



Click to add Text

Jaarplan Inclusie & Diversiteit Directie DMC

27-03-2025



Inhoudsopgave

1. Inleiding

2. Vertrekpunt: Waar staan we nu?

3. Ambities

4. Activiteiten

5. Kalender



1. Inleiding Jaarplan 2025

In DMC Doelgericht hebben we uiteengezet waar DMC voor staat en wat we doen. We willen dat inclusie en diversiteit het vertrekpunt vormt in ons denken en doen. Het is een essentiële pijler in onze cultuur. Het verdient onze aandacht en inzet.

Dit jaarplan Inclusie & Diversiteit sluit aan bij de gemeentebrede bestuursopdracht op het gebied van inclusie en diversiteit. Het geeft richting aan onze ambities op het gebied van inclusie, diversiteit en talentontwikkeling bij DMC. Onze organisatie streeft naar een werkomgeving waarin iedereen zich welkom, gewaardeerd en gesteund voelt om zijn of haar volledige potentieel te benutten. Dit is niet alleen essentieel voor het welzijn van onze medewerkers, maar ook voor het succes en de veerkracht van onze organisatie als geheel.

In dit plan zetten we concrete stappen om onze doelen te realiseren. We bouwen voort op eerdere initiatieven, versterken waar nodig, en introduceren nieuwe acties om inclusie en diversiteit verder te integreren in ons dagelijks werk.

De specifieke acties en programma's in dit plan richten zich op het doorbreken van barrières, het stimuleren van talentontwikkeling en het creëren van een cultuur waarin iedereen gelijke kansen heeft. Tegelijkertijd erkennen we dat dit een continu proces is dat vraagt om betrokkenheid, reflectie en aanpassingsvermogen van ons allemaal.

Samen zetten we ons in voor een inclusieve directie en organisatie, waarin diversiteit als kracht wordt gezien. En waar iedere medewerker zich thuis kan voelen en kan groeien.

Als MT DMC danken wij team I&D voor al hun inspanningen en enthousiasme. Dit is van grote waarde. Wij kijken er naar uit om ook in 2025 samen verder te bouwen aan een inclusieve en diversie directie



2. Vertrekpunt: Waar staan we nu?

Terugblik jaarplan 2024

In 2024 hebben we met de werkgroep Inclusie en Diversiteit (I&D) binnen DMC belangrijke stappen gezet naar een inclusieve organisatiecultuur. We hebben onderzocht wat de ervaringen en inzichten waren van de collega's over de activiteiten van de werkgroep. Dit deden we door middel van een korte vragenlijst.

Onze focus lag op het versterken van **inclusie**, omdat dit de basis vormt voor een werkklimaat waarin iedereen zich welkom voelt en waarin diversiteit kan floreren. Dit vertaalt zich in *gedrag, cultuur en normen* bij DMC. Op basis van feedback van het MT hebben we het aantal activiteiten in 2024 teruggebracht, met als doel om meer kwaliteit en impact te leveren.

Belangrijke activiteiten in 2024:

- 1. Ketu Ketu Tafel:** Deelname van 20-25 medewerkers, gericht op bewustwording rondom de gevolgen van het slavernijverleden.
- 2. Workshop 'Socratisch Gesprek':** Twee halve dagen voor groepen van 10-12 personen, gericht op het stimuleren van dialoog en begrip, volgens de methode 'socratic design'.
- 3. Simulatie 'Brown Eyes Blue Eyes':** Een hele werkdag inclusief nabespreken. Met 24 deelnemers. Gericht op het ervaren van uitsluiting en ongelijkheid.
- 4. Spelletjesmiddag:** Dit evenement was oorspronkelijk gepland in 2024. We gaan het nu aan het begin van 2025 organiseren.

Door personeelsverloop binnen de werkgroep konden we minder activiteiten realiseren dan gepland. Toch waren de georganiseerde evenementen succesvol, met een gemiddelde opkomst van **75% van het maximaal aantal deelnemers**.

