



Duurzaam aan het werk WPI

Concept Actieplan: Inclusie en Diversiteit

Opstellers: 5.1, 2, e , en 5.1, 2, e

Versie: mei 2024





Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Stedelijke context : Waarom en Waartoe

- Het waarom van diversiteit en Inclusie
- De ambitie van de gemeente
- De doelen die de gemeente wil realiseren

Hoofdstuk 2: Wat

- Ambitie en doelen WPI

Hoofdstuk 3: Hoe

- Werkwijze
- Borging

Hoofdstuk 4: Wanneer

- Planning





Hoofdstuk 1: Stedelijk context **WAAROM & WAARTOE**





Stedelijk context: Waarom is Inclusie en Diversiteit voor de gemeente belangrijk

Het belang van diversiteit en Inclusie voor de gemeente:

- We willen een representatieve organisatie zijn waar inwoners zich in herkennen.
- Door met collega's met een verschillende achtergrond te werken, ontstaan er nieuwe perspectieven en inzichten. Dat helpt ons om beter contact met de stad te hebben en maakt dat we een scherper oog krijgen voor de uiteenlopende behoeftes van de inwoners van de gemeente Amsterdam.
- Al die verschillende perspectieven brengen nieuwe inzichten voor het voetlicht die leiden tot creatieve en innovatieve oplossingen voor de stad. Door die te vertalen naar beleid, regelgeving, programma's en projecten, zorgen we voor betere besluitvorming. Zo vergroten het vertrouwen van de stad in onze organisatie en we verkleinen de kloof tussen inwoners en de overheid.
- Als werkgever nemen we onze verantwoordelijkheid en zorgen we ervoor dat iedere medewerker zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelt. Want als nieuwe of bestaande medewerkers uit minder vertegenwoordigde groepen zich buitengesloten voelen, zal een deel van hen snel vetrekken of minder vaak doorstromen naar hogere functies.
- Met ons streven naar een inclusieve organisatie willen we een betere werkgever zijn die het goede voorbeeld durft te geven en andere werkgevers in de stad inspireert.



Ambities en Doelen Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit

Ambities college:

- Het vergroten van representativiteit en herkenning
- Betere resultaten door het werken in inclusieve en diverse teams

De ambities worden gerealiseerd via de volgende pijlers:

- *Pijler 1:* Het versterken van een inclusieve werkcultuur
- *Pijler 2:* De diversiteit van het medewerkersbestand





Doelen gemeente



Gemeente Amsterdam

Werken aan een diverse organisatie

Wat willen we bereiken?

Ons personeelsbestand is een goede afspiegeling van de Amsterdamse beroepsbevolking.

Hoe gaan we dat doen?

We leggen de focus op instroom, behoud en doorstroom.



Inclusieve werving & selectie

- Inclusieve vacatureteksten.
- Inzet diverse netwerken.
- Diverse sollicitatie-commissies, scoreformulieren, uniforme vraagstelling.



Streefcijfers

- Vanaf schaal 12: 30% heeft een niet-westerse migratieachtergrond*.
- 20% is jonger dan 35.
- Maatwerk per directie.
- Inclusief werven en selecteren.
- Versnelde doorstroom.



Voorkeursbeleid vanaf schaal 15

- Bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar een kandidaat met een niet-westerse migratieachtergrond*.
- We starten met directeurenfuncties, later volgen andere functies in schaal 15+.



Behoud en doorstroom talentvolle medewerkers

- Kweekvijvers voor talent.
- Leerprogramma voor leiderschapsvaardigheden.
- Talenten midden-management in kaart brengen.



Monitoring

- Jaarlijkse monitoring via cultureel dashboard CBS.

OV 17/03/2026

*Als het gaat om het benoemen van migratie-achtergrond volgen we bij de gemeente Amsterdam de terminologie van het CBS. Inmiddels gebruikt het CBS een nieuwe indeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden. Leidend daarbij is of iemand wel of niet in Nederland geboren is: kind van migrant(en) of migrant. Net als het CBS voeren wij de nieuwe terminologie stapsgewijs in.

Uitgangspunt:

- We sluiten niemand uit: vacatures staan voor iedereen open.
- Zorgvuldige en objectieve beoordeling van alle sollicitanten.
- Gevraagde competenties per functie zijn voor alle kandidaten gelijk.



