



ACTIEPLAN INCLUSIE EN DIVERSITEIT

Directie Personeel & Organisatie, februari 2024

Werkgroep Inclusie & Diversiteit

5.1, 2, e



Waarom een actieplan?

De gemeente Amsterdam wil een diverse en inclusieve organisatie zijn (Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020 - 2023). Een organisatie waarin de Amsterdammers zich herkent. Waar oog is voor de wensen en behoeften van álle Amsterdammers. En waar verschillen tussen medewerkers omarmd en gewaardeerd worden.

Als belangrijke partner in deze bestuursopdracht wil de Directie Personeel & Organisatie (P&O) niet alleen zelf divers en inclusief zijn maar daarin ook een voorbeeld zijn. Dat is niet automatisch zo want ook in onze directie zijn er uitdagingen. Daarom maken we dit actieplan.

Binnen de directie P&O willen we:

- een afspiegeling zijn van de beroepsbevolking van Amsterdam met al haar aanwezige verschillen, om zo optimaal mogelijk onze collega's en daarmee de Amsterdamse samenleving te kunnen bedienen.
- ruimte bieden aan iedereen en de kracht benutten van de diversiteit van onze medewerkers.

Als partner in de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit willen we:

- maximaal bijdragen en uitvoering geven aan de belangrijke ambities van de Bestuursopdracht.

P&O is één van de dienstverlenende en beleidsondersteunende directies die expertise heeft op dit vlak en een voorbeeldrol dient aan te nemen in deze opgave. Denk hierbij aan het uitrollen van inclusief werven en selecteren, focus op doorstroom en behoud van talent met een niet-westers migratieachtergrond en jongeren. Ook het versterken en verbeteren personele zorg in het kader van een sociaal veilige werkomgeving valt hieronder.

Scope van dit plan

Dit plan focust op hoe we zelf als directie meer inclusief en divers worden.

De acties die we als directie P&O ondernemen en het advies die wij leveren op het gebied van personeel en organisatie aan de managers en medewerkers bij hun opgave voor de burgers en ondernemers van de stad vallen buiten dit actieplan.



Hoe gaat het binnen de directie P&O op het gebied van I&D?

- P&O staat aan de lat voor een belangrijk aantal onderdelen van de bestuursopdracht I&D.
- De expertise op I&D binnen de directie is in de afgelopen jaren gegroeid en zal (en moet) verder groeien.
- Binnen P&O zijn veel medewerkers intrinsiek gemotiveerd en betrokken om aan de slag te zijn op dit thema.
- We hebben binnen P&O ook al belangrijke stappen gezet. We gaan steeds makkelijker het gesprek aan over inclusie en diversiteit, ook over de moeilijke dingen. Helaas is nog niet overal sprake van die gewenste veiligheid en zijn er ook incidenten geweest waar mensen zich uitgesloten, onbegrepen of onveilig hebben gevoeld. Deze zijn, vaak ook met hulp van deskundigen, bespreekbaar gemaakt. Sommige zaken blijven ongemakkelijk om te bespreken en geven ons buikpijn. Collega's voelen nog dat ze op hun tenen moeten lopen. Dat moet anders.
- Als onderdeel van een verbeter- en bespaaropgave is Inclusie en Diversiteit opgenomen als één van de vijf strategische thema's waar de directie voor het concern op inzet. Het management geeft hiermee aan dat dit thema prioriteit heeft.
- De context van besparen en reorganiseren vraagt om focus en prioritering van inzet van mensen en middelen op het thema. Commitment vanuit het MT van P&O met een zichtbare opdrachtgever is een belangrijke randvoorwaarde voor succes.



Waar focussen we op in 2023 en 2024?

Het thema Inclusie en diversiteit vormt een rode draad in alles wat we als P&O doen. We zien veel kansen en opdrachten en vinden het soms ook lastig te beginnen of te kiezen. We stellen daarom drie prioriteiten in dit actieplan:

- A. We vergroten de bewustwording en verbeteren de expertise op het thema.
- B. We versterken de inclusieve cultuur en bouwen aan een sociaal veilige en prettige werkomgeving.
- C. We brengen de diversiteit binnen de directie P&O in beeld en vergroten deze.

