

Inleiding

Met het vaststellen van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023) heeft het Amsterdamse college de opdracht op zich genomen om inclusie en diversiteit de norm te maken binnen de gemeentelijke organisatie. Een belangrijk onderdeel van de bestuursopdracht is het maken van een actieplan door alle directies binnen de gemeente Amsterdam. Zo ook voor de dataorganisatie, om zo de gestelde doelen te vertalen, concreet te maken en te bereiken, en maatwerk te bieden aan de diversiteits- en inclusie uitdagingen die bij onze organisatie passen.

Als Dataorganisatie omarmen we de vastgestelde ambities om de **diversiteit binnen ons personeelsbestand te vergroten en een inclusieve werkcultuur te bevorderen**. We streven naar diversiteit op alle niveaus van de organisatie, met aandacht voor gender, leeftijd, huidskleur, geloof, (niet) zichtbare beperkingen, neurodiversiteit en geaardheid. Intersectionaliteit speelt hierbij een belangrijke rol, waarbij we rekening houden met de manier waarop verschillende identiteiten elkaar overlappen.

We streven naar een **veilige** en **vertrouwde** werkomgeving voor alle medewerkers. Een cultuur waar iedereen wordt gezien, **gewaardeerd** en erbij hoort. Een cultuur waar ruimte wordt geboden aan verschillende perspectieven en waar we de **verbinding** met elkaar opzoeken om de verschillende perspectieven benutten. Zo verlagen we de impact van blinde vlekken en vooroordelen in besluitvorming. Als Dataorganisatie hebben we namelijk een belangrijke taak om zorgvuldig om te gaan met data en de risico's met betrekking tot bias, misrepresentatie en discriminatie te verminderen.

Toewerken naar een diverse, inclusieve en gelijkwaardige werkvloer is een complex verandervraagstuk in een organisatie. Het actieplan Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie van directie Data is een belangrijke stap. Dit doen we aan de hand van acht, hieronder uitgewerkte thema's.

Instroom

Amsterdam heeft een diverse bevolking. Dit zien we nog niet terug bij de samenstelling van het personeel. Het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond is bijvoorbeeld ondervertegenwoordigd binnen de gemeente. We hebben nog geen cijfers beschikbaar voor directie Data.

Voor directie Data zien we dat het aandeel vrouwen, met name in de hogere salarisschalen is ondervertegenwoordigd. Kijken we naar het aandeel medewerkers onder de 35 jaar, dan heeft de directie Data in 2023 de doelstelling van 20 procent behaald.

We streven ernaar dat directie Data een representatie is van de diversiteit van de stad. We richten ons op meer instroom en behoud van mensen met een migratieachtergrond, jongeren, en vrouwen. Dit bereiken we door:

- **Aantrekken van divers personeel:** vacatures verspreiden onder diverse netwerken en vacatureteksten aanpassen om een breder publiek aan te trekken. Voor dit onderdeel werken we samen met P&O en recruiters van directie Data.
- **Inclusief werven en selecteren verder implementeren:** inclusief werven en selecteren moet ongelijke behandeling bij de werving en selectie voorkomen. Dit bereiken we door medewerkers de trainingen over inclusief werven en selecteren te laten volgen.
- **Bestaande initiatieven** voor instroom en behoud van jonge medewerkers zetten we voort.
- **Monitoren van in-, door-, en uitstroom:** we gaan de diversiteit van het personeel op directieniveau monitoren, op een integere manier.



Doorstroom

Gemeente-breed valt op dat het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond afneemt naarmate de salarisschaal hoger wordt. Deze cijfers vertellen iets over de achterstanden in de doorstroom van deze groep medewerkers.

Om het personeelsbestand op alle niveaus diverser te maken, streven we naar gelijke kansen in doorgroei mogelijkheden. Dit bereiken we door:

- **Transparantie rondom doorgroei mogelijkheden:** In de I-rollenboek staan de rolbeschrijvingen van alle functies binnen directie Data met bijbehorende vaardigheden. Deze wordt gecommuniceerd met alle medewerkers en wordt gebruikt als basis voor rolduidelijkheid en personeelsontwikkeling. Ook worden de doorgroei mogelijkheden zichtbaar gemaakt door vacatures te plaatsen.
- **Bestaande initiatieven zetten we voort:** doorgroei mogelijkheden en ambities worden besproken tijdens de Mijn Amsterdam Gesprekken (MAG).

Uitstroom

Waar op Stedelijk niveau goed wordt gemonitord op uitstroom, zijn op directieniveau deze verhoudingen minder goed in beeld.

Om meer inzicht te krijgen waarom mensen de organisatie verlaten en de blinde vlekken van de organisatie zichtbaar te maken, zetten we in op het documenteren van de uitstroom. Dit bereiken we door:

- **Uitbreiden off boardings-proces:** exit-feedback wordt vast onderdeel van het off boardings-proces en feedback wordt gevraagd op vaste onderdelen en gedocumenteerd.
- **Bestaande initiatieven verder ontwikkelen:** aan medewerkers die de organisatie verlaten worden verschillende mogelijkheden aangeboden om exit-feedback te geven, zoals een exitgesprek met leidinggevende en/of vertrouwenspersoon. Deze mogelijkheden worden gedocumenteerd in een richtlijn en gecommuniceerd met de medewerkers.

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is noodzakelijk voor een inclusieve werkcultuur. Uit de Nederlandse Inclusie-Monitor 2019 is gebleken dat medewerkers met een migratieachtergrond en/of met een beperking minder positief zijn over de mate van inclusie die zij ervaren binnen de gemeente. Bovendien is uit twee recente onderzoeken in 2023 geconstateerd dat ambtenaren te maken hebben met microagressie, pesten en discriminatie op de werkvloer.

We zetten in op het evalueren van de sociale veiligheid. Dit bereiken we door:

- **Bekendheid Routekaart Discriminatie op Tamtam vergroten:** benoemen tijdens onboardingsproces en de MAG gesprekken.
- **Bestaande initiatieven voortzetten** om sociale veiligheid als vast onderdeel te bespreken tijdens de MAG gesprekken.
- **Actief inzetten op het (anoniem) evalueren van de sociale veiligheid:** medewerkerstevredenheid onderzoeken worden ingezet om de sociale veiligheid te blijven evalueren. Andere methoden worden onderzocht en geïmplementeerd.
- **Vaststellen zerotolerancebeleid** voor medewerkers die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie, racisme of intimidatie.

Bewustzijn vergroten

Bewustwording is een belangrijk startpunt om als organisatie diverser, inclusiever en gelijkwaardiger te worden. Bewustwording gaat over het herkennen en erkennen van privileges en achterstanden binnen de organisatie en binnen de samenleving. Het gaat ook over thema's zoals (on)bewuste vooroordelen, vooringenomenheid (bias) en zelfbewustzijn.

We streven naar bewustzijn en het belang van inclusie en diversiteit op de werkvloer bij het management en bij alle medewerkers. Dit bereiken we door:

- **Bestaande initiatieven voortzetten** zoals de inclusiecampagne 'Zoek de verschillen'. Ook wordt er actief gestuurd op het volgen van de training van de Amsterdamse School 'Omgaan met verschillen binnen de organisatie en de stad'.
- **Organiseren van bewustwordingssessies:** er wordt ingezet op het organiseren van bewustwordingssessies binnen de teams en voor het management. In overleg met een DGI-expert wordt vastgesteld welke methoden passend zijn.

Verwelkomende omgeving

De eerste paar weken zijn vrij essentieel voor de beleving van een nieuwe medewerker. Uit twee recente onderzoeken is gebleken dat lang niet elke medewerker zich welkom heeft gevoeld bij start in de gemeente

We streven naar een verwelkomende omgeving voor alle nieuwe medewerkers. Dit bereiken we door:

- **Bestaande initiatieven verder ontwikkelen** zoals de introductiebijeenkomst. Er komt een richtlijn voor de introductiebijeenkomst waar ook aandacht is voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.
- **Investeer in kennismaking** met de nieuwe medewerker om de motivatie, vaardigheden en behoeften te bespreken met de leidinggevende. Op basis hiervan wordt passende begeleiding aangeboden.
- **Introduceren van medewerkers van de directie Data** door een smoelenboek bij te houden. Voor dit onderdeel werken we samen met het secretariaat.

Verbinden producten en diensten

Als Dataorganisatie hebben we een belangrijke taak om zorgvuldig om te gaan met data en de risico's met betrekking tot bias, misrepresentatie en discriminatie te verminderen.