Hoofdstuk 2: WAT





Actieplan WPI is doorvertaling van Bestuursopdracht en Aanpak Inclusie en diversiteit cluster Sociaal



Gemeente Amsterdam

Werken aan een diverse organisatie

Wat willen we bereiken?

Ons personeelsbestand is een goede afspiegeling van de Amsterdamse beroepsbevolking.

Hoe gaan we dat doen?

We leggen de focus op instroom, behoud en doorstroom.



Inclusieve werving & selectie

- Inclusieve vacatureteksten.
- Inzet diverse netwerken.
- Diverse sollicitatie-commissies, scoreformulieren, uniforme vraagstelling.



Streefcijfers

- Vanaf schaal 12: 30% heeft een niet-westerse migratieachtergrond*.
- 20% is jonger dan 35.
- Maatwerk per directie.
- Inclusief werven en selecteren.
- Versnelde doorstroom.



Voorkeursbeleid vanaf schaal 15

- Bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar een kandidaat met een niet-westerse migratieachtergrond*.
- We starten met directieurenfuncties, later volgen andere functies in schaal 15+.



Behoud en doorstroom talentvolle medewerkers

- Kweekvijvers voor talent.
- Leerprogramma voor leiderschapsvaardigheden.
- Talenten midden-management in kaart brengen.



Monitoring

- Jaarlijkse monitoring via cultureel dashboard CBS.

ONTWIKKELING

Uitgangspunt:

- We sluiten niemand uit: vacatures staan voor iedereen open.
- Zorgvuldige en objectieve beoordeling van alle sollicitanten.
- Gevraagde competenties per functie zijn voor alle kandidaten gelijk.

*Als het gaat om het benoemen van migratie-achtergrond volgen we bij de gemeente Amsterdam de terminologie van het CBS. Inmiddels gebruikt het CBS een nieuwe indeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden. Leidend daarbij is of iemand wel of niet in Nederland geboren is: kind van migrant(en) of migrant. Niet als het CBS voren wij de nieuwe terminologie stapsgewijs in.



Cluster Sociaal – Inclusie & Diversiteit

Aanpak 2024: een overzicht van de thema's, acties en middelen

Stedelijk Bureau I&D

- Training BIWS (Bewust Inclusief Werven en Selecteren)
- Training Inclusief leiderschap en gespreksvaardigheden
- Toolkit Inclusie & Diversiteit

- Vervolgonderzoek door Verwey Jonker
- Actieplan en uitvoeringsplan I&D

wordt uitgerold in de directies

Cluster Sociaal



- Leidend principe: Benutten van ervaringskennis en diversiteit
- P&O plan cluster Sociaal: inclusieve en diverse organisatie



- Acties nav 'Reflectierapport Representatie van de stad in senior posities'



- Aandacht voor thema in bijeenkomsten managers



- Leertraject integratie leiderschapskompas: onderdeel 'Inclusief denken & handelen'

Thema's:

- Diversiteit
- Inclusieve werkcultuur
- Inclusief werven & selecteren
- Ervaringskennis
- Psychologische veiligheid
- Toegankelijkheid

Gezamenlijk:

- Trekkersoverleg
- Onboarding: warm welkom
- Bijeenkomsten clusterbreed (bijv. rond specifieke dagen)
- Interne communicatie: verhalen delen

Directies

voorbeelden

- Traject Inclusieve Cultuur met 5.1, 2, e (SIS)

- Workshops 'Verbinden door Begrip' en 'Samenwerken zonder vooroordelen'. (WPI)

- Sociale gezondheids- en vitaliteitskaart. (WPI)

- Rondetafelgesprekken en themadagen racisme & discriminatie en toegankelijkheid. (GGD)

- Meerjarenprogramma D&I in de maak met allerlei bijeenkomsten op 5.1, 2, e (S&B)

- Heisessies ijm Ontwikkeling Meerjarenvisie mbv Bureau Inclusivity. (OJZD)

zie verder overzicht in tabel

Bij de directies:

- Trekkers I&D
- Werkgroep of taskforce I&D
- Ambassadeurs I&D



Visie WPI m.b.t. Inclusie en Diversiteit

Naast de doorvertaling van de bestuursopdracht en de aanpak inclusie en diversiteit van cluster Sociaal omarmt WPI ook het stedelijk beleid op de thema's **veiligheid, vitaliteit, inclusie en diversiteit en mobiliteit**. Hiertoe is WPI in 2023 gestart met het programma "Duurzaam aan het Werk". Dit programma stuurt aan op de integraliteit en samenhang van de vier genoemde thema's (*zie het programmaplan van november 2023* 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1). De vier thema's zijn dan ook onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Kernboodschap:

Duurzaam aan het werk draagt bij aan het creëren van een **inclusieve, veilige en vitale werkklimaat** waarin alle medewerkers actief werken aan hun eigen vitaliteit en werkgeluk. Managers geven medewerkers oprechte aandacht en vertrouwen en zorgen ervoor dat de talenten van de medewerkers goed worden ingezet en benut: Medewerkers hebben plezier in hun werk en halen hier voldoening uit.

Duurzaam aan het werk betekent:

Veiligheid:

Vitaliteit:

Inclusie en Diversiteit:

Mobiliteit:



Doelen en Acties

- Bevorderen instroom- en doorstroom van
- medewerkers met een
- migratieachtergrond

- Programma's ontwikkelen voor doorstroom van medewerkers met een niet westerse achtergrond in schaal 12 en hoger
- Dedicated recruiter als regisseur van het hele proces met focus op schaal 11 t/m 14
- Uniforme werkafspraken over uitvoeren van BIWS binnen WPI hanteren
- Huidige kaders/training inclusief werven en selecteren aanvullen met nieuwe ideeën (zoals ervaringskennis)
- Opzetten dedicated werving en selectie pool WPI (toekomst)
- Talent herkennen van medewerkers met een migratieachtergrond en standaard bespreekbaar maken in bila's en MAG gesprek.
- Bewust medewerkers stimuleren om deel te nemen aan stedelijke programma t.b.v. doorstromen (bijv. HIPPP)
- Doorstroom mogelijkheden creëren door praktijk leren aan te bieden
- Stimuleren van eigen regie bij medewerkers.
- Snuffelstage creëren om functie te verkennen en mogelijkheden te bieden om vervolgstap te maken en door te stromen naar nieuwe functie.
- Open heidag voor medewerkers om mee te lopen met rolmodellen

- Vergroten psychologische- en sociale veiligheid

- Kennis en vaardigheden t.b.v. de leidinggevenden over psychologische- en sociale veiligheid o.a. kennissessies, startertoolkit van 5.1, 2, e
- Inzetten van de teamscan WPI bij teamontwikkeling
- Gespreksdialoog psychologische- en sociale veiligheid voeren d.m.v. lunch & learn bijeenkomsten
- Inzetten zelfscan sociale gezondheidskaart in teams en individueel niveau.
- Begeleiding voor BOTT'ers o.a. via casuïstiek, intervisie, enz.
- Training veilig feedback geven standaard aanbieden



Doelen en Acties

•Vergroten bewustwording m.b.t. Inclusie en diversiteit

- Vergroten bewustwording m.b.t. racisme en discriminatie via o.a.:
 - dialoogsessies
 - lunch & learn bijeenkomst
 - micro learnings
- I&D thema standaard op de agenda van teamoverleg of weekstart
- Medewerkers en leidinggevende stimuleren om aanbod Amsterdamse School te volgen m.b.t. Inclusie en Diversiteit.





Hoofdstuk 3: HOE





Borging

Bij het creëren van een organisatiecultuur gericht op inclusie en diversiteit is o.a. van belang; een doorlopend proces dat vraagt om bewustwording, een cultuur van wederzijds leren, inclusief leiderschap, enz.

Onderstaand staan voorwaarden die ondersteunend zijn aan het creëren van een inclusief en divers organisatiecultuur. De voorwaarden zijn niet limitatief, maar om focus aan te brengen zijn de meest belangrijke randvoorwaarden genoemd:

- Processen en procedures binnen de organisatie inclusief inrichten. Denk hierbij aan o.a. **W&S, MAG, Verzuimgesprek, Medewerkerstevredenheidonderzoek, RIE, wijze van communiceren, Exitgesprekken, enz.**
- Medewerkers toe rusten om te kunnen omgaan met I&D
- Leidinggevenden op elk niveau toe rusten om inclusief leiderschap te tonen.
- Structureel aandacht voor inclusie en diversiteit in de werkpraktijk. Denk hierbij **aan intervisie, collegiale consultatie, buddy's, nieuwsbrief, intranet.**
- **De werkomgeving inrichten op de kracht van wederzijds leren.** Denk hierbij gaat aan het delen van ideeën, waarbij de focus niet alleen ligt op het uitwisselen van informatie maar ook op het begrijpen en waarderen van elkaars perspectieven.
- Monitor het inclusief klimaat o.a. het inclusief leiderschap. Denk hierbij aan tussentijds evalueren van trainingen/workshops, de jaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek. De ervaringen van medewerkers spelen een cruciale rol. Het is namelijk mogelijk dat er een verschil is tussen de intenties van leidinggevenden en hoe dit daadwerkelijk wordt ervaren door medewerkers.



WPI Taskforce Inclusie en Diversiteit

De Taskforce zet zich in voor alle collega's en streeft naar een inclusief werkomgeving waar iedereen zich veilig, gezien, gehoord voelt en zichzelf kan zijn. De werkomgeving die de Taskforce wil realiseren is er eentje waarin medewerkers in inclusieve en diverse teams samenwerken, goede resultaten behalen en optimaal gebruik maken van elkaars talenten.

Het doel van de Taskforce I&D: bijdragen aan een inclusieve en veilige werkomgeving met een diversiteit aan medewerkers die werken vanuit gelijkwaardigheid. Bijdragen aan een WPI werkcultuur waar het vanzelfsprekend is om met elkaar in gesprek te blijven. Waar we bespreken, aanspreken en afspreken hoe met elkaar om te gaan.

De rol Taskforce I&D binnen WPI:

Signaleren: agenderen van signalen van de werkvloer in de Taskforce I&D en komen met eventueel verbeteracties

Adviseren: geven van gevraagd- en ongevraagd advies aan de projectleider inclusie en diversiteit en input leveren op de actieplannen

Activeren: bespreekbaar maken, stimuleren van bewustwording op het thema Inclusie en Diversiteit op de werkvloer

Organiseren: Open Up! thema (lunch) bijeenkomsten, lezingen, inspiratie- en dialoogsessies met directies ter bevordering van een inclusieve werkomgeving.