De afgelopen jaren hebben de rapporten van onder andere Muzus, KIS en Verwey-Jonker aangetoond dat discriminatie en racisme nog steeds een uitdaging vormen binnen de gemeentelijke organisatie. Dit leidde tot waardevolle gesprekken en sessies binnen DMC. Daarnaast hadden en hebben actuele gebeurtenissen impact op de organisatie, zoals de oorlog in

Resultaten enquête werkgroep I&D

Uit de enquête onder DMC-medewerkers blijkt dat de georganiseerde I&D-activiteiten goed zijn ontvangen, met gemiddelde waarderingen tussen de 7,5 en 8,2. 62% van de respondenten nam deel aan ten minste één activiteit, terwijl tijdgebrek de meest genoemde reden was voor niet-deelname. Ook bleek dat 78% de I&D-mails leest, maar een klein deel van de respondenten de inhoud als niet relevant ervaart. De resultaten onderstrepen het belang van gerichte en toegankelijke communicatie en bevestigen de behoefte aan kwalitatieve impactvolle activiteiten binnen DMC. Zie volgende pagina voor de resultaten. In 2024 hebben we als MT, samen met de medewerkers van DMC, concrete stappen gezet op het gebied van inclusie en diversiteit. Deze initiatieven vormen een stevig fundament voor de ambities die we in 2025 realiseren.

Tijdens de DMC-dag bood **5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e** ons nieuwe perspectieven door zijn toelichting op perspectivistische lenigheid – het vermogen om actief van invalshoek te wisselen en je open te stellen voor de overtuigingen van anderen. In een diverse werkomgeving is dit cruciaal: het vergroot onderling begrip, stimuleert empathie en versterkt samenwerking.

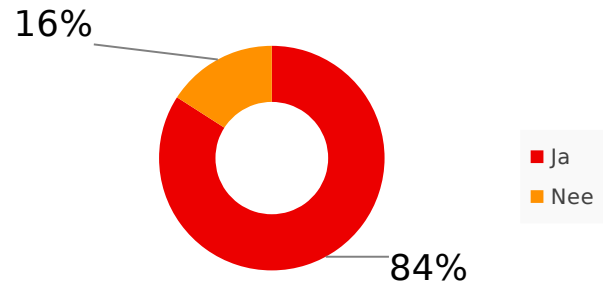
Daarnaast hebben we ons als MT verdiept in inclusief leiderschap. Een belangrijk inzicht uit deze trajecten is het belang van gedeelde waarden. Daarom willen we in 2025 komen tot een concreet en gedragen waardenkader voor DMC. Dit kader geeft richting aan ons handelen en kan helpen bij het gesprek hierover. We zijn ervan overtuigd dat een gezamenlijke inspanning bijdraagt aan het succes en toepassing in de praktijk. We kijken er dan ook naar uit om het waardenkader samen met de collega's binnen onze directie vorm te geven.



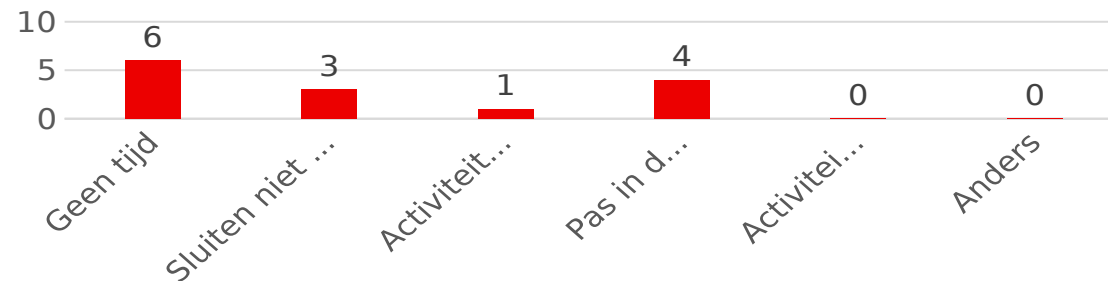
2. Vertrekpunt: Enquêteresultaten

(a)

