

## **Overzicht ambities en acties WPI t.a.v. inclusie en diversiteit - voor intern gebruik**

**NB:** aanleiding om dit overzicht te maken is de bespreking in van de brief motie 780 (lid Veldhuijzen) inzake onderzoek de gevolgen n.a.v. mogelijk racismeschandaal WPI. Deze brief wordt op 2 oktober 2024 besproken in de commissie SED. Op 3 oktober 2024 is het onderzoek van Clavis Consulting geagendeerd voor bespreking in de commissie FKD (pas op 3 oktober zelf wordt bekend of dit ook daadwerkelijk wordt besproken of wordt doorgeschoven naar de commissie FKD waar de vernieuwde bestuursopdracht op de agenda staat, eind oktober).

**NB2:** een aantal van de genoemde acties in dit overzicht zijn nog niet definitief in gang gezet (bijv. het cultuurtraject) en onderdeel van gesprek. WPI wil echter niet wachten met het nadenken hierover en heeft dus al ideeën over te nemen acties uitgedacht voor wat het vervolg kan zijn. Uiteraard moet dat aansluiten bij de hernieuwde bestuursopdracht I&D.

### **Stand van zaken WPI: ambities en ingezet acties**

De ambitie van WPI is om voor haar medewerkers een inclusieve, diverse en veilige werkomgeving te creëren. Deze ambitie wil WPI realiseren door: een organisatie te zijn waar het leuk is om te werken omdat talenten worden benut, iedereen erbij hoort, zichzelf kan zijn ongeacht; gender, leeftijd, geloof, culturele identiteit, seksuele oriëntatie, (niet)zichtbare beperking, opleidingsniveau. En iedereen zich veilig voelt om ideeën te uiten, vragen te stellen, fouten te maken, zonder angst voor onaangename gevolgen zoals pesten, uitsluiting, discriminatie en wraakacties (psychologische veiligheid). WPI accepteert daarom geen racisme en geen enkele vorm van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Dit vergt geduld en vastberadenheid. Het creëren van een dergelijke werkomgeving is immers niet even snel met een paar interventies op te lossen. WPI kiest daarom voor een korte en middellange termijn aanpak, waarbij WPI aansluit bij de ambities van de stad, maar wel met eigen accenten.

Het thema inclusie en diversiteit heeft continu onze aandacht. WPI heeft ook al een actieplan I&D. De activiteiten die daaronder vallen behoren tot de **korte termijn** aanpak. Voor zowel het thema inclusie als voor diversiteit zijn er acties uitgezet. Het actieplan I&D is op basis van de Bestuursopdracht opgesteld. Het actieplan I&D van WPI wordt in het najaar 2024 aangepast zodat het in de pas loopt met de nieuwe Bestuursopdracht I&D.

Mede naar aanleiding van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit en de rapporten van KIS en MUZUS zijn er een aantal stappen gezet bij de gemeenten en specifiek bij WPI. Bij WPI wordt langs onderstaande vier lijnen ingezet op de genoemde acties:

#### **➤ In- en doorstroom**

- Uniformiteit en transparantie in de richtlijnen m.b.t. het bewust inclusief werven en selecteren en voorkeursbeleid (schaal 15 en hoger) . WPI wil een afspiegeling zijn van de Amsterdamse Beroepsbevolking op alle lagen binnen de organisatie. Hierbij is aandacht voor inclusief werven en selecteren van cruciaal belang. WPI volgt daarom het gemeentebrede

beleid en is bezig met de uitrol van BIWS. Voor het werven en selecteren van directie- en hogere managementfuncties >schaal 15 heeft WPI speciaal een dedicated recruiter die voor deze groep het proces begeleidt op het moment dat er een vacature is.

- De Senior HR en de HR- adviseurs zijn de procesbegeleiders van de salarisschalen < 15. Bij alle vacatures wordt dus de BIWS-procedure toegepast. Medewerkers met een niet-westerse achtergrond zijn tot salarisschaal 9 goed vertegenwoordigd binnen WPI. De extra inspanning is daarom gericht op de hogere schalen door o.a. het inzetten van een dedicated recruiter bij vacatures van schaal > 15. De HR-Businesspartner (HRBP'er) heeft periodiek een overleg met de HR-adviseurs om vinger aan de pols te houden.
- Inclusief leiderschap als competentie
- Thematafel voor mobiliteit / talentmanagement, waarbij door verschillende disciplines input wordt geleverd om hier concreet mee aan de slag te gaan

#### ➤ **Cultuur**

- Leidinggevenden (directeuren, afdelingshoofden en teammanagers) hebben de afgelopen maanden het cultuurtraject doorlopen. Dit traject was in samenspraak met Bureau I&D opgesteld. Dit traject was bedoeld voor alle leidinggevenden van WPI en bestond uit 3 sessies. De sessies zijn begeleid door het bureau **IZI-Solutions**. De sessies hebben plaatsgevonden in de periode maart-juli 2024 en bestonden uit de onderdelen; *het echte gesprek, respectsessies en normenstellen en bewaken*.
- Trainingsaanbod coachend en inclusief leiding geven
- Nauwere samenwerking van collega's van WPI opleidingen en de Amsterdamse school om trainingen voor medewerkers met klantcontact de bewustwording van bias prominenter aandacht te geven in de trainingen en uniformiteit in aanpak te krijgen;
- In de zomer van 2024 is er gewerkt aan een plan van aanpak voor een cultuurtraject WPI, besluitvorming over dit plan is in het najaar van 2024.

