

Overzicht: maatregelen n.a.v. KIS en Muzus

Het Muzus en KIS rapport geven concrete aanbevelingen om mee aan de slag te gaan. De aanbevelingen raken aan presteren, normeren, aanscherpen en/of ontwikkelen van beleid en procedures en het vergroten van kennis en bewustzijn. Een deel ervan zijn al onderdeel van de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit. De inzichten uit de onderzoeken helpen om deze maatregelen aan te scherpen en passender te maken voor de behoeften van medewerkers. Een deel zijn nieuwe maatregelen. Een aantal maatregelen moeten we nog verder uitwerken. Naar aanleiding van de aanbevelingen zetten we in op de volgende maatregelen.

Nieuwe maatregelen (nog niet allemaal geïmplementeerd)

1. Prestatieafspraken met het management op het gebied van inclusie en representatie.

- Dit gaat over instroom, doorgroei en uitstroom, maar ook bijvoorbeeld over inspanningen op de werkwijze en trainingen gericht op inclusief werven en selecteren. Op het gebied van representatie blijven de resultaten achter. Dit meten we jaarlijks met de Barometer Culturele Diversiteit. We gaan meer sturen op het vergroten van culturele diversiteit: de beoogde groei is van 25% ten opzichte van het streefcijfer van 30% medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 12.
- Op het gebied van inclusie gaan we de inclusiebeleving monitoren, bijvoorbeeld via het MWO en de inclusie onderzoeken die elke

twee jaar plaatsvinden. We nemen inclusie op in de beoordelingsgesprekken voor leidinggevendenden. Ook willen we bijvoorbeeld bijhouden hoe vaak collega's en leidinggevendenden instrumenten inzetten die ons werk inclusiever kunnen maken. Hierbij kun je denken aan de 'beleidstool' voor inclusief beleid die nu in ontwikkeling is, of het gebruik van inclusieve taal. De wijze waarop we dit doen werken we de komende tijd verder uit.

2. Monitoren van meldingen, signalen en maatregelen over discriminatie

- We gaan uitgebreider rapporteren over meldingen en signalen over discriminatie. En we gaan dit ook voor externe meldingen en signalen doen.
- Daarnaast gaan we rapporteren over het aantal en soort maatregelen over discriminatie.
- De rapportages delen we ook met de Raad en de organisatie.
- We hebben de maatregelen die getroffen kunnen worden bij discriminatie en ongewenst gedrag beter in beeld gebracht en we gaan hier ook meer over communiceren.

3. Handelingsperspectief

- We zijn half november organisatiebreed met de medewerkers in gesprek gegaan over de onderzoeksresultaten van KIS en Muzus. Hier is een vervolg op beloofd, die vindt plaats op 9 juli. Dit is daarnaast een kick-off voor dialoogsessies met het GMT die na de zomer plaatsvinden om over het Verwey Jonker onderzoek door te praten.

- Directeuren zijn gevraagd om binnen hun eigen organisatie in kleinere groepen in gesprek te gaan.
- Om het gesprek over discriminatie en racisme op een goede manier te voeren is een handreiking ontwikkeld.
- Ook bieden we medewerkers een training aan om gespreksleider te worden. Als er behoefte aan is, zijn er externe gespreksleiders beschikbaar om te helpen bij het voeren van het goede gesprek.
- We bieden vanaf september 1 op 1 gesprekken in combinatie met intervisie aan voor managers die in de praktijk vastlopen, gericht op praktische casuïstiek.
- Managers krijgen een overzicht, in de vorm van een dashboard, met de belangrijkste personeelsinformatie. Bijvoorbeeld ziekteverzuim, in-door-uitstroom, resultaten van het medewerkers waarderingsonderzoek (MWO), CBS cijfers.
- Beleidstool: Kompas Inclusief beleid is gereed. Deze tool ondersteunt beleidsmakers om inclusief beleid te ontwikkelen.
- We hebben een routekaart ontwikkeld en maken de (al bestaande) handleiding hoe te handelen bij meldingen van ongewenst gedrag beter bekend. Het vergroten van de zichtbaarheid hiervan heeft prioriteit.
- Sinds januari 2024 staat er een knop 'melden ongewenst gedrag' op de startpagina van intranet.

Nog verder uit te werken/ na de zomer

4. Ondersteuning collega's

- We organiseren contact tussen lotgenoten die slachtoffer zijn (geweest) van discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag. Hierin is een rol weggelegd voor ervaringsdeskundigen. Dit is een aanbeveling vanuit het Muzus onderzoek. Dit wordt na de zomer 2024 verder uitgewerkt. Dit verkennen we samen met de medewerkersnetwerken en vertrouwenswerk.