Deze prioriteiten gelden voor 2023 en 2024. We werken wendbaar en flexibel aan deze opgaven en werken per kwartaal aan acties die periodiek worden bijgesteld. Is een actie afgerond, dan starten we met een volgende actie. Zo houden we focus op voortgang en resultaat. Halfjaarlijks deelt de werkgroep I&D een update met het MT hoe het gaat en waar we staan. En tussentijds als daar aanleiding toe is.



Doel A: we vergroten de bewustwording en verbeteren de expertise op het thema

- Het college wil bouwen aan een cultuur waarin iedereen zich gekend en gewaardeerd voelt, een cultuur waarin alle medewerkers volop mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen en door te groeien, waarin verschillen worden gehoord en gewaardeerd, en waarin niemand op basis van onderscheid impliciet of expliciet wordt buitengesloten.
- Elke situatie, elke interactie, elke groep en elk individu vraagt om een eigen manier van handelen en van benaderen. Dus is het belangrijk dat je als mens open staat om de ander te zien, te waarderen, naar de ander te luisteren en de goede vragen te stellen. Je gaat daarbij het eventueel ontstane ongemak niet uit de weg. Ook ben je bewust van je eigen positionering in de maatschappij en op de werkvloer. Als je dit kan, dan is de basis gelegd voor een inclusieve attitude.
- De kracht zit in herhaling en verdieping. Het moet op die manier ook steeds gewoner en makkelijker worden om verschil bespreekbaar te maken en te waarderen.



Acties A: we vergroten de bewustwording en verbeteren de expertise op het thema.

Wat gaan we daarvoor doen?

Actie	Toelichting	Gereed
A1. Inrichten en (her)positioneren van werkgroep inclusie en diversiteit als aanjager van I&D (basisrandvoorwaarden) <ul style="list-style-type: none"> - Vaststellen Actieplan I&D en vast agendapunt en evaluatie per kwartaal - Nieuwe vaste trekker (ca. 8 uur per week) - Deelname aan werkgroep vanuit meerdere teams/ afdelingen (ca. 2 uur per week) 	<p>Huidige trekker is interim. Commitment en continuïteit na vaststelling actieplan is noodzakelijk voor het succes.</p> <p>Commitment en monitoring vanuit MT.</p> <p>Werving start na vaststelling actieplan.</p> <p>Opdracht MT aan teams voor deelname.</p>	<p>Q3 2023 ✓</p> <p>Q3 2023 ✓</p> <p>Q3 2023 ✓</p>
A2. Structureel aandacht voor I&D <ul style="list-style-type: none"> - Communicatieplan P&O intern maken: <ol style="list-style-type: none"> 1. I&D als vaste rubriek in de nieuwsbrief van P&O 2. Kennissessies per kwartaal; met een dubbel doel. Enerzijds kennismaken en kennis delen met onderwerpen ten aanzien van I&D en anderzijds de samenwerking bevorderen. 	<p>Delen van informatie en kennis; zowel afdelingsintern als gemeentebreed. Hoe communiceert P&O nog meer naar de eigen medewerkers en hoe maken we daar I&D een vaste rubriek?</p> <p>Kennissessie voor heel P&O; bijvoorbeeld kennismaken interne medewerkersnetwerken (RAN, CAN, SNAB, JAN), programma I&D, bureau Integriteit, Communicatie (inclusieve communicatie), Inkoop (inclusief inkopen), inspiratie van buiten, etc.</p>	<p>1. Q3 2023</p> <p>2. Per kwartaal ✓</p>
A3. Inventarisatie P&O <p>Wat hebben we binnen P&O tot nu toe gedaan op het gebied van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aanpak I&D en MWO - Streefcijfers Bestuursopdracht teams/afdelingen <p>Wat willen we doen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ophalen behoefte teams 	<p>Verschillende teams hebben de afgelopen periode (zeg een jaar) acties ondernomen om inclusie en diversiteit bespreekbaar te maken. Aanleidingen daarvoor waren divers. We willen goed overzicht hebben van welke activiteiten zijn ondernomen, wat dat heeft opgeleverd voor teams en waar aanvullend de behoefte ligt.</p> <p>De oogst van deze inventarisatie input voor de vervolgacties (back log) van dit actieplan voor 2024 en wordt gebruikt om een menukaart voor managers te maken op welke manieren zij aandacht kunnen hebben voor I&D in hun team.</p>	<p>Q4 2023 dit moet herzien worden. Is in Q3 niet opgepakt i.v.m. prioriteiten rondom discriminatie en racisme. Hier moesten alle teams aan werken.</p> <p>Q1 2024 zie vorig punt</p>
A4. Roadshow/ Voorlichting I&D aan teams	<p>Voorlichting I&D aan teams over hoe I&D thema's vervlochten zijn met het werk en hoe medewerker hier als professional aandacht voor kunnen en moeten hebben in het dagelijkse werk.</p>	<p>Vanaf Q2 2023 tot zomer 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - Team Beleid & Implementatie - Team Organisatieadvies – Q3 ✓ <p>Vervolg bepalen met ^{5.1, 2, e} en ^{5.1, 2, e} werkgroep. Wil ^{5.1, 2, e} of iemand uit haar team betrokken worden of gaat de WG het zelf doen. Mag er gebruik worden ✓</p>



