



**Gemeente
Amsterdam**

Thuis in West



Inclusie en Diversiteit als norm in stadsdeel West

Colofon

Amsterdam, november 2024

Titel

Thuis in West

Auteurs

5.1, 2, e

Ambtelijk opdrachtnemer
Programma manager

Gemeente Amsterdam

Woord vooraf

West is het stadsdeel dat zich kenmerkt door de diverse samenstelling van bewoners, ondernemers en organisaties. Het is een stadsdeel van diverse nationaliteiten uit verschillende windstreken, van mensen met verschillende voorkeuren en van verschillende leeftijden. Als stadsdeelorganisatie willen een afspiegeling van de bewoners zijn, we willen een inclusieve en diverse organisatie zijn. Zo'n stadsdeel heeft een stadsdeelorganisatie nodig die de verschillende mensen weet te bereiken, maar ook weet te begrijpen. Meer diversiteit, de verschillen tussen mensen, zorgt voor meer verschillende perspectieven. Mensen van verschillende achtergronden: wat je herkomst, gender, geloofsovertuiging, seksuele voorkeur leeftijd, (niet) zichtbare beperking of chronische ziekte ook is. Zij kunnen elkaar aanvullen, versterken en verrijken. Dat is belangrijk voor een vitale, toekomstbestendige organisatie. Het draagt bij aan het verbeteren van dienstverlening en de herkenbaarheid van de organisatie voor de Amsterdammers, het contact met de bewoners en het vertrouwen in de overheid.

Inclusie gaat over de manier waarop wij als stadsdeelorganisatie met de verschillen omgaan. Wij geloven in de kracht van samen. We staan niet achter elkaar in een rij, we staan niet tegenover elkaar, maar we staan zij aan zij en we vormen een hechte groep. Dat is het uitgangspunt voor stadsdeel West.

Inclusie en diversiteit is voor mij een belangrijk speerpunt. Ik wil hier samen met alle medewerkers en leidinggevenden van het stadsdeel invulling aan geven, zodat we het ons allen eigen kunnen maken en het uiteindelijk een onderdeel van ons DNA zal zijn.

Als diverse, inclusieve en vitale organisatie kunnen we diverse kwaliteiten, inzichten, netwerken en manieren van kijken toevoegen aan het werk. Zo kunnen wij nog beter worden in ons werk. We willen de diversiteit opzoeken en inzetten om betere resultaten te bereiken. Dat doen we door continu te reflecteren en te innoveren. We hebben ook aandacht voor het behoud van diversiteit, zodat elke medewerker kan floreren en eigen talenten kan benutten en verder ontwikkelen. Dit draagt bij aan de wendbaarheid en toekomstbestendigheid van West.

Ik ben dan ook blij dat er aandacht is voor Inclusie en diversiteit. Aandacht die er altijd moet blijven. We zien de resultaten van de onderzoeken naar discriminatie, racisme en ander ongewenst gedrag samen met de bestuursopdracht, de input die ik heb opgehaald in mijn rondes langs de verschillende teams en dit actieplan als vertrekpunt voor een mooie reis die we samen gaan maken naar een stadsdeelorganisatie waarvoor mensen graag willen blijven werken. Waar eenieder gelijke kansen krijgt en waar we kunnen zijn wie we willen zijn, door elkaar te begrijpen, te accepteren en te omarmen.

Namens het MT,
Jamila Tahiri
Directeur stadsdeel West

Inhoud

Woord vooraf	3
Inleiding	6
Doelstellingen en acties  Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.	
Werkwijze	17
Evaluatie en monitoring	19
Verantwoordelijken	20
Financiën	23
Communicatie	24
Slotwoord	26
Woordenlijst	27

Inleiding

We willen in West een thuishaven zijn waar je jezelf kunt en mag zijn. Ongeacht wie je bent, wat je denkt en wat je doet, als je elkaar respecteert en waardeert, staan we aan de basis van een inclusief en divers stadsdeel West. Om onze doelen en ambities voor de bewoners van stadsdeel West te kunnen bereiken, willen wij dat collega's op elkaar kunnen leunen en terugvallen. Op kantoor willen we de werksfeer prettiger maken door de medewerkers de verschillen te laten omarmen, vanuit de overeenkomsten die we hebben.

We willen graag een afspiegeling zijn van onze stad, in het bijzonder van ons stadsdeel. Daarom willen wij de samenstelling van ons personeel diverser maken. Zo hebben wij voldoende kennis en ervaring in huis om de verschillende doelgroepen te kunnen begrijpen, faciliteren en bedienen. Op die manier sluiten wij goed aan bij de leefwereld van de Amsterdammer. Zo werken wij ook aan het vergroten van het vertrouwen in de overheid.

Onbekend maakt onbemind, daarom willen we met onze inspanningen (activiteiten en interventies) bereiken dat we van elkaar leren en we daardoor elkaars aanwezigheid waarderen. Op het gebied van doorgroei en interne mobiliteit vinden we het belangrijk dat iedereen dezelfde kansen krijgt. Voor medewerkers willen we het aantrekkelijk maken om voor stadsdeel West te (blijven) werken.

We organiseren veel in West. De activiteiten organiseren we rondom diverse dagen, met name op de (nationale/internationale) dagen waarop mensen met een bepaalde achtergrond, voorkeur en/of beperking stil bij

staan. Ons doel is dat we dit (inclusiviteit) de norm maken en dat we onze representativiteit (diversiteit) op peil houden. Daarnaast vinden we het van belang om events te organiseren die een link hebben met de ambities.

Op het gebied van inclusie bieden we maatwerk. Om te bereiken wat we gezamenlijk willen en moeten bereiken, spannen wij ons in samen met de medewerkers, vertrouwenspersonen, agressiecoördinatoren, OC en de P&O adviseurs. De directeur gaat bijvoorbeeld twee keer per jaar langs bij alle teams, met als doel om op te halen wat er (niet) speelt. Zo zetten wij in op positieve veranderingen.

We leren via de exitgesprekken ook van medewerkers die vertrekken. Specifieke acties die wij ondernemen koppelen wij aan de doelstellingen die in de bestuursopdracht staan en/of aan de doelstellingen die wij aanvullend formuleren. Alles dat we doen, moet bijdragen aan een omgeving waarin mensen zich welkom voelen. Waar zij zich vervolgens dat ook blijven voelen.

We hebben gemerkt dat we allemaal anders over hetzelfde kunnen denken. Daarom is het belangrijk om 1 definitie te geven aan bepaalde termen die we vaak gebruiken, zodat we allemaal hetzelfde eronder verstaan. In de bijlage staat onze woordenlijst. Bij het lezen van dit actieplan helpt het om daarmee te beginnen. De definities van deze woorden zijn door het stedelijk Bureau Diversiteit en Inclusie gegeven.

Thema's

We werken met 6 verschillende thema's, die ook terugkomen in de stedelijke Bestuursopdracht en Uitvoeringsagenda Diversiteit & Inclusie. Onder deze thema's hangen we concrete doelstellingen, die eenvoudig zijn te vertalen naar concrete acties. De acties worden zowel door de managementlaag geformuleerd als door de medewerkers van Stadsdeel West. De acties kunnen tussentijds ook aangepast worden indien dat nodig is. De acties zijn terug te vinden in de uitvoeringsagenda van Stadsdeel West.

- **Thema Sociale veiligheid/Anti-discriminatie en gewenst gedrag**

De basis voor een gezonde en goed functionerende organisatie is een sociaal veilige organisatie. Het houdt in dat eenieder zichzelf kan zijn op de werkvloer, dat er respectvol met elkaar omgegaan wordt en dat de werkvloer positief van invloed is op fysieke of mentale gezondheid. Voor de kwaliteit van de dienstverlening van de organisatie is het hierbij belangrijk dat zowel medewerkers en leidinggevenden als bestuurders goed kunnen functioneren. Een sociaal veilige organisatie bevordert het werkplezier. Zo'n omgeving kunnen we alleen samen bereiken. Het is van belang dat iedereen zich ervoor inzet, alleen zo wordt een optimale werkcultuur bereikt.

- **Doelstelling 1 Sociale veiligheid/Anti-discriminatie en gewenst gedrag**

Wij zorgen voor vertrouwen door te handelen bij alle meldingen en signalen ten aanzien van sociale veiligheid, discriminatie en ongewenst gedrag.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Doelstelling 2 Sociale veiligheid/Anti-discriminatie en gewenst gedrag |
| Wij zorgen voor een veilige werkomgeving en gewenst gedrag op de werkvloer. |
| Acties: Zie uitvoeringsagenda |

- **Thema 2 Leiderschap**

We hebben leiderschap nodig om met elkaar een cultuur te ontwikkelen waarin we ons veilig voelen, respectvol met elkaar omgaan en elkaar kunnen aanspreken. We willen verantwoordelijkheid nemen en durven reflecteren op ons eigen gedrag en houding en we willen de impact op de anderen (h)erkennen en zaken met elkaar kunnen en durven delen. Zo kunnen wij van elkaar leren.

Van leidinggevenden wordt gevraagd én verwacht dat zij actief werken aan een inclusieve werkomgeving waarin de diversiteit wordt gezien, gewaardeerd en benut. De leidinggevende is verantwoordelijk voor het creëren van een sociaal veilige omgeving met gewenst gedrag van iedereen. Dat is de basis om zo'n omgeving te kunnen creëren. Leidinggevenden dienen het goede voorbeeld te geven maar ook ongewenst gedrag te begrenzen.

Voor medewerkers geldt dat persoonlijk leiderschap bijdraagt aan het zijn van een fijne collega. Je hebt het vermogen om zowel op je eigen denken en handelen te reflecteren als op die van omstanders. Daarnaast is het belangrijk dat naast leidinggevenden ook medewerkers

hun verantwoordelijkheden nemen en samen bijdragen aan de gewenste werkomgeving en tegelijkertijd werkinhoudelijk aan het gewenste resultaat. Zo benutten wij ook het vakmanschap en de talenten van elk individu optimaal.

▪ **Doelstelling 1 Leiderschap**

Wij selecteren in West leidinggevenden die hart hebben voor de mens in al zijn vormen. Vanuit het leiderschapsprofiel geven wij extra prioriteit aan de competentie "inclusief denken en handelen". Daarbij zetten wij in op het vergroten van de handelingsbekwaamheid van de zittende leidinggevenden.

Acties: Zie uitvoeringsagenda

Thema 3 Bewustwording, leren en ontwikkelen

Het is belangrijk dat we ons bewust zijn van wat onze bijdrage kan zijn aan een inclusieve en een diverse organisatie. Dat begint met dat je je bewust bent van het feit dat we allemaal anders zijn en dat die verschillen er mogen zijn. Door medewerkers en leidinggevenden te trainen op dit gebied, kunnen we onszelf bewust bekwaam maken. Vanuit het stedelijk Bureau Inclusie en Diversiteit wordt dan ook het trainingsaanbod voor inclusie ontwikkeld. De nieuwe leiderschapsvisie wordt als uitgangspunt genomen. Door dergelijke onderwerpen bespreekbaar te maken, kunnen medewerkers en leidinggevenden groeien. Groeien op het gebied van inclusie en op het herkennen en het tegengaan van zaken als vooroordelen, uitsluitingen en discriminatie.

Doelstelling 1 Bewustwording, leren en ontwikkelen

We willen de effectiviteit van onze inzet en interventies monitoren.

Acties: Zie uitvoeringsagenda

Stadsdeel West doet mee aan de pilot Exitgesprekken. Tijdens de pilot voeren alle medewerkers die vertrekken naar een andere plek (intern of extern) een exitgesprek met speciale aandacht voor racisme, pesten, uitsluiting en grensoverschrijdend gedrag.

