



Gemeente
Amsterdam



Actieplan Inclusie & Diversiteit

Dienstverlening, april 2024



Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Huidige stand van zaken
 - a. Foto; dashboard I&D
 - b. Doelstelling versus resultaat
 - c. Analyse
3. Focus komende jaren
4. Acties
5. Draagvlak en borging



1. Inleiding

Dienstverlening heeft een grenzeloze ambitie. We zijn er voor de Amsterdammer, voor *á*lle Amsterdammers. Dit betekent dat we goed moeten luisteren naar de Amsterdammers, naar de complimenten maar ook naar de kritiek. Daar leren we van. Onze dienstverlening is persoonlijk, eenvoudig en toegankelijk. Daarvoor is het nodig onszelf te blijven verbeteren met allerlei perspectieven, ervaringen, kennis en kunde. Een goede afspiegeling van de Amsterdamse samenleving en een inclusieve werkcultuur is daarbij essentieel.

Net zo belangrijk vinden wij het om onze sociaal maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen en een werkgever te zijn waar er voor iedereen gelijke kansen zijn. Een plek te bieden waar iedereen zichzelf kan zijn. Waarbij verschillen als verrijking worden gezien. Kortom, om een fijne en veilige werkplek te zijn voor *á*lle collega's.

In 2021 heeft Dienstverlening een uitgebreid actieplan inclusie en diversiteit opgesteld op grond waarvan veel acties in gang zijn gezet en hebben geleid tot (niet altijd even duidelijk te pinpointen) resultaten. Zoals in 2021 al is gezegd; I&D is nooit af en is een kwestie van een lange adem. Het huidige plan is daarom in grote mate gebaseerd op het actieplan uit 2021. Er is een nieuwe 'foto' gemaakt aan de hand waarvan ingezette acties worden voortgezet, aangepast of stopgezet. Daarnaast hechten we groot belang aan de uitkomsten van het onderzoek gedaan door Verwey Jonker over het volume van discriminatie bij de gemeente, in aanvulling op de kwaliteitsonderzoeken van Muzes en Kis. Deze resultaten worden medio 2024 verwacht. In afwachting van de uitkomsten stemt Dienstverlening gerichte interventies af ter vergroting van de sociale veiligheid en het tegengaan van discriminatie.

2a. Stand van zaken; foto

FOTO

	DVL	Streefcijfer
Vrouwen	75%	50%
Jongeren	16,5%	20%
Stagiaires	1 op de 50	3 op de 50
Medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond	53%	n.v.t.
Inclusieklimaat	Niet bekend	n.v.t.

Cijfers uit '22 en '23

- Het % jongeren ligt, net als in 2021 onder het streefcijfer.
- Het aantal stagiaires ligt onder de norm.
- Het % medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond is met 53%¹ het hoogst binnen de gemeente en is t.o.v. 2021 (47%) gestegen.
- In 2022 en 2023 is er geen MWO geweest, noch is er onderzoek gedaan door de Nederlandse Inclusiemonitor (NIM). Uit de onderzoeken van Muzes en Kis kunnen we opmaken dat er sprake is van discriminatie. De mate waarin dit gebeurt, wordt medio 2024 duidelijk.

¹) Barometer culturele diversiteit binnen de gemeente Amsterdam 2022 (zie bijlage).



2b. Stand van zaken; doelstelling versus resultaat

Doelstellingen

1. 30% van de medewerkers vanaf schaal 15 heeft een niet-westerse migratieachtergrond.
2. 30% van de medewerkers tussen schaal 12 en schaal 14 heeft een niet-westerse migratieachtergrond.
3. 20% van onze medewerkers is jonger dan 35 jaar.
4. De m/v-verdeling is 50%/50%

Resultaten '22 en '23

1. Er zijn alleen cijfers beschikbaar van de gemeente als geheel. Vanaf schaal 15 ligt dat op 13%.
2. Idem als onder 1 en ook hier 13%.
3. Bij DVL is 16,5% < 35 jaar.
4. Bij DVL is 75% vrouw.

Notabene

Hoewel het totale personeelsbestand van DVL met 53% meer dan gemiddeld (32%) bestaat uit medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, is de veronderstelling dat in de salarisschalen vanaf 12 een ondervertegenwoordiging is en de 30% niet gehaald wordt. Meetbaar is dit niet.

Een andere belangrijke doelstelling is dat alle medewerkers zich thuis voelen bij onze organisatie met specifieke aandacht voor: LHBTIQ+, mantelzorgers, zichtbare of onzichtbare beperking, migratieachtergrond, jongeren en man/vrouw. Nu er vanaf 2022 geen MWO meer is geweest en geen onderzoek van de NIM, is het lastig een uitspraak te doen waar DVL staat als het gaat om inclusiviteitsklimaat. De uitkomsten van Muzes en Kis laten zien dat binnen de gemeente sprake is van discriminatie. Er is geen reden aan te nemen waarom dat bij DVL anders zou zijn.

✖ ✖ ✖ 2c. Stand van zaken; analyse

Dienstverlening kende de afgelopen jaren 4 prioriteiten:

1. Doorstroming vanuit de operatie.
2. Aandacht voor jongeren.
3. Diversiteit (met name medewerkers met een niet-westerse achtergrond) bij de beleids- en stafafdelingen.
4. Aandacht voor medewerkers met mantelzorgtaken.

De onderstaande acties zijn ondernomen:

- ❖ Inclusieve vacatureteksten
- ❖ Werving is gericht op in- en doorstroom van jongeren en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, de inclusieve selectiemethode wordt toegepast.
- ❖ Leidinggevenden hebben een training 'inclusief werven en selecteren' gevolgd.
- ❖ Communicatiecampagne over bewustwording; delen van verhalen op intranet.
- ❖ Doorstroom naar hogere (management)functies : een ontwikkel/trainingsprogramma voor uitvoerende collega's met ambitie om teamleider te worden, belangstellingsronden binnen DVL voor klussen.