Doel B: we versterken een inclusieve cultuur en bouwen aan een sociaal veilige en prettige werkomgeving

- In een inclusief werkklimaat voelen medewerkers zich veilig om zichzelf te zijn, krijgt daadwerkelijk iedereen de ruimte om mee te doen aan overleggen, activiteiten, opleidingen, etc. en worden moeilijke gesprekken niet uit de weg gegaan. Zodat iedere medewerker optimaal tot zijn, haar of hun recht komt.
- We vieren de verschillen en zoeken verschillen tussen medewerkers actief op om tot nieuwe inzichten en innovatie te komen. We willen uitdragen dat diversiteit en inclusie bijdraagt aan ons werkplezier, onze resultaten, het werk dat we doen voor de stad.
- We staan open voor elkaar en elkaars zienswijzen en ervaringen en het is belangrijk dat we elkaar aanspreken op pesten en ongewenst gedrag. We hebben respect en interesse voor elkaar. Belangrijk is om vragen te (blijven) stellen. Dit vraagt om een betrouwbare en veilige omgeving waar ruimte is om van mening te verschillen en fouten te mogen maken. Hiervoor zijn zowel de medewerkers, als het management verantwoordelijk, maar het management heeft hierin wel een voorbeeld- en voortrekkersrol. Het management heeft de verantwoordelijkheid om die veiligheid te creëren en alert te zijn op situaties die onveilig kunnen voelen.



Acties B: we versterken een inclusieve cultuur en bouwen aan een sociaal veilige en prettige werkomgeving. Wat gaan we daarvoor doen?

Actie	Toelichting	Gereed
B1. Communicatieplan Reorganisatie P&O	Transparante, tijdige communicatie gedurende het reorganisatieproces. Weet iedereen waar ze aan toe zijn? Worden mensen begeleid? Risico: te weinig aandacht, te lang onduidelijkheid en ongelijkwaardige behandeling. Kans: doorstrom	Doorlopend gedurende de reorganisatie. Werkgroep heeft een signalerende functie richting MT en projectgroep Reo. ✓
B2. Vertrouwenspersonen uitnodigen in alle teams	Het is belangrijk dat medewerkers weten wie de vertrouwenspersonen zijn en waarvoor zij bij hen terecht kunnen. Daarom worden er vertrouwenspersonen uitgenodigd in alle teams.	Q4 2024 is nog niet gedaan. Check met Vertrouwenspersonen P&O wanneer voor het laatst in alle teams geweest.
B3. Analyseren en monitoren en bespreekbaar maken van Sociale Veiligheid. (Pilot dashboard sociale veiligheid; programma Sociale Veiligheid)	Directie P&O doet mee met de pilot met dashboard Sociale Veiligheid. Voorstel hiervoor wordt in het MT P&O besproken. Doel is periodiek en gericht aandacht te hebben voor en te sturen op personele zorg.	Vanaf Q3 2024 - Gereed. ✓ Pilot jan. En feb. 2024 Uitrol maart 2024 gehele org. Geen verdere rol voor de werkgroep.
B4. Opvolgen MWO thema Sociale Veiligheid binnen P&O	Wat was de uitkomst van MWO thema Sociale Veiligheid P&O (zie eerst actie A2): - Actief monitoren: welke opvolging is hieraan gegeven? - Zo nodig: stimuleren en adviseren hoe hieraan verdere opvolging dient hier nog aan gegeven worden.	Q4 2023 zie opmerkingen bij A3.
B5. Gerichte aanpak op team of afdelingssituaties (incidenten) (hier gaat het specifiek over teamcasuïstiek, individuele casuïstiek wordt hier niet mee bedoeld)	Interventies inzetten op het moment dat bekend is dat er sprake is van problematiek, al dan niet sluimerend. In 2023 actueel: - Amsterdamse School - Carrierecentrum	Doorlopend ✓ Q3 2023 ✓ Q2 2023 ✓
B6. Inclusie als vertrekpunt bij uitjes en evenementen van P&O	Er wordt altijd rekening gehouden met: - toegankelijkheid (fysiek en digitaal) - catering (vegan, vegetarisch, halal, kosher, etc.) - (religieuze)feestdagen (zie diversiteitskalender) zodat iedereen kan deelnemen.	Doorlopend ✓