Bekend met werkgroep I&D



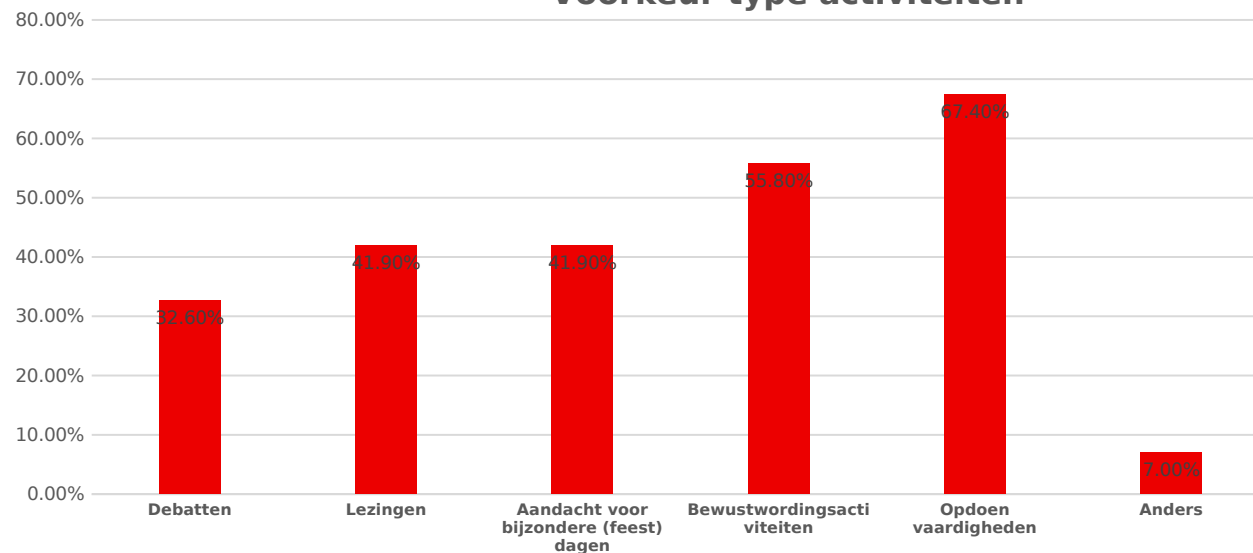
Reden niet deelgenomen activiteiten



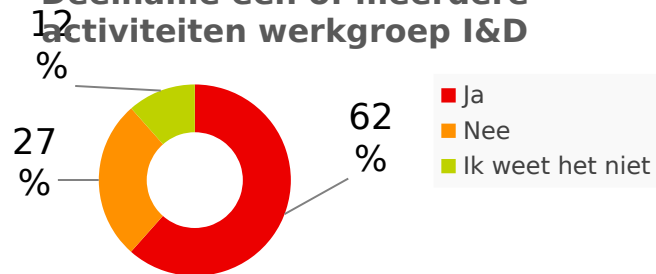
Rapportcijfer deelname activiteiten



Voorkeur type activiteiten



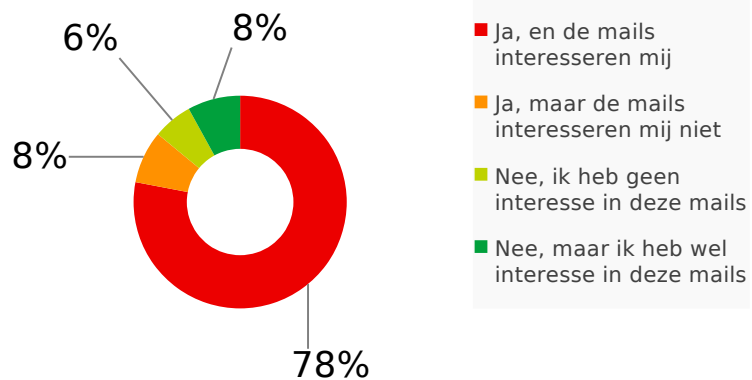
Deelname één of meerdere activiteiten werkgroep I&D