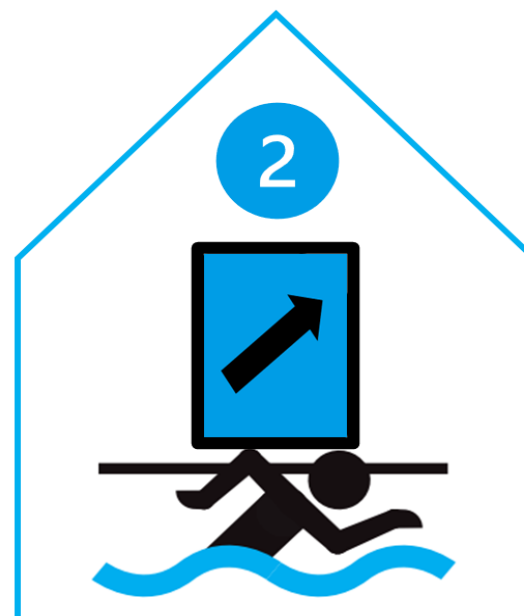
Hoewel de doelstellingen nog niet zijn bereikt , valt uit het cijfer van de Barometer culturele diversiteit binnen de gemeente Amsterdam 2022, wel af te leiden dat bij Dienstverlening een toename is van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond (van 47% naar 53%). Door de zgn. 'oogharen' zien we ook enkele succesvolle plaatsingen van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in hogere (management)functies. Het aandeel jongeren is de afgelopen jaren niet toegenomen.

3. Focus komende jaren

De afgelopen jaren heeft de focus vooral gelegen op het vergroten van de diversiteit uit bepaalde doelgroepen. Deze focus blijven we vasthouden. De doelstellingen zijn nog niet bereikt, er is nog genoeg werk aan de winkel. Daarnaast willen we de focus uitbreiden naar het verder realiseren van een inclusieve werkcultuur. Belangrijke randvoorwaarde daarbij is sociale veiligheid.



Toename instroom jongeren naar 20%



Toename in- en doorstroom medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond salarisschaal 12 en hoger. Streefcijfer is 30%



Aandacht voor sociale veiligheid en, als onderdeel, tegengaan van discriminatie.



4. Acties



- Behalve bij de Stadsloketten en bureau Verkiezingen, is bij de overige afdelingen/teams het aandeel jongeren te laag.
- Onderzoeken of er voldoende 'junior' functies zijn ontwikkeld.
 - Vacatureteksten bij junior functies aansprekend(er) maken.
 - Inzet van gerichte(re) wervingskanalen zoals LinkedIn.
 - Onderzoek naar vertrekredenen jongeren.
 - Mogelijkheden van stagiaires MBO en HBO geregeld over het voetlicht brengen.



- We blijven doorgaan met de inclusieve werving en selectie. Dit lijkt z'n vruchten af te werpen maar is ook een kwestie van lange adem. Blijvend onder de aandacht houden.
- Bij vacatures vanaf schaal 12 wordt in het bijzonder aandacht besteed aan inclusieve werving teneinde meer medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond binnen te kunnen halen. 'Comply or explain' in MT.
- Alle leidinggevenden hebben de training inclusieve werving en selectie gevolgd.



- Als onderdeel van het leiderschapsprogramma van Dienstverlening, is de module inclusief leiderschap opgenomen als één van de vier belangrijke thema's in de komende jaren. Deze module, waar intervisie onderdeel van uitmaakt, geeft de leidinggevende handvatten om te komen tot een inclusieve werkcultuur en zorg te dragen voor (grotere) sociale veiligheid.
- Op maat inzetten van gespreksleiding die kan helpen bij de gesprekken over discriminatie en racisme.
- Communicatiecampagne om bewustwording en kennis onder managers en medewerkers te vergroten (bv over vooroordelen en bieden handelingsperspectief bij ongewenst gedrag).



5. Draagvlak en borging

Klankbordgroep I&D

In de afgelopen jaren is gewerkt met een werkgroep I&D bestaande uit betrokken managers en medewerkers, fungerend als adviesgroep aan het management. Dit onderwerp leent zich bij uitstek voor een dergelijke 'klankbord', zeker als de groep zeer divers is samengesteld. Ogen en oren hebben vanuit de organisatie is belangrijk, mits dit goed wordt begeleid (en het niet teveel tijd kost 😊).

Er wordt vanaf medio 2024 gewerkt met een klankbordgroep die niet bestaat uit vaste leden maar wisselend van samenstelling is. Twee tot drie per jaar worden medewerkers uitgenodigd om mee te praten over een specifiek thema waar ze zich voor op kunnen geven. Deze sessies worden begeleid door professionele gespreksleiders. De uitkomsten worden door de trekker I&D gebundeld en aan het MT voorgelegd. Afhankelijk van de uitkomsten, komen er bepaalde acties uit voort.

Metten en monitoren

Ieder kwartaal wordt een voortgangsrapportage besproken in het MT. Voor wat betreft instroom jongeren is dit eenvoudig. Voor de overige twee focuspunten niet. In- en doorstroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond is niet uit de cijfers te halen voor Dienstverlening. We kunnen alleen een inschatting maken ('oogharentelling'). Voor wat betreft een inclusieve werkcultuur en sociale veiligheid, is het MWO een adequaat instrument. Dat wordt alleen dit jaar niet ingezet evenmin als de NIM. Bureau I&D heeft geen suggestie/advies hoe we dit goed kunnen volgen. Hopelijk geven de uitkomsten van Verwey Jonker enige aanknopingspunten om meer grip hierop te krijgen.