende die periode lopen.

5. UW ADVISEUR

Wij werken bij adviesopdrachten altijd volgens een beproefde eigen werkwijze. Deze werkwijze wordt voor deze opdracht uitgevoerd door [REDACTED]

[REDACTED] gelooft in de kracht van diversiteit en inclusie. Diverse teams zorgen meestal voor meer creativiteit en innovatie en betere besluitvorming. Bovendien is een divers samengestelde organisatie beter afgestemd op de verschillende klantbehoeften. Diversiteit betaalt zichzelf dus terug, maar het gaat niet vanzelf. Als Associate Partner bij Aardoom & de Jong zet ze zich in om het publieke domein meer divers en inclusief te maken.

6. HONORARIUM

Voor bovenstaande aanpak (dialoogsessies) brengen wij u per dialoogsessie [REDACTED] in rekening. Genoemd bedrag is exclusief btw en inclusief reis- en bureaunkosten.

Wij zijn ervan overtuigd u met onze maatwerkaanpak van dienst te kunnen zijn en zien erg uit naar de samenwerking met u.

Met vriendelijke groet,

namens Aardoom & de Jong,

[REDACTED]

E-mail: [REDACTED] telefoon: [REDACTED]

Bijlage:

Algemene Voorwaarden Aardoom & de Jong Advies

Curriculum Vitae [REDACTED]

Programma dialoogsessie gemeente Utrecht

10.30uur	Opening door [REDACTED] [REDACTED], Strategisch adviseur	<ul style="list-style-type: none"> • Korte toelichting op beleid van Gemeente Utrecht • Toelichten doel van de sessie
10.40 uur	Check in, korte voorstelronde	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers stellen zichzelf in 1 a 2 zinnen kort voor: naam, rol binnen de gemeente. • Wat verwacht je van de dialoogsessie?
10.45 uur	<p>Wat is er nodig voor inclusieve wervings- en selectieprocessen?</p> <p>Aandacht voor onbewuste vooroordelen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wat doet de Gemeente al? • Wat zijn de belemmeringen t.a.v. de uitvoering van het beleid? • Wat is de invloed van onbewuste vooroordelen?
11.10 uur	Hoe kan het selectieproces meer inclusief worden?	<ul style="list-style-type: none"> • Wat kan de Gemeente Utrecht nog meer doen om tot inclusieve wervings- en selectiemethoden te komen? • Suggesties aanvullen met resultaten uit onderzoek/eigen ervaring
11.30 uur	Formuleren van actiepunten	<ul style="list-style-type: none"> • Met de deelnemers vaststellen welke 2 of 3 actiepunten ze meenemen en in praktijk gaan brengen?
11.50 uur	Afronding en evaluatie	<ul style="list-style-type: none"> • Wat is blijven hangen of wat neem je mee? • Wat heb je gemist of zou je graag meer besproken willen hebben?
Ev.	Bespreking van een casus (onder voorbehoud, kan zijn dat dit onderdeel vervalt)	<ul style="list-style-type: none"> • Casus uitdelen • Bespreken in tweetallen: waarom wordt het beoogde doel niet gehaald? • Inventarisatie van redenen. • Bespreking van de kritische succesfactoren

Casus: een team van rechercheurs mag drie nieuwe collega's aanstellen

We behandelen een casus over een researchteam dat drie nieuwe collega's mag aanstellen, waarbij het resultaat van de selectieprocedure niet is zoals beoogd. Die situatie analyseren we aan de hand van het model van een aantal kritische succesfactoren voor diversiteitsmanagement, zodat zich als vanzelf een top drie van prioriteiten aandient om te werken aan verbetering.

Organisatiebelang

Op strategisch niveau is duidelijk dat diversiteit van groot belang is voor de verdere ontwikkeling van de organisatie. Er zijn meer verschillende soorten criminaliteit. Voor het effectief bestrijden hiervan zijn naast rechercheurs met een achtergrond op de politieacademie ook bepaalde universitair geschoolden nodig met opleidingen als informatica of criminologie. Dit geldt eveneens voor nieuwe methodieken zoals informatie gestuurde opsporing. Tenslotte blijkt de recherche slechts beperkt toegang te hebben tot een aantal culturele groepen in de samenleving met wie zij wel vaak te maken krijgt. Een toename van collega's vanuit die groepen zou betekenen meer inzicht in de samenstelling van die groepen, de samenlevingscodes en communicatie.

Een achterliggend, meer politiek gedreven doel is het vormen van een afspiegeling van de samenleving. Theoretisch is men het eens over het belang hiervan, in de praktijk is het geen grote motivator voor verandering.

Het researchteam van vijftien personen bestaat nu op één uitzondering na uit autochtone mannen met een 'blauwe' achtergrond (politieopleiding en ervaring). Het aannemen van drie nieuwe collega's tegelijk biedt de mogelijkheid te zoeken naar aanvulling, waarbij als prioriteit is aangegeven in volgorde van belang:

- allochtonen
- (relevante) universitaire opleiding
- vrouwen

Teambelang

De zorg die de rechercheurs met name uiten is die van werkdruk. Met hun politieachtergrond kennen zij de wetten en procedures en de nieuwe collega's zullen die niet of minder kennen. Zij verwachten dat de toegevoegde waarde van andere vakgebieden onvoldoende compenseert voor de tijd die zij extra kwijt zullen zijn door de onervarenheid van deze collega's. Een ander punt is dat ze vaak onverwachts worden opgeroepen, bijvoorbeeld om voor dag en dauw ergens een inval te doen of dat ze het hele weekend moeten doorwerken. Hoe gaan vrouwen dat regelen met hun kinderen? Ook dan zal het dus op de zittende rechercheurs neerkomen. Wat allochtonen betreft geven zij aan dat het hen niet veel uitmaakt als die de Nederlandse taal maar goed spreken; dan kan hun inbreng 'best interessant' zijn voor het onderzoek.

Uitvoering

De werving en selectie vindt plaats op operationeel niveau, door de rechercheurs en hun leidinggevende. Het dilemma is nu dat zij beleid moeten gaan uitvoeren waarin zij nauwelijks voordelen zien en waarvan zij verwachten nadeel te gaan ondervinden. Tel daarbij op dat ondanks een wat alternatieve wervingstekst de reagerende kandidaten voor 85% autochtone mannen zijn met een politieachtergrond en de uitkomst van het selectieproces wordt redelijk voorspelbaar. Het selecterende team kiest voor de 'beste' kandidaten waarbij 'kwaliteit' voorop staat. Tot in de laatste ronde deden twee allochtonen mee, maar het risico werd te groot geacht om hen te benoemen. Vooral de vrees dat zij onvoldoende in het team zouden passen gaf de doorslag want goede samenwerking is essentieel dus als het niet botert, is er een groot probleem. De uitkomst van het selectieproces is de benoeming van drie autochtone mannen, waarvan twee met politieachtergrond en een criminoloog.