



SAMEN
MAKEN WIJ HET
VERSCHIL
VOOR **AMSTERDAM!**

Actieplan 'Naar een inclusief Stadsdeel Zuid'

2023-2024

Jaarlijkse evaluatie nodig

Inhoudsopgave

1.0	Achtergrond van het actieplan	3
1.1	Inleiding	3
1.2	Belang van een inclusieve organisatie	3
1.3	Een inclusie organisatie zijn betekent:.....	4
2.0	Het vertrekpunt.....	4
3.0	De ambitie en doelen	4
3.1	In fases werken	4
3.2	Waar we op in willen zetten in Zuid	5
4.0	Acties/interventies	6
5.0	Kritische succesfactoren.....	7
5.1	Halfjaarlijks evalueren en plan bijwerken	7
6.0	Stakeholders.....	7
7.0	Diversiteitskalender --> Jaarplanning 2023.....	8
8.0	Communicatie	9
9.0	Budget.....	9
10.0	Risico's	9
	Koppeling Deelopgave organisatiecultuur.....	10
	[1] Investeren in medewerkers	10
	[2] Organisatiecultuur ontwikkeling.....	10
	[3] Talentontwikkeling.....	11
	Synergiedagen:	11

1.0 Achtergrond van het actieplan

1.1 Inleiding

Dit actieplan is een vervolg op het actieplan opgesteld na de bestuursopdracht van 2020. 2020 tot 2022 zijn er verschillende activiteiten en verdiepende sessies geweest zowel digitaal als op locaties intern en extern. Daarnaast is er in 2022 een stedelijk werkgroep update geweest en zijn de doelen vanuit de stedelijk stuurgroep integraal geworden en vind er een versterking plaats in de onderlinge samenwerking op de ontwikkeling van een inclusief Gemeente Amsterdam.

De bedoeling van dit document is om met elkaar een gedeeld beeld te krijgen van wat inclusie nou betekent en wat de meerwaarde van inclusie voor Zuid is, hoe we hier in Zuid aan gaan werken, en om richting te geven aan een meerjarige en lerende aanpak. Er worden concrete activiteiten geformuleerd, en tegelijkertijd blijft er ruimte om activiteiten toe te voegen die vanuit de organisatie worden voorgesteld. Inclusie is immers juist niet iets van een klein groepje mensen, maar van ons allemaal.

Dit plan is als volgt opgebouwd: eerst wordt uitgelegd waarom inclusie belangrijk is, en wat het nou eigenlijk betekent om een inclusieve organisatie te zijn. Vervolgens wordt toegespitst waar we ons in Zuid op gaan richten, en op welke manier we dat willen gaan doen. Ten slotte volgt een lijst met activiteiten.

In dit actieplan wordt een koppeling gemaakt met de deelopgave van Grenzeloos samenwerken: Organisatieontwikkeling “investeren in de medewerker”. De overlap in sommige acties en onderwerpen in dit actieplan met het plan van aanpak van organisatiecultuur is aangegeven met een subtiele verwijzing ([1],[2],[3]). Deze verwijzingen worden aan het einde na de risico's beschreven.

1.2 Belang van een inclusieve organisatie

In Amsterdam kan iedereen zichzelf zijn. Ongeacht herkomst, geslacht, seksuele voorkeur, leeftijd, beperking of geloof. Maar werken voor een stad met 181 nationaliteiten; hoe doe je dat? Amsterdam en daarmee onze gemeentelijke organisatie is in veel opzichten divers. Er zijn verschillen in gender, seksuele oriëntatie, culturen, gezondheid, religies, denkwijzen, leeftijden en rollen. Het college hecht grote waarde aan een inclusieve werkcultuur, met specifieke aandacht voor draagvlak, sociale acceptatie, gelijkheid en evenredige arbeidsparticipatie van vrouwen, medewerkers met verschillende culturele achtergronden, jonge ambtenaren, LHBTIQ+ medewerkers en medewerkers met een (zichtbare/onzichtbare) (arbeid)beperking en/of mantelzorgers.

Daar willen wij als medewerkers van Zuid zeker een bijdrage aan leveren. Een inclusief Zuid maakt ons namelijk beter in ons werk en maakt ons gelukkiger als mens. En waar gaat het dan over?

1.3 Een inclusie organisatie zijn betekent:

Iedereen kan vanuit zijn of haar eigen kracht en talent [1] een bijdrage leveren aan de organisatie. Dat we daarin allemaal anders zijn, is juist van toegevoegde waarde.

- Het betekent kansen bij in- en doorstroming, zodat uiteindelijk in alle lagen het personeelsbestand een afspiegeling vormt van de Amsterdamse beroepsbevolking. Vooral vanuit de overtuiging dat een divers samengesteld personeelsbestand leidt tot hogere kwaliteit en betere prestaties, naast het rechtvaardigheidsprincipe en moreel belang.
- We hoeven verschillen niet te overbruggen, maar maken juist gebruik van de kracht van verschillen en van Multi-talenten die kennis bezitten van verschillende culturen of doelgroepen.
- Afwijkende meningen horen we en betrekken we. Omdat we geloven dat ons werk – van besluitvorming tot uitvoering – er beter van wordt. En dat deze aanpak bijdraagt aan het bereiken van onze organisatiedoelen en het beter bedienen van onze klant: de Amsterdammer wonend in een inclusieve stad.
- Het is belangrijk te blijven wijzen op de kracht van diversiteit: het draagt bij aan innovatie, maakt het makkelijker om met een divers klantenbestand om te gaan en het levert resultaat op.

2.0 Het vertrekpunt

De CBS-cijfers zijn op clusterniveau (Stadsbeheer + stadsdelen) weergegeven, dus die zeggen niet zoveel voor stadsdeel Zuid specifiek. Uit gesprekken binnen Zuid blijkt dat de man-vrouw verhouding goed op orde is, ook zijn alle leeftijdsgroepen goed vertegenwoordigd. Wat betreft diversiteit is er een brede vertegenwoordiging van verschillende culturen aanwezig in Zuid. Het beeld is dus divers, met de kanttekening dat dit beeld voornamelijk voor de functies onder schaal 15 geldt. Vanaf schaal 15 is er beperkte diversiteit zichtbaar en is het beeld voornamelijk wit. In het kader van de AVG-wetgeving is het niet mogelijk om in cijfers in te zoomen op Zuid. Iedere leidinggevende heeft de verantwoordelijkheid om (bij werving) aandacht te hebben voor diversiteit.

De focus voor dit actieplan zal dan ook niet bij diversiteit, maar bij inclusie liggen in Zuid. Het MT en de werkgroep inclusie vinden veiligheid [2] een belangrijk thema. Iedereen in Zuid moet zichzelf kunnen zijn, zonder voorbehoud. Oprechte interesse in elkaars verschillen, versterkt de onderling band en komt een veilige werksituatie ten goede.

3.0 De ambitie en doelen

3.1 In fases werken

We hanteren in het actieplan drie fases: bewustwording, toerusting en borging. Dit helpt ons om op een doordachte manier te werken aan een inclusievere organisatie. De fases komen terug in de activiteitenkalender. Enige overlap tussen de verschillende fases is mogelijk.

Fase 1 – Bewustwording [1]: op verschillende plekken in de organisatie met elkaar het gesprek voeren over (het belang van) inclusie en wat het betekent om inclusief te werken, en hier op collectief en individueel niveau een beeld bij vormen. De onbewuste vooroordelen erkennen en werken met verschil zijn hierbij cruciale onderdelen. De vorm en intensiteit zullen afgestemd moeten worden op de groep.

Fase 2 – Toerusting [2]: De organisatie, afdelingen en individuele collega's trainingen en tools geven die inclusief werken ondersteunen. Als inclusie begint te leven in de organisatie (fase 1) en mensen zich bewust zijn van verschillen en vooroordelen, kunnen we de stap zetten naar het aanreiken van tools. Voorbeelden zijn de technieken aanleren om inclusief te werven en selecteren en het gesprek over racisme goed te voeren.

