

Begrotingstekst/ Begroting 2026

Inclusieve organisatie

Begin 2025 zijn de geactualiseerde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 en de bijbehorende Uitvoeringsagenda besproken en aangenomen in de gemeenteraad. Dit betekent dat we systemisch en duurzaam blijven werken aan inclusie, diversiteit, anti-racisme en anti-discriminatie binnen de organisatie. De acties waar we in 2026 aan werken, laten de beweging zien van bewustzijn naar handelingsperspectief. We richten ons in 2026 op de volgende thema's: toegankelijkheid, sociale veiligheid en anti-discriminatie, bewustzijn, leiderschap, representatie, doorstroom en doorgroei, en sturen en monitoren. Dit betekent dat we in 2026 het volgende gaan doen:

Toegankelijkheid

Er is een *actieprogramma toegankelijkheid* opgesteld samen met Vastgoed, Facilitair Bureau, Digitale Voorzieningen en de directie P&O. Met de interventies die hierin zijn opgenomen gaan we in 2026 aan de slag. Doel is het verbeteren van de fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid binnen de organisatie.

Sociale Veiligheid en anti-discriminatie (meldketen, meldingen en gedragscode)

Samen met Bureau Integriteit en P&O werken we aan het versterken van de *meldketen* (inclusief meldingen, sancties, maatregelen tegen vrijblijvendheid en de-escalatie). Een van de doelstellingen hierbij is het verminderen van ernstige meldingen. P&O werkt daarnaast doorlopend aan de Dashboard sociale veiligheid.

Het extern meld- en steunpunt voor discriminatie, racisme en ongewenst gedrag is aanbesteed. We verwachten dat het begin 2026 volledig is gestart. Het meld- en steunpunt is de plek voor medewerkers extern een signaal kunnen geven of melding kunnen maken van discriminatie, racisme en ongewenst gedrag (o.a. pesten, seksuele intimidatie, grensoverschrijdend gedrag, verbaal/fysiek geweld). Dit is een verbreding van de functie van het huidige extern meldpunt dat er puur is voor meldingen over discriminatie en racisme.

De gedragscode is aangepast en uitgebreid. Zo is de paragraaf 'omgaan met anderen' aangevuld met concrete voorbeelden en handelingsperspectief voor medewerkers en leidinggevenden. Hiermee is ook het advies van de Arbeidsinspectie opgevolgd. In 2026 gaan we met de vernieuwde gedragscode werken. [check BI, 5.1, 2, e].

Leiderschap

Het *Gemeentelijke Management Team* (GMT) neemt het voortouw en draagt de verantwoordelijkheid om de organisatie inclusiever en diverser te maken en de sociale veiligheid te waarborgen. Hierin hebben zij een cruciale rol. Er is een plan van aanpak opgesteld met concrete acties waarin het GMT aangeeft wat het precies gaat doen in 2026 en verder. GMT leden communiceren open over hun acties en leggen hierover verantwoording af. [check 5.1, 2, e Peter]

Bewustzijn

De *Inclusiecampagne* die najaar 2025 is start loopt door tot begin 2026. Het thema is 'actieve omstanders'. Doel van de campagne is medewerkers activeren om zelf een bijdrage te leveren aan een inclusieve werkcultuur door hen concrete handelingsperspectieven te bieden.

Representatie culturele diversiteit

Amsterdam heeft sinds 2020 streefcijfers voor functies schaal 12+ en een voorkeursbeleid voor functies schaal 15+ ingevoerd om representatie culturele diversiteit te vergroten. In het laatste geval hebben medewerkers van Buiten Europese herkomst (BE) bij gelijke geschiktheid voorrang. Amsterdam streeft hiermee naar 30% medewerkers van BE herkomst in deze hogere schalen. Ook is het werving & selectieproces objectiever gemaakt door de methodiek Bewust Inclusief Werven & Selecteren te ontwikkelen en voor alle vacatures t/m schaal 14 te implementeren. Ook is er gewerkt aan bewustwording en inclusieve door groei en doorstroom.

Nieuwe interventies

In 2024 zijn deze streefcijfers niet behaald; een representatie van 22% i.p.v. 30% medewerkers van BE herkomst in functies schaal 12+. Amsterdam onderzoekt daarom of:

- Het voorkeursbeleid ook kan gelden voor functies schaal 12 t/m 14
- Een variant op de Rooney Rule toepasbaar is; een vacaturehouder spreekt tijdens de W&S minstens één kandidaat uit de minderheidsgroep
- Vrijwillige registratie een optie is; sollicitanten identificeren zichzelf met bepaalde culturele groepen of achtergronden.

Het College van Rechten voor de Mens toetst de juridische kaders. Als er juridisch geen bezwaren zijn start de implementatie bij de directie P&O volgend jaar.

Doorstroom & door groei

Verder zijn doorstroomprogramma's ontwikkeld met extra aandacht voor leiderschap-programma's voor medewerkers van BE herkomst. Deze aanpak op doorstroom & door groei wordt dit jaar doorontwikkeld.

Sturen en Monitoren

We rapporteren jaarlijks over wat we doen via voortgangsrapportages. Met een integrale monitor gaan we op basis van indicatoren tweejaarlijks rapporteren over het effect van wat we doen. Deze rapportages gebruiken we ook om te evalueren (zijn we op de goede weg) of moeten bijsturen.