We gaan een klankbordgroep van medewerkers oprichten.

We laten een analyse van onze cultuur maken. Dit is navolging van de analyse die door Goudvisie is gemaakt in stadsdeel Centrum.
--

Doelstelling 2 Bewustwording, leren en ontwikkelen

Wij zetten in op het delen van verhalen om zo de inleving te bevorderen.

Acties: Zie uitvoeringsagenda

Thema 4 Toegankelijkheid

Jezelf welkom kunnen voelen op je werkplek betekent dat je als organisatie toegankelijk bent. Toegankelijkheid is een breed begrip. Wij hanteren in West de definitie die de Week van de Toegankelijkheid eraan heeft gegeven. Zij hebben onderscheid gemaakt tussen fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid.

Bij fysieke toegankelijkheid gaat het om gebruik kunnen maken de gebouwen en ruimtes. Een goed toegankelijk gebouw heeft bijvoorbeeld een ingang die iedereen kan gebruiken. Als we spreken over fysieke toegankelijkheid dan kijken we ernaar vanuit een inclusieve gedachte. Indien bij een gebouw bijvoorbeeld een aparte

rolstoelvriendelijke ingang is gemaakt, dan kun je zeggen dat het gebouw toegankelijk is. Maar pas als je een ingang zo maakt dat eenieder er gebruik van kan maken is het optimaal toegankelijk.

Digitale toegankelijkheid betekent dat iedereen, óók mensen met een (niet-zichtbare) beperking, volledig gebruik kunnen maken van websites en apps. Iedereen moet informatie die op websites of in apps te vinden is, kunnen lezen of beluisteren. Iedereen moet gebruik kunnen maken van diensten die via het internet aangeboden worden. Digitale toegankelijkheid is echt noodzakelijk voor mensen met een visuele beperking, auditieve beperking, verstandelijke beperking, beperkte handfunctie, neurodivers brein en beperkte leesvaardigheid.

Sociale toegankelijkheid gaat over het creëren van een omgeving waarin mensen met verschillende achtergronden, capaciteiten en beperkingen volledig kunnen deelnemen aan activiteiten en interacties en gemeenschappen. Het heeft veel te maken met bejegening. Bijvoorbeeld dat je gastvrij ontvangen wordt, dat je goed te woord wordt gestaan en dat je makkelijk bij de juiste informatie kunt komen. Een gastvrij ontvangst betekent dat je ontvangen wordt met open houding, dat activiteiten worden afgestemd op verschillende groepen mensen. Het betekent ook dat mensen je uitnodigen bij activiteiten en dat er rekening gehouden wordt met wat je wilt en kunt.

Doelstelling 1 Toegankelijkheid
Onze medewerkers moeten zich in het dagelijks werk niet aan zichzelf hoeven twijfelen en niet uitgesloten worden.
Acties: Zie uitvoeringsagenda

Thema 5 Instroom, behoud en doorstroom van talentvolle medewerkers

Werken voor de gemeente Amsterdam betekent werken voor een divers samengestelde stad en daar hoort een diverse personeelssamenstelling bij. We willen een organisatie zijn waar bewoners zich in herkennen. West omarmt de verschillen in onze organisatie. Wat je herkomst, gender, geloofsovertuiging, seksuele voorkeur, leeftijd, (niet)zichtbare beperking of chronische ziekte ook is.

Stadsdeel West is nog geen afspiegeling van de stad Amsterdam. We willen ons inspannen om dit te bereiken. We realiseren ons dat niet van de ene dag op de ander bereikt kan worden. Het vraagt tijd, inzet en focus. We kunnen niet alles tegelijkertijd oppakken. We maken keuzes en pakken dit stapsgewijs op. We kiezen de komende tijd bewust voor instroom van culturele diversiteit en medewerkers onder de 35 jaar. We hebben stedelijk streefcijfers afgesproken. Hier horen acties bij zoals vernieuwend werven voor gelijke kansen, door andere wegen te bewandelen dan we normaal doen en andere bronnen aan te boren om deze twee doelgroepen te vinden. Binnen de gemeente Amsterdam ligt de opdracht om door inclusief te werven en te selecteren ongelijke kansen bij de werving en selectie tegen te

gaan. De meetbaarheid daarvan is een uitdaging, omdat we niet naar de achtergrond van een medewerker mogen vragen. Wij willen per team gaan kijken naar wat er nodig is in West.

Naast de instroom van nieuwe groepen willen we graag kennis en deskundigheid behouden om ons stadsdeel wendbaar en toekomstbestendig te houden. Hier willen we ons voor inzetten. Hier hoort talentontwikkeling en doorstroom bij. We willen interne procedures transparant en objectief maken en intern talent in kaart brengen, zodat we hier optimaal gebruik maken van de kennis en vaardigheden die we al in huis hebben.

Doelstelling 1 Instroom, behoud en doorstroom van talentvolle medewerkers
--

Een veilige inclusieve organisatie begint bij kansengelijkheid in het systeem. Wij waarborgen in West een open en eerlijk sollicitatieproces en hanteren daarbij de regels van Bewust en Inclusief Selecteren.
--

Acties: Zie uitvoeringsagenda

Doelstelling 2 Instroom, behoud en doorstroom van talentvolle medewerkers
--

Over 2 jaar bedraagt het aandeel medewerkers met een buiten Europese herkomst vanaf schaal 12 20% (en vervolgens werken we toe naar 30%)
--

Acties: Zie uitvoeringsagenda

Doelstelling 3 Instroom, behoud en doorstroom van talentvolle medewerkers

Over 2 jaar bedraagt het aandeel medewerkers met een buiten Europese herkomst op managementniveau vanaf schaal 12 20% (bij voldoende vacatures streven we naar 30%) (stedelijk afgesproken norm).