Huidige samenstelling

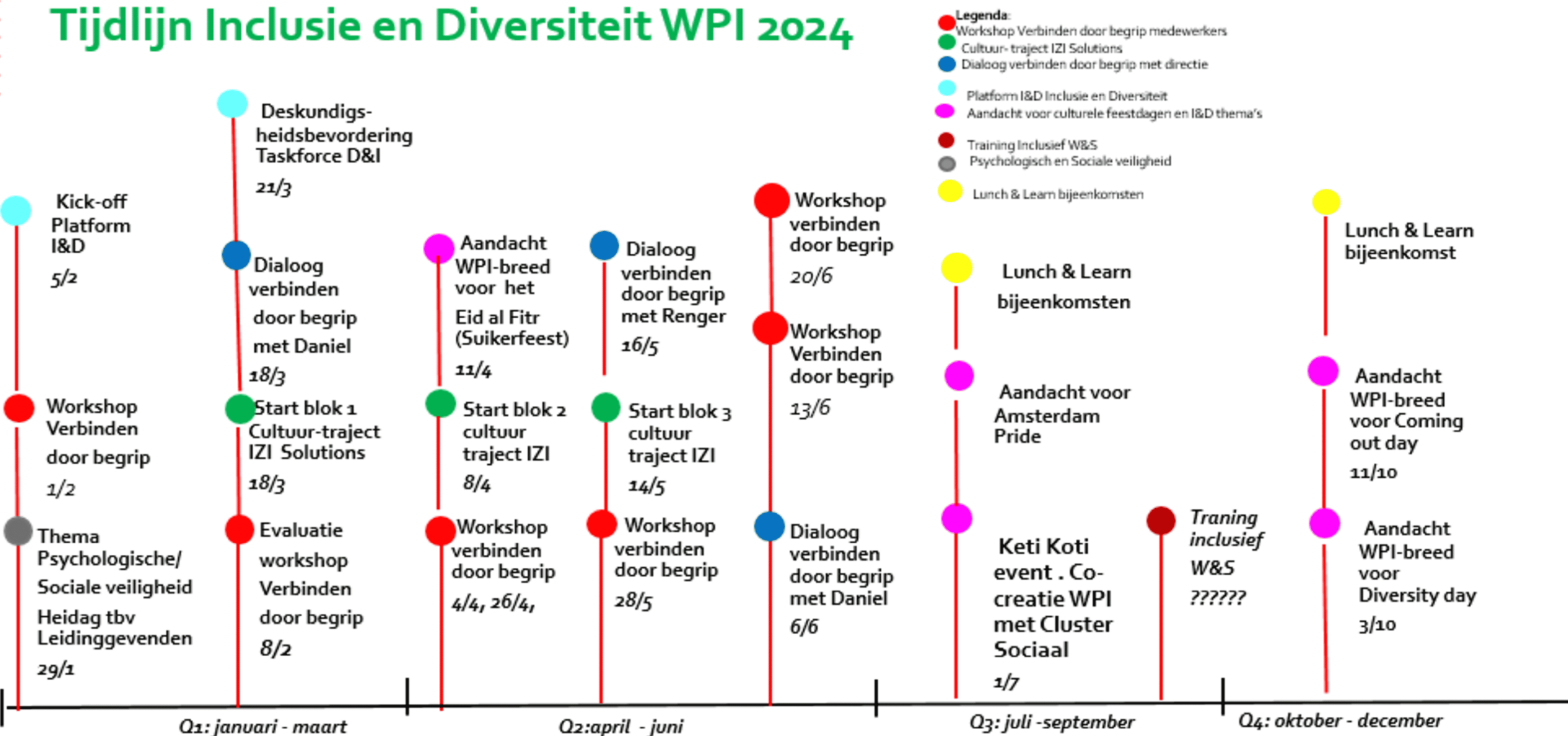
WPI Taskforce Inclusie en Diversiteit bestaat op dit moment uit 14 diverse medewerkers die werkzaam zijn binnen verschillende lagen van de organisatie.



Hoofdstuk 4: **WANNEER**



Tijdslijn Inclusie en Diversiteit WPI 2024



Doorlopend:

- Communicatie
- Actieplan (opstellen, uitvoeren actieplan)
- Thema's blijvend onder de aandacht brengen via micro learning & nudges

Toelichting activiteiten Inclusie en Diversiteit 2024

- Het inbedden van en het vergroten van kennis rondom psychologisch en sociale veiligheid binnen de organisatie.

Thema psychologische- en sociale veiligheid

- Platform I&D zet in op:
- bewustwording te creëren,
- Signalen binnen de organisatie directie adviseren
- organiseren van Workshops lezingen lunchbijeenkomsten

Platform I&D

- Medewerkers gaan de dialoog aan en bespreken hoe bij te kunnen dragen aan meer gelijkwaardigheid, door begrip te hebben voor verschillende perspectieven.

Workshop verbinden door begrip

- Dialoog sessie waar besproken wordt hoe bij te kunnen dragen aan meer gelijkwaardigheid, door begrip te hebben voor verschillende perspectieven. En bespreken van uitdagingen en dilemma's op de werkvloer. tegenkomen op het gebied van I&D

Dialoog verbinden door begrip met Daniel en Renger

- Cultuurtraject voor LG. Onderdelen van de aanpak:
- Het echte gesprek
- Respectsessie
- Training norm stellen en bewaken

Traject Izi-Solutions

- WPI volgt kalender Ritme van de Stad en In 't licht van de stad en besteed aandacht aan Diversiteitsdagen. Activiteiten worden opgeplakt i.s.m. Cluster Sociaal, Ran, CAN en Jan .

WPI- breed aandacht voor Diversiteitsdagen

- BIWS training voor werving en selectie commissies.

Training Inclusief W&S

- Lezingen en inspiratiebijeenkomsten t.b.v. thema's zoals Psychologisch Veiligheid, Neurodiversiteit etc.

Lunch & Learn bijeenkomsten