Fase 3 – Borging [3]: Inclusie verweven in de manier van werken van Stadsdeel Zuid. Indien fase 1 en 2 de standaard manier van werken is geworden, hebben we het geborgd. Hiernaast is het zaak om te kijken naar bestaand beleid en die inclusiever maken op basis van Talent ontwikkeling.

3.2 Waar we op in willen zetten in Zuid

In lijn met de aanpak Amsterdam Inclusieve Organisatie (2015-2019) en met de Bestuursopdracht Diversiteit en Inclusie (2019-2025), willen we:

1. Inzetten op 'inclusief leiderschap': leidinggevend door de hele organisatie dragen bij aan een inclusieve werkcultuur, benutten verschillen als kracht en bevorderen een open werksfeer waarin iedereen optimaal zijn/haar talent kan inzetten.
2. Een inclusieve werkcultuur bevorderen in alle teams in de organisatie, om zo creativiteit, innovatie en betere besluitvorming te stimuleren. We zien een diverse samenstelling van teams als een kwaliteit op zichzelf, een noodzaak.
3. Werven, behouden en doorgroei stimuleren voor een representatief personeelsbestand: Hiervoor zoeken we naar innovatieve en (als nodig onorthodoxe) mogelijkheden.

De doelen zijn vertaald naar thema's voor stadsdeel Zuid:

1. Inclusief leiderschap
 - a. Het goede voorbeeld zijn: leidinggevend in Zuid zijn ambassadeurs van inclusie en laten het thema terugkomen in bijvoorbeeld bila's, pvb gesprekken en werkoverleggen. 2023 zal de pvb methode veranderen naar Het MAG gesprek. Dit is een vorm van gespreksvoering waarbij de medewerker zich focust op persoonlijke ontwikkelingen. Dit zorgt voor een gesprek waar persoonlijke autonomie en motivatie voorop staat. Dit kan leiden tot het beter tot zijn recht komen van de medewerker.
 - b. Oog voor talent: ruimte en kansen bieden voor talentontwikkeling en verschillende kwaliteiten in te zetten als kracht.
 - c. Een veilige werksfeer creëren: de ruimte bieden om verschillende geluiden te laten horen en je kwetsbaar op te stellen.
2. Inclusieve werkcultuur
 - a. Iedereen mag meedoen en iedere mening telt: er is ruimte en veiligheid om volledig jezelf te zijn en je mening te laten horen.
 - b. Verschillende achtergronden zijn waardevol en hier is aandacht voor: collega's kunnen hun verhalen delen, maken kennis met elkaars verschillende achtergronden en er is ruimte voor verschillende culturele uitingen.
3. Werven, behouden en doorgroei stimuleren

- a. De werving en selectieproces inclusief inrichten: dit betekent bijvoorbeeld een divers samengestelde selectiecommissie, inclusieve en verwelkomende vacatures en bewustzijn van eigen vooroordelen en voorkeuren.
- b. Diverse teams: met verschillende talenten en in iedere schaal een afspiegeling van de Amsterdamse beroepsbevolking.

4.0 Acties/interventies

Alle leidinggevenden in Zuid gaan de training inclusief werven en selecteren voor leidinggevenden volgen (of hebben deze reeds gedaan). Bij iedere werving is het belangrijk (en is het een kans) om de diversiteit van Zuid (nog) beter te maken. De vraag is hierin wel of dit voldoende gebeurt. Verdere aanpak richt zich op inclusie:

2020/2021:

1. Een interview met Stadsdeeldirecteur Olga Leijten, over inclusie. Hierdoor geven we kleur en richting aan inclusie voor stadsdeel Zuid. Ook is het belangrijk dat medewerkers van Zuid vanuit het MT het belang van inclusie horen. We maken daar een filmpje van, die we samen met het interview kunnen delen in een digitale nieuwsbrief en intranet. *
2. Een training/digitale bijeenkomst over inclusie en dagelijkse uitsluitingsmechanismen.
3. Direct na de bijeenkomst volgt een online vragenlijst. Vragen over hoe welkom voel jij je op kantoor? Hoe inclusief is jouw team? Etc. naar aanleiding van de bijeenkomst.
4. Daarna een terugkommoment (liefst fysiek), deze bijeenkomst zal gefocust zijn op de resultaten van de vragenlijst. Om te kijken, kunnen we Zuid nog helpen om kleine stapjes vooruit te zetten.
5. Fysieke brainstormsessie van de werkgroep diversiteit en inclusie Zuid. Deze bijeenkomst zal 16 december 2021 georganiseerd worden, om de jaaragenda met de themadagen aan te vullen en taken te verdelen. We doen dit op basis van speciale inclusie dagen en affiniteit van de werkgroep leden.