Doel C: we brengen de diversiteit binnen de directie P&O in beeld en vergroten deze

- Streven naar meer diversiteit kent, zeker voor een gemeentelijke organisatie en een afdeling P&O in het bijzonder, een maatschappelijk gedreven belang: iedereen heeft recht op gelijke kansen en behandeling ongeacht achtergrond en persoonskenmerken.
- Het is ook belangrijk gezien vanuit een businesscasebenadering. Een divers samengesteld personeelsbestand en een inclusief bedrijfsklimaat hebben meerwaarde voor de organisatie en dragen bij aan het behalen van de doelstellingen. Door het werken in inclusieve en diverse teams verbetert het contact met Amsterdammers en netwerken in de stad.
- Vanwege de ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in de organisatie is er in de Bestuursopdracht gekozen om in eerste instantie hier de focus op te leggen. Het gaat dan specifiek om het vergroten van het aantal medewerkers met een niet-westerse achtergrond vanaf schaal 12, medewerkers met een functiebeperking (Wet Banenafpraak, registratie Doelgroepenregister) en jongeren onder de 35 jaar. Daarnaast wordt ook extra ingezet op het vergroten van het aantal medewerkers met een niet-westerse achtergrond vanaf schaal 15 en hoger. Onder andere door middel van inclusieve werving en selectie in combinatie met een voorkeursbeleid.



Acties C: we brengen de diversiteit binnen de directie P&O in beeld en vergroten deze. Wat gaan we daarvoor doen?

Actie	Toelichting	Gereed
C1. Streefcijfers diversiteit P&O in beeld houden, uitvoeren en waar nodig bijsturen	MT P&O is geïmmiteerd aan de doelstellingen en geeft daarin het goede voorbeeld. Streefcijfers (zie bijlage, sheet 11) worden behaald. Waar nodig wordt bijgestuurd. HR adviseur(s) monitort en signaleert wanneer streefcijfers niet op streek zijn.	Doorlopend aandachtspunt van MT. Werkgroep heeft een signalerende rol. ✓
C2. Verdere uitrol training inclusief werven en selecteren onder alle medewerkers van P&O HR adviseurs en recruiters krijgen deze training standaard aangeboden als onderdeel van hun functie. Een deel van het management is ook getraind.	Iedere medewerker kan onderdeel worden van een selectiecommissie. De nieuwe reorganisatie met besparingsopgave zal niet zonder substantiële personele consequenties ingevuld kunnen worden. Dit betekent dat er minder vacatures beschikbaar zullen komen. De kansen om nog meer diversiteit te vergroten op de afdeling wordt hierdoor kleiner. Dit betekent dat de vacatures die wel vrijkomen en ingevuld worden nog deskundiger moeten worden aangepakt om divers ingevuld te kunnen worden. Dit vraagt om meer expertise op het gebied van inclusief werven en selecteren. Dit betekent dat het nog belangrijker en urgenter is geworden dat iedereen binnen P&O goed getraind is op het gebied van IWS.	Q4 2023- Q4 2024 Aanvullen met laatste info
C3. Procesafspraken maken inzake Streefcijfers Diversiteit tijdens reorganisatie P&O	Risico: verloop van diversiteit Kans: vergroten van diversiteit door tijdens plaatsingsproces van nieuwe functies IWS goed in te zetten. Hierover procesafspraken maken met het reorganisatieteam.	Doorlopend aandachtspunt van MT. Werkgroep heeft een signalerende rol. ✓



Bijlage C: diversiteit binnen de directie P&O in beeld.

