



Gemeente Amsterdam



Actieplan Inclusie en Diversiteit 2025

Directie Jeugd, Zorg, Diversiteit, Services & Data,
Maatwerk en Doorbraken, Contractmanagement (JZD)



5.1, 2, e

Adviseur Inclusie en Diversiteit JZD

5.1, 2, e e projectleider Inclusie en Diversiteit JZD

Werkgroep leden: 5.1, 2, e (co-voorzitter Jong OJZD), 5.1, 2, e 5.1, 2, e

5.1, 2, e 5.1, 5.1, 2, e

November 2024

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| 1) Inleiding..... | pagina 3 |
| 2) Stedelijke ambities..... | pagina 4 |
| 3) Ambities directie JZD..... | pagina 4 |
| 4) Focus Cluster Sociaal..... | pagina 5 |
| 5) Acties en doelstellingen 2025..... | pagina 7 |
| 6) Bijdrage HR die gerelateerd zijn aan Inclusie en Diversiteit..... | pagina 8 |
| 7) Terugblik acties 2024 | pagina 11 |
| Bijlages | |
| Uitgaven 2024..... | pagina |
| Begroting 2025.....concept..... | pagina |

Leeswijzer:

In dit verslag kijken we terug op de opbrengsten van 2024, en kijken we vooruit naar de ambities en activiteiten voor 2025- 2029.

1. Inleiding

Voor u ligt het Actieplan Inclusie en Diversiteit 2025 van directie JZD. In deze notitie blikken we terug op de ervaringen van 2024, en kijken we vooruit.

Terugblikkend op 2024 kunnen we stellen dat het opnieuw een bewogen jaar is geweest; binnen JZD door de doorontwikkeling van Jeugd en Zorg, waarbij de managementstructuur is aangepast en teams opnieuw ingedeeld. Collega's wisten lange tijd niet in welk team ze terechtkomen, wie hun leidinggevende wordt. In september 2024 is de periode met de ad interim directeur afgerond en de nieuwe directeur aangesteld. In november is de werving gestart voor 2 afdelingsmanagers: 1 afdeling Zorg en 1 afdeling Contractmanagement, 2 teammanagers Jeugd en 2 teammanagers Zorg. En intussen wordt er hard door gewerkt voor de Amsterdammers en advisering aan het bestuur.

Gemeente breed en in de stad speelt ook veel: Bovenop de 2 onderzoeken van Kis en Muzus naar racisme en discriminatie binnen de gemeente in 2023, verscheen in juli 2024 het onderzoeksrapport van het Verweij Jonker Instituut over discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente. De uitkomsten deden binnen en buiten de gemeente veel stof opwaaien.

Maatschappelijk en in de landelijke politiek is er sprake van verharding in het debat. Daarnaast veroorzaken oorlogen en ernstige geweldsincidenten die begin november 2024 plaats vonden in Amsterdam spanningen tussen groepen mensen.

Dit alles heeft ook in onze organisatie veel emoties losgemaakt. We werken samen aan een Amsterdam waarin iedereen zich veilig en thuis voelt, maar er worden grenzen overschreden.

Dat mogen we niet accepteren. Nu is meer dan ooit het moment om elkaar te vragen hoe het gaat en naar elkaar te luisteren.

2. Stedelijke ambities

Gemeente Amsterdam zet zich in om een inclusieve en diverse organisatie te zijn. Een inclusieve organisatie is een organisatie waar alle medewerkers ongeacht herkomst, leeftijd, sekse, gender, seksuele oriëntatie, een (niet zichtbare) beperking, een neurodivers brein, of een chronische ziekte:

- de ruimte krijgen om zich zelf te zijn, zich gehoord en gewaardeerd voelen
- de mogelijkheid krijgen om volwaardig mee te doen en zich te ontwikkelen
- toegang hebben tot dezelfde kansen om door te groeien naar een andere of hogere functie.

De gemeente wil in alle onderdelen van de organisatie een betere werkgever zijn voor een diverse groep medewerkers. Meer diversiteit, de verschillen tussen mensen, zorgt voor meer verschillende perspectieven in de organisatie. Het draagt bij aan het verbeteren van de dienstverlening en de herkenbaarheid van de organisatie voor de Amsterdammers en de Weesper, het contact met de stad en het vertrouwen in de overheid.

Voor het college van burgemeester en wethouders is inclusie en diversiteit een topprioriteit. Met de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2024-2028) geeft het college de opdracht om verder te werken aan een inclusieve en diverse organisatie. Dat is nodig omdat het gaat om veranderingen die je niet kunt reduceren tot een opdracht voor één beleidsterrein of één organisatieonderdeel. Inclusie en diversiteit zijn thema's die het fundament moeten worden voor de manier waarop de gehele gemeentelijke organisatie werkt. De Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 vormt de leidraad voor het meerjarenplan van directie JZD.

2.a Ambities directie JZD

De directie bestaat uit de afdelingen Jeugd, Zorg, Contractmanagement, Diversiteit, Services & Data en Maatwerk en Doorbraken.

Cruciaal voor een succesvolle uitvoering van het Meerjarenplan is eigenaarschap van de hele directie JZD, maar vooral bij de directeur en het management. Hier is inclusief leiderschap voor nodig. Inclusief leiderschap is een leiderschapsstijl die bewust streeft naar het creëren van een omgeving waarin diversiteit wordt gewaardeerd en waarin iedereen zich gehoord, gerespecteerd en betrokken voelt. Dit type leiderschap erkent de waarde van verschillende perspectieven en ervaringen en werkt actief aan het tegengaan van uitsluiting en ongelijkheid.

Ambassadeurs¹ spelen een cruciale rol binnen de teams om een inclusieve en sociaal veilig werkklimaat te realiseren. Zij signaleren en agenderen uitsluitingsmechanismen en sociale onveiligheid binnen hun team. