

ACTIEPLAN INCLUSIE, DIVERSITEIT, INTEGRITEIT EN VITALITEIT
2025

DIRECTIE MAATSCHAPPELIJKE VOORZIENINGEN

5.1, 2, e

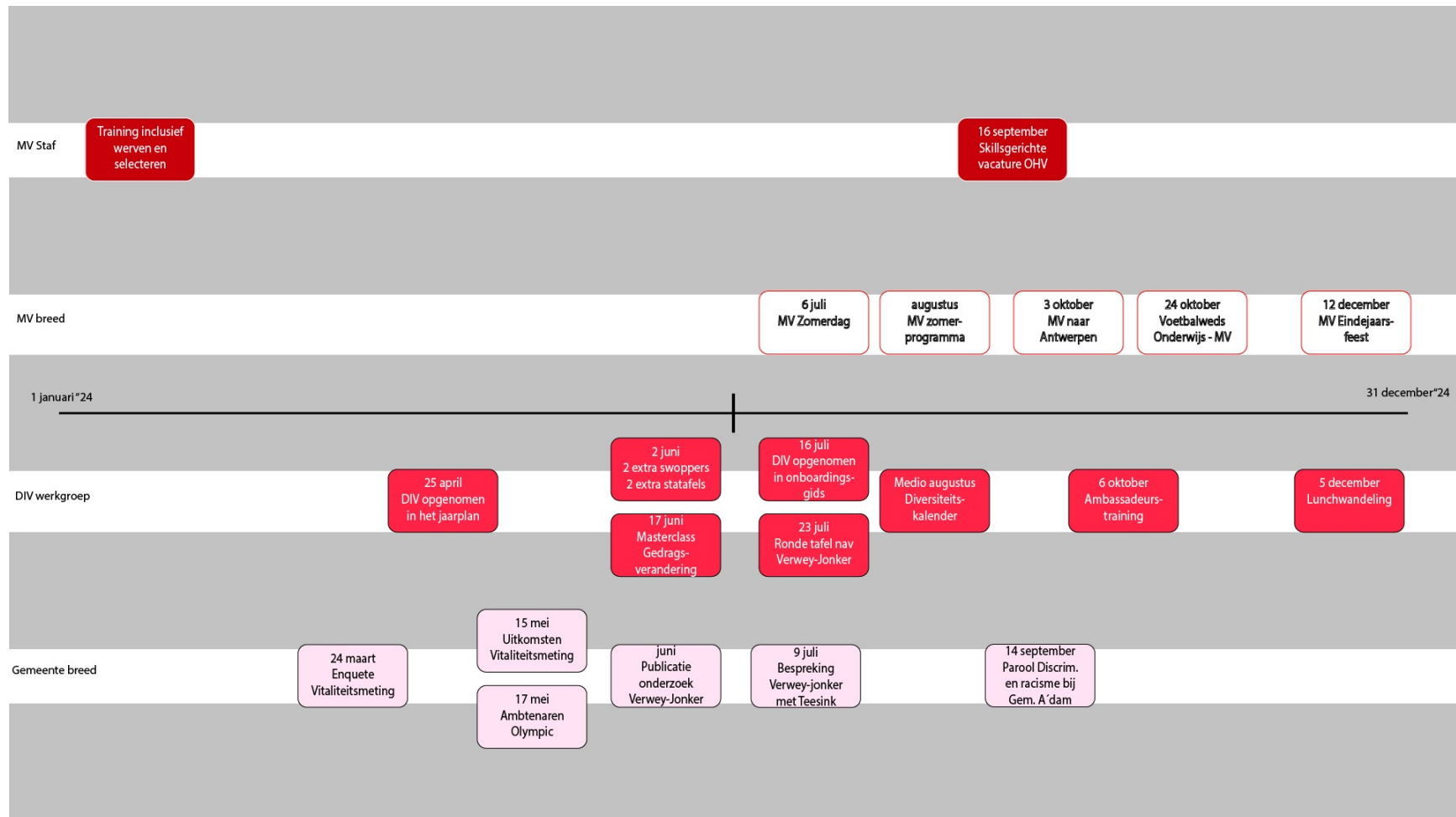
Urgentie van het actieplan

In 2023 hebben medewerkers en leidinggevenden Maatschappelijke Voorzieningen (MV) onderstaande doelstelling geformuleerd en omarmd. Sinds 2024 hebben we het opgenomen in het MV-jaarplan. Het is een doorlopende doelstelling waar we vanaf 2025 aan blijven werken, onder andere vanuit dit actieplan. MV maakt een professionaliseringslag op de thema's inclusie en diversiteit door onze waarden op te nemen in dit actieplan en vast te leggen hoe we optrekken in de stedelijke interventies die voortkomen uit de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028. Op de thema's vitaliteit en integriteit werken we door op de basis die we afgelopen jaren hebben gelegd op deze thema's.

“Bij MV voelen collega's zich vitaal en fit en kunnen volwaardig meedoen, ongeacht leeftijd, huidskleur, culturele achtergrond, gender, inkomen, talenten, levensbeschouwing, seksuele oriëntatie of beperkingen. Er is een sociaal veilige omgeving waarin iedereen zich veilig voelt om zichzelf te uiten; waar ruimte is om de beste versie van zichzelf neer te kunnen zetten en waar ieders talenten wordt gezien en gewaardeerd. MV'ers handelen integer en zijn zich bewust van de mogelijke in- en uitsluitingsgronden die zowel binnen als buiten onze directie ervaren kunnen worden. “

Doelstelling directie Maatschappelijke Voorzieningen

Onderstaand figuur toont de interventies en activiteiten die in 2024 binnen MV hebben plaatsgevonden op het gebied van Inclusie, Diversiteit, Vitaliteit en Integriteit. Om de complexiteit van het krachtenveld recht te doen, staan de activiteiten en interventies vanuit vier perspectieven beschreven: gemeente breed, MV breed, DIV werkgroep en MV directie.



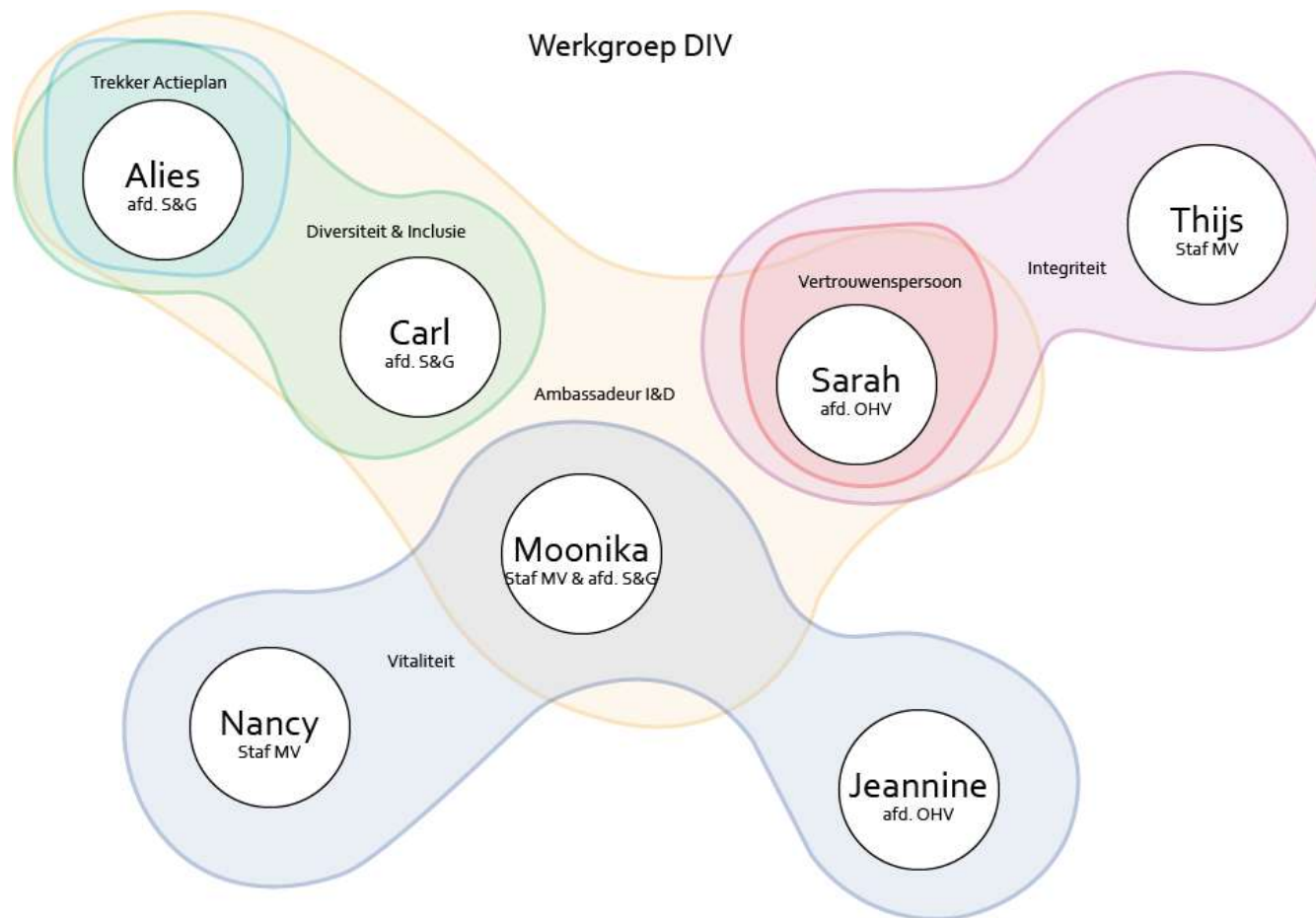
Directie Maatschappelijke Voorzieningen

Achtergrond directie MV

De directie Maatschappelijke Voorzieningen (MV) is een relatief nieuw en kleinschalig organisatie onderdeel van de gemeente Amsterdam. In 2025 bestaat MV vijf jaar, waarvan sinds één jaar als directie. Er werken in 2025 rond de 70 medewerkers in een (semi)-vast dienstverband binnen de directie. MV functioneert als een netwerkorganisatie waarbinnen ondernemerschap, tijdelijke samenwerkingsvormen en zelforganisatie een prominente rol speelt. Inhoudelijk werken we vanuit verschillende perspectieven aan een complexe opgave. Kenmerkend aan MV is een intrinsieke betrokkenheid van medewerkers met het werk en met collega's onderling. Het personeelsbestand groeit, aangevuld met externe inhuur, in samenhang met de groeiende opgave voor maatschappelijke voorzieningen.

In 2023 is MV aangesloten op het OJZD-traject tot Ambassadeur Inclusie en Diversiteit. Na afloop van het traject constateerden we synergie tussen de thema's inclusie en diversiteit met de thema's vitaliteit en integriteit. Vanwege de urgentie die we voelden om met deze onderwerpen structureel aan de slag te gaan is vanuit het zelforganisatie principe in december 2023 de werkgroep Diversiteit, Inclusie, Integriteit en Vitaliteit (DIV) opgericht. Momenteel heeft de werkgroep vier getrainde ambassadeurs Inclusie en Diversiteit.

Een voorbeeld van genoemde synergie is het begrip 'veilige werkomgeving' dat in onze ogen alleen volledig kan worden nageleefd als het vanuit alle vier thema's wordt benaderd. De werkgroep Diversiteit, Inclusie, Integriteit en Vitaliteit (zie volgende paragraaf) ziet dit bevestigd in het trainingsaanbod vanuit Amsterdam Fit (vitaliteit), Bureau Integriteit en Bureau Inclusie en Diversiteit. In 2025 wordt er vanuit deze drie organisatieonderdelen urgentie en ondersteuning geboden op het vlak van professionele tegenspraak organiseren, feedback aan collega's en het aanspreken van collega's op gedrag. De werkgroep ziet het als een grote meerwaarde dat we binnen MV deze thema's integraal benaderen en erop handelen.



Werkgroep Diversiteit, Inclusie, Integriteit en Vitaliteit

Sinds 2023 maken de thema's Diversiteit, Inclusie, Integriteit en Vitaliteit en de onderliggende doelen, beoogde resultaten, activiteiten en voorwaarden deel uit van het MV-jaarplan dat door DT MV wordt vastgesteld.

Doelstellingen voor de samenstelling van de DIV-werkgroep

- Alle MV-ers die interesse hebben in de rol als ambassadeurs IenD worden hierin gestimuleerd en krijgen de mogelijkheid om deze training te volgen, zodat er een breed draagvlak is en blijft op het thema. Medewerkers krijgen structureel tijd om deze rol uit te voeren;
- De DIV-werkgroep representeert alle organisatie onderdelen/ teams binnen MV. Daarbij is de samenstelling van de werkgroepleden zo divers als mogelijk.
- De DIV-werkgroep werkt samen met DT MV om de doorlopende doelstellingen te bewerkstelligen.

Acties 2025

- Op 1 januari 2025 is de afdeling Realisatie en Opdrachten nog niet vertegenwoordigd in de werkgroep DIV. De afdelingsmanager zet zich in om deze connectie alsnog te leggen;

Inclusie in relatie tot de diensten en werkwijze van de directie MV

Een inclusieve organisatie is de basis voor een inclusieve dienstverlening. Inclusie betekent het omarmen van de waarde van verschillende perspectieven. Dat betekent ook afscheid nemen van het idee dat er één dominant perspectief is. Onze kennis en kunde op het gebied van inclusiviteit gaat daarom samen met ons werk aan onze opgave. Een voorbeeld hiervan is het kunnen ontwikkelen en reflecteren op inclusieve participatietrajecten met bewonersgroepen en alliantiepartners. Het blijven ontwikkelen van competenties is nodig om ons als organisatie goed te kunnen verhouden tot een steeds complexere samenleving. Vanuit deze achtergrond is het nuttig om te investeren in de competenties 'samenwerken'. Het is van meerwaarde als medewerkers leren om professioneel 'conflicten hebben' met andere collega's, op deze wijze scheppen we ruimte en erkenning voor de verschillende perspectieven en belangen. Ook de competentie 'communiceren' volgens de BTB-kernwaarden is essentieel om te ontwikkelen, hierover staat meer in de communicatieparagraaf.

Het is belangrijk dat we erkennen dat discriminatie, racisme en uitsluiting onderdeel uitmaken van onze samenleving. Het uitdragen van onze maatschappelijke positie in relatie tot de complexiteit van de samenleving waarin ongelijkheid heerst, wordt daardoor steeds belangrijker. De kernwaarden van de gemeente Amsterdam zijn leidend voor alles wat we doen: actief, open en integer¹. Vanuit medewerkers binnen de directie MV is in 2024 de behoefte uitgesproken om duidelijkheid te scheppen over omgangsvormen voor het samenwerken en wat inclusief leiderschap betekent. Maar ook over wat we professioneel vinden, hoe we recht doen aan talent en aan het vakmanschap van een ander.

¹ <https://www.amsterdam.nl/stijlweb/huisstijl/kernwaarden/>

Voor het concreet invullen van onze omgangsvormen ligt de focus op het creëren van een omgeving waarbinnen samenwerking vanuit gelijkwaardigheid, inlevingsgevoel en wederzijds respect geborgd is. Ook willen we leren hoe we met elkaar een constructief gesprek kunnen voeren wanneer we ervaren dat de omgangsvormen tekort wordt gedaan. Om de kwaliteit van dit proces te borgen, zoeken we een onafhankelijke partij om dit te borgen.

Acties 2025

- Werkgroep DIV maakt een eerste aanzet om te komen tot MV-omgangsvormen die we op werkvloer hanteren met betrekking tot samenwerking en gedrag die door de directie MV worden toegepast en uitgedragen. Dit doen we onder begeleiding van een externe professional/ professionele organisatie met ervaring in het begeleiden van dergelijke trajecten. We zoeken hiervoor een geschikte partij;
- Alle medewerkers binnen MV volgen een training over professioneel feedback geven.

Doorlopende doelstellingen

- MV is aangehaakt bij de ontwikkelingen binnen de gemeentelijke bedrijfsvoering op inclusie- en diversiteitsdoelstellingen. Bijvoorbeeld op het vlak van inkoop van diensten en producten;
- MV legt de relatie tussen de inclusie- en diversiteitsdoelstellingen en de eigen opgaven. Bijvoorbeeld op het gebied van toegankelijke maatschappelijke voorzieningen. We blijven onze producten en diensten ontwikkelen in relatie met de wettelijke doelstellingen op het gebied van inclusie en diversiteit.

Sturen en monitoring op de thema's Inclusie en Diversiteit

De directeur MV is verantwoordelijk voor het door ontwikkelen en implementeren van de aanpak voor Inclusie en Diversiteit. Elk organisatieonderdeel (directie of stadsdeel) heeft vanuit de bestuursopdracht de taak om een eigen actieplan op te stellen én om een 'trekker' aan te stellen om op basis van de aanvangssituatie een plan op te stellen. Binnen MV neemt **5.1, 2, e** de taak van de trekker waar. De trekker maakt onderdeel uit van de DIV-werkgroep.

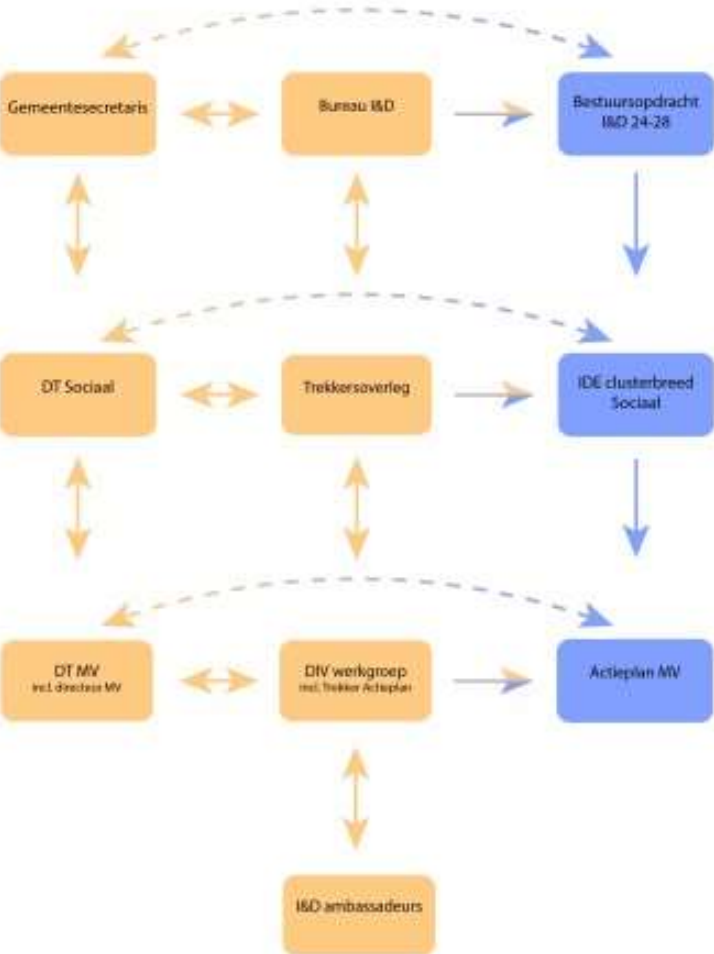
Met het uitvoeren van activiteiten op het gebied van Inclusie en Diversiteit blijft MV in ontwikkeling en leggen we een basis voor het aanscherpen en bijsturen van dit thema. MV kiest er expliciet voor om niet overhaast te denken en te handelen op de thema's inclusie en diversiteit. Lange termijn ambities en doelen nemen we op nadat we deze onderling goed hebben doorgesproken en afgestemd. Hiermee is het actieplan geen statisch document, maar een actuele samenvatting van de stand van zaken en acties. Jaarlijks wordt het actieplan vastgesteld door het DT MV.

Financiën

Voor de uitvoering van het actieplan zullen ook kosten worden gemaakt. Onder meer voor het beoogde trainingsaanbod op de thema's Inclusie en Diversiteit en een actieve bijdrage aan het programma van Diversity Day 2025 dat in samenwerking tussen JZD, Onderwijs en MV wordt georganiseerd. Hieronder staat een grove prognose van de activiteitenkosten 2025. Deze activiteiten passen inhoudelijk onder het opleidingsbudget van MV, per onderdeel wordt een DT besluit opgehaald om de benodigde middelen beschikbaar te stellen.

Indicatie bijdrage die zal worden gevraagd voor Diversity Day 2025	€ 8.500
Indicatie traject voor het formuleren van breed gedragen MV-omgangsvormen	€ n.t.b.
Indicatie training professioneel feedback geven door Amsterdamse School	€ n.t.b.
Indicatie MV-lunchlezing ihkv bewustzijn op de thema's Inclusie en Diversiteit	€ n.t.b.

Relatie met Bestuursopdracht en Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2024-2028



MV omarmt de bestuursopdracht en de daarbij horende uitvoeringsagenda inclusie en diversiteit. In 2024 is er vanuit Cluster Sociaal het document 'Inclusie diversiteit en ervaringskennis – visie, focus en sturing Cluster Sociaal 2024-2025' opgesteld. Dit is een verrijking van de bestuursopdracht met extra focus en clusterbrede inzet. Het benutten van diversiteit en ervaringskennis staat opgenomen als een van de leidende principes. Het document is geaccordeerd in het DT Sociaal op 12 december 2024, waar de directeur MV onderdeel van uitmaakt. Vanuit de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit is bepaald dat iedere directie een zgn. trekker Inclusie en Diversiteit aanstelt, binnen de directie MV neemt 5.1, 2, e deze taak waar. De trekker van MV is aangesloten op het periodieke overleg tussen directies onder Cluster Sociaal en Bureau Integriteit en alle actielijnen die daaruit volgen. In dit hoofdstuk beschrijven we per pijler en per thema uit de uitvoeringsagenda hoe MV hierop inzet.

