

Op weg naar een meer inclusief en divers FB

Intro/inleiding 2024-2025

Inclusie en diversiteit in Amsterdam

Gemeente Amsterdam zet zich in om een inclusieve en diverse organisatie te zijn. Dat wil zeggen dat we de verscheidenheid aan mensen en perspectieven in de stad graag willen terugzien in onze organisatie. En dat we elkaars verschillen zien, respecteren en positief inzetten voor het werk. Daar hoort bij: een divers medewerkersbestand dat een goede afspiegeling is van de Amsterdamse beroepsbevolking. Een divers medewerkersbestand helpt ons om beter contact met de stad te hebben en maakt dat we een scherper oog krijgen voor de uiteenlopende behoeftes van onze inwoners.

Wat betekent dit voor Facilitair Bureau?

FB wil een organisatie zijn waar medewerkers zich veilig en thuis voelen en zorgen voor een toegankelijke werkomgeving voor alle collega's in de stad. Daarom zijn we samen onderweg naar een inclusieve werkcultuur en een meer divers medewerkersbestand bij FB.

Onze ambities

Met de routekaart werken we toe naar een organisatie waar inclusie en diversiteit een vaste plek heeft in processen en ons werk. Onze ambities zijn:

- Iedereen mag en kan meedoen bij FB.
- Alle medewerkers van FB hebben gelijke ontwikkelkansen.
- We zijn ons bewust van onze vooroordelen en uitsluitingsmechanismen en wat nodig is om dit tegen te gaan.
- We beter worden in het voeren van gesprekken, waarin er ook ongemak mag zijn en we wel nieuwgierig blijven.
- We een representatief en divers personeelsbestand in alle lagen hebben.
- We zorgen voor een toegankelijke werkomgeving voor al onze collega's in de stad

Met opmerkingen 5.1, 2, 6 Je kan één kiezen; divers = representatief

Hoe gaan we dat bereiken?

Het komende jaar zetten we in op vijf aandachtsgebieden (zie pagina 2) en een routekaart met concrete, haalbare acties om onze ambitie waar te maken (zie pagina 3).

Met en weten

We bewaken de voortgang en het effect van de acties aan de hand van actuele cijfers en ervaringen. Hiervoor maken we een dashboard.

Met opmerkingen 5.1, 2, 6 Hebben jullie hier al ideeën over? Zie bv ook het instrument dat DMC heeft gemaakt (o-meting): [Goede voorbeelden - Tamtam \(amsterdam.nl\)](https://www.amsterdam.nl/Goede-voorbeelden-Tamtam)

Aandachtsgebieden

Om concrete stappen te kunnen zetten naar een inclusiever FB richten we ons de komende twee jaar op 5 centrale thema's. Deze zijn gebaseerd op de stedelijke ambitie op inclusie en diversiteit, eigen onderzoek en de teamgesprekken:

1. Sociale veiligheid en ongewenst gedrag

In een sociaal veilige werkomgeving voelen collega's zich beschermd en veilig genoeg om hun mening of feedback te geven en vragen te stellen. Ze durven fouten te maken en met nieuwe te ideeën te komen. Een voorwaarde voor een sociaal veilige organisatie is een inclusieve en gelijkwaardige werkomgeving waarin iedereen de ruimte heeft zichzelf te zijn en zich gehoord en gewaardeerd voelt. FB investeert komende jaren in het leiderschap en medewerkers met acties die leiden tot een sociaal veilige werkvloer;

Met opmerkingen 5.1, 2, 6 Daarnaast zullen we vanuit het Bureau I&D dit jaar weer een voortgangsrapportage Actieplannen opleveren (zullen we snel over communiceren). Daar kunnen jullie dan ook weer gebruik van maken. We kunnen uiteraard nog afstemmen of dat voor jullie voldoende is.

2. Leiderschap

Voor een inclusief en divers FB hebben de leidinggevenden een essentiële rol. Inclusieve leiders hebben oprechte interesse in de ander en zijn transparant, toegankelijk en benaderbaar, zodat iedere medewerker bij hen terecht kan en zich kan ontwikkelen. Ze zoeken tegenspraak op, herkennen ongemak en durven het gesprek hierover te voeren op weg naar gelijkwaardigheid.

