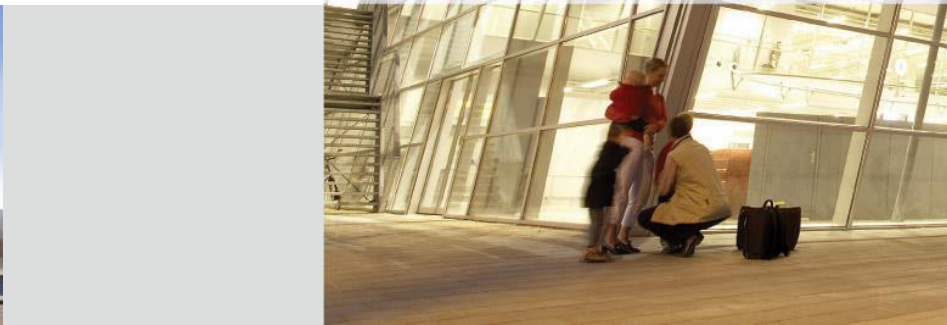
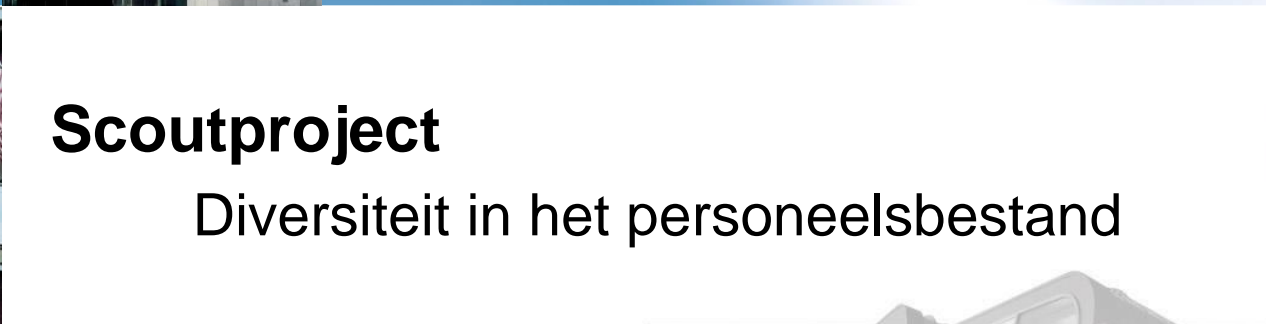
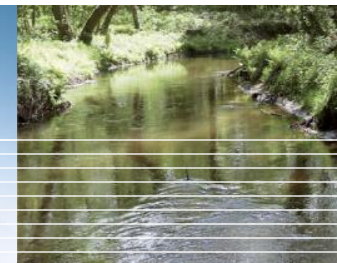
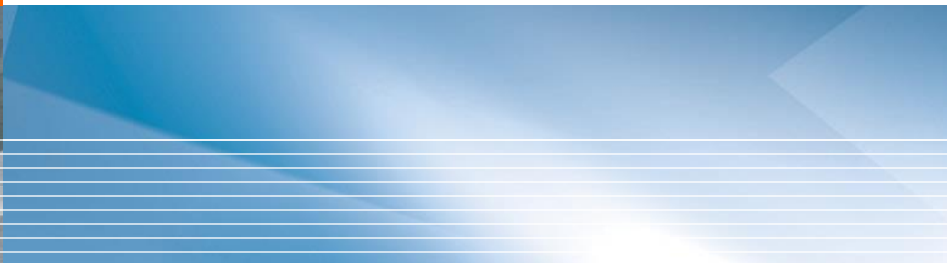


# Scoutproject

Diversiteit in het personeelsbestand





## Adviesnota Diversiteit in het personeelsbestand

Doelstelling adviesnota 18 december 2007

- Zorgdragen voor voldoende diversiteit in het eigen personeelsbestand en voldoende interculturele expertise bij alle medewerkers
- Open organisatie met uitstraling die diverse groepen aanspreekt en waar ze graag werken
- Opdracht actief intern diversiteitsbeleid bij instroom, doorstroom en uitstroom



## **Scoutproject**

- Opsporen kandidaten met niet-westerse achtergrond
- Matchen kandidaten met vacatures
- Bevorderen mindset voor diversiteit bij leidinggevenden



## Niet westerse migranten

- Wie zijn dat nou:

(cf CBS-definitie)

Mensen afkomstig uit Afrika, Zuid-Amerika, Azië en Turkije (muv personen uit Nederlands Indië en Japan), voor zover hij/zij of tenminste 1 van de ouders in genoemde landen is geboren.



## Waarom extra aandacht?

- Gemeente Eindhoven wil een goede werkgever zijn met voldoende kwalitatief en kwantitatief personeel
- Afspiegeling van Eindhovense beroepsbevolking door een divers samengesteld personeelsbestand
- Krapte op de arbeidsmarkt in 2015
- Aanbod allochtone potentials groeit
- Behoud van huidige werknemers met niet-westerse achtergrond



## **Gevolg vacaturestop voor Scoutproject**

- Nadruk op maatregelen doorstroom en uitstroom
- Instroom waar mogelijk tijdens de 2 momenten per jaar vacatureopenstelling extern



## **Doorstroom en uitstroom**

- Oriëntatie op wensen en belemmeringen medewerkers met niet-westerse achtergrond
- Aansluiten bij behoeften leidinggevenden en bewustwording diversiteitskansen
- Interne mobiliteit
- Begeleiding
- Exitbeleid



## Instroom

Oriëntatie op potentiële kandidaten door:

- Onderhouden netwerken (veldoverleg, OVAA etc.)
- Stageplekken, werkervaringsplaatsen en traineeships
- Actief aanbieden gescout talent bij halfjaarlijkse vacatureronde
- Inhuur





## **Afhankelijkheid van andere activiteiten/projecten**

- Carriereplein
- Strategisch Human Resource Management (SHRM)
- Generatiemanagement
- Operatie Broekriem
- ??



## Risico's

- Scoutproject voldoet niet aan voorwaarden subsidieverstrekker
- Bezuinigingsmaatregelen belemmerend
- Onvoldoende draagvlak bij medewerkers
- Onvoldoende draagvlak bij leidinggevenden
- Onbekende en onvoldoende doorstroommogelijkheden
- Wet Bescherming Persoonsgegevens



## Kansen

- Organisatie wordt afspiegeling van samenleving
- Gemeente Eindhoven profileert zich als diversiteitsvriendelijke gemeente
- Heterogeen samengestelde groepen komen tot meer effectieve besluitvorming
- Gebruik van álle capaciteiten op de arbeidsmarkt
- Integrale benadering vanuit loopbaanontwikkeling, opleiding, stageplaats, interne mobiliteit
- Aansluiten bij behoeften van leidinggevenden
- Waardering voor verscheidenheid leidt tot een organisatie waar medewerkers open, gemotiveerd en betrokken zijn.



## En nu?



## Organisatie

