

## **Voordracht voor de vergadering van 23 juni 2020**

Portefeuille

Personeel en organisatie

Agendapunt

Bo met machtiging voor communicatie

Tekst van openbare  
besluiten  
wordt gepubliceerd

### **Onderwerp**

Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020 - 2023

### **Het college van burgemeester en wethouders besluit**

1. Kennis te nemen van
  - a. Het feit dat uit de evaluatie blijkt dat de inspanningen uit het programma Amsterdam Inclusieve Organisatie 2015-2019 niet de gewenste resultaten hebben opgeleverd.
  - b. Het feit dat uit onderzoek (2019) blijkt dat er significante verschillen bestaan in de beleving van inclusiviteit en diversiteit tussen meerderheids- en minderheidsgroepen in het personeelsbestand van de gemeente Amsterdam.
  - c. Het feit dat uit onderzoek (2019) blijkt dat de gemeentelijke organisatie nog geen afspiegeling is van de beroepsbevolking in Amsterdam.
2. In te stemmen met de als bijlage 1 bijgevoegde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023 met als pijlers:
  - Het vergroten van een inclusieve werkcultuur met als resultaat betere beleidsontwikkeling en -uitvoering, beter contact met de netwerken in de stad en met Amsterdammers en gelijke kansen voor medewerkers op ontplooiing, ontwikkeling en doorstroming.
  - Het vergroten van representativiteit in de personele samenstelling van de gemeente - afgezet tegen de samenstelling van de beroepsbevolking in Amsterdam - , met als specifiek instrument het hanteren van een voorkeursbeleid voor de salarisschalen 15 en hoger, waarbij de voorwaarden die de Algemene Wet gelijke behandeling stelt in acht worden genomen.
3. In te stemmen met het versturen van de als bijlage 2 bijgevoegde raadsbrief waarin de raad door wethouder Meliani wordt geïnformeerd over de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit.

---

### **Kernboodschap**

Het personeelsbestand van de gemeente moet een afspiegeling zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking. Dat is nu nog niet het geval. Het college heeft daarom de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit vastgesteld. Deze bestuursopdracht richt zich op het vergroten van een inclusieve werkcultuur en de representativiteit in de personele samenstelling van de gemeente Amsterdam.

---

## Bestuurlijke achtergrond

In het *Coalitieakkoord* een Nieuwe Lente en een Nieuw Geluid 2018-2021 zijn onder meer deze doelen opgenomen:

- De gemeente Amsterdam is een diverse en inclusieve organisatie.
- Het personeelsbestand moet een afspiegeling zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking en moet daarom meer divers worden in alle lagen van de organisatie. We werken daarom verder aan een inclusieve organisatiecultuur, een inclusief personeelsbeleid en inclusieve werving en selectie.
- Amsterdam stelt het streefcijfer voor het aannemen van mensen met een arbeids- of functiebeperking naar boven bij.

In 2019 is het *programma arbeidsmarktdiscriminatie* vastgesteld, waarin:

- Het college toezegt normstellend te zijn als het gaat om diversiteit.
- Het programma heeft ook het verzoek aan het college gedaan om voorkeursbeleid in te voeren dat leidt tot een betere demografische afspiegeling van de inwoners van de stad met speciale aandacht voor personen van kleur in het midden en hoge management.

Op 26 februari 2019 heeft het college verzocht om een onderzoek te doen naar de personele samenstelling van de gemeentelijke organisatie. Zoals afgesproken worden de resultaten van het OIS-onderzoek met de bestuursopdracht gepresenteerd aan het college.

---

## Bestuurlijke prioriteit

Nvt.

---

## Wettelijke grondslag

Gemeentewet art 160 actieve informatieplicht van college aan gemeenteraad.

---

## Onderbouwing besluit

**Ad 1a. Kennis te nemen van het feit dat het feit dat uit de evaluatie blijkt dat de inspanningen uit het programma Amsterdam Inclusieve Organisatie 2015-2019 niet de gewenste resultaten hebben opgeleverd.**

Eind 2019 eindigde het programma Amsterdam Inclusieve organisatie 2015-2019 (bijlage 3). Hoewel er stappen zijn gezet, heeft het programma niet de gewenste resultaten opgeleverd. De evaluatie toont de volgende resultaten:

- De groei van de ondervertegenwoordigde groepen laat zien dat de personele samenstelling meer divers en representatiever is geworden. Hoewel vrouwen en mensen met een (on) zichtbare beperking een groei in aantallen hebben doorgemaakt, wordt het streefcijfer bij

jongeren niet gerealiseerd. Informatie over mensen met een migratieachtergrond was ten tijden van het programma niet beschikbaar.

- Er zijn succesvolle pilots gedraaid om een werkwijze te ontwikkelen voor inclusieve werving en selectie (W&S). Hiernaast zijn eisen voor diversiteit en inclusie opgenomen in het gunningstraject voor uitzendbureaus.

Uit de evaluatie volgen de volgende aanbevelingen:

- Eigenaarschap voor inclusie en diversiteit in de lijn te beleggen en beleid op te stellen waar alle collega's worden betrokken bij de cultuurverandering.
- Meer aandacht te besteden aan employer branding en arbeidsmarktcommunicatie.
- Een adequaat systeem te ontwikkelen voor monitoring en evaluatie voor de diversiteit en inclusieve cultuur.
- Meer startersfuncties op te zetten, inclusieve W&S voor het topmanagement in te zetten en managers te trainen op inclusief leiderschap.

**Ad 1b. Kennis te nemen van het feit dat uit onderzoek (2019) blijkt dat er significante verschillen bestaan in de beleving van inclusiviteit en diversiteit tussen meerderheids- en minderheidsgroepen in het personeelsbestand van de gemeente Amsterdam.**

Begin 2019 heeft de gemeente voor het eerst de beleving van diversiteit en inclusie onder het personeel laten onderzoeken. Dit gebeurde aan de hand van een Inclusievragenlijst, volgens de methode van de Nederlandse Inclusiviteits Monitor. De vragenlijst is door ca. 53% van de medewerkers ingevuld. Uit dit onderzoek blijkt dat:

- De minderheidsgroepen (LHBTI+, mantelzorgers, zichtbare/onzichtbare beperking, migratie-achtergrond en jongeren) een minder positief inclusiviteitsklimaat ervaren dan de meerderheidsgroep.
- Vergeleken met de gemiddelde score van meerderheids- en minderheidsgroepen bij de Nederlandse beroepsbevolking de kloof tussen beide soorten groepen in Amsterdam groter is dan het landelijk gemiddelde.
- Een deel van de minderheidsgroep pestgedrag ervaart over seksuele geaardheid en zichtbare/onzichtbare beperking of chronische ziekte.

De significante verschillen in beleving tussen meerderheids- en minderheidsgroepen zijn zorgelijk en nodigen uit tot actie in het nieuwe programma. De resultaten zijn in de bijgevoegde infographic van het rapport (bijlage 4) weergegeven.

**Ad 1c. Kennis te nemen van het feit dat uit onderzoek (2019) blijkt dat de gemeentelijke organisatie nog geen afspiegeling is van de beroepsbevolking in Amsterdam.**

Amsterdam heeft de in 2015 vastgestelde streefcijfers ten aanzien van

vrouwen en mensen met en beperking ruimschoots behaald. Over collega's met een migratieachtergrond waren cijfers niet bekend. In 2019 heeft OIS de opdracht gekregen om te onderzoeken hoe cultureel divers de personele samenstelling van de gemeente is. Het onderzoek biedt inzicht in de diversiteit van het personeel naar migratieachtergrond en opleidingsniveau. Een dashboard met de belangrijkste resultaten is bijgevoegd (bijlage 5), met het volledige rapport (bijlage 6). De voornaamste resultaten zijn:

- Amsterdamse ambtenaren hebben minder vaak een westerse of niet-westerse migratieachtergrond (36%) dan de Amsterdamse beroepsbevolking (51%).
- Hoe hoger de salarisschaal des te lager het aandeel medewerkers met een westerse of niet-westerse migratieachtergrond.
- Hoogopgeleide medewerkers met een westerse- of niet-westerse migratieachtergrond werken vaker onder hun niveau.
- In de functiegroepen project- en programmamanagement, (beleids)advies en management bevinden zich de minste werknemers met een westerse- of niet westerse migratieachtergrond.
- Driekwart van de managers heeft een Nederlandse achtergrond en 24% een migratieachtergrond; deze laatste groep betreft vaak medewerkers met een Surinaamse of een andere westerse migratie achtergrond.

## **Ad 2. In te stemmen met de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023 met als pijlers:**

- **Het vergroten van een inclusieve werkcultuur met als resultaat betere beleidsontwikkeling en -uitvoering, beter contact met de netwerken in de stad en met Amsterdammers en gelijke kansen voor medewerkers op ontplooiing, ontwikkeling en doorstroming.**
- **Het vergroten van representativiteit in de personele samenstelling van de gemeente - afgezet tegen de samenstelling van de beroepsbevolking in Amsterdam - , met als specifiek instrument het hanteren van een voorkeursbeleid voor de salarisschalen 15 en hoger, waarbij de voorwaarden die de Algemene Wet gelijke behandeling stelt in acht worden genomen.**

Gelet op de resultaten en bevindingen van het vorige programma, de uitkomsten van de Nederlandse Inclusiviteits Monitor (2019) en onderzoek naar de samenstelling van de gemeente Amsterdam door OIS (2019) is de conclusie dat de gemeente Amsterdam de in het coalitieakkoord geformuleerde doelstelling om een diverse organisatie te worden nog niet heeft bereikt. Met de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023 (bijlage 5) wordt er een gerichte en nadere invulling gegeven aan deze ambitie. De acties van de bestuursopdracht bouwen voort op de bestaande inzet op inclusie en diversiteit.

Het vergroten van de inclusieve werkcultuur en het vergroten van de representativiteit in de personele samenstelling worden gelijktijdig ingericht, want het creëren van een inclusieve werkcultuur is een absolute voorwaarde voor de duurzame werving en selectie en doorstroom van minderheidsgroepen. Als de gemeentelijke organisatie er

niet voor zorgt dat nieuwe of bestaande medewerkers zich opgenomen, gewaardeerd en gestimuleerd voelen, dan zal een deel van hen spoedig weer uitstromen, en zal er onvoldoende doorstroming zijn naar hogere functies.

### **Het vergroten van een inclusieve werkcultuur**

Voor een diverse organisatie moeten verschillen tussen medewerkers gekoesterd en gebruikt worden. Hiervoor is een inclusieve werkomgeving nodig. Om deze werkomgeving neer te zetten is organisatie-breed bewustzijn creëren over inclusie en diversiteit noodzakelijk. Enkele interventies die gedaan zullen worden:

- Het ophalen van verhalen bij medewerkers om het bewustzijn in de organisatie over inclusie en diversiteit te vergroten.
- Het ontwikkelen, inzetten en verankeren van het instrumentarium (zoals trainingen en dialogen) om bewustzijn over diversiteit, en inclusie te stimuleren en gedragsverandering te bewerkstelligen.
- Het opstellen van een intern antidiscriminatiebeleid, het vergroten van de meldingsbereidheid en het verbeteren van het handelingsperspectief bij meldingen op het gebied van pesten, discriminatie en uitsluiting.
- Het ontwikkelen en uitvoeren van een toegankelijkheidsagenda specifiek gericht op de fysieke toegankelijkheid en werkomstandigheden voor medewerkers met een zichtbare en onzichtbare beperking.

