

De stad, dat zijn wij - gelijk, anders, samen!

Hoe de directie Communicatie de stad Amsterdam weerspiegelt en begrijpt:
onze route naar Inclusie & Diversiteit



Achtergrond en urgentie actieplan directie Communicatie

Waarom dit Actieplan?

Een inclusieve en diverse gemeentelijke organisatie is voor het bestuur van Amsterdam topprioriteit. Eind 2024 is het college akkoord gegaan met de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024 – 2028. Gevolg hiervan is dat iedere directie met een actieplan moet komen om dit verder vorm te geven. Dat moet ingaan op de volgende thema's: Toegankelijkheid - Sociale veiligheid en antidiscriminatie – Bewustzijn – Leiderschap – Representatie - Doorstroom en doorgroei - Sturen en monitoring. Daar geven we hieronder invulling aan.

Ambitie Inclusie en Diversiteit directie Communicatie

Ook voor de directie Communicatie is I&D een topprioriteit. Als directie Communicatie is onze ambitie dat het beleid en uitvoering van de gemeente Amsterdam begrijpelijk, toegankelijk en betrouwbaar is. Wij werken voor de stad. Om die stad te begrijpen willen we die stad ook binnenhalen en terugzien op onze werkvloer. Meer diversiteit, zorgt voor meer verschillende perspectieven in de organisatie. Dat helpt ons in de communicatie met al die verschillende A'dammers.

Dat vraagt om diversiteit in leeftijd, geaardheid, gender, etniciteit. Verder willen we een toegankelijke werkgever zijn voor mensen met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte. Wij kijken ook naar de karakteropbouw en neurodiversiteit in onze teams. Daarbij zijn we ons er zeer van bewust dat een diverse bezetting alleen floreert binnen een inclusieve werkcultuur. Hieronder gaan we kort in op beide kanten van de medaille.

Diversiteit

In deze tijden van een historisch laag vertrouwen in de overheid, polarisatie, moeilijk bereikbare doelgroepen, een steeds grotere en drukker stad, met mondigere A'dammers, is het nodig dat wij als directie Communicatie weten wat er speelt in de stad. Let wel, een stad met 900.000 heel diverse bewoners, 180 nationaliteiten, 180.000 ondernemers, miljoenen bezoekers en vele partners!

Om die stad te begrijpen zijn er vele wegen. En die volgen we ook. Bijvoorbeeld door het doen van onderzoek en het organiseren van gesprekken met bewoners in onze stad. Een andere route om die veelzijdige stad te laten spreken in de eigen organisatie is het binnenhalen van kennis direct aan tafel. Deze stad heeft enorm veel talent. En dat talent kunnen we alleen bereiken als we op een andere manier zoeken, het enorme potentieel zien en dit een kans geven.

Kortom, we willen als directie Communicatie een afspiegeling zijn van de A'damse bevolking. Ons vak is communicatie. Communicatie met iedereen. Een diverse organisatie helpt ons bij een beter contact met de stad en een scherper oog voor de uiteenlopende behoeftes en perspectieven van de inwoners van Amsterdam. Zo komen we tot betere adviezen en meer toegespitste communicatiestrategieën, bereiken we beter de - ver uiteenlopende - doelgroepen en hebben we een beter effect van onze communicatieacties. En, zo geven we ook iedere professional de kans om bij onze mooie directie aan de slag te gaan.

Inclusie

Een diverse organisatie vereist een inclusieve werkcultuur. We willen een klimaat waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en toegang heeft tot dezelfde mogelijkheden. Bij ons worden verschillen gewaardeerd en benutten we de diverse achtergronden, talenten en visies.

Binnen een uitdagende en sociaal veilige omgeving, kun je bij ons werken en groeien. Iedereen mag er zijn, iedereen is welkom, op elk niveau, dat stralen we uit. Als dat van ons vraagt om onze denkbeelden bij te stellen of onze norm aan te passen, dan doen we dat. Dan verrijken we ons met kennis om onze blinde vlekken in te kleuren.