Acties: Zie uitvoeringsagenda

Doelstelling 4 Instroom, behoud en doorstroom van talentvolle medewerkers

De instroom jonge medewerkers (tot en met 34 jaar) bedraagt over 2 jaar minimaal 20% (en vervolgens werken we toe naar 30%).

Acties: Zie uitvoeringsagenda

Doelstelling 5 Instroom, behoud en doorstroom van talentvolle medewerkers

We bevorderen horizontale groei en mobiliteit. Het percentage wordt nog bepaald.

Acties: Zie uitvoeringsagenda

Doelstelling 6 Instroom, behoud en doorstroom van talentvolle medewerkers

Wij zorgen voor een warm welkom van nieuwe medewerkers en een prettige professionele werkomgeving.

Acties: Zie uitvoeringsagenda

Thema 6 Maatwerkondersteuning

Maatwerkondersteuning is de wijze waarop directies en stadsdelen ondersteund worden bij specifieke en specialistische vragen die zij hebben. Bijvoorbeeld over het aanpassen van ons beleid, diensten en werkprocessen. Ook het maken van een aanpak op directie- of stadsdeelniveau is onderdeel hiervan.

De acties ten aanzien van dit thema liggen voor het grootste deel bij de stedelijk Bureau Diversiteit en Inclusie. Stadsdeel West stelt zich tot doelstelling om te bevorderen dat er gebruik wordt gemaakt van alle expertise en instrumenten die kunnen leiden tot inclusief beleid, processen, procedures en werkwijzen.

Doelstelling 1 Maatwerkondersteuning
Wij bevorderen gebruikmaking van alle expertise en instrumenten die kunnen leiden tot inclusief beleid, processen, procedures en werkwijzen.
Acties: Zie uitvoeringsagenda

Werkwijze

Dit actieplan is een levend document. Het werken aan diversiteit en inclusie is namelijk een doorlopend proces, waarin we zowel terugkijken als vooruitblikken. Jaarlijks herzien wij onze doelstellingen en acties dan ook en waar nodig passen wij het aan. Inclusie kan nooit klaar zijn, het vraagt een continue inspanning van ons. We blijven in actie. Zo sluiten wij aan bij de behoefte en houden wij onze doelstellingen en acties actueel.

Doelstellingen en acties kunnen voor verschillende afdelingen en/of teams verschillen. Wat voor het ene team al bereikt is, kan voor een ander team nog een doelstelling zijn. Daarom zal elk team een plan maken waarin staat hoe zij hun doelstellingen gaan bereiken. De voortgang van de individuele plannen per team worden besproken in de prestatiedialoog tussen de directeur en de afdelingsleidinggevende/ teamleidinggevende.

Om ervoor te zorgen dat het altijd overzichtelijk is welke stappen wij (gaan) ondernemen, maken wij een routekaart. Zo kan men in 1 oogopslag zien wat we gaan doen in een bepaalde periode. Een stuurgroep, in de vorm van het MT, stuurt op de doelstellingen onder leiding van een programmamanager.

Als vervolg daarop zullen wij de voortgang monitoren en jaarlijks rapporteren. Wat hebben we gedaan? Wat heeft het opgeleverd? Wat gaan we doen? Dat maken wij voor medewerkers inzichtelijk. We zijn een lerende organisatie en uiteindelijk leren wij door te doen.

Evaluatie en monitoring

De resultaten die wij willen behalen moeten meetbaar zijn. Dat houdt in dat we in cijfers terug willen zien dat onze leidinggevenden en medewerkers onder andere hun werkomgeving waarderen, dat zij zichzelf kunnen zijn en dat zij met plezier naar hun werk gaan. Hier willen wij in positieve zin impact op hebben.

Daarvoor is het noodzakelijk om op te halen wat er speelt. Dat doen we op verschillende manieren. We evalueren onze acties en we monitoren of het de gewenste impact heeft. We voeren teamgesprekken en we onderzoeken de mogelijkheid of wij met een jaarlijkse rapportage de voortgang kunnen monitoren. Dat is ook het moment om bij te sturen, waar nodig kunnen we bijvoorbeeld acties aanpassen of nieuwe acties invoeren.

We zijn op dit moment nog in afwachting van wat er organisatiebreed aan instrumenten wordt geboden om de diversiteit en inclusie goed te kunnen meten. Ons idee is om een dashboard Diversiteit & Inclusie te ontwikkelen voor Stadsdeel West, waarin we allerlei zaken AVG-proof kunnen volgen. Denk aan het volgen van de streefcijfers en het inzichtelijk maken van de instroom, doorstroom en uitstroom en de stand van zaken met betrekking tot de acties.

Er kan ook gedacht worden aan het opnemen van specifieke vragen in ons medewerkersonderzoek (MWO) Dat moet ons helpen om de waardering die medewerkers aan onze organisatie en aan hun werkplek geven

inzichtelijk te maken. Als vervolg daarop kunnen wij onze doelstellingen en acties per thema aanscherpen.

Verantwoordelijken

Iedereen draagt een bepaalde verantwoordelijkheid voor het realiseren van de doelen die wij op het gebied van diversiteit en inclusie willen behalen.

Politiek

De aanleiding van dit actieplan is de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023) en de herijkte bestuursopdracht (2024-2028). Het college van B en W heeft hiertoe opdracht gegeven. Het doel van deze opdracht was om 'inclusie en diversiteit de norm te maken binnen de gemeentelijke organisatie'.

Ambtelijk opdrachtgever

De gemeentesecretaris heeft van de verantwoordelijke wethouder de opdracht gekregen om het beleid uit te voeren. De ambtelijke ondersteuning hiervoor ligt bij het stedelijk Bureau Inclusie & Diversiteit. Er is door hen voor de uitvoering van de bestuursopdracht een plan opgesteld.