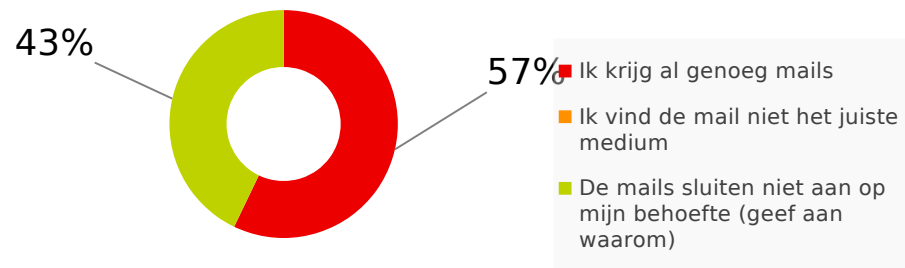


2. Vertrekpunt: Enquêteresultaten (I&D-mails)

Wel of geen interesse in I&D-mails



Toelichting 'geen interesse' in I&D-mails





2. Vertrekpunt: Waar staan we nu?

Team Inclusie & Diversiteit DMC

De werkgroep Inclusie en Diversiteit bestaat uit een enthousiaste groep ambassadeurs die zich inzetten voor een inclusieve cultuur bij DMC. De meeste afdelingen zijn vertegenwoordigd. Ook streven we naar een diverse samenstelling.

5.1, 2, e
Managementteam van DMC. is lid vanuit
Managementteam van DMC. we aan inclusie en diversiteit, door evenementen te organiseren, als klankbord te dienen voor het MT en te communiceren over I&D. We doen dit binnen onze reguliere werkuren. We zijn een ondersteunend orgaan zonder zelfstandig mandaat of beleidsverantwoordelijkheid.

Wat is onze werkwijze?

- We sluiten aan bij gemeentebrede initiatieven voor I&D en deze te vertalen naar DMC.
- We organiseren activiteiten en we communiceren over I&D voor alle DMC'ers.
- We dragen als werkgroep actief bij aan een inclusief en divers DMC.
- We adviseren het MT, als klankbord voor I&D-zaken.
- Informatie en ervaringen verzamelen bij belanghebbenden ('stakeholders'), om onze kennis over inclusie en diversiteit actueel te houden.
- We verwijzen collega's bij vragen of problemen naar de juiste interne loketten. Bijvoorbeeld naar Bureau Integriteit of een

Wat doen we als werkgroep?

- We houden ons actief bezig met andere relevante organen (zoals werkgroep Personeel DMC) en stralen rekening met de ondersteuning bij activiteiten. Strategisch verbeteren van de veranderingen die zij organiseren. We overhandigen de activiteiten die zij organiseren aan de daarvoor aangewezen teams. Voor vertrouwelijke kwesties zorgen we voor een persoonlijke verwijzing naar de juiste interne loketten. Zo blijft onze rol helder en effectief binnen de organisatie.

Wat is de rol van het Management bij I&D?

Ons management speelt een cruciale rol bij het bevorderen van inclusie en diversiteit. Leiderschap binnen DMC betekent dat het management:

- Beleidskaders maakt. En deze ook bekrachtigt met voorbeeldgedrag.
- Zorgt voor een omgeving waarin iedereen zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelt.
- Actief ongemak erkent en het gesprek hierover aangaat. Met als doel om gelijkwaardigheid te bevorderen.

Onze leidinggevenden bij DMC hebben een grotere verantwoordelijkheid dan collega's met een niet-leidinggevende rol. Ze zorgen voor een veilige en inclusieve werkomgeving. Als werkgroep I&D bij DMC richten we ons in 2025 vooral op het ondersteunen van het Management-team bij het behalen van de gemeentebrede doelstellingen op het gebied van inclusie en diversiteit. We doen dit onder andere door een onderzoek onder collega's. Hiermee geven we inzicht in hoe de DMC- collega's inclusie en diversiteit bij onze directie ervaren. Op basis van de uitkomsten kunnen we gerichte acties bedenken om de inclusieve werkomgeving verder te versterken. En om aandachtspunten bespreekbaar te maken binnen de organisatie.