Het realiseren van deze inclusieve werkcultuur en diverse directie gaat niet vanzelf. Daarvoor is bewust beleid en sturing nodig.

Al veel gedaan

De afgelopen jaren is hier al veel voor opgetuigd. Zowel voor onze interne organisatie als voor onze externe communicatie. Voor onze communicatie met de A'dammer is er een onderzoek geweest hoe inclusief wij communiceren op onze corporate kanalen. Ook waren (zijn) er gesprekken waar verschillende groepen A'dammers bevestigd werden over onze corporate kanalen. Dat heeft o.a. weer gezorgd voor het opbouwen van een inclusieve beeldbank, een inclusieve taalgids (incl. trainingen). Voor bewustwording bij de medewerkers hadden verschillende teams 'Over de streep-sessies' gehouden en werd gebruik gemaakt van het door ons ontwikkelde spel 'Mag ik je wat vragen'. Ook hebben diverse teams onder professionele begeleiding het thema I&D verder uitgediept. Eind 2024 was er een drukbezochte masterclass met 5.1, 2, e dat inging op het thema. Verder worden actuele situaties altijd besproken in de teams zoals onlangs de spanningen in de stad als gevolg van de spanningen in het Midden-Oosten. Ook specifiek voor het management zijn er diverse bijeenkomsten en trainingen geweest. Zo was er de training 'Leidinggeven aan het Verschil', de masterclass 'Introvert Leiderschap' en zijn er meerdere leiderschapsdagen gewijd aan het thema.

Daarnaast gaan we als management ook bewuster om in het samenstellen van onze teams (en dus ook het managementteam). Dat betekent dat we bij vacatures naast uiteraard kwaliteit ook kijken naar de diversiteitskenmerken (in de brede betekenis) van het team. Oftewel, in hoeverre zien we de stad terug in een team en wie is daar aanvullend op. Vele collega's met een diverse achtergrond hebben onze directie de afgelopen jaren al verrijkt. Maar, we zijn er nog niet.

Eerst even structuur

Een actieplan I&D opstellen en uitrollen is geen solo-gebeurtenis, dat doe je samen. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van directeur, management en medewerkers van de directie Communicatie. Daarom zijn we begonnen met het neerzetten van een nieuwe structuur. Dat begon met een portefeuillehouder vanuit het directieteam van Communicatie 5.1, 2, e en een trekker I&D 5.1, 2, e. Zij volgen gezamenlijk het programma dat stedelijk is opgetuigd voor de opstellers van het nieuwe actieplan. De eerste stap was vervolgens het inrichten van een kerngroep met deelname van collega's uit de directie. Na oproep om je aan te melden met een heldere motivatie is er een brede, diverse kerngroep ontstaan met 24 collega's. Met hen wordt het actieplan verder ingericht. Naast de brede sessies zullen hier ook werkgroepjes ontstaan gericht op de deelthema's van de bestuursopdracht: benoemen

Wat willen we

Een actieplan, het woord zegt het al, bestaat uit acties. We willen geen losse acties maar een heldere lijn waarbij acties op elkaar aansluiten of ergens uit volgen. Waarbij we continu de vinger aan de pols houden wat er leeft in de organisatie op het vlak van I&D. Niet overal is hetzelfde nodig. Het moet daarom een mix zijn van acties die 'verplicht' zijn of als team of individu naar behoefte afgenomen kunnen worden.

Overall strategie

Door te inspireren willen we activeren tot denken & doen.

Dat betekent dat we een I&D-onderwerp zoveel mogelijk willen oppakken met eerst inspirerende sprekers en / of begeleiding om de verschillende perspectieven naar binnen te halen, gevolgd door het interne gesprek hierover en mogelijke aanvullende trainingen en zo nodig concrete acties.

Wat gaan we doen

De deelnemers aan de werkgroep hebben allen kunnen aangeven op welk thema hun focus ligt. Zij krijgen nu de ruimte om deze verder in te vullen. Het gaat dan om Toegankelijkheid - Sociale veiligheid en antidiscriminatie – Bewustzijn – Leiderschap – Representatie - Doorstroom en doorgroei - Sturen en monitoring. Hier kan i.o.m. de werkgroep nog acties aan worden toegevoegd.