2022/2023

1. Er zijn inclusie dagen georganiseerd waar het thema van die specifieke dag centraal staat, zoals: Iftar, dag van vluchteling, internationale vrouwendag, coming out day en United Pride. De activiteiten zijn gefocust op educatie van het onderwerp, bewustwording en leuk. Deze dagen worden gehouden in samenwerking met lokale externe.
2. Er zijn drie verdiepende sessies geweest voor medewerkers waarbij: bewustwording, privileges, micro agressie en discriminatie als onderwerpen werden behandeld door een inclusie coach.
3. In de loop van 2023 wordt een nieuwe thematiek kalender gemaakt en worden activiteiten georganiseerd binnen en buiten het stadsdeel.
4. Om toerusting en borging te behouden op inclusie en diversiteit ligt er een voorstel om synergie dagen te organiseren: Dit zijn dagen waarbij de organisatie de verbinding met elkaar en het onderwerp inclusie weer aanhaalt, doormiddel van verschillende activiteiten, workshops en samenwerken (aan het einde van het actieplan een toelichting op synergie dagen).

* Vraag waar wij nog geen antwoord op hebben: worden de medewerkers die weinig tot niet met de PC werken wel voldoende bereikt?

5.0 Kritische succesfactoren

Persoonlijke benadering, mond tot mondreclame, korte lijnen zijn voorbeelden van succesfactoren. Een goed functionerende werkgroep. Regelmatige terugkerend agendapunt bij MT vergaderingen en eventueel ook aanhaken bij de OC. Daarnaast is er een actieve Whatsappgroep waarin continu aandacht is voor inclusie en actualiteiten gedeeld worden. Allereerst is de werkgroep op deze manier goed en laagdrempelig geïnformeerd. Zeer kritisch is ook de dat er een minder vrijblijvendheid is bij de georganiseerde activiteiten, leersessies en sessie begeleid door een externe/interne.

Via de WhatsApp groep of het tweewekelijks overleg besluiten we hoe we de rest van de organisatie informeren. De middelen die we daarvoor inzetten: activiteiten organiseren in het kader van inclusie en de diversiteitskalender, teammeetings, WhatsApp groepen, tamtam, digitale nieuwsbrief van Zuid, intranet, etc. Daarnaast hebben wij een collega van communicatie nodig die een aandeel heeft in de werkgroep om de organisatie goed mee te nemen in de ontwikkelingen.

Door als werkgroep zichtbaar en actief te zijn, ontstaat sociale veiligheid om een open gesprek (met ons en met elkaar) te voeren. Door een brede vertegenwoordiging vanuit Zuid in de werkgroep, maken we het mogelijk om laagdrempelig signalen bij de werkgroep te melden.

De synergiedagen kunnen helpen om de vrijblijvendheid van aandeel en inzet rondom de onderwerpen van inclusie en diversiteit op een subtiele manier te verminderen. Synergiedagen kunnen zichtbare invloed hebben om op het onderwerp betrokken te blijven. Dit gebeurt door met elkaar workshop te volgen op de dagen die als onderwerp inclusie hebben en daarna door activiteiten met elkaar het gesprek hierover aan te gaan.

We maken gebruik van best practice (in- en extern) en we halen kennis, kunde en informatie van buiten naar binnen.

5.1 Halfjaarlijks evalueren en plan bijwerken

Inclusie is een manier van werken, een onderdeel van het proces. Het gaat om de manier waarop je dingen doet, meer nog dan wat je precies doet. Dat uit zich ook in dit actieplan.