3. Ambities

2.1 Wat is het doel waaraan we werken?

Amsterdam is de meest diverse stad van Nederland. Als organisatie (gemeente Amsterdam) willen we een organisatie zijn die dienstbaar is aan haar inwoners en daar ook een afspiegeling van vormt. Bij DMC willen we een werkomgeving bieden waar iedereen zich welkom voelt, zichzelf kan zijn en waar verschillen gevierd worden. Een inclusieve cultuur is een fundament voor een fijne en veilige werkplek. En het is tegelijkertijd een voorwaarde om divers talent aan te trekken, te behouden en door te laten groeien.

Diversiteit omarmen

We omarmen diversiteit in al haar vormen, zoals: geaardheid, huidskleur, overtuigingen, leeftijd, cultuur, gender en neurodiversiteit. Tegelijkertijd zetten we ons actief in tegen discriminatie, uitsluiting en andere vormen van ongelijkheid. Het management speelt hierin een sleutelrol, doordat het deze normen en waarden uitdraagt en bewaakt.

Verschillende perspectieven en talenten

Een inclusieve en diverse organisatie levert betere producten en diensten. Inclusiviteit stelt ons in staat om verschillende perspectieven en talenten van onze DMC-collega's optimaal te benutten. Dit komt de kwaliteit van ons werk ten goede. Daarom dragen alle medewerkers van DMC aan bij het bevorderen van een inclusieve cultuur. En werken we samen met andere directies om deze ambitie gemeentebreed te realiseren.

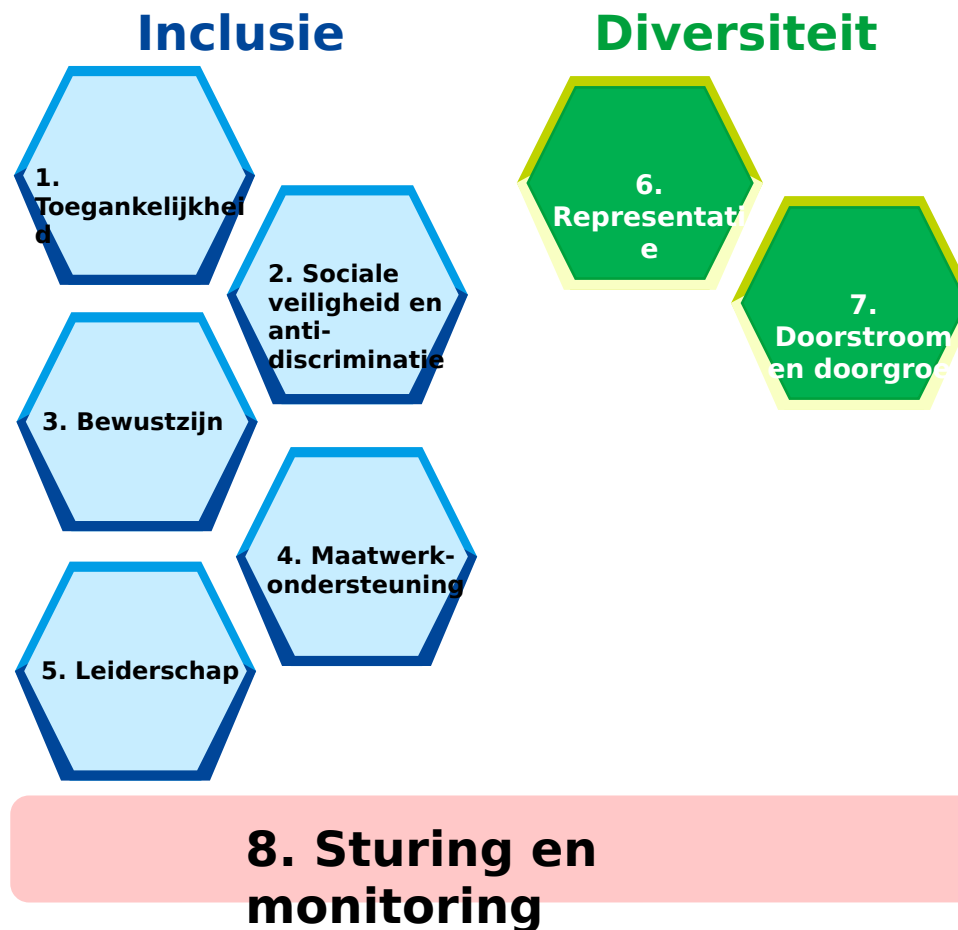
2.2 Bij DMC blijven we in 2025 inclusie én diversiteit versterken