We streven naar bewustwording over hoe inclusie en diversiteit doorwerkt in producten en diensten. Dit bereiken we door:

- **Opzetten van werkgroepen** om doelen op te stellen voor het ontwikkelen en bieden van inclusieve producten en diensten.
- **Waarden van inclusie en diversiteit** opnemen in productvisies en afdelingsplannen.
- **Inzet van ervaringsdeskundigen** verder verkennen om de dienstverlening inclusief te maken.

Toegankelijkheid

Als organisatie is het belangrijk dat de werkvloer, bijeenkomsten en documenten toegankelijk zijn voor alle medewerkers.

We streven naar een werkomgeving die voor iedereen toegankelijk is. Dit bereiken we door:

- **Fysieke toegankelijkheid en werkomstandigheden optimaliseren:** in het gebouw zijn voldoende genderneutrale toiletten, gebedsruimten, kolfruimten, en stille werkplekken beschikbaar.
- **Digitale toegankelijkheid:** er wordt ingezet op inclusief taalgebruik in de communicatie.
- **Inclusief maken van evenementen en sociale activiteiten** door rekening te houden met (fysieke) toegankelijkheid voor mensen met beperkingen, dieetwensen (vegetarisch de standaard), en feestdagen.



Acties eerste kwartaal 2024

- Organiseren van bewustwordingssessies
- P&O adviseur en recruiter actief betrekken bij het actieplan.
- Visie van de directie Data ten aanzien van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid benoemen in de vacatureteksten.
- Evenementen inclusief maken.
- Aandacht voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid tijdens het onboardingsproces door een introductiebijeenkomst te organiseren.
- I-rollenboek wordt gecommuniceerd en vormt de basis voor roluidelijkheid en personeelsontwikkeling.

[Smartdoelen hier toevoegen](#)

Vervolg

De werkgroep heeft vanuit de ambitie van de directie een voorzet gedaan voor een actieplan. Om het actieplan verder te brengen zijn prioriteiten en concrete acties voor het eerste kwartaal samen met de directie vastgesteld. De prioriteiten en concrete acties voor het tweede kwartaal komen in april beschikbaar.

[Dit nog verder aanvullen \(elk kwartaal evaluatie\)](#)



Gebruikte bronnen

- **Inclusie en Diversiteit. Groeipanel. Rode draden analyse. Bureau Interim en Advies. 2023**
- **Ervaren discriminatie op de werkvloer, Muzus, september 2023.**
- **Institutioneel racisme bij de gemeente als werkgever, KIS, oktober 2023.**
- **Vergeet ons niet. Over diversiteit en inclusie bij het stadsarchief Amsterdam. Warda El-Kaddouri 2022.**
- **Integrale monitor Inclusie en Diversiteit 2022. O&S, gemeente Amsterdam, 2022.**
- **Factsheet O&S, Diversiteit en Inclusiviteit in Amsterdam, januari 2022.**
- **Factsheet O&S, Barometer Culturele Diversiteit binnen de gemeente Amsterdam, 2022.**
- **Samenvatting resultaten Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM) voor gemeente Amsterdam. O&S, gemeente Amsterdam, mei 2022.**

Contact

Wil je meer informatie, ideeën uitwisselen of meedenken/-werken bij de voorbereiding van acties, dan kun je terecht bij één van de leden van de kerngroep DGI van directie Data.

5.1, 2, e ^{5.1, 2, e}
5.1, 2, e ^{5.1, 2, e} Data Science & AI
5.1, 2, e ^{5.1, 2, e}@amsterdam.nl

5.1, 2, e ^{5.1, 2, e}
5.1, 2, e ^{5.1, 2, e} Datateam WPI
5.1, 2, e ^{5.1, 2, e}@amsterdam.nl

5.1, 2, e ^{5.1, 2, e}
5.1, 2, e ^{5.1, 2, e} Datateam SOeB
5.1, 2, e ^{5.1, 2, e}@amsterdam.nl

5.1, 2, e ^{5.1, 2, e}
5.1, 2, e ^{5.1, 2, e} Datateam WPI
5.1, 2, e ^{5.1, 2, e}@amsterdam.nl

5.1, 2, e ^{5.1, 2, e}
5.1, 2, e ^{5.1, 2, e} Onderzoek & Statistiek
5.1, 2, e ^{5.1, 2, e}@amsterdam.nl

Met medewerking van 5.1, 2, e ^{5.1, 2, e} en 5.1, 2, e ^{5.1, 2, e}



Klik hier voor meer informatie over de bestuursopdracht:

[Inclusie en diversiteit](#)