

Inclusieve organisatie Amsterdam (VN-Verdrag Handicap)

Stuurgroep Toegankelijkheid 18 april 2024

Agenda

1. Opening en vaststelling van de agenda
2. Voorstelronde
3. Toelichting opdracht Toegankelijkheid 5.1, 2, e
4. Toelichting werkwijze en positionering Maat & Daad 5.1, 2, e 1, 2, e
5. Stand van zaken Toegankelijkheid per Directie (stuurgroep)
6. Wat verder ter tafel komt
7. Sluiting

Bestuursopdracht / Strategische koers

Gaat over: wat voor organisatie wil de gemeente Amsterdam zijn.

Amsterdam heeft een superdiverse bevolking. Dat wil zeggen dat geen enkele bevolkingsgroep nog een meerderheid vormt. Die diversiteit zien we onvoldoende terug in het personeelsbestand van de gemeente. Het personeelsbestand moet een betere afspiegeling worden van de Amsterdamse beroepsbevolking.

Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023

- **Doel:** het vergroten van representatie en herkenning
- **Doel:** het vergroten van diversiteit in de personele samenstelling

Uitvoeringsplan Inclusie en diversiteit - Toegankelijkheid

- **Doel:** de toegang tot de gemeentelijke organisatie verbetert structureel voor ambtenaren met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte.
- **Doel:** we willen dat niemand belemmerd wordt of zich belemmerd voelt bij het werk. We willen dat alle collega's zich kunnen ontwikkelen en gelijkwaardig bejegend worden. Zodat iedereen gelijke kansen heeft en we niemand buiten sluiten.

Scope

- **Doelgroep VN-Verdrag Handicap, 2016**

Artikel 1: Personen met een handicap omvat personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.

- **De gemeente als voorbeeldfunctie**

- De gemeente als werkgever
- De gemeente als opdrachtgever (detachering, inkoop e.a.)

- **Doelen**

- Fysiek toegankelijk
- Sociaal toegankelijk
- Digitaal toegankelijk
- Inclusieve inkoop
- Inclusieve Arbo voorwaarden

- **Niet**

- Representatie (werving en selectie procedure)
- N=1 oplossen (wel zorgen dat N=1 gebruikt wordt om processen en afspraken beter in te richten)
- Uitvoering (wel actieplan/quickwins zodat anderen uit gaan voeren)

Sturing en aanpak

- **Strategisch**
 - Visie, richting/koers, doelstellingen (organisatie, directies), kernwaarden
 - Sturing (strategische kpi's, lange termijn), samenhang, commitment, begroting (verdeling van middelen)
 - Rol en positionering Stuurgroep Toegankelijkheid, GMT
- **Tactisch**
 - Aanpak/de manier waarop, wat is nodig om doelstellingen te bereiken
 - Sturing (tactische kpi's, middellange termijn)
 - Afdelingshoofden en programmamanagers per directie
 - Advisering (SNAB, Maat & Daad, ervaringsdeskundigheid)
- **Operationeel**
 - Doen/handelen, wie pakt wat op, acties en werkwijzen
 - Sturing (operationele kpi's)
 - Actieplan en quickwins
- **Doelenboom**
 - Manier om bovenstaande voor iedereen, in samenhang, in-en overzichtelijk te maken. Helpt bij maken van keuzes, monitoren, sturing en communicatie met de gemeenteraad.

Proces, (concept) planning en product

- Documentenstudie - o.a. actieplannen per directie
- Gesprekken (groepsgesprekken medewerkers, SNAB, Maat & Daad, diepte interviews ervaringsdeskundigen)
- Communicatie - vooraf, tijdens en achteraf informeren
- Rol en betrokkenheid stuurgroep?

| Deel 1 (zomer) | Totale plan (Q3/4) |
|--|--|
| Overzicht stand van zaken - wat gebeurt er al binnen de verschillende directies? | Overzicht bestuurlijke ambities, doelen en resultaten |
| Inzicht in best practices - leren van voorbeelden | Samenhang directies en beleidsplannen |
| Prioriteiten en Quick Wins in beeld | Meerjarenplanning en begroting (financiële keuzes) |
| Aanpak vervolg (totale plan) | Voorstel monitoring (bv. meetbaar indicatoren overzicht) |

'Nothing about us, without us'

Toelichting werkwijze en positionering Maat & Daad

Wat is Maat & Daad

Aanleiding

De constatering in 2017 dat collega's met een arbeidsbeperking hun werk niet goed kunnen uitvoeren omdat zij andere voorzieningen nodig hebben waarin de organisatie niet, of niet snel, kan voorzien.

Antwoord op dit vraagstuk

Als resultaat van een 4-daagse DesignThinking traject is Maat & Daad ontstaan:

- Een multidisciplinair zelfsturend team
- Bestaande uit diverse vakdisciplines zoals Vastgoed, Facilitair Bureau, ICT, ARBO,
- Collega's die collega's helpen

Werkwijze op 2 sporen

Spoor 1: Doorbraak oplossing

Het zo snel als mogelijk oplossingen bieden voor het probleem van de collega met een arbeidsbeperking.

Succes factor: het gebruik kunnen maken van het gehele netwerk van de M&D-disciplines via de zogenaamde '**hazen-paadjes**'.

Spoor 2: Structurele oplossing

Het structureel verankerd krijgen van de oplossing in de organisatie zodat collega's met eenzelfde behoefte direct geholpen kunnen worden.

Succesfactor: directe lijnen van M&D (product owner en vakdeskundigen) met de betreffende organisatie-onderdelen.

En.....een lange adem!

Maat en daad kan nu onvoldoende leveren

De collega met een hulpvraag komt terecht bij het Servicepunt. Wanneer de vraag of wens specifiek is kan een arboadviseur verwijzen naar maat en daad om te kijken naar een maatwerkoplossing. Op dit moment kan maat en daad onvoldoende leveren omdat:

- Het ontbreekt aan een duidelijke opdrachtgever, voorstel is de stuurgroep;
- Het ontbreekt aan een product owner en duidelijke positionering;
- Het multi disciplinaire team is niet geheel bemenst. Op dit moment alleen arbo/PO en ICT (nb: Vastgoed is tijdelijk uitgevallen).

Ontbreekt: functioneel beheer, facilitaire bureau;

Maat en daad heeft geen budget en is op dit moment niet organisatorisch ondergebracht of aangestuurd.

Toegankelijkheid in de dagelijkse praktijk

Casus:

Betreft een medewerker met een visuele beperking. Er gingen al buitengewoon veel inspanningen aan vooraf om de laptop toegankelijk te maken. Inmiddels was alles in principe eindelijk voor elkaar. De medewerker ging, vergezeld door een functioneel beheerder, naar de externe gespecialiseerde organisatie Koninklijke Visio waar de medewerker een training ging volgen om met de laptop te werken. Het nog eens testen van de laptop vooraf was niet gebeurd. En de laptop deed niet wat die zou moeten doen op desbetreffende ochtend. Een ochtend waar de functioneel beheerder op dat moment ook in de wacht komt bij de ICT helpdesk en een medewerker voor wie het voor de zoveelste keer niet voorspoedig loopt. Iedereen met de beste bedoelingen maar een soort wet van murphy.

- Medewerker ervaart tegenwerking;
- Dienstverlenende en betrokken collega's willen veel en kunnen door systemen en richtlijnen en de werkelijke mogelijkheden van de techniek de verwachtingen van de inmiddels teleurgestelde collega onvoldoende waarmaken;
- Er is meer aandacht voor zowel de medewerkers met de hulpvraag als voor de dienstverlenende collega's nodig.