In 2024 lag de focus op inclusie. Hoewel een logische vervolgstap in 2025 zou zijn om op diversiteit in te zetten, blijven we ons ook richten op inclusie. Voor 2025 hebben we gekozen voor een geïntegreerde aanpak waarin we zowel inclusie als diversiteit blijven versterken. Dit sluit aan bij de pijlers uit de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2024-2028). Deze opdracht benadrukt thema's zoals, **representatie, doorstroom en doorgroei**. Het management heeft vooral de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van deze. Maar als werkgroep kunnen we hierbij ondersteunen en aan bijdragen door *bewustwording* te vergroten en acties te monitoren.

Een belangrijke reden om de lijn vanuit de gemeentebrede bestuursopdracht

2.3 Doelen uit de gemeentebrede bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit

In de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit staan 7 pijlers die richting geven aan ons werk. Deze pijlers zijn:





3. Ambities

We richten ons als werkgroep op interventies die bijdragen aan deze pijlers. Daarbij ligt de focus op bewustwording en het stimuleren van verbeteringen waar het management een leidende rol speelt.

Welke acties willen we in 2025 ondernemen?

Pijler 2: Sociale veiligheid en antidiscriminatie

- Organiseren van trainingen zoals de simulatie 'Blue Eyes, Brown Eyes', om het bewustzijn over institutioneel racisme te vergroten. Op basis van de positieve ervaringen van vorig jaar hebben we de wens om deze simulatie aan meer DMC-collega's aan te bieden.

Pijler 3: Bewustzijn

- Bevorderen van ander 'omstandersgedrag' in geval van ongewenst gedrag, door de training '**omstanders**' breed aan te bieden.
- Inzetten van **interventies die bewezen hebben te werken** ('evidence-based') die ons helpen om ons werk opeen inclusievere manier te doen.
- Extra aandacht voor **culturele en religieuze**

Pijler 3: Bewustzijn

Pijler 5: Leiderschap

Pijler 7: Doorstroom en

Pijler 9: Opvoeding en monitoring

- **sensitiviteit bij** teamoverleggen en in de **beleidsvorming**. We ondersteunen het MT bij het zoeken naar manieren om talenten bij DMC te ontdekken en te ontwikkelen. Zoals mentorprogramma's en coachingtrajecten. Door deze te stimuleren en de link met het leerhuis en het Leerhuis DMC te leggen.
- **Zelfevaluatie** uitvoeren bij DMC om onze voortgang te meten en verbeterpunten te benoemen.
- In 2025 doen we een **vervolgmeting** op de nulmeting van 2023, om trends te analyseren en streefcijfers te evalueren.

Wat is de rol van het management?

Het management van DMC heeft een cruciale verantwoordelijkheid bij het behalen van onze doelen en uitvoeren van onze ambities. We betrekken de leidinggevendenden actief bij onze initiatieven. En we ondersteunen ze met tools en trainingen, om inclusie en diversiteit in hun teams te bevorderen. Door gezamenlijk op te trekken, maken we van DMC een inclusieve en diverse organisatie die recht doet aan de stad en haar inwoners.



