



**Gemeente
Amsterdam**

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Persbericht

Datum 7 november 2024

Kenmerk Pb-**XXX**

Gemeente komt met versterkende maatregelen voor meer inclusie en diversiteit op de werkvloer

De komende jaren werkt de gemeente met verder aan de eerder ingezette opdracht voor een inclusievere werkomgeving en een diverser personeelsbestand. Ook komen er aanvullende maatregelen. Zo krijg de rol van leidinggevenden de komende jaren meer aandacht en kunnen medewerkers voortaan bij een externe adviseur terecht voor een second opinion als zij vinden dat hun melding niet goed is opgepakt. Anonieme meldingen bij een extern punt blijven mogelijk. Dit en meer staat in de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028.

Wethouder Hester van Buren (Personeel en Organisatie): “Toen we in 2020 startten met de eerste bestuursopdracht om onze organisatie inclusiever en ons personeelsbestand diverser te maken, wisten we dat dit een project van de lange adem zou worden. Sindsdien is er veel in gang gezet. We zien inmiddels dat het bewustzijn in de organisatie groeit en dat de samenstelling van ons personeelsbestand verandert, maar we zien bijvoorbeeld ook dat dit bij hogere functies langer duurt. Medewerkers vragen terecht om snelheid en vooruitgang. Daarom gaan we de komende jaren flinke stappen zetten om verder te bouwen aan een omgeving waarin gelijkwaardigheid de norm is. Dit is ook wat ons werk voor de stad en de Amsterdammer en Weesper ten goede komt.

Wat is er nieuw?

Medewerkers die iets hebben meegemaakt worden voortaan uitgebreider bijgestaan, zo zal er een team voor directe opvang beschikbaar voor hen worden gesteld, kunnen zij contact met lotgenoten krijgen en hulp bij het opstellen van een brief. Ook kunnen medewerkers om een herbeoordeling vragen als zij vinden dat hun melding niet goed is opgepakt. Hiervoor is een team onder leiding van een externe adviseur beschikbaar.

De bestaande streefcijfers om het aantal medewerkers onder de 35 jaar en meer medewerkers met een niet-westerse achtergrond te verhogen blijft gehandhaafd. Nieuw aan deze opdracht is dat de komende de culturele diversiteit bij medewerkers vanaf schaal 12 in 2026 met 25% moet zijn gestegen ten opzichte van 2024. Er komen er verplichte trainingen voor alle managers, recruiters, P&O adviseurs en directeuren om bewuster en inclusiever te werven en selecteren. En omdat een diverser personeelsbestand niet alleen

gaat over werven komt er ook een plan van aanpak ivoor interne doorstroom- en groei.

De rol van leidinggevenden krijgt nadrukkelijker aandacht in de vervolgoopdracht. Zij hebben de verantwoordelijkheid om voor een veilige werkomgeving te zorgen. Uit onderzoeken onder medewerkers blijkt echter dat veel klachten juist over leidinggevenden gaan. Daarom komen er meer trainingen voor leidinggeven den, maar worden er ook prestatieafspraken om van diversiteit en inclusie de norm te maken. De mogelijkheid van een puntensysteem voor trainingen en assessments voor leidinggevenden wordt op dit moment verkend.

Naast best practices krijgen worst practices ook nadrukkelijk aandacht, om hiervan te kunnen leren. Om steviger op kunnen te treden wordt de gedragscode en het sanctioneringsbeleid extern getoetst vanuit gelijkwaardigheid en discriminatie. Verder wordt de gemeentelijke dienstverlening gescand op inclusie en worden ambtenaren die veel in contact hebben met bewoners getraind op het herkennen van discriminatie of racisme.

Wat wordt er voortgezet?

Van veel acties uit de vorige bestuursopdracht is de uitvoering nog gaande of gaat het om doorlopende werkzaamheden. Zo is en blijft inclusie en diversiteit een vast onderdeel van functioneringsgesprekken en is er een voorkeursbeleid van kracht voor functies vanaf schaal 15. De inzet van een extern vertrouwenspersoon wordt voortgezet en in capaciteit uitgebreid. Dit geldt ook voor trainingen en opleidingen, bijvoorbeeld om omstanders handelingsperspectief te geven of om misstanden te herkennen. Ook komt er een interne bewustwordingscampagne die voortbouwt op eerdere campagnes.

Totstandkoming

Naast de medewerkersnetwerken, de medezeggenschap en beleidsmakers is er bij de totstandkoming van deze opdracht gesproken met medewerkers die ervaringen wilden delen, zowel anoniem als in gesprek. Ook externe experts hebben inzichten gedeeld. De aanbevelingen uit de onderzoeksrapporten over discriminatie, racisme en ongewenst gedrag door KIS, Muzus en Verwey Jonker, die onderdeel waren van de vorige opdracht en een kantelpunt vormen in het denken over inclusie en diversiteit binnen de organisatie, zijn belangrijke bronnen geweest voor deze bestuursopdracht.

Vervolg

Medewerkers van de gemeente en de gemeenteraad zullen jaarlijks worden geïnformeerd over de voortgang van de opdracht. De monitoring wordt, onder andere met een herhaling van een grootschalig onderzoek naar discriminatie en racisme, zo ingericht dat het effect van de opdracht goed in beeld wordt gebracht.

Noot voor de pers/ niet voor publicatie

Indien u aanvullende vragen heeft kunt u contact opnemen met 5.1, 2, e ;
5.1, 2, e , 2, e