Doorlopende werkafspraken

- De MV-trekker is de schakel tussen Bureau Inclusie en Diversiteit, de directies onder Cluster Sociaal en de DIV-werkgroep;
- De DIV-werkgroep is op alle thema's uit de uitvoeringsagenda op de hoogte van de stedelijke stand van zaken rondom de interventies die genoemd worden. Zij worden hierin gevoed door de MV-trekker en het netwerk van collega's die werken aan de uitvoeringsagenda;
- De DIV-werkgroep draagt zorg voor een adequate doorvertaling van de interventies in de uitvoeringsagenda naar acties voor MV. Hierbij is DT MV een samenwerkingspartner.

THEMA'S INCLUSIE EN DIVERSITEIT

Met dit actieplan sluit de directie MV aan op de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028, welke is geconcretiseerd met een uitvoeringsagenda op de thema's toegankelijkheid, sociale veiligheid en antidiscriminatie, bewustzijn, maatwerkondersteuning (door bureau Inclusie en Diversiteit), Leiderschap, Representatie, Doorstroom en Doorgroei en Sturing en Monitoring. Op ieder thema staat in de uitvoeringsagenda beschreven wat de huidige interventies zijn binnen de organisatie van de gemeente Amsterdam, wat nieuwe interventies worden en welke interventies doorlopend zijn. Dit actieplan verbindt MV met de thema's en interventies uit de uitvoeringsagenda. Belangrijk om te weten is dat we op ieder thema een andere uitgangspositie hebben. Op het onderwerp Toegankelijkheid staan we bijvoorbeeld nog in een startpositie, terwijl we op het thema Bewustzijn afgelopen jaren een solide basis hebben gelegd.

Toegankelijkheid

Acties 2025

- De DIV-werkgroep laat zich door een gespecialiseerde collega informeren over de inhoud en stand van zaken rondom de genoemde interventies op het gebied van toegankelijkheid;
- De DIV-werkgroep reflecteert hoe dit thema de directie raakt en hoe we hier acties aan kunnen verbinden;

Sociale veiligheid en antidiscriminatie

Acties 2025

- Een lopende interventie uit de uitvoeringsagenda is het trainen van vertrouwenspersonen op antidiscriminatie. Er is een vertrouwenspersoon aanwezig binnen de DIV-werkgroep. We gaan onderling het gesprek aan met de vertrouwenspersoon over haar training en ervaring op het onderwerp antidiscriminatie en hoe we dit zichtbaar kunnen maken voor alle MV collega's;
- Een doorlopende interventie uit de uitvoeringsagenda is het delen van kennis over discriminatie, pesten, uitsluiting en microagressie en effecten hiervan op medewerkers. Er wordt vanuit Bureau Inclusie en Diversiteit communicatiemiddelen met handelingsperspectief voor alle medewerkers ontwikkeld. De DIV-werkgroep laat zich hierover informeren en stelt mede op basis van beschikbaar aanbod een MV-programma op.

Bewustzijn

Acties 2025

- De MV-trekker sluit aan op het trainingsaanbod voor trekkers van de actieplannen met als doel om kennis over de inclusieve en diverse werkorganisatie te vergroten en te verbreden;
- MV draagt actief bij aan Diversity Day. MV collega's worden gestimuleerd om aanwezig te zijn bij het aangeboden programma;
- MV sluit actief aan op activiteiten die vanuit projectleiders Diversiteit worden aangeboden voor de directies JZB, Onderwijs en MV;
- We organiseren een (lunch)lezing in het kader van Inclusie en Diversiteit voor alle MV-collega's om het bewustzijn op deze thema's te vergroten.