### **Het vergroten van representativiteit in de personele samenstelling van de gemeente**

Bij het vergroten van de representativiteit is de komende drie jaar specifieke aandacht voor het vergroten van het aandeel medewerkers met een niet- westerse migratieachtergrond en medewerkers onder de 35 jaar. Enkele acties om dit te bewerkstelligen zijn:

- Het instellen van voorkeursbeleid. In voorgaande jaren zijn er cluster-breed streefcijfers gehanteerd, maar niet specifiek voor directiefuncties en het topmanagement. De ambitie is om toe te werken naar een percentage van 30% collega's met een niet-westerse migratieachtergrond (vanaf schaal 15 / afdelingsmanagers en directiefuncties ). Het doel van voorkeursbeleid is de achterstand van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond op te heffen of te verminderen. Voor de overige functies geldt dat er streefcijfers worden vastgesteld. Per directie wordt gevraagd om een actieplan te maken voor de uitwerking hiervan. De ontwikkelingen in de personele samenstelling worden de komende jaren nauwlettend gevolgd. Bij het uitblijven van resultaten kan het beleid worden herzien en het invoeren van quota worden heroverwogen. Voorkeursbeleid is een uitzondering op het wettelijk beginsel van gelijke behandeling. Daarom stelt de Algemene wet gelijke behandeling hier strikte eisen aan. Het voorkeursbeleid zal voldoen aan de vereisten uit artikel 2 van de Algemene wet gelijke behandeling. De uitwerking van het voorkeursbeleid zal daarvoor ter toetsing worden voorgelegd aan het College voor de Rechten van de mens.
- Startersfuncties creëren en een imago en wervingscampagnes ontwikkelen om medewerkers met een migratieachtergrond en

- medewerkers jonger dan 35 jaar te werven.
- Doorstroom en talentontwikkeling onder medewerkers met een migratieachtergrond door het vergroten en de ontwikkeling van specifieke interventies op dit gebied.

### **Vervolg**

Op basis van deze bestuursopdracht en de pijlers wordt in de komende maanden een uitvoeringsplan ontwikkeld. Het maken van een duurzame aanpak staat of valt bij het draagvlak van medewerkers bij dit proces en bij het vermogen om maatwerk te leveren: elk organisatieonderdeel vraagt een andere benadering en zal andere inzet nodig hebben om de gestelde doelen te bereiken. Dat betekent dat het uitvoeringsplan voor deze bestuursopdracht met collega's uit de gemeentelijke organisatie wordt opgesteld. Medewerkersnetwerken, directies, stadsdelen en individuele collega's worden gevraagd om op maat invulling en uitvoering te geven aan het programma.

### **Risico's**

#### *Weerstand intern*

Een risico is dat er interne weerstand komt tegen de nieuwe bestuursopdracht, met name op het invoeren van voorkeursbeleid. Er zal een groep zijn die het voorkeursbeleid zal afdoen als oneerlijk.

Beheersmaatregelen zijn:

- Goede informatiestromen en communicatie met de medewerkers over de reden van het voorkeursbeleid en de ontwikkelingen.
- Focus op interne doorstroom

#### *Weerstand extern*

Na de bekendmaking van het voorgenomen voorkeursbeleid is het risico dat er externe weerstand komt. Dit kan in de vorm zijn van klachten bij Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA). Beheersmaatregelen zijn:

- Proactieve communicatie en informatie over het voorkeursbeleid
- Juridische ondersteuning bij het vormgeven van het beleid en adviseren College Rechten van de Mens

#### *Uitvoerbaarheid*

Het risico is dat het programma, net als de eerdere aanpak, niet de gewenste resultaten bereikt, doordat de implementatiekracht in de organisatie ontbreekt.