3. Bewustwording, leren en ontwikkelen

We willen dat medewerkers begrijpen wat onderwerpen als inclusie, vooroordelen, uitsluiting en discriminatie betekenen en dit met elkaar bespreken. Bewustwording is de eerste stap. Hiervoor maken we een trainingsprogramma voor alle medewerkers, dat ook onderdeel wordt van de onboarding van nieuwe medewerkers.

4. Instroom, doorstroom en ontwikkeling

FB investeert in gelijke kansen op doorstroom en ontwikkeling. Daarbij benutten en waarderen we de verschillende typen ervaring binnen onze organisatie.

We voeren de methode bewust inclusief werven en selecteren in en daarbij hanteren we de gemeentebrede streefcijfers voor bepaalde groepen.

5. Toegankelijkheid (inclusieve dienstverlening)

We willen dat iedereen zonder belemmeringen kan werken. We verbeteren de toegankelijkheid van onze panden voor onze collega's met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte.

Met opmerkingen 5.1, 2, e Heb je hier verdere informatie voor nodig? Ik weet dat 5.1, 2, e en 5.1, 2, e morgen weer spreken over onboarding op stedelijk niveau. Ik zal sowieso bij hen navragen wat nu de stand van zaken is.

Met opmerkingen 5.1, 2, e Technisch gezien voert P&O dit in, maar vanuit de directie kan je wel werken aan bewustwording over wat BIWS nu is en stimulering van het gebruik van deze methode.

Hoe is momenteel jullie P&O ondersteuning hier in?

Routekaart – dit gaan we doen!

Vanuit de aandachtsgebieden focussen we de komende tijd op de volgende acties:

Sociale veiligheid en Ongewenst gedrag

- Actief communiceren en in verschillende vormen beschikbaar stellen van gemeentelijk aanbod, waaronder vertrouwenspersonen, discriminatie meldpunt, P&O-rechten en voorzieningen.
- Stedelijke aandacht vragen voor respectvolle bejegening van FB-collega's.
- Opleveren van een structurele aanpak veilige gesprekken met verschillende vormen basistrainingen en een tijdlijn om hiertoe te komen.
- Stimuleren deelname MWO 2024 en verwerken uitkomsten in jaarplannen

Leiderschap

- Alle leidinggevenden vergroten hun kennis, bewustwording, handelingsperspectieven en vaardigheden op inclusie en diversiteit onder deskundige begeleiding.
- Alle leidinggevenden krijgen de kennis en tools voor personele issues die raken aan I&D, gevolgd door intervisie op casussen.
- Alle leidinggevenden hebben het stedelijk leiderschapsprogramma gevolgd (o.a. op inclusief leiderschap).
- Coördinatoren en 1^{ste} medewerkers krijgen training; relevant voor hun aansturende taak.

Bewustwording, leren en ontwikkelen

- Actief communiceren en beschikbaar stellen van het gemeentelijk aanbod van trainingen aan alle medewerkers.
- Ontwikkelen van een FB-training gericht op het vergroten van de bewustwording en kennis van I&D, waaronder: vooroordelen, privilege, racisme, sensitieve gesprek, etc.
- Tweede ronde teamgesprekken I&D.
- Een ambassadeursgroep binnen FB organiseert 3- 6 evenementen die de bewustwording vergroten op onderwerpen die raken aan I&D
- Onderzoeken kloof beleid / uitvoering en voorstellen acties ter verkleining.