Dat betekent niet dat de acties verder stil liggen. Inmiddels zijn er al een aantal acties in gang gezet of zelfs afgerond.

Al gedaan

- Dialooglunch rapport Verweij Jonker: gehouden voor collega's die (naast de acties uit 2024) nog behoefte hadden om hierover door te praten en hun gevoelens te uiten / delen. Was onder professionele begeleiding, in aanwezigheid van de directeur (op verzoek deelnemers). Vijf collega's hebben van dit aanbod gebruik gemaakt.
- Gratis kaarten voor theatervoorstelling 'De Life Barbecue Show'. Op 27 en 28 januari zijn er kaarten beschikbaar voor de Theatervoorstelling 'De Life Barbecue Show'. 5.1, 2, e en 5.1, 2, e twee vrienden met verschillende culturele kenmerken, ontvingen de bezoekers voor een barbecue-*experience*. In deze een uur durende culinaire theatershow gaat het over vooroordelen, over stereotype meningen en denkbeelden die we hebben over de anderen, over dat woorden er toe doen en over dat je tegenwoordig bijna niks meer mag zeggen. Op humoristische, ironische wijze behandelen ze deze thema's terwijl ze ondertussen aan het BBQen zijn. Deze theatershow is een hele laagdrempelige manier om in aanraking te komen met het thema I&D. Aantal bezoekers vanuit directie Communicatie: 20

Al gepland

- Iftar: op 13 maart wordt een Iftar-maaltijd geserveerd voor max. 100 collega's van DC. Het gaat om het avondeten tijdens de ramadan na zonsondergang. Op deze wijze brengen we collega's in contact met de vastenmaand voor moslims.

Actie en Organisatie per thema van de bestuursopdracht

Pijler inclusie

1. Toegankelijkheid

Toegankelijkheid gaat over sociale, fysieke en digitale toegang van medewerkers

Digitale toegankelijkheid:

In Amsterdam willen we dat iedereen mee kan doen en zich welkom voelt, met of zonder beperking. 1 op de 5 Amsterdammers is slechtziend, blind of doof, heeft een lichamelijke of verstandelijke beperking of een psychische of psychiatrische aandoening. Om volwaardig mee te kunnen doen in onze stad, maken we de stad stapsgewijs digitaal toegankelijker en sluiten we niemand uit. Daarom moeten de websites en apps van overheidsorganisaties verplicht toegankelijk zijn. Het college wil dat alle gemeentelijke websites en apps minimaal voldoen aan toegankelijkheidsstatus B, zoals vastgelegd in het landelijk register. De prioriteit ligt bij platforms die belangrijk zijn voor communicatie met onze gebruikers, gebaseerd op bezoekersaantallen. Het uiteindelijke doel is om voor deze websites en apps status A te behalen, waarmee volledig aan de toegankelijkheidseisen en wetgeving wordt voldaan. Dit is een intensieve klus waarvoor beperkt capaciteit beschikbaar is. Aanvraag in de VJN voor extra middelen is afgewezen. Dat betekent dat deze actie uitgesmeerd wordt over meerdere jaren.

Wie: team Online: 5.1, 2, e, e en 5.1, 2, e, e (ligt dus niet bij werkgroep I&D DC).

Fysieke toegankelijkheid:

Aandachtspunt ligt intern met name bij Facilitair Bureau. Vanuit DC vooral signaleren en aankaarten. Met name bij trekker Toegankelijkheid bij bureau I&D.

*Wat zijn de uitkomsten van het onderzoek dat genoemd wordt in de Uitvoeringsagenda BO I&D? V.w.b. externe toegankelijkheid gaat het vooral om bijeenkomsten / evenementen waar dir.

Comm bij betrokken is. Hiertoe is een checklist opgesteld: [De vijf gouden tips voor de ideale A'damse bijeenkomst](#)

Wie: ?

Suggestie: stilte-werkplekken voor neurodiverseren?