5. Monitoren op diversiteit

- De Culturele Barometer geeft elk jaar cijfers over culturele diversiteit onder het personeel. Nu gebeurt dat op het niveau van de clusters. We gaan onderzoeken of deze cijfers ook beschikbaar kunnen komen op het niveau van een directie of een stadsdeel. Dan kunnen we beter sturen. Dit moet nog worden uitgewerkt en nemen we mee in de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit, die in het najaar 2024 volgt.

6. Beleid

- Movisie ontwikkelt een tool om te toetsen op inclusieve dienstverlening

7. Trainingen

- Na de zomer starten we met het aanbod van empowerment trainingen voor collega's die een minderheid zijn op de werkvloer (hoe houd je je staande)
- N.a.v. motie over omstanders organiseren we hier trainingen over. Deze starten in september
- En we verkennen vanaf september het bieden van één op één begeleiding voor

leidinggeevenden dat zich zowel richt een combinatie van training en coaching.

Onderdeel van de Bestuursopdracht I&D

8. Tegengaan schadelijke werkcultuur en vergroten van bewustzijn over alle vormen van discriminatie en ongewenst gedrag

- We maken dit onderdeel van campagnes, opleidingen en gesprekken in de organisatie. De inzichten uit de onderzoeken grijpen we aan om accenten te leggen op weerbaarheid, omstanders, en de verschillende vormen van discriminatie (racisme, validisme, lhbtq+ discriminatie etc.).
- Het ontwikkelen van de toegankelijkheidsagenda heeft het komende half jaar prioriteit. Hiertoe is in het voorjaar een projectmanager gestart. Eind 2024 wordt de agenda opgeleverd.

9. Implementatie van de onderdelen uit de bestuursopdracht die zijn gericht op inclusief leiderschap en antidiscriminatie

- De inzichten uit de onderzoeken over de rol van leidinggeevenden bij discriminatie en racisme in de leiderschapsprogramma's en trainingen. In maart zijn de directeuren en afdelingsmanagers gestart met leiderschapstrainingen en intervisie. Inclusie, diversiteit, maar ook antidiscriminatie en sociale veiligheid is hier een belangrijk onderdeel van.
- We werken aan een toegankelijkheidsagenda, waarin we benoemen wat we organiseren op het gebied van sociale, fysieke en digitale

toegankelijkheid. Waarbij we specifiek aandacht hebben voor ambtenaren met een (niet)zichtbare beperking en/of chronische ziekte.

10. Uitbreiden en versterken van de meldingsketen

- Sinds eind 2023 is er een extern meld- en steunpunt voor alle medewerkers van de gemeente Amsterdam, bij Discriminatie.nl Regio Amsterdam (DRA). De mogelijkheid om te melden bij Bureau Integriteit blijft bestaan.
 - o Het DRA ontvangt en handelt (anonieme) meldingen af. Ook wordt een aparte monitoring van de meldingen voor de gemeente Amsterdam ingericht.
 - o Het DRA adviseert de gemeente Amsterdam over de afhandeling van casussen.
 - o En het DRA helpt ook om de bestaande meldingsprocedure te versterken/geeft advies, doordat we externe en onafhankelijke expertise over discriminatie en racisme betrekken bij de meldingsketen.
- Sinds januari zijn er drie externe vertrouwenspersonen.
- We versterken de interne werkwijze rondom meldingen.
 - o Dit gaat bijvoorbeeld over de rol van het management: we werken aan het vergroten van erkenning, herkenning en bewustzijn, en de zorg voor medewerkers.
 - o We versterken ook het interne vangnet wanneer iemand een melding doet, namelijk de werkwijze bij Bureau Integriteit en P&O. We onderzoeken hoe we de bestaande mogelijkheden voor directe

opvang kunnen verbeteren, zodat een medewerker altijd bij iemand terecht kan.

11. Invoeren objectieve in- en doorstroomprocedures

- We rollen organisatiebreed de methode Bewust Inclusief Werven en Selecteren uit. In 2023 is de implementatie voor schalen 15+ afgerond en een start gemaakt met overige functieschalen. Naar verwachting eind 2024 gereed. Onderdeel van BIWS is ook diverse sollicitatiecommissies.
- Op andere - kwalitatievere manieren - kijken of een medewerker bij een functie past, bijvoorbeeld door tijdelijke plaatsing of detachering. De mogelijkheden zijn er, maar we onderzoeken of we de doorstroommogelijkheden breder bekend kunnen maken.
- Betere ondersteuning voor medewerkers in hun loopbaanontwikkeling. Mogelijkheden en tools die er zijn beter onder de aandacht brengen bij medewerkers en leidinggevenden.
- De verschillende tools, interventies en mogelijkheden op het gebied van doorstroom en doorgroei in beeld brengen in een plan van aanpak moet nog verder uitgewerkt worden.
- Inclusieve assessments