Beheersmaatregelen zijn:

- Door het opdrachtgeverschap bij zowel de gemeentesecretaris als de directeuren te beleggen is de haalbaarheid groter dan bij het eerdere beleid.
- In dit programma zit een mix van interventies die elkaar versterken en ontbraken bij de vorige aanpak.
- Er is een expliciete opgave geformuleerd voor de directeuren om een eigen uitwerking te maken. Deze uitwerking wordt vastgelegd in het Uitvoeringsplan.
- De maatschappelijke relevantie is door de actualiteit van de anti racisme protesten ook in de eigen organisatie gegroeid.

### **Ad 3. In te stemmen met het versturen van de als bijlage 2**

## **bijgevoegde raadsbrief waarin de raad door wethouder Meliani wordt geïnformeerd over de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit.**

Middels bijgevoegde raadsbrief (bijlage 2) informeert wethouder Meliani de raad via de dagmail op uiterlijk vrijdag 26 juni. Hierbij zullen de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023) (bijlage 1), de evaluatie van het programma AIO (bijlage 3), de infographic van de inclusievragenlijst 2019 door het NIM (bijlage 4), het dashboard Diversiteit Personeel Gemeente Amsterdam 2020 van OIS (bijlage 5) en het volledige OIS rapport Culturele Diversiteit Amsterdam (bijlage 6) toegelegd worden.

In de raadsbrief neemt de wethouder de raad mee in het belang van een inclusieve en diverse organisatie en de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. De raad wordt tevens twee keer per jaar geïnformeerd over de voortgang van de bestuursopdracht.

### **Bijlagen**

Bijlage 1: Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023)

Bijlage 2: Raadsbrief Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023)

Bijlage 3: Evaluatie Programma AIO

Bijlage 4: Infographic Inclusievragenlijst 2019 (NIM)

Bijlage 5: Dashboard Diversiteit Personeel Gemeente Amsterdam (OIS)

Bijlage 6: Culturele Diversiteit Amsterdam (OIS rapport)

### **Participatie**

Bij het opstellen van de bestuursopdracht zijn de medewerkersnetwerken betrokken. Zij hebben input geleverd en geadviseerd tijdens het proces. Bij het opstellen van het uitvoeringsplan zullen zij weer ingeschakeld worden voor input en advies. Hierbij wordt ook de OR betrokken.

### **Financiële onderbouwing**

Financiële onderbouwing: Ja

Tabel: Financiële consequenties van de beslispunten

<b>LASTEN</b>				
	2020	2021	2022	2023
Programma B Bestuur & Organisatie	€ <b>1.180.000</b>	€ <b>1.360.000</b>	€ <b>1.083.000</b>	€ <b>1.083.000</b>
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Portefeuille

Gemeente Amsterdam

Agendapunt

College van burgemeester en wethouders

Voordracht voor de vergadering van <datum>

**Consequenties gedekt?** Ja.

**Overige toelichting:**

De uitvoering van de Bestuursopdracht komen ten laste van het programma Bestuur & Organisatie, onderdeel Overhead. Dekking vindt plaats binnen de bestaande middelen van de betrokken directies. Voorts zal elk cluster bijdragen in de dekking.

In 2020 vindt incidentele dekking plaats vanuit programma 3 Volksgezondheid, jeugd en zorg, onderdeel Basisvoorzieningen en diversiteit voor een bedrag ad € 200.000.

**Conclusie:**

De genoemde beslispunten in de voordracht hebben financiële consequenties en deze worden uit bestaande middelen gedekt.

---

**Communicatie**

Binnen de gemeente

Opnemen in de te publiceren besluitenlijst na uitsturen raadsbrief

Buiten de gemeente

Uitsturen persbericht met machtiging van de communicatie

**Documenten**

Registratienr.	Naam
<automatisch>	<Vrije tekst>
<automatisch>	<Vrije tekst>

---

**Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)**

5.1, 2, ee

5.1, 2, e

5.1, 2, e@amsterdam.nl

---

**Besluit college van burgemeester en wethouders**

<automatisch, na afloop vergadering>

---