Directeur stadsdeel West

De directeur van stadsdeel West is de ambtelijk opdrachtnemer voor het uitvoeren van het actieplan. Zij wordt bijgestaan door een programmamanager. De programmamanager schrijft, en indien nodig actualiseert, het actieplan. Daarnaast voert de programmamanager regie op de te behalen doelstellingen en de uit te voeren acties. De programmamanager stelt een kleine hybride

werkgroep samen met vertegenwoordigers vanuit alle afdelingen voor de afstemming. Naast het aanstellen van een programma manager en een kleine werkgroep, worden er inspanningen verricht om een effectief medewerkersnetwerk samen te stellen, bestaande uit medewerkers vanuit ieder team met affiniteit, kennis, expertise op het gebied van Inclusie en Diversiteit. De inzet van dit medewerkersnetwerk maakt het makkelijker om de opgave directiebreed aan te vliegen. Het medewerkersnetwerk ondersteunt de uitvoeringstaken van de werkgroep en de programmamanager.

Management stadsdeel West

Het management van stadsdeel West draagt de verantwoordelijkheid om de doelen binnen diversiteit en inclusie te realiseren. Daarnaast zorgt zij ervoor dat er voldoende capaciteit en middelen zijn om de gestelde doelen te kunnen bereiken. Alle leidinggevenden hebben tevens een voorbeeldfunctie. Zij zijn ambassadeurs voor het programma en dienen het positief uit te dragen. De eerste verantwoordelijkheid voor het creëren van een inclusieve werkomgeving binnen hun teams ligt bij hen. De afdelingsleidinggevenden van West zijn als MT de sparringpartner voor de programmamanager en fungeren als de stuurgroep voor Diversiteit en Inclusie.

Dagelijks Bestuur

De leden van het Dagelijks Bestuur zijn ook een belangrijk onderdeel van de organisatie. Houding en gedrag van DB leden hebben impact op de cultuur en andersom. Het is van belang dat zij dezelfde beweging doormaken als de medewerkers.

P&O

De directie Personeel & Organisatie (P&O) heeft een centrale rol als het gaat om de diverse thema's binnen het programma. Zij zijn er voor zowel de leidinggevendenden als voor de medewerkers. Daarnaast ondersteunen zij stadsdeel West bij de diverse doelstellingen die wij willen bereiken en bij de verschillende acties die wij uitvoeren.

Medewerkers

De verantwoordelijkheid voor het zijn van een fijne collega ligt uiteraard in eerste instantie bij de medewerker zelf. Alle doelen en acties die wij bedenken vallen en staan dan ook bij de medewerking van de medewerkers. Zonder betrokken medewerkers, de onderdeelcommissie, de vertrouwenspersonen, de gedeconcentreerden en andere collega's van andere directies kunnen wij geen stappen vooruitzetten. Om te kunnen groeien hebben we elkaar nodig. Door die verantwoordelijkheid te nemen, creëren we een divers samengestelde sociaalveilige inclusieve werkcultuur waarin alleen gewenst gedrag wordt getolereerd.

Financiën

Stedelijk

Bepaalde activiteiten en interventies zijn stedelijk ingekocht. Dat houdt in dat wij als stadsdeel West er gratis gebruik van kunnen maken. We stimuleren verbinding met andere directies en we sluiten aan bij het interne beleid dat voor iedereen geldt. Een training inclusief werven en selecteren is bijvoorbeeld verplicht gesteld voor alle leidinggevenden. En we stimuleren bijvoorbeeld medewerkers om deel te nemen aan gemeentebrede activiteiten die de bewustwording van ons handelen vergroten. Aanvullend zullen wij altijd kijken naar wat er nog specifiek voor stadsdeel West nodig is.

Stadsdeel West

In voorgaande jaren was er geen sprake van een vast budget en werd het uitgangspunt gehanteerd dat wat we doen, moet bijdragen aan het bereiken van de doelstelling. Voor jaarlijks terugkerende activiteiten hebben wij een goed beeld van de kosten, daarvoor reserveren wij het budget van tevoren. Een van de opdrachten van de programmamanager is om een financiële paragraaf op te stellen en te gaan werken met een jaarlijkse begroting die t.z.t. overgaat in een structurele begroting. Voor het jaar 2025 stellen we in ieder geval een budget van 75.000 beschikbaar (exclusief opleidingskosten)

Communicatie

Tamtam

Tamtam is het intranetplatform voor medewerkers van de gemeente Amsterdam. Op Tamtam heeft stadsdeel West een eigen groep. Alle (nieuws)artikelen specifiek voor stadsdeel West worden hierop geplaatst. Voor diversiteit en inclusie komt dat neer op aankondigingen van bijeenkomsten, trainingen en dergelijke acties die wij nemen. We kunnen het ook gebruiken om onze succesverhalen (best practices) te delen: positieve voorbeelden ter inspiratie. Tamtam is interactief, dat betekent dat het ook als middel gebruikt kan worden om de behoefte bij medewerkers op te halen.

Intranet/Sam

Op intranet staat alle informatie met betrekking tot de gemeente Amsterdam. Het is de kennisbank via waar veel informatie geraadpleegd kan worden. Nieuwsartikelen verschijnen op de startpagina. Intranet wordt met name ingezet om informatie te 'stallen'. Het zou een goede plek zijn om naast stedelijk beleid in het kader van diversiteit en inclusie het actieplan van stadsdeel West en de voortgang daarvan een prominente plek te geven, zodat stadsdeelmedewerkers kunnen zien wat we doen.

Mail

Een andere vorm van medewerkers betrekken bij de interventies die we plegen is het inzetten van de mail. Dit doen we met name om extra aandacht te vragen voor een bepaald onderwerp. Het kan voorkomen dat we een bericht delen met alle leidinggevenden, waarna zij het

verspreiden onder de medewerkers. Daarnaast laten wij met enige regelmaat onze stadsdeeldirecteur een mail naar alle medewerkers versturen. Onze directeur heeft diversiteit en inclusie hoog in het vaandel staan en berichten afkomstig van haar worden gewaardeerd door de medewerkers.