Het actieplan is een levend document en bedoeld om halfjaarlijks te evalueren en up te daten. We brengen de successen en de geleerde lessen in kaart, bekijken hoever we nu zijn als organisatie, nemen actuele zaken in de stad mee en bepalen waar we de komende periode het zwaartepunt op leggen.

Van A naar B, volgens B.

Wij proberen nu al, bij het opstellen en tot uitvoering brengen van dit plan, op een inclusieve manier te werken. Dit betekent dat we ervan uitgaan dat ieder vanuit zijn of haar achtergrond en expertise iets kan bijdragen aan dit plan, en dat het belangrijk is dat verschillende stemmen gehoord worden.

6.0 Stakeholders

Door personele wisselingen was de werkgroep inclusie in 2022 flink uitgedund. Daar is actie op ondernomen via het MT, tamtam, mond tot mond, er moet in de nieuwsbrief een nieuwe

uitvraag worden gedaan om nieuwe werkgroep leden te werven. De werkgroep bestaat nu uit vier actieve deelnemers.

We richten ons allereerst op de medewerkers van Stadsdeel Zuid. Waarbij we de Stadsdeel Secretaris als klankbord gebruiken, om samen met ons de koers te bepalen. Ook zijn er nauwe contacten met de inclusie werkgroepen van de andere stadsdelen, van andere medewerkersnetwerken zoals JAN, SNAB en CAN. En zijn we mede trekker van het stedelijk programmateam inclusie en diversiteit.

Af en toe maken we ook een uitstapje buiten de organisatie en brainstormen we over kansen om inclusie en diversiteit bij ondernemers en/of bewoners van Stadsdeel Zuid onder de aandacht te brengen. De realisatie van een regenboogluifel bij Station Zuid is daar een mooi voorbeeld van.

2023 is de stedelijke trekkers van de stuurgroep inclusie voornemens om gezamenlijk meer op te trekken met elkaar om integraal een nog breder bereik hebben. De intentie ligt er om de individuele actieplannen realistisch te koppelen aan het stedelijk programma. De eerste samenwerking wordt in het eerste kwartaal georganiseerd door Oost, Zuid en SNAB.

7.0 Diversiteitskalender --> Jaarplanning 2023

2023 willen wij door werken aan borging van doelen, leersessies en training om toegankelijk inclusief te zijn. Er worden ook activiteiten georganiseerd op stadsdeel niveau, maar ook in samenwerking met andere stadsdelen. Na vaststelling van de gezamenlijke activiteiten, zal de werkgroep gaan brainstormen over de stadsdeel activiteiten en leermomenten.

Voorstel is om het eerste kwartaal in het MT het actieplan te bespreken en vast te stellen en het laatste kwartaal zegge voor het kerstreces een terugblik te genereren om een duidelijke koers te zien in inclusie.

-  8 maart: Internationale vrouwendag
-  10-20 maart: Roze filmdagen
-  21 maart: Internationale dag tegen racisme en discriminatie
-  1 april: Start Ramadan
-  15-23 april: Pesach
-  17 april: Pasen
-  19 april: Nationale dag tegen pesten
-  4-5 mei: Dodenherdenking / Bevrijdingsdag
-  16 mei: Vesak (Boeddhisme)
-  17 mei: Internationale dag tegen homofobie en transfobie (IDAHOT)
-  20 mei: Dag van de stagiair
-  1-7 juni: Week van de jonge mantelzorger
-  1 juli: Keti Koti Festival / Stedelijke herdenking afschaffen slavernij
-  15 juli: Wereld jonge talentendag
-  30 juli - 7 aug: Pride
-  8 september: Wereld alfabetiseringsdag
-  19-25 september: Week van het werkgeluk
-  18 september: Wereld doven dag
-  3-8 oktober: Week van de toegankelijkheid

- 🗓️ 4 oktober: Diversity Day 5 oktober: Wereld dyslexiedag
- 🗓️ 11 oktober: Coming Out day
- 🗓️ 22 oktober: Wereld stotterdag
- 🗓️ 24 oktober: Divali (Hindoeïsme)
- 🗓️ 14 november: Wereld diabetesdag
- 🗓️ 3 december: Werelddag mensen met een beperking
- 🗓️ 9 december: Paarse vrijdag

8.0 Communicatie

Communicatie wordt ingezet om een bijdrage te leveren aan de ambities die we hebben om een inclusieve organisatie te zijn. Team Communicatie Zuid helpt bij de ontwikkeling van communicatiemiddelen en de organisatie van activiteiten die voortvloeien uit dit actieplan 'Naar een inclusief Stadsdeel Zuid'.

