Gemeente Amsterdam

Raadsinformatiebrief

Aan:	De leden van de gemeenteraad van Amsterdam
Datum	11 november 2025
Portefeuille(s)	Personeel en Organisatie
Portefeuillehouder(s):	Hester van Buren
Behandeld door	Bureau Inclusie en Diversiteit, inclusie@amsterdam.nl

Onderwerp

Voortgang Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit tot medio 2025 en afdoening:

- Motie nr.11 Namane c.s. streefcijfers voor representatie (TA2025-000144) van 29 januari 2025
- Toezegging van wethouder van Buren aan Kabamba c.s. om extra aandacht te besteden aan stadsdeelorganisatie Zuidoost bij de voortgang van de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit (TA2025-000884) van 5 juni 2025
- Toezegging wethouder van Buren om aan het einde van het jaar een voortgangsrapportage naar de raad te sturen over de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (TA2025-001016) van 3 juli 2025

Geachte leden van de gemeenteraad,

Jaarlijks wordt u geïnformeerd over de voortgang van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (I&D) 2024-2028. Met deze raadsbrief informeren we u over de inspanningen tot medio 2025 en blikken we vooruit tot de eerste helft van 2026. Hiermee doe ik de toezegging af die ik aan de commissie Financiën, Kunst en Diversiteit van 3 juli heb gedaan om *aan het einde van het jaar een voortgangsrapportage naar de raad te sturen over de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (TA2025-001016).*

Bestuurlijke context

Op 5 november 2024 heeft het college van B&W de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 vastgesteld met een bijbehorende uitvoeringsagenda. In deze agenda staat hoe er de komende vier jaar gewerkt wordt aan een inclusieve en diverse organisatie. Conform uw verzoek, heeft u op 9 juli een brief ontvangen over de tussentijdse stand van zaken. Op 2 oktober is deze brief In de raadscommissie Financiën, Kunst en Diversiteit besproken.

Verbinding tussen I&D en de organisatieontwikkeling

De Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 draagt bij aan: 1) goed werknemer- en werkgeverschap, 2) een inclusieve werkvloer, en 3) een inhoudelijk kwalitatieve en hoogwaardige dienstverlening aan de Amsterdammer. U bent op 25 september geïnformeerd over de nieuwe opdracht van de gemeentelijke organisatieontwikkeling door de burgemeester en mij. Belangrijk onderdeel van die opdracht is het werken aan een gezonde en veilige organisatiecultuur. Deze opdracht sluit nauw aan bij de opgave voor inclusie en diversiteit.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

De opgave op inclusie en diversiteit is een opgave voor iedereen in de organisatie. Elke directie heeft een trekker en een eigen actieplan om het organisatieonderdeel meer inclusief en divers te maken. In het bijzonder vraagt de opgave veel van de directies P&O, Bureau Integriteit en Bureau I&D, die verantwoordelijk zijn voor een groot deel van de interventies. Ook zijn de medewerkersnetwerken CAN, JAN, RAN en SNAB[1] , de medezeggenschapsraad[2] en de directie Communicatie sterk betrokken bij de opgave.

Gemeentelijk Management Team als eindverantwoordelijke

Het Gemeentelijk Management Team (GMT) is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de bestuursopdracht in de organisatie. In de uitvoeringsagenda I&D heeft het GMT een boodschap voor de organisatie opgenomen: de gemeentesecretaris en de stedelijke directeuren nemen nadrukkelijk verantwoordelijkheid voor de cultuurverandering en voor het inclusiever en meer divers maken van de organisatie. Als team en als individuele leiders hebben zij een voorbeeldfunctie die zij serieus oppakken. Zij krijgen training over inclusie en diversiteit, net als directeuren en managers in de rest van de organisatie. Ook werken zij samen om situaties uit de praktijk te bespreken en van elkaar te leren. Zij hebben de taak om de organisatie goed te leiden met aandacht voor iedereen. Tijdens dit proces leren zij meer over zichzelf, denken zij na over hun eigen gedrag en leren zij hoe zij beter of anders kunnen handelen. Bureau I&D geeft advies en I&D-professionals en experts begeleiden hen.

Voortgang uitvoering

De afgelopen periode is een groot deel van de acties gestart en doorontwikkeld. Niet alles wordt tegelijkertijd uitgevoerd en activiteiten moeten elkaar soms in een bepaalde volgorde opvolgen. Bijvoorbeeld: een paar interventies om het aandeel medewerkers met een Buiten-Europese herkomst te vergroten zijn onderdeel van de prestatieafspraken met leidinggevenden. Om verder te kunnen met dit deel van de prestatieafspraken wachten we op het advies van het College voor de Rechten van de Mens (CvdRvdM), dit gaat om:

- uitbreiding voorkeursbeleid[3] vanaf schaal 15 naar schaal 12 en hoger,
- inzet van de Rooney Rule, die gericht is op het reserveren van sollicitatieplekken voor kandidaten met Buiten-Europese herkomst,
- via vrijwillige registratie komen tot een duidelijk beeld van de herkomst van alle collega's om de effecten van het voorkeursbeleid beter te kunnen monitoren.

Een aantal verbeteringen die zijn gestart of uitgevoerd:

- doorontwikkeling en verdere uitrol van de methode bewust inclusief werven en selecteren,
- verdere uitrol van inclusief inkopen, dat wil zeggen dat er passende eisen worden gesteld aan toegankelijkheid, representatie en sociale veiligheid bij het opstellen van een Programma van Eisen bij inkoop van producten, diensten of personeel,

---

[1] *CAN = Cultureel Ambtenaren Netwerk; JAN = Jonge Ambtenaren Netwerk; RAN = Roze Ambtenaren Netwerk; SNAB= Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking*

[2] *Hiervoor heeft de OR dit jaar een aparte OR-onderdeelcommissie Inclusie & Diversiteit ingericht.*

[3] *Voorkeursbeleid komt van Affirmative action: dit betekent positieve actie. Positieve actie wordt gedefinieerd als een reeks procedures die bedoeld zijn om onrechtmatige discriminatie tussen kandidaten te elimineren, de gevolgen van eerdere discriminatie te herstellen en dergelijke discriminatie in de toekomst te voorkomen.*

- ontwikkeling en uitvoering van trainingsaanbod zoals de omstanderstraining, training voor herkennen van institutioneel racisme en een training empowerment zodat medewerkers meer weerbaar worden, en een leergang voor trekkers actieplannen I&D,
- versterking door extra capaciteit in te zetten om directies te adviseren bij het opstellen van de actieplannen,
- versterking van de samenwerking met de medewerkersnetwerken en de medezeggenschapsraad door regelmatig te overleggen en goede “spelregels” af te spreken voor de samenwerking,
- verbetering van de interne meldketen voor het melden en signaleren van ongewenst gedrag door onder andere:
    - 1 extra medewerker toe te voegen aan het Meldpunt Integriteitsschendingen,
    - meer deskundigheid toe te voegen aan Bureau Integriteit en het Meldpunt,
    - het blijven inzetten van externe vertrouwenspersonen.

Een greep uit de acties die we op korte termijn doen:

- gefaseerde start van de inclusiecampagne “Kijk niet weg!” over omstanders, vanaf eind november 2025,
- doorstart eind dit jaar van het Externe Meld- en Steunpunt discriminatie, racisme en ander ongewenst gedrag. Dit is een voortzetting van het huidige Externe Meldpunt, uitgebreid met een steunfunctie. De focus ligt vooral op steun bij meldingen en nazorg.
- presentatie en invoering van de herijking en uitwerking van de Amsterdamse gedragscode in Q1 2026,
- in ontvangst nemen van advies van het CvdRvdM, aan het eind van dit jaar, en vervolgens kijken wat dit betekent voor de organisatie en een voorstel maken hoe we hiermee omgaan.

In bijlage 1 is een overzicht gemaakt van de voortgang van alle (gecombineerde) interventies en de resultaten tot medio 2025. Daarnaast is de planning opgenomen tot half 2026. De interventies uit de Uitvoeringsagenda Inclusie & Diversiteit 2024-2028 bestaan uit nieuwe en lopende interventies. Om het overzichtelijker te maken zijn de interventies, waar dat logisch is, gecombineerd. Dat is terug te zien in het overzicht.

Specifiek uitgelicht

In deze brief is er specifieke aandacht voor een paar onderwerpen. Het Actieprogramma Toegankelijkheid krijgt extra aandacht vanwege de urgentie op dit onderwerp, omdat we hier als gemeente graag flinke stappen vooruit willen zetten. Daarnaast heeft u als raad extra informatie gevraagd over de volgende onderwerpen:

- Streefcijfers voor leeftijd en herkomst
- Cijfers voor doorstroom en doorgroei
- Voortgang Stadsdeel Zuidoost

Actieprogramma Toegankelijkheid

In de vernieuwde Bestuursopdracht I&D staat dat de fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid van de gemeentelijke organisatie beter moet. Het gaat dan zowel over het vergroten van het bewustzijn als over het uitvoeren van de passende acties. Het streven is om toe te werken naar een organisatie waarin medewerkers met een (niet zichtbare) beperking, psychische aandoening, chronische ziekte of neurodivergentie hun werk volwaardig en zonder belemmeringen kunnen doen in een inclusieve werkomgeving. Goed werkgeverschap betekent dat er werkomstandigheden zijn die ervoor zorgen dat iedereen mee kan doen. In de afgelopen periode heeft het Programmateam Toegankelijkheid het Actieprogramma Toegankelijkheid opgesteld. Het actieprogramma beschrijft de context en kaders en geeft een overzicht van de acties. Bij het

opstellen van de acties is gekeken naar de resultaten uit het SNAB-onderzoek 2025. Daarin is onderzocht of iedereen bij de gemeente zonder problemen kan werken.

In bijlage 2 is het Actieprogramma Toegankelijkheid opgenomen. Bijlage 3 is een beeldsamenvatting over Toegankelijk Werken van het SNAB-onderzoek.

Een greep uit de interventies:
- pilot scans op 2 gemeentelijke panden conform de NEN9120 normering (NEN9120 is een norm voor veiligheid en kwaliteit van gebouwen), met als doel:
    - aanbevelingen voor verbeteren van de toegankelijkheid en
    - inzicht geven in de nodigde inzet en kosten om andere locaties te verbouwen volgens landelijke richtlijnen.
- verbetering van de toegang in de gemeentelijke panden door het inzetten van arbeidsdeskundigheidsonderzoek en ruimtes te voorzien van de nodige aanpassingen,
- verbetering van informatievoorziening op intranet en van de toegankelijkheid van diverse applicaties,
- verbetering van ondersteunende middelen die nodig zijn bij de uitvoering van het werk zoals aanpassingen voor de werkplek (denk aan laptop, muis of stoel, maar ook software),
- verbetering van het sociale klimaat, zodat alle medewerkers kunnen deelnemen aan alle activiteiten van hun eigen team of organisatieonderdeel en validisme wordt tegengegaan.

De interventies uit dit actieprogramma worden toegevoegd aan de Uitvoeringsagenda I&D. De interventies worden uitgevoerd met bestaande capaciteit en zijn onderdeel van het reguliere werk of van bestaande verbeterplannen.

Streefcijfers voor leeftijd en herkomst
Op 29 januari 2025 is de motie van Leden Namane (Pvda), Veldhuyzen (De Vonk) en Krom (PvdD) aangenomen, waarin het college wordt verzocht: *het instellen van streefcijfers voor alle schalen waar de representatie nog niet op orde is te overwegen, en hierop terug te komen bij de eerstvolgende voortgangsrapportage* (TA2025-000144). Het college geeft als volgt uitvoering aan de motie: Er zijn streefcijfers voor leeftijd en herkomst. Medio 2025 is 21,3% van de medewerkers jonger dan 35 jaar (volgens P&O data). Hiermee wordt het streefcijfer voor jonge ambtenaren van 20% behaald. Het percentage medewerkers met een Buiten-Europese herkomst is licht gestegen: van 38% in 2023 naar 39% in 2024 (volgens de CBS Barometer Culturele Diversiteit). Daarmee is de gemeentelijke organisatie een afspiegeling van de beroepsbevolking in de stad. Het behalen van de streefcijfers lukt alleen niet in alle schalen, of onder alle groepen op alle plekken even goed. Bij 12+ functies blijft de representatie op Buiten-Europese herkomst sinds 2020 achter. Het streefcijfer is 30% van de medewerkers, in 2024 is dat 22%. In 2023 was dit 21%, dus een lichte stijging. Het halen van de streefcijfers in de hogere schalen is de grootste uitdaging. Daarom werken we eerst aan het verbeteren van de streefcijfers vanaf schaal 12+, voordat andere schalen zoals 10 en 11 aan bod komen. Bijvoorbeeld door te werken aan de uitbreiding van het voorkeursbeleid naar schaal 12+.

Cijfers doorstroom en doorgroei
Cijfers uit de Culturele Barometer 2024 laten een positieve ontwikkeling zien in de doorstroom van medewerkers met een Buiten-Europese herkomst. Het aandeel medewerkers dat *niet* doorstroomde daalde van 39% in 2023 naar 36% in 2024. Tegelijkertijd is er sprake van een stijging in alle vormen van doorstroom: de zogeheten gecombineerde doorstroom (waarbij iemand zowel van functie wisselt als van functieniveau). Dit percentage steeg bijvoorbeeld sterk, van 35% naar 42%. Dit wijst erop dat medewerkers met een Buiten-Europese herkomst steeds

vaker de kans krijgen – en benutten – om zich binnen de organisatie te ontwikkelen. De gewenste ontwikkeling op dit punt is ingezet, er blijft aandacht nodig. Ook omdat nog niet duidelijk is of het gaat om een duurzaam effect.

Voortgang stadsdeel Zuidoost
In de commissievergadering Financiën, Kunst en Diversiteit van 5 juni heb ik toegezegd aan lid Kabamba (Partij voor Morgen) en Pijpen (Groenlinks) *om extra aandacht te besteden aan stadsdeelorganisatie Zuidoost bij de voortgang van de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit* (TA2025-000884), met deze brief doe ik deze toezegging af. Stadsdeel Zuidoost werkt actief aan de Bestuursopdracht I&D. In 2025 is een uitvoeringsplan gemaakt, met speciale aandacht voor maatregelen op het gebied van sociale veiligheid en antidiscriminatie en bewust inclusief werven en selecteren.
Zoals in de raadsbrief d.d. 28 januari 2025 'Vervolgaanpak inclusie stadsdeelorganisatie Zuidoost' is benoemd, wordt er ingezet op drie sporen:

- Erkenning en (zelf-)bewustzijn.
- Ambtelijk vakmanschap: samenwerkingsnorm én -competenties en het versterken bi-culturele professionals.
- Prioriteit geven aan acties met positieve impact, samen met en voor bewoners.

In 2025 zijn door en voor medewerkers wekelijks diverse themabijeenkomsten, verbindingssessies en culturele vieringen georganiseerd. Voor collega's die daar behoefte aan hebben is een psycholoog aanwezig op het stadsdeel. Hier wordt veel gebruik van gemaakt. Er is specifiek aandacht voor leiderschap. Het managementteam van het stadsdeel bouwt voort op het Amsterdamse Leiderschapsprofiel door sociale normen met elkaar te verkennen en af te spreken. Daarnaast zijn alle leidinggevenden van de stadsdeelorganisatie in het najaar gestart met een verplicht leiderschapstraject. Tegelijkertijd kost het doorbreken van patronen tijd en kan soms tijdelijk tot meer onrust leiden. Het is daarom belangrijk om door te gaan met de acties in Zuidoost. Deze acties mogen niet vrijblijvend zijn. Uw raad heeft dit benadrukt met de motie van 19 september, ingediend door de leden Kahn en Kabamba, over "Verantwoordelijkheid begint aan de top". Het verbeteren van de sociale veiligheid blijft een belangrijke taak voor het stadsdeel en de hele gemeente.

Tot slot
Er is veel werk verzet en er is nog veel te doen. Een systeem-, cultuur- en gedragsverandering kost tijd. Het is goed om te beseffen dat we als gemeente Amsterdam met onze I&D aanpak voor de troepen uitlopen. Dat betekent dat er voor ons geen vergelijkbaar voorbeeld is, en dat we voor veel gemeenten juist een voorbeeld zijn. Als enige gemeente in Nederland hebben wij gekozen voor het duurzaam borgen van inclusie en diversiteit in de organisatie. Dat doen we met een vast Bureau I&D en doordat alle clusters en directies een eigen I&D actieplan uitvoeren. Hiermee werken we doelbewust aan een inclusieve en veilige werkplek voor iedereen.

Met vriendelijke groet,
Namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Amsterdam,

Hester van Buren

Wethouder Personeel en Organisatie

Bijlagen
1. Overzicht infographics herijking, resultaten, planning interventies I&D
2. Actieprogramma Toegankelijkheid, september 2025
3. Beeldsamenvatting SNAB-onderzoek 2025