

## Stadsdeel Noord Update Diversiteit & Inclusie 2025

### Wat wil Noord bereiken ?

Een inclusieve en diverse gemeentelijke organisatie is voor het bestuur van Amsterdam topprioriteit.

We streven we naar een veilige inclusieve werkomgeving voor alle collega's in Noord waar een ieder zich prettig voelt, gezien en gewaardeerd wordt. Een afspiegeling van de beroepsbevolking met gelijke kansen voor iedereen om zich te ontwikkelen.

### Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Een veilig inclusieve werkomgeving voor alle collega's in Noord maken we samen, het is de verantwoordelijkheid van een ieder om elkaar te respecteren, begrip te tonen voor elkaars mening en te zorgen voor elkaar. Het MT heeft herin een voorbeeldrol en schept randvoorwaarden om divers en inclusief werkklimaat te kunnen uitrollen.

### MT Quote MB of AH (a.i.?)

### Waar staan we ?

Het afgelopen jaar is er gewerkt aan het vergroten van bewustzijn, verbreden van handelingsperspectief en samen het gesprek voeren. Hier willen we in 2025 op voortborduren.

### Waar richten we ons op in 2025?

Aansluitend op de feedback van medewerkers (bijeenkomsten, werkgroep, enquête, stedelijke onderzoeken) worden de 4 pijlers waar we ons in 2025 op richten:

Leiderschap, Sociale veiligheid en antidiscriminatie, Bewustwording en Sturing & Monitoring. Hierin gaan we ons voornamelijk richten op gedragsverandering. Dit willen we bereiken door indien nodig in te zetten op kennis en vaardigheden, en het persoonlijker en makkelijker te maken.

Leiderschap: inclusieve leidinggevendenden hebben oprechte interesse in de ander. Ze zijn open, toegankelijk en benaderbaar, zodat iedere medewerker bij hen terecht kan. Ze zoeken tegenspraak op en durven ongemakkelijke gesprekken te voeren.

Sociale veiligheid en antidiscriminatie: collega's voelen zich beschermd en veilig om hun mening te geven en om vragen te stellen. Ze durven fouten te maken en met nieuwe ideeën te komen.

Antidiscriminatie gaat om het tegengaan van uitsluiting of negatieve behandeling op basis van een of meer van iemands identiteitskenmerken. Antidiscriminatie maatregelen zijn een belangrijk middel om de sociale veiligheid te vergroten

Bewustwording: medewerkers begrijpen wat onderwerpen als inclusie, vooroordelen, uitsluiting en discriminatie betekenen. Bespreken dit met elkaar en leren met en van elkaar.

gaat over de manier waarop we in de organisatie kennis en informatie organiseren over inclusie en diversiteit (medewerkers begrijpen wat onderwerpen als inclusie, vooroordelen, uitsluiting en discriminatie betekenen) en de manier waarop we trainen om die kennis ook in ons handelen toe te kunnen passen (bespreken dit met elkaar en leren met en van elkaar).

Sturing & monitoring: voortgang en effect meten en daar waar nodig bijsturen. Hiervoor gebruiken we o.a. medewerkers input, signalen, meldingen, onderzoeksresultaten en streefcijfers en managementrapportages.

Per pijler benoemen we een aantal aandachtspunten met eventuele interventies die uitgerold worden om een inclusiever werkklimaat te bevorderen..

Leiderschap	Sociale veiligheid & antidiscriminatie	Bewustwording	Sturing & monitoring
<b>Trainingsplan D&amp;I Noord</b>			
Opnemen in LOP Noord en individuele afdelingsplannen en of persoonlijke ontwikkelplannen			
<b>Werkdruk en prioriteiten</b> Collega's uit Noord (MT leden, Teammanagers & Coördinatoren, WG leden krijgen tijd om aandacht voor D&I te prioriteren en/of trainingen te volgen, activiteiten bij te wonen).	<b>Leidinggevenden, teammanagers en coördinatoren treden op</b> (normeren en grenzen stellen)	<b>Empowerment medewerkers</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Training normeren en grenzen stellen / omgaan weerbaarheid (Q2,Q3)</li> <li>• Kennissessie handelingsperspectief (Q1)</li> </ul>	<b>D&amp;I KPI's opnemen in 4 &amp; 8 maandsrapportage Noord</b> (incl. dashboard soc. veiligheid).
<b>Inclusief leiderschap en gespreksvaardigheden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Handelingsperspectief Teammanagers &amp; coördinatoren vergroten</li> <li>• Periodiek MT plus D&amp;I overleg</li> <li>• Inclusief taalgebruik</li> <li>• Zelfonderzoek faciliteren, wat is jouw blinde vlek</li> </ul>	<b>Dialogoog in de organisatie</b> (begrip, inclusie). Wat is inclusie voor jou,? Verkennen bredere spectrum diversiteit Hoe gaan wij met elkaar om ?	<b>Omstanders training</b> , hoe kan een ik een collega helpen? (Q2,Q3)	<b>Medewerkersinput:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OC signalen, via OC directie-overleg</li> <li>• WG adviezen</li> <li>• Feedback medew. bijeenkomsten</li> <li>• MWO input</li> <li>• Lokale enquête</li> </ul>
<b>Afspraken met leidinggevenden over D&amp;I voortgang en/of prestaties</b> in reguliere bila's en/of prestatie dialogen bespreken	<b>D&amp;I gesprek periodiek integreren bestaande team overleggen/sessies</b>	<b>Evenementen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medew. Bijeenkomsten</li> <li>• Masterclasses</li> <li>• Kennissessies</li> </ul>	<b>Periodiek voortgangsoverleg organiseren op focuspunten</b> (Q2,Q3,Q4)

	Een aantal keer per jaar het onderwerp agenderen in bestaande teamoverleggen, hei sessies, teamevaluaties etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshops</li> </ul> Q2, Q3, Q4 (apr – jun / sep – nov)	SD Directeur organiseert kwartaaloverleggen om de voortgang op de aandachtspunten te meten.
<b>D&amp;I in MAG gesprekken bespreken.</b> SD directeur checkt voortgang.	<b>Vertrouwenspersoon Noord werven</b> Een intern vertrouwenspersoon die werkzaam is binnen stadsdeel Noord waar collega's hun verhaal kwijt kunnen en die bij wie ze te raden kunnen gaan voor laagdrempelig advies	<b>Communicatie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weekstart updates</li> <li>• MT Blogs</li> <li>• WG &amp; MT eventcommunicatie</li> <li>• Kennis en ervaringsverhalen</li> </ul>	
	<b>On-boarden nieuwe collega's</b> Om zich welkom en gezien te voelen in de organisatie organiseert Noord elk kwartaal een kennismakingsdagdeel voor nieuwe collega's.	<b>D&amp;I checklijst inclusieve uitjes en presentjes (Q1)</b> Alle medewerkers ontvangen de stedelijke checklist waarop een aantal punten zijn benoemd waar je aan kan denken bij het organiseren van teamuitjes of het bestellen van presentjes voor collega's.	
		<b>SDN directeur ronde langs alle teams</b> Tijdens deze ronde worden ook de uitkomsten medew. enquête Noord besproken (Q1)	

**Randvoorwaarden:**

Verantwoordelijkheid D&I Noord: stadsdeel Directeur

Opdrachtgever MT lid: Gebiedsmanager Noord West

Projectleider D&I Noord: Adviseur/ Projectleider VTH | 8 uur per week

Ondersteuning (logistieke organisatie bijeenkomsten, vergaderingen, administratie): Gebiedsondersteuner Noord West | 8 uur per week

Huidige werkgroep D&I: 5 leden (2x B&O, 1x HRM, 2x Gebiedspool, 1x Gebiedsteam) | 4 uur per week

Communicatieadviseur | 2 – 4 uur per week

Budget ex trainingsplan: € 37.500,-

### **Diversiteit en inclusie de komende jaren**

We blijven verder bouwen op wat er de voorafgaande jaren in gang is gezet, leidend daarvoor zijn de feedback, signalen en meldingen van medewerkers in Noord maar ook de uitkomsten van stedelijke onderzoeken en het MWO worden daarin meegenomen.

#### **Bijlagen:**

1. Werkgroepkader 2025
2. Communicatiekader 2025