

Inclusieve organisatie Amsterdam (VN-Verdrag Handicap)

Stuurgroep Toegankelijkheid 18 april 2024

Agenda

1. Opening en vaststelling van de agenda
2. Voorstelronde
3. Toelichting opdracht Toegankelijkheid 5.1, 2, e
4. Toelichting werkwijze en positionering Maat & Daad 5.1, 2, e.1, 2, e
5. Stand van zaken Toegankelijkheid per Directie (stuurgroep)
6. Wat verder ter tafel komt
7. Sluiting

Bestuursopdracht / Strategische koers

Gaat over: wat voor organisatie wil de gemeente Amsterdam zijn.

Amsterdam heeft een superdiverse bevolking. Dat wil zeggen dat geen enkele bevolkingsgroep nog een meerderheid vormt. Die diversiteit zien we onvoldoende terug in het personeelsbestand van de gemeente. Het personeelsbestand moet een betere afspiegeling worden van de Amsterdamse beroepsbevolking.

Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023

- **Doel:** het vergroten van representatie en herkenning
- **Doel:** het vergroten van diversiteit in de personele samenstelling

Uitvoeringsplan Inclusie en diversiteit - Toegankelijkheid

- **Doel:** de toegang tot de gemeentelijke organisatie verbetert structureel voor ambtenaren met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte.
- **Doel:** we willen dat niemand belemmerd wordt of zich belemmerd voelt bij het werk. We willen dat alle collega's zich kunnen ontwikkelen en gelijkwaardig bejegend worden. Zodat iedereen gelijke kansen heeft en we niemand buiten sluiten.

Scope

- **Doelgroep VN-Verdrag Handicap, 2016**

Artikel 1: Personen met een handicap omvat personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.

- **De gemeente als voorbeeldfunctie**

- De gemeente als werkgever
- De gemeente als opdrachtgever (detachering, inkoop e.a.)

- **Doelen**

- Fysiek toegankelijk
- Sociaal toegankelijk
- Digitaal toegankelijk
- Inclusieve inkoop
- Inclusieve Arbo voorwaarden

- **Niet**

- Representatie (werving en selectie procedure)
- N=1 oplossen (wel zorgen dat N=1 gebruikt wordt om processen en afspraken beter in te richten)
- Uitvoering (wel actieplan/quickwins zodat anderen uit gaan voeren)

Sturing en aanpak

- **Strategisch**
 - Visie, richting/koers, doelstellingen (organisatie, directies), kernwaarden
 - Sturing (strategische kpi's, lange termijn), samenhang, commitment, begroting (verdeling van middelen)
 - Rol en positionering Stuurgroep Toegankelijkheid, GMT
- **Tactisch**
 - Aanpak/de manier waarop, wat is nodig om doelstellingen te bereiken
 - Sturing (tactische kpi's, middellange termijn)
 - Afdelingshoofden en programmamanagers per directie
 - Advisering (SNAB, Maat & Daad, ervaringsdeskundigheid)
- **Operationeel**
 - Doen/handelen, wie pakt wat op, acties en werkwijzen
 - Sturing (operationele kpi's)
 - Actieplan en quickwins
- **Doelenboom**
 - Manier om bovenstaande voor iedereen, in samenhang, in-en overzichtelijk te maken. Helpt bij maken van keuzes, monitoren, sturing en communicatie met de gemeenteraad.

Proces, (concept) planning en product

- Documentenstudie - o.a. actieplannen per directie
- Gesprekken (groepsgesprekken medewerkers, SNAB, Maat & Daad, diepte interviews ervaringsdeskundigen)
- Communicatie - vooraf, tijdens en achteraf informeren
- Rol en betrokkenheid stuurgroep?

Deel 1 (zomer)	Totale plan (Q3/4)
Overzicht stand van zaken - wat gebeurt er al binnen de verschillende directies?	Overzicht bestuurlijke ambities, doelen en resultaten
Inzicht in best practices - leren van voorbeelden	Samenhang directies en beleidsplannen
Prioriteiten en Quick Wins in beeld	Meerjarenplanning en begroting (financiële keuzes)
Aanpak vervolg (totale plan)	Voorstel monitoring (bv. meetbaar indicatoren overzicht)

‘Nothing about us, without us’

Toelichting werkwijze en positionering Maat & Daad

>@ 5.1, 2, e, sheets Maat & Daad<