Sociale toegankelijkheid:

Dit vertalen wij naar inclusieve communicatie. Iedereen moet zich gezien en gehoord voelen in onze organisatie en stad. We willen communicatie die de Amsterdamse bevolking weerspiegelt (diversiteit) en communicatie die toegankelijkheid, herkenning en begrip nastreeft (inclusief). Met als gewenst resultaat: communicatie die iedereen meeneemt, vrij van stereotypen. Bij inclusieve communicatie houden we rekening met de vele en gevarieerde perspectieven aanwezig in de stad en dat komt tot uiting in taalgebruik, beeldmateriaal en ontmoetingen. Welke woorden passen in de huidige tijd? Wat vroeger 'normale' taal was, kan tegenwoordig 'not done' zijn. Welk beeld gebruiken we? Hoe richten we een sprekerspanel in. En hoe divers is de genodigdenlijst Om collega's hierbij te helpen zijn verschillende [hulpmiddelen](#) opgesteld. Taak is nu om deze nog meer te laten landen. Zowel voor intern gebruik als externe communicatie.

Wie: 5.1, 2, e 5.1, 2, e en ?

Dit gaat echter ook over het open staan met collega's met een (niet)zichtbare beperking. Hoe zorgen we dat zij zich gezien en gehoord voelen:

Wie: 5.1, 2, e ?

Suggestie: [online training Communiceren met collega's met \(niet\)zichtbare beperking](#), Sprekers over vormen van neuro-diversiteit zoals ^{5.1, 2, e}, e of ^{5.1, 2, e}, e

2. Sociale veiligheid en antidiscriminatie

Sociale veiligheid en antidiscriminatie gaan over de acties en interventies die we inzetten om sociale veiligheid te vergroten en hoe we optreden wanneer sociale onveiligheid wel voorkomt. Antidiscriminatie gaat om het tegengaan van uitsluiting of negatieve behandeling op basis van een of meer van iemands identiteitskenmerken. Antidiscriminatie maatregelen zijn een belangrijk middel om de sociale veiligheid te vergroten.

Wie:

Suggestie: [training Moreel Beraad voor medewerkers](#), [e-learning Gedragscode](#), [training Omstanders](#), [training Oordeelloos communiceren: feedback geven & ontvangen](#), [Genderdiversiteit onder ons](#)

3. Bewustzijn

Bewustzijn gaat over de manier waarop we in de organisatie kennis en informatie organiseren over inclusie en diversiteit en de manier waarop we trainen om die kennis ook in ons handelen toe te kunnen passen.

Wie: ^{5.1, 2, e}

Suggestie: [Inzicht krijgen in thema I&D](#), sprekers over diverse thema's, kijk bijvoorbeeld naar de [Vrijheidscolleges](#) of [Saïd & Lody](#) of [Diversiteit in Praktijk](#)

4. Leiderschap

Leiderschap gaat over de wijze waarop we het management binnen de organisatie beter gaan ondersteunen en toerusten.

Wie: ^{5.1, 2, e}, ^{5.1, 2, e} ?

Suggestie: training [Moreel Beraad voor leidinggevenden](#)

Pijler diversiteit

5. Representatie

Representatie gaat over de wijze waarop we werken aan een personeelsbestand dat meer representatief is voor de beroepsbevolking van Amsterdam.

Wie: ^{5.1, 2, e}, ^{5.1, 2, e}

Suggestie: [e-learning Bewust Inclusief Werven & Selecteren](#) en voor [selectiecommissieleden](#)

6. Doorstroom en doorgroei

Doorstroom en doorgroei gaat over de manier waarop we talentontwikkeling versterken, de diversiteit in de kweekvijver voor management vergroten en behouden, en hoe we zorgen voor objectieve en transparante procedures bij doorstroom en doorgroei.

Wie:

Suggestie:

Overkoepelend

7. Sturen en monitoring

Sturen en monitoring gaat over het uitvoeren van onderzoeken, het invoeren van prestatieafspraken en de manier waarop we monitoren.

Wie: 5.1, 2, e