Streefcijfer	Cijfer P&O																																
<p>20% Medewerkers jonger dan 35 jaar</p>	<p>2023 (peildatum september)</p> <p>138/713 = 19.4%</p> <p>Inclusief externen/stagiaires: 166/797= 0.208 à 20.8%</p> <p>@Actie ^{5.1, 2, e} vragen aan ^{5.1, 2, e} ^{5.1, 2, e} ^{5.1, 2, e} naar de laatste cijfers.</p>																																
<p>30% Vanaf schaal 12 medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10 – 11A</td> <td>21%</td> <td>22%</td> <td>24%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>12 – 14</td> <td>16%</td> <td>17%</td> <td>18%</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Stelregel is dat bijna 3% van het aantal verloonde uren ingevuld zouden moeten worden via de banenafpraak. Er is geen directienorm, wel een clusternorm (= 83,80 o.b.v. 2.236,49 fte*)</p> <p>- Norm voor directie P&O = 19 banen voor 2023 (afgerond van 18,99 o.b.v. 506,9 P&O fte*) *bron: HR Data en Control</p>		2020	2021	2022	2023	2024	10 – 11A	21%	22%	24%			12 – 14	16%	17%	18%			<p>Deze informatie komt van de Barometer culturele diversiteit binnen de gemeente Amsterdam 2022 (zie link voor de factsheet). Let op! Vanwege privacy en herleidbaarheid zijn deze percentages op clusterniveau. Het gaat hier om Cluster Bedrijfsvoering. Gereed d.d. 26-02-2024 conform laatste rapport; zie link. 2023 is nog niet gepubliceerd. Regie hierop ligt bij Bureau I&D.</p> <p>Resultaat directie P&O 2023 (peildatum februari)</p> <p>13 banen (11 personen) @Acti ^{5.1, 2, e} vragen aan ^{5.1, 2, e} naar de laatste cijfers.</p>														
	2020	2021	2022	2023	2024																												
10 – 11A	21%	22%	24%																														
12 – 14	16%	17%	18%																														
<p>Stagenorm* en aantal stagiairs binnen P&O 2023 Stagenorm P&O 2022: 34 MBO norm: 10</p> <p>*De stagenorm voor de hele organisatie is 3 stagiairs per 50 fte. Daarbinnen hebben we nog de mbo-norm die inhoudt dat 1 op de 3 stagiairs een mbo-stagiair moet zijn.</p> <p>@Actie ^{5.1, 2, e} naar de laatste cijfers</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Realisatie directie P&O</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aantal Stagiairs</td> <td>32</td> <td>18</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Aantal MBO Stagiairs</td> <td>12</td> <td>onbekend</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">Verdeling</td> </tr> <tr> <td>HR Adv</td> <td>9 (1 mbo)</td> <td>6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Carrierecentrum</td> <td>9 (3 mbo)</td> <td>5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PID</td> <td>8 (5 mbo)</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>BIO</td> <td>6 (3 mbo)</td> <td>5</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Realisatie directie P&O	2022	2023	2024	Aantal Stagiairs	32	18		Aantal MBO Stagiairs	12	onbekend		Verdeling				HR Adv	9 (1 mbo)	6		Carrierecentrum	9 (3 mbo)	5		PID	8 (5 mbo)	2		BIO	6 (3 mbo)	5	
Realisatie directie P&O	2022	2023	2024																														
Aantal Stagiairs	32	18																															
Aantal MBO Stagiairs	12	onbekend																															
Verdeling																																	
HR Adv	9 (1 mbo)	6																															
Carrierecentrum	9 (3 mbo)	5																															
PID	8 (5 mbo)	2																															
BIO	6 (3 mbo)	5																															