4. Activiteiten

In 2025 organiseren we vanuit de werkgroep diverse activiteiten. We maken onderscheid tussen activiteiten die we eenmalig organiseren, activiteiten waarbij een grote opkomst een vereiste is, en terugkerende activiteiten tijdens het jaar. De reguliere activiteiten hebben altijd een eenmalig thema. Ook gaan we bij de organisatie van onze activiteiten samenwerken met de Amsterdamse School, het Bureau I&D en de teams en afdelingen bij DMC. Gezien I&D van ons allemaal is en niet enkel van de werkgroep zetten wij ons in om iedere DMC collega aan tenminste twee activiteiten te laten meedoen. Hiervoor is stimulatie vanuit het MT en via andere communicatiekanalen noodzakelijk.

Enmalige activiteiten*

Er worden vijf activiteiten georganiseerd binnen de volgende onderwerpen:

- 1. De simulatie 'Blue Eyes, Brown Eyes':** Deze succesvolle simulatie keert terug vanwege het succes ervan in 2024. Het doel is om bewustwording en inclusief handelen te bevorderen.
- 2. Omstanderstraining**:** Gericht op het stimuleren van inclusief handelen in alledaagse situaties.
- 3. Inspirerende lezing:** Een lezing die zowel inclusie als diversiteit belicht, met ruimte voor discussie en inspiratie. Mogelijk zijn bijvoorbeeld: ^{5.1, 2, e} 2, 5.1, 2, e ^{5.1, 2, e} 5.1, 2, e ^{5.1, 2, e} 5.1, 2, e
- 4. Werelddiner of betrokkenheid van 'unusual suspects':** Een activiteit waarin diverse perspectieven en culturele achtergronden centraal staan.

* Activiteiten kunnen gedurende het jaar veranderen op basis van de behoeften.

** Deze training heeft een verplicht karakter voor alle DMC collega's.

Terugkerende activiteiten

- 1. Thema-e-mails:** We sturen e-mails rond over specifieke thema's of dagen die extra aandacht vragen.
- 2. Dilemmadagen:** Tijdens dilemmadagen organiseren we gesprekken of debatten over het thema inclusie en diversiteit. Dit stimuleert bewustwording en dialoog in onze DMC-teams.
- 3. Polls:** Voorafgaand aan de dilemma-dagen versturen we polls met prikkelende vragen om de betrokkenheid van medewerkers te vergroten. Deze laagdrempelige aanpak draagt bij aan bewustwording.
- 4. Gemeentebrede activiteiten:** We wijzen medewerkers op gemeentebrede activiteiten en workshops die worden georganiseerd door Bureau I&D en Amsterdamse School. Als dat nodig is, organiseren we aanvullende activiteiten bij DMC. Waarbij we voorkomen dat we dubbel werk doen.
- 5. Tweejaarlijkse I&D-Meting:** We hebben in 2023 een nulmeting gedaan, om inzichten te krijgen over hoe I&D bij DMC wordt beleefd. Met deze inzichten hebben we het management de mogelijkheid gegeven om gericht aan de slag te gaan. In 2025 herhalen we deze meting om de voortgang te bestuderen. Deze meting zal voorbereid worden eind Q1/begin Q2 en uitgezet worden voor het zomerreces zodat de resultaten hierna beschikbaar zijn en vervolgacties opgezet kunnen worden. De nieuwe meting zal voortbouwen op de vragen uit de nulmeting en zal daarnaast nog enkele aanpassingen en nieuwe vragen bevatten.



5. Kalender

Periode	Activiteit	MT lid
27 februari 2025	Spelletjesmiddag (activiteit uit JP 2024)	5.1, 2, e
15 april 2025	Dilemmadag	
Q2/Q3 2025	Omstanderstraining	
Q2/Q3 2025	Werelddiner of betrokkenheid van 'unusual suspects'	
18 september 2025	Dilemmadag	
Q3/Q4 2025	Simulatie 'Blue Eyes, Brown Eyes'	
Q4 2025	Inspirerende lezing	