#### ➤ **Bewustwording en het gesprek voeren**

- Workshop "Verbinden door begrip": vanaf het voorjaar (2024) kunnen medewerkers via open inschrijving deze workshop volgen. Er hebben al een viertal workshops plaatsgevonden, die zijn geëvalueerd. De geleerde lessen worden meegenomen t.b.v. de workshops die het najaar 2024 gaan plaatsvinden;
- Workshop "Verbinden door begrip voor teams": de workshop kan op voor verzoek van een leidinggevende ook op teamniveau worden gegeven. Op basis van een intake met de leidinggevende wordt de workshop ingezet;
- Dialoogsessies: Bij deze sessies is er sprake van dialoog tussen de directie en de medewerkers en de medewerkers met elkaar. De sessies duren een uur en via een open gesprek vindt dialoog plaats tussen de directeuren van WPI en de medewerkers. De sessies worden begeleid

door een externe begeleider. In het voorjaar hebben 2 dialoogsessies plaatsgevonden, in het najaar volgen er nog een paar.

- Meer specifiek zijn in de zomer van 2024 zeven gesprekken georganiseerd voor medewerkers met de directie over de recent gepubliceerde onderzoeken en de aanbevelingen uit deze rapporten. Om zo ook input op te halen van medewerkers voor het vervolg van de acties die binnen WPI worden ingezet.
- Vakmanschap Culturele sensitiviteit: De basis van deze training komt voort uit de workshop verbinden door begrip. De training vakmanschap is voor medewerkers met klantcontact en wordt daarom in het kader van bestaanszekerheid aangevuld met het onderwerp onbewuste vooroordelen (bias) in de spreekkamer en er wordt geoefend met casuïstiek uit de praktijk door middel van rollenspel.
- Herstart van het I&D platform (platform van medewerkers);
- Actualisering van de Tam Tam pagina.
- Specifieke thema's: Jaarlijks is er aandacht voor een aantal thema's. In 2024 is aandacht besteed aan o.a.; het slavernijverleden, 4 juli jl. heeft een keti koti event plaatsgevonden, LHBTQIA+, in de pride week heeft WPI een aantal lunch en learn bijeenkomsten georganiseerd rondom bewustwording van LHBTQIA+. De thema's 4 generaties op de werkvloer, psychologische veiligheid, diversity day en neurodiversiteit komen in het najaar 2024 aanbod o.a. in de vorm van korte filmpjes, artikelen, workshops, lunch en learns, lezingen (keynotes), enz
- Leidinggevendenden die met hun team/afdeling in gesprek willen rondom de thema's inclusie en diversiteit, kunnen gebruikmaken van een facilitator. Het is een externe begeleider die op verzoek van een leidinggevende het gesprek begeleidt.

➤ **Optreden bij grensoverschrijding (conform stedelijke aanpak)**

- Meldingstructuur verbetert
- Procedures aangescherpt
- Extra externe vertrouwenspersonen
- Extern meldpunt MDRA

De directie van WPI is zich op basis van de resultaten van de recente onderzoek ervan bewust dat ook binnen WPI een veilige werkomgeving nog geen werkelijkheid is. Zoals bij de ambitie is aangegeven ziet WPI het als een kans om aan de slag te gaan met de aanbevelingen. De aanbevelingen van Verwey-Jonker, Clavis en IZI-Solutions worden dan ook als leidraad gebruikt om verder invulling te geven aan Inclusie en Diversiteit in de toekomst.

WPI is gebaat bij een zorgvuldige en gerichte aanpak die bijdraagt aan het realiseren van de ambitie. In dat kader willen we kiezen voor een middellange-termijn aanpak in de periode van 2024-2027, immers niet alles kan tegelijk en een cultuurtraject heeft tijd nodig. Uitgangspunt is dat medewerkers zo vroeg mogelijk worden betrokken bij het opstellen van het plan van aanpak voor de middellange termijn. De directie van WPI vindt het van belang om het plan samen met de medewerkers te ontwikkelen. De medewerkers worden via medewerkersbijeenkomsten gevraagd om mee denken en input te leveren voor het plan van aanpak. De afgelopen maanden hebben de eerste bijeenkomsten

plaatsgevonden en dat heeft praktische en nuttige ideeën en suggesties opgeleverd.