Maatwerkondersteuning

Acties 2025

- De MV-trekker werkt samen met de accounthouder Actieplannen vanuit het bureau Inclusie en Diversiteit aan een doorontwikkeling van dit actieplan dat recht doet aan de specifieke behoeften van de directie MV en dat in lijn is met het overkoepelend narratief binnen de gemeente;

Leiderschap/ Representatie/ Doorstroom en doorgroei

Op de thema's leiderschap, representatie en doorstroom en doorgroei stuurt de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 op concrete interventies waarmee de directeur en de managers MV aan de slag gaan. Volgens de richtlijnen uit de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit worden leidinggevenden en managers binnen MV via prestatieafspraken door de directeur Cluster Sociaal aangestuurd op resultaten. Gemeente breed zijn er streefcijfers geformuleerd op het gebied van representatie. Het streven is dat het personeelsbestand voor 20% uit collega's onder de 35 jaar bestaat en dat 30% van de medewerkers in salarisschaal 12 en hoger bestaat uit medewerkers met een buiten Europese herkomst.

De directeur MV legt op de onderwerpen leiderschap, representatie, doorstroom en doorgroei verantwoording af aan de directeur Cluster Sociaal in prestatiedialogen. Daarnaast heeft de directie MV de taak vanuit de bestuursopdracht om in dit actieplan op te nemen waar we volgend jaar willen staan op de thema's leiderschap, representatie, doorstroom en doorgroei.

Acties 2025

- De DIV-werkgroep gaat in gesprek met de directeur MV over de interventies vanuit de bestuursopdracht op de thema's leiderschap, representatie, doorstroom en doorgroei die gericht zijn aan de directeur en de managers MV. We onderzoeken met elkaar hoe we dit laten landen in het MV-actieplan Inclusie en Diversiteit. Ook onderzoeken we de rol en taak van de DIV-werkgroep op deze thema's. Doel hiervan is dat we een heldere lijn formuleren hoe de directie MV deze thema's borgt.

THEMA'S INTEGRITEIT EN VITALITEIT

Eerder genoemd, de directie MV ziet synergie tussen de 3 thema's Diversiteit & Inclusie, Integriteit en Vitaliteit. Daarom worden de twee andere thema's ook verwerkt in het actieplan.

Integriteit; Hoe blijven we integer handelen?

Sinds 2020 heeft de gemeente een start gemaakt met een leergang over integer handelen en de machtspositie van de gemeente. Het MT van MV heeft integriteit en de leergang als belangrijk ontwikkelpunt omarmt. Als gevolg heeft in 2023 MV de training morele oordeelsvorming gevolgd die georganiseerd werd door bureau integriteit in afstemming met de werkgroep van OJZD, waar MV deel vanuit maakte. Morele oordeelsvorming is belangrijk, het leert ons over ons handelen als ambtenaar van de gemeente en maakt ons alert op de effecten door ons handelen. Onze eigen overtuigingen en motivatie op ons handelen is soms impliciet, door middel van actieve reflectie maken we dit expliciet en creëren we ruimte om te leren. Dit draagt bij aan het versterken van onze integriteit. De ervaringen met de training morele oordeelsvorming was gemengd, maar over het algemeen leerzaam en als belangrijk omschreven. Als werkgroep kijken we verder naar het aanbod dat beter past bij het door ontwikkelen van ons morele kompas.

Acties 2025

- In gesprek met Bureau Integriteit over hun aanbod;
- Samenstellen van passende activiteiten en/ of trainingen voor MV medewerkers op het thema Integriteit waaronder:

- 'Moreelkompas binnen de gemeente Amsterdam – gamificatie;
- De nieuwe gedragscode voor Ambtenaren
- Dienende tegenspraak, hoe doe je dat?

Vitaliteit: Hoe zijn we gezond op het werk

De directie MV vindt het thema vitaal aan het werk belangrijk. Een paar jaar geleden is er een onderzoek naar vitaliteit binnen MV uitgevoerd waarin medewerkers o.a. konden aangeven wat ze onder vitaliteit op werkvloer verstaan. Belangrijke uitkomsten hieruit zijn:

- Minder zitten, meer bewegen;
- Minder vergaderen. Minder beeldscherm;
- Wandelbila's;
- Mentaal en fysiek vitaal;
- De tijd nemen voor pauzemomenten en samen zijn met collega's;
- Gezond en rustig eten;
- Lachen met elkaar;
- Lekker in vel zitten en plezier in werk;
- Energiek aan de slag kunnen zijn;
- Ruimte om zelf dagindeling te bepalen en zonder schuldgevoel ook overdag kunnen sporten.

Vitaliteit is daarmee meer dan alleen het voorkomen van uitval. Het gaat ook over werkplezier en een veilige werkomgeving.

Sinds dat onderzoek worden er jaarlijks activiteiten ondernomen om individueel en in groepsverband te werken aan vitaliteit. De directie ondersteunt waar mogelijk deze initiatieven en aanpak. Hieronder een mini fotocollage door de jaren heen van de vitale activiteiten.

5.1, 2, e

Concrete Acties 2025

- Vitaal ommetje per kwartaal
- Het aanbod van Amsterdam FIT wordt actief gedeeld met de directie
- Iedere afdelingsmanager kijkt wel aanbod van de providerboog hun afdeling of individuele medewerkers kan helpen
- Deelnemen aan Ambtenaren Olympics 2025 op 11 april
- Vitaliteitsmeting #2 en bespreken van uitkomsten in april 2025, afdelingen nemen de uitkomsten mee in hun jaarplan
- Organiseren van de Zomerdag MV in juni
- Voetbalwedstrijd organiseren met een andere directie in het najaar
- Leden van de werkgroep geven zoveel mogelijk het goede voorbeeld en stimuleren het DT om dat ook te doen.

Communicatie

We zien de interne communicatie over dit plan als een kans niet enkel uit te leggen wat de ambities zijn, maar ook om het goede voorbeeldgedrag te tonen. Waar gaat inclusie over? Hoe kan het bijbehorende gedrag helpen om ons werk leuker en beter te maken? In de communicatie laten we zien waar we voor staan, waar collega's trots op kunnen zijn en waarvan ze het gevoel krijgen dat ze erbij te willen horen. Bijvoorbeeld tijdens een themalunch, met goede voorbeelden in het DT-bericht, op SAM en via andere kanalen. Begrijpelijk en toegankelijk.

Actie (tijdsplan nader te bepalen):

- Wij willen met dit Actieplan *een goed voorbeeld* geven met betrekking tot de communicatie. Daarom gaan we dit actieplan, na het eerste inhoudelijke akkoord van het DT MV, herschrijven naar B1 taalniveau. Dit is conform de richtlijnen van de gemeente uit de participatieverordening ten aanzien van begrijpelijke communicatie. Als die nieuwe versie ook akkoord is, maken we het plan web toegankelijk en publiceren we het op die manier, zodat alle huidige en toekomstige MV-collega's het tot zich kunnen nemen en begrijpen;

Planning van de acties 2025

	Diversiteit & Inclusie	Integriteit	Vitaliteit
Q1	<ul style="list-style-type: none"> - 20 maart 2025: lezing ihkv Internationale Dag Tegen Racisme en Discriminatie - Starten proces omgangsvormen - Starten proces training professioneel feedback geven 	<ul style="list-style-type: none"> - In gesprek met Bureau Integriteit over hun aanbod; - Samenstellen van passende activiteiten en/ of trainingen voor MV medewerkers op het thema 	<ul style="list-style-type: none"> - Februari: vitaliteitsmeting - 11 maart 2025: Ommetje - 7 april: collega's van Amsterdam Fit lichten programma toe in de weekstart
Q2	<ul style="list-style-type: none"> - (lunch)lezing voor MV-medewerkers om bewustzijn op de thema's Inclusie en Diversiteit te vergroten; - Starten met de organisatie van de training over professioneel feedback geven; - De DIV-werkgroep gaat in gesprek met de directeur MV over de 	<ul style="list-style-type: none"> - Starten met de organisatie van activiteiten en/ of trainingen op het gebied van Integriteit voor MV medewerkers. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ommetje Q2 - Ambtenaren Olympics #2 - 'bespreken uitkomsten vitaliteitsmeting #2 - Zomerdag MV 2025 - Zomerprogramma gedurende het zomerreces - Providerboog agenderen bij DT

	thema's leiderschap, representatie, doorstroom en doorgroei;		
Q3	<ul style="list-style-type: none"> - DIV-werkgroep laat zich informeren over het onderwerp toegankelijkheid - Diversity day 2025\ - Traject om te komen tot omgangsvormen; 		<ul style="list-style-type: none"> - Ommetje Q3 - Afdelingen doen activiteit van Providerboog - Voetbalwedstrijd
Q4	<ul style="list-style-type: none"> - Training professioneel feedback geven 		<ul style="list-style-type: none"> - Ommetje Q4 - Eindejaarsfeest MV 2025