Op basis van dit actieplan worden communicatiemiddelen gemaakt en activiteiten ontwikkeld:

- Intranet: (vervolg) interview met collega('s), storytelling.
- Aandacht voor inclusie tijdens interne bijeenkomsten (gebiedssessie, koffiemoment, etc.).
- Postercampagne (posters die aandacht vragen voor de inclusieve organisatie, diverse versies).
- Publicaties op Tamtam: interactieve online plek voor inclusie voor Zuid
- Publicaties in de digitale Stadsdeel Zuid nieuwsbrief
- Mond tot mond, via de Whatsappgroep inclusie en via de leden van de werkgroep inclusie soms ook via de diverse teamappgroepen
- MT: eerste kwartaal vooruitblik en laatste kwartaal terugblik

9.0 Budget

Voor 2019 en 2020 was € 20.000 begroot voor de werkgroep inclusie. Deze kosten werden gedekt vanuit het budget van de Stadsdeeldirecteur. Vanwege de Coronamaatregelen zijn er weinig kosten gemaakt. Omdat we nog zeker tot de zomer met Coronamaatregelen te maken hebben, verwachten wij niet meer dan € 10.000 aan kosten te maken voor de werkgroep inclusie. Kosten die wij verwachten zijn voor de acties beschreven bij acties en interventies (interview, filmpje, digitale bijeenkomsten) en voor de fysieke bijeenkomsten/borrels in het najaar (beschreven bij jaarplanning). Voor 2022 is er 20.000 begroot en opgegaan. Voor 2023 willen wij dit verruimen met 10.000. Wat betekent dat 2023 30.000 wordt begroot voor inclusie en diversiteit.

10.0 Risico's

De corona maatregelen zijn anno 2023 niet meer prominent aanwezig. Wel is er een risico qua mond op mond communicatie en het gevoel van betrokkenheid door het hybride werken. De fysieke kantoordagen verschillen van elkaar. Dit zal erger worden na het verhuisplan vanuit de Jodebreestraat. Dit zorgt voor overbezetting en het terugdringen van gezamenlijke kantoordagen.

Vele personele wisselingen is een risico voor de samenstelling (en grootte) van de werkgroep. Vele handen maken licht werk en is de zichtbaarheid en effect het grootst. Een kleine werkgroep wordt snel onzichtbaar en geeft een te grote werkdruk voor het beperkte aantal leden. We zoeken een goede vertegenwoordiging vanuit iedere afdeling van Zuid, bij voorkeur bestaat de werkgroep uit 10 tot 20 personen.

De concrete inzet van werkgroep leden is een aandachtspunt. Het MT heeft in 2019 afgesproken dat de projectleiders van de werkgroep 4 uur per week vrijgesteld zouden worden van andere taken en de werkgroep leden ieder 2 uur per week. In de praktijk geven diverse werkgroep leden aan deze tijd niet beschikbaar te hebben en hier ook geen tijd voor te kunnen maken. Met deze inzet valt of staat de uitvoering van dit actieplan.

Koppeling Deelopgave organisatiecultuur

[1] Investeren in medewerkers

In het plan van aanpak van de deelopgave organisatiecultuur wordt gefocust op het investeren in medewerkers. Het investeren in medewerkers kent vele kanten. De overlap zit hem in de bewustwording. Het autonoom mogen en kunnen zijn binnen je organisatie. Samen het gesprek aan gaan over kwetsbare onderwerpen zoals: eigen positie, maar ook meedenken in waar wij als medewerker achter staan of wat verder willen ontwikkelen binnen Stadsdeel Zuid als het gaat over inclusie en diversiteit. In de lunchsessies die zijn gehouden kwamen de worden culturele verbinding, vertrouwen en elkaar leren kennen sterk naar voren.