Instroom, doorstroom en ontwikkeling

- Plan van aanpak voor realisatie stedelijke streefcijfers:
 - 20% van de medewerkers <35
 - 30% van de leidinggevende schaal 11 functies en functies in schaal 12 t/m 14 heeft een niet westerse achtergrond.
- Structureel toepassen 'Bewust inclusief werven en selecteren'
- Grotere plek voor ervaringskennis bij in- en doorstroom.
- Ontwikkelen van doorstroomroutes (functiepaden) binnen FB
- Actief communiceren en beschikbaar stellen van gemeentelijk aanbod op maat onder andere carrièreondersteuning, opleidingsgids, onafhankelijke P&O.
- Met iedere vertrekkende medewerker wordt een exitgesprek gevoerd.
- Ontwikkelen inwerkprogramma (onboarding), zodat nieuwe collega's zich welkom voelen.
- Ontwikkelen inclusief stagebeleid.
- Plan om de leer -en ontwikkelkansen voor medewerkers met een (niet zichtbare) beperking en/of chronische ziekte te verbeteren.

Met opmerkingen 5.1, 2, e Hier staat nu alles bij elkaar: [Melden ongewenst ge tag snarepoint.com](#)

Er wordt vanuit het Bureau nog nagedacht over het nog meer promoten van Discriminatie.nl Regio Amsterdam (voorheen MDRA).

5.1, 2, e (P&O) is daarnaast bezig met een dashboard voor leidinggevenden en HR-adviseurs waarin alle info over hun directie op het gebied van sociale veiligheid bij elkaar staat (dus bv info van Bureau Integriteit, MWO etc.). Uiteraard met alle privacy regels van dien. Ik ga even bij haar na of hier binnenkort over gecommuniceerd kan worden richting de trekkers.

Met opmerkingen 5.1, 2, e Hier kan mijn communicatie collega 5.1, 2, e -vervanger 5.1, 2, e i.1, 2, e mogelijk ook iets in doen?

Met opmerkingen 5.1, 2, e Is dit dan een aanvulling op de bullet hieronder, leidersc apsprogramma?

Met opmerkingen 5.1, 2, e Bv OJZD heeft een vrij uitgebreid ambassadeursnetwerk die ook getraind zijn. Mocht je daar meer over willen weten dan kan je contact opnemen met 5.1, 2, e Wel goed om te weten: vanaf maart zal zij werkzaam zijn bij ons, het bureau en dus niet meer OJZD.

Even checken: blijft er wel een werkgroep bestaan naast de ambassadeurs? Ervaring leert dat een "harde kern" wel nodig blijft om verschillende acties uit te voeren.

Met opmerkingen 5.1, 2, e Interessant. Wellicht kan je me hier nog iets meer toelichting op sturen en dan kan ik kijken of het ook interessant is om even door te praten met mijn collega 5.1, 5.1, 2, e die veel betrokken is bij uitvoerende organisatieonderdelen?

Met opmerkingen 5.1, 2, e Streefcijfers zijn officieel vanaf schaal 12 (waar we weten dat sommige leidinggevenden in bv schaal 11 zitten)

Met opmerkinge 5.1, 2, e Zie eerder punt

Met opmerkingen 5.1, 2, e Is dit een verwijzing naar 'ervaringskennis' zoals het ontangs in cluster Sociaal is onderzocht?

Met opmerkinge 5.1, 2, e Hier kan 5.1, 2, e denk ik ook over meedenken

Met opmerkinge 5.1, 2, e Ik heb hier straks een overleg over met P&O die hier aan werkt. Ik zal bij ons in het team overleggen of we hier dan ook een update over kunnen sturen naar alle trekkers, want er wordt weinig/niet over gecommuniceerd door P&O (in hoeverre ik weet in elk geval)

Met opmerkinge 5.1, 2, e I.s.m. Stagebureau?

Toegankelijkheid (inclusieve dienstverlening)

- We zorgen voor een inclusieve werkcultuur door aandacht te hebben voor individuele casuïstiek op toegankelijkheid.
- We bepalen een norm voor toegankelijkheid voor onze panden en dienstverlening.
- Capaciteit vrijmaken in de productafdelingen om structureel bij te dragen aan de opgave op toegankelijkheid.
- **Laagdrempelig melden van toegankelijkheidsproblemen mogelijk** maken ism Stuurgroep Toegankelijkheid

Met opmerkingen 5.1, 2, e Ik ga ervan uit dat jullie op de hoogte zijn van het heugelijke nieuws dat er vanuit het Bureau een projectleider is aangenomen?