Personeelsbijeenkomst, teamoverleggen en weekstart

In het verlengde van de mails die door onze stadsdeeldirecteur worden verstuurd, in de diverse personeelsbijeenkomsten van haar worden ook mededelingen in het kader van diversiteit en inclusie gedaan. Naast dat er wordt gedeeld wat haar bezighoudt, is er aandacht voor het thema. Medewerkers krijgen hierbij ook de ruimte om zelf vragen te stellen of om iets te delen. Hetzelfde geldt voor onze hybride weekstart en de teamoverleggen.

Bovengenoemde instrumenten zetten wij in om onze ambities te verwezenlijken. Naast deze middelen zijn er ook overleggen waaruit veel geput kan worden. Het is belangrijk dat we aangehaakt zijn en blijven bij wat er wordt georganiseerd, gecommuniceerd en gedeeld. Om dit voor elkaar te krijgen is het van belang dat we met elkaar inzichtelijk maken wat er is, wie daarbij aangehaakt is en hoe we ervoor zorgen dat we het met elkaar delen.

Slotwoord

De onderzoeksresultaten naar discriminatie, racisme en andere vormen van ongewenst gedrag binnen de gemeente Amsterdam zijn duidelijk. Er is sprake van ongewenst gedrag. Binnen onze stadsdeelorganisatie hebben wij daar geen ruimte voor, wij accepteren het niet. We streven naar een organisatie waar je jezelf kunt zijn, zonder dat je anderen schaadt.

We bieden alle collega's een routekaart met daarin een overzicht van hoe wij de diversiteit en inclusie binnen onze organisatie bevorderen. Het is onze leidraad, dat ons helpt om de juiste stappen vooruit te zetten. De stappen kunnen we alleen zetten door samen te werken en door onze verantwoordelijkheden te nemen, dat geldt zowel voor leidinggevenden als voor medewerkers.

Alleen zo kunnen we een sociaal veilige werkomgeving waar men zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt creëren en behouden.

Amsterdam, november 2024

Woordenlijst

We kunnen allemaal iets anders over hetzelfde denken. Daarom is het belangrijk om 1 definitie te geven aan bepaalde termen die we vaak gebruiken, zodat we allemaal hetzelfde eronder verstaan. De definities aan deze woorden zijn door het stedelijk Bureau Diversiteit en Inclusie gegeven.

Diversiteit

De manieren waarop we onderling van elkaar verschillen, heet 'diversiteit'. Sommige van die onderlinge verschillen tussen mensen zijn direct zichtbaar. Zoals huidskleur of lichamelijke beperking. Soms zijn de verschillen niet direct zichtbaar. Zoals iemands seksuele geaardheid, financiële status of geloofsovertuiging. We willen bij de gemeente Amsterdam ruimte bieden aan alle verschillen. Zodat we een diverse organisatie zijn die een goede afspiegeling is van de Amsterdamse beroepsbevolking, in alle lagen van die organisatie. Daarbij besteden we extra aandacht aan het werven en behouden van collega's met een buiten Europese herkomst* en jonge collega's.

** Bij de gemeente Amsterdam volgen we de terminologie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Inmiddels gebruikt het CBS een nieuwe indeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden. Leidend daarbij is of iemand wel of niet in Nederland geboren is: kind van migrant(en) of migrant. Net als het CBS voeren wij de nieuwe termen stapsgewijs in.*

Inclusie

Inclusie is de manier waarop je met diversiteit omgaat. Het gaat over hoe je verschillen tussen mensen beter kunt laten werken. In een inclusieve organisatie worden verschillen tussen medewerkers gezien en benut. Iedereen krijgt de ruimte om zichzelf te zijn en voelt zich gehoord en gewaardeerd. Dat kan als gelijkwaardigheid de norm is. Iedereen krijgt de mogelijkheid om volwaardig mee te doen en zich te ontwikkelen. En heeft toegang tot dezelfde kansen om door te groeien naar een andere of hogere functie.

We besteden extra aandacht aan collega's die zich minder gewaardeerd voelen in de organisatie. Zoals collega's met een buiten Europese herkomst, lhbtqia+-collega's en collega's met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte. Met z'n allen zorgen we voor een inclusieve werkomgeving. Inclusie is een houding, het is gedrag en het is cultuur.

Gelijkwaardigheid

Anders dan bij 'gelijk zijn' of 'hetzelfde zijn', betekent gelijkwaardigheid dat we allemaal hetzelfde waard zijn ondanks onze verschillen. Alle mensen zijn hetzelfde waard en horen dus ook zo behandeld te worden. Bij een gelijkwaardige behandeling heeft iedereen het recht om volwaardig mee te doen en zich te ontwikkelen, en heeft toegang tot dezelfde kansen.

Uitleg

Niet iedereen start op dezelfde manier met werken. De ene persoon heeft bijvoorbeeld toegang tot bijles, een

studie in binnen- en buitenland, of nevenfuncties naast studie. Een ander heeft geen ouders die kunnen helpen met het huiswerk, heeft verschillende bijbaantjes om de studie te betalen, heeft geen relevant netwerk voor de gewenste baan, of ervaart discriminatie op de arbeidsmarkt. Door die verschillen zijn we niet allemaal hetzelfde. Maar we zijn ondanks die verschillen wel hetzelfde waard. Oftewel, we zijn niet allemaal gelijk maar wel gelijkwaardig.

In onze organisatie willen we iedereen gelijkwaardig behandelen. Zodat ^{5.1.2, e} collega de mogelijkheid krijgt om volwaardig mee te doen en zich te ontwikkelen. En toegang heeft tot dezelfde kansen om door te groeien naar een andere of hogere functie. Dat doen we bijvoorbeeld via bewust inclusief werven en selecteren, een aangepast computerscherm of een prikkelarme werkomgeving, extra ontwikkelmogelijkheden of een buddysysteem.

Inclusief leiderschap

De inclusieve teamleider, leidinggevende of directeur waardeert en benut de diverse achtergronden, talenten en visies door verschillende perspectieven mee te nemen in overleggen en beslissingen. Een inclusieve leider heeft daarbij oprecht aandacht voor de persoon en voor de inhoud van het werk, en is zich bewust van de eigen blinde vlekken. Teamleden voelen zich gezien en gehoord. Wanneer situaties lastig worden en teamleden bijvoorbeeld gepest worden, kijkt de inclusieve leider niet weg. Zo'n leider stelt grenzen, gaat het ongemakkelijke

gesprek aan en treedt op bij meldingen, discriminatie en uitsluiting.

In onze organisatie is inclusief leiderschap een voorwaarde voor het creëren van een inclusieve en sociaal veilige werkomgeving.

Intersectionaliteit

Het vergroten van bewustzijn van verschillen tussen collega's is de eerste stap naar een inclusieve organisatie. Intersectionaliteit speelt daarin een belangrijke rol. Intersectionaliteit verwijst naar de manier waarop verschillende aspecten van jouw identiteit invloed op elkaar hebben, en jouw positie in de maatschappij en op de werkvloer bepalen.

Je identiteit bestaat uit meerdere aspecten. Zoals geslacht, gender, seksualiteit, opleiding, sociaaleconomische status, religie, afkomst, en meer. Hoe deze verschillende identiteitsfactoren elkaar beïnvloeden, bepaalt de kans op uitsluiting – of juist op bevoorrechting. Voor de manier waarop anderen jou beoordelen, maakt het veel verschil of je man of vrouw bent, zwart of wit, lesbisch of heteroseksueel, hoog- of laagopgeleid, religieus of niet. Zo zal een heteroseksuele, hoogopgeleide en witte man vaak minder ongelijkheid ervaren dan een persoon waarbij seksualiteit, afkomst en gender anders liggen.

Sociale veiligheid

In een sociaal veilige werkomgeving voelen collega's zich beschermd en veilig genoeg om hun mening of feedback

te geven en vragen te stellen. Ze durven fouten te maken en met nieuwe te ideeën te komen. Een voorwaarde voor een sociaal veilige organisatie is een inclusieve en gelijkwaardige werkomgeving waarin iedereen de ruimte heeft zichzelf te zijn en zich gehoord en gewaardeerd voelt.

Ongewenst gedrag (grensoverschrijdend gedrag)

Alle vormen van gedrag waarbij iemand de grenzen van een andere persoon niet respecteert. Het slachtoffer wilt het niet, voelt zich er niet prettig bij of vindt het pijnlijk. Je kunt over iemands grenzen gaan met woorden. Bijvoorbeeld wanneer iemand roddelt, schreeuwt of de ander uitscheldt. Je kunt ook over iemands grenzen gaan op een lichamelijke manier. Zoals wanneer iemand schopt, slaat, een gebaar maakt, gluurt, staart of iemand aanraakt die dat niet wil. Discriminatie, uitsluiting, pesten, (seksuele) intimidatie en agressie zijn allemaal vormen van ongewenst gedrag.

Uitleg

Als ambtenaar vertoon je geen ongewenst gedrag naar anderen. 'Anderen' betekent iedereen waar je vanuit jouw functie contact mee hebt. Dat kunnen collega's zijn, maar ook politici, burgers, leveranciers en andere samenwerkingspartners. In contact met wie dan ook, vertonen van ongewenst gedrag is altijd een overtreding van de gedragscode. In de gedragscode staat hoe we als medewerkers van de gemeente ons moeten gedragen.

Uitsluiting

Lijnrecht tegenover inclusie staat uitsluiting. We spreken van uitsluiting in onze organisatie wanneer iemand niet dezelfde kansen krijgt om mee te doen of om zich te ontwikkelen. Iemand die uitgesloten wordt, voelt zich niet welkom of niet gewaardeerd.

Uitleg

Uitsluiting vindt op allerlei manieren plaats, soms tegelijk met andere vormen van ongewenst gedrag. Bijvoorbeeld wanneer een talentvolle collega niet wordt uitgenodigd voor promotie. Soms is uitsluiting niet direct zichtbaar. Denk aan het negeren van de ideeën en inzichten van een collega. Of wanneer je een collega tijdens de lunch niet vraagt om bij de rest van het team in de kantine te komen zitten. Door 'onschuldige' grappen te maken die bepaalde groepen stigmatiseren of heersende vooroordelen versterken, kun je iemand uitsluiten. Je benadrukt het 'anders' zijn van diegene op een onprettige manier. Ook onder het mom van humor of met goede bedoelingen.

Discriminatie

Discriminatie is mensen negatief behandelen op basis van 1 of meer aspecten van hun identiteit. Zo kunnen mensen worden uitgesloten, achtergesteld, ongelijk behandeld, negatief bejegend of bedreigd. Bijvoorbeeld op basis van hun geslacht, seksualiteit of afkomst.

Uitleg

Discriminatie kent verschillende vormen: seksisme, racisme, antisemitisme, moslimdiscriminatie, transfobie, homofobie, leeftijdsdiscriminatie, discriminatie op basis van een chronische ziekte of een (niet) zichtbare

beperking (ook wel validisme genoemd), en meer. Alle vormen van discriminatie zijn bij de wet verboden.

De vormen racisme, institutioneel racisme of institutioneel discriminatie, en validisme lichten we hieronder toe.

Racisme

Racisme is discriminatie op basis van etnische afkomst en huidskleur, cultuur of religie. Of een combinatie hiervan. Mensen worden uitgesloten, achtergesteld, ongelijk behandeld, negatief bejegend of bedreigd. Omdat ze bijvoorbeeld zwart, moslim, joods, Aziatisch, Sinti of Roma zijn. Bij racisme is het uitgangspunt dat bepaalde etnische of religieuze groepen minderwaardig zijn.

Institutioneel racisme of institutioneel discriminatie

Bij institutioneel racisme of institutionele discriminatie leiden processen, beleid en de praktijk van organisaties tot meer ongelijkheid tussen mensen van verschillende etnische afkomst, cultuur of religie. Of andere identiteitsaspecten, zoals bij institutionele discriminatie. Terwijl die identiteitsaspecten niets uitmaken voor het betreffende beleid of proces.

Institutioneel racisme of institutionele discriminatie gebeurt bewust of onbewust vanuit vooroordelen of stereotyperingen over bepaalde groepen. Het zorgt ervoor dat mensen vanwege hun verschil worden uitgesloten en achtergesteld.

Het gaat niet alleen om bedrijven of (overheids-) organisaties die onderscheid tussen mensen creëren,

bevestigen of in stand houden. Het komt ook voor op de arbeidsmarkt, in het onderwijs of in de gezondheidszorg.

Validisme

Validisme is het discrimineren, achterstellen en vooroordelen van mensen met een (niet) zichtbare beperking. Omdat ze een lichamelijke beperking (bewegen, zien en horen) of een verstandelijke beperking hebben. Of omdat ze psychische kwetsbaar zijn (bijvoorbeeld een depressie of angststoornis). Ook vooroordelen en stereotypen over mensen met een (niet) zichtbare beperking, noemen we validisme.

Uitleg: Validisme zit diep in onze samenleving, acties en ons taalgebruik. Het gebeurt niet één of twee keer, maar steeds opnieuw. Omdat we mensen zonder een beperking als 'norm' nemen: wanneer we iets zeggen of doen, dan gaan we ervan uit dat mensen geen beperking hebben. Terwijl er veel mensen zijn die wel een beperking hebben.

Mensen met een (niet) zichtbare beperking worden vaak buitengesloten of kunnen niet gelijkwaardig meedoen. Omdat we vaak geen rekening met hen houden in het contact met elkaar. Ook niet in het beleid, de processen en de praktijk van bedrijven, organisaties en instellingen. Veel activiteiten, diensten en hulpmiddelen zijn daarom helaas niet vanzelfsprekend voor mensen met een (niet) zichtbare beperking.

Pesten

Pesten is een vorm van agressie waarbij de ander bewust en structureel pijn wordt gedaan. Pesten gebeurt verbaal

en fysiek, online en offline. Het gebeurt openlijk en verborgen. Discriminatie en pesten zijn extreme vormen van pesten, maar niet al het pesten is discriminatie of racisme.

Pesten is anders dan plagen. Zo is er sprake van machtsverschil tussen de pester en de persoon die gepest wordt. Denk aan een sterkere sociale positie in het team, een hogere functie of de verhouding tussen pester en gepeste waarbij de gepeste een tijdelijk contract heeft. En minder baanzekerheid heeft. De pester verwacht dat de gepeste niet in staat is om voor zichzelf op te komen. Diegene heeft vaak te maken met vergaande gevolgen, zoals stress, angst, ziekteverzuim of zelfs langdurige uitval.

Micro-agressie

Micro-agressie is een subtielere vorm van pestgedrag op basis van vooroordelen en stereotypen. Het is een uitspraak of daad met een negatieve boodschap over iemands identiteit. In de kern zetten micro-agressies mensen neer als 'anders'. Zoals opmerkingen en daden waarmee je iemand naar beneden haalt of waaruit blijkt dat je iemand als 'exotisch'. Micro-agressies gebeuren dagelijks. Soms bewust of onbewust. Ze zijn bedoeld of onbedoeld kwetsend.

Micro-agressie gebeurt vooral bij mensen die een minderheid zijn. Door bijvoorbeeld hun afkomst, leeftijd, gender, seksuele geaardheid of (niet) zichtbare beperking. Door micro-agressies blijven stereotypen en vooroordelen over hen bestaan. Micro-agressies zorgen

ervoor dat mensen op een subtiele manier worden gediscrimineerd, buitengesloten of minder belangrijk worden gemaakt. Door ze naar beneden te halen.

Uitleg

Soms lijken opmerkingen en daden onschuldig, maar zijn dat niet. Ze zijn ongemerkt onderdeel van onze cultuur geworden. Ze zijn moeilijk te herkennen en komen vaak voor in het dagelijks leven. Zoals:

Ongepaste nieuwsgierige vragen. Bijvoorbeeld vragen hoe iemands beperking is ontstaan, terwijl je elkaar bijna niet kent. Of een transgender persoon vragen naar welke operaties deze persoon heeft gehad.

'Grappen' die iemand beledigen. Of grappen die verwijzen naar stereotype of discriminerende opvattingen en beelden: 'Jij lijkt op zwarte piet'.

Vragen die iemand buiten de groep plaatsen: 'Waar kom je écht vandaan?'

Opmerkingen die een vooroordeel of stereotype bevestigen: 'Vrouwen zijn empathisch'. Of bijvoorbeeld bij een slecht geparkeerde wagen roepen: 'Dat zal wel een vrouw geweest zijn die zo parkeerde'.

Soms bevestigen micro-agressies stereotyperingen die positief lijken. Zoals opmerkingen die bedoeld zijn als een compliment, maar dat niet zijn. Zoals 'wat spreek je goed Nederlands'. Daarmee zeg je eigenlijk dat iemand niet helemaal Nederlands is, of mensen van die afkomst geen goed Nederlands spreken en diegene een uitzondering is.

Micro-agressies kunnen vergaande gevolgen hebben voor iemands gezondheid. Waaronder depressies, angsten en trauma's. Vooral als mensen hier keer op keer weer mee te maken hebben. Op het werk wordt micro-agressie vaak over het hoofd gezien of als een misverstand opgevat. Er wordt daarom niet over gepraat en het blijft ongestraft.