Deze punten zijn van belang om een inclusieve organisatiecultuur te bevorderen. Er zijn al een aantal actie gestart en/of staan op de agenda vanuit deze deelopgave.

**zie onder punt 3 de actuele agenda.*

[2] Organisatiecultuur ontwikkeling

De organisatie wordt als prettig ervaren door de meeste collega's. Dit is uit de lunchsessie gekomen die zijn georganiseerd door de kerngroep van de opgave organisatiecultuur. De visie van de opgave organisatiecultuur maakt de koppeling met inclusie en diversiteit:

'Binnen Zuid streven we naar een omgeving waarin de professional blijft werken aan een optimale samenwerking. Waar je vertrouwen en openheid krijgt en geeft. En waar er rust in de werkzaamheden wordt gecreëerd door te prioriteren.

Dit doen we in een omgeving waarbij collega's zich veilig voelen om zichzelf, dus inclusief en divers te mogen zijn. Waar er oog is voor talenten en kwaliteiten van medewerkers en er ruimte wordt geboden om jezelf te blijven ontwikkelen. Met voldoende ontmoetingsmomenten, verbondenheid met elkaar zowel formeel als informeel, zowel in de teams als team overstijgend.

Dit alles doen we met professionaliteit en eigen verantwoordelijkheid waarbij de leidinggevende en de organisatie ondersteunend en faciliterend zijn en daar waar nodig een sturende rol hebben'

De werkgroep gaat in 2022 van start met meerdere themadagen omzetten in activiteiten voor het gehele stadsdeel en/of per afdeling. Daarin is het samen verbinden op onderwerpen waar inclusie een prominente rol heeft. Veiligheid en vertrouwen zijn kernwaarden die verder dienen te worden ontwikkeld op basis van frequent samenkomen, actieve inclusieve agenda aan te bieden en goed naar elkaar luisteren. De werkgroep inclusie en diversiteit is in staat om samen met de deelopgave organisatiecultuur hier een vertaalslag in te maken door de agenda's met

elkaar te verenigen. Bijvoorbeeld in Welkom in Zuid ook een toelichting te geven over inclusie en diversiteit en verdere uitstaande agenda te koppelen aan Thema dagen.

[3] Talentontwikkeling

Talentontwikkeling komt zowel voor in inclusie en diversiteit als het plan van aanpak van de deelopgave inclusie en diversiteit. Voor beide opgave gaat dit over de interne medewerker die ontwikkeld in functie en/of persoonlijk. Hierin kan worden gekeken hoe wij als werkgroep kunnen aanhaken op de talentontwikkeling van de interne medewerker. In 2022 zijn er een aantal sessies gepland waarin inclusie het hoofdonderwerp is. De sessies zijn laagdrempelig en kunnen zorgen voor de ontwikkeling van het reflectief vermogen van de medewerker als het gaat om eigen positie, mening en vooroordelen.

Momenteel zijn er gesprekken met de Amsterdamse school om een training inclusie te ontwikkelen die over de 7 stadsdelen kan worden gegeven. De training moet de medewerker inzichten geven in eigen handelen, durven spreken en de kern van inclusie.

Talentontwikkeling vanuit extern loopt er een project dat onderzoekt naar de mogelijkheden mbo-praktijk studenten om een praktijkperiode te werken bij Stadsdeel Zuid (pilot). Dit zijn trajecten van 2 jaar waar de organisatie subsidie voor krijgt en investeert in talent. De trajecten zorgen voor een stabiele instroom van jonge diverse doelgroep en draagt bij aan de doelstelling van inclusie en diversiteit en talentontwikkeling.

2023 zijn de trekkers talentontwikkelin 5.1, 2, e^{5.1, 2, e} en 5.1, 2, e aan gehaakt bij de nieuwe 5.1, 2, e^{5.1, 2, e}. Een update over de voortgang hiervan zal een aparte route hebben dan via inclusie en diversiteit.

	•	•	

*Planning dient nog gemaakt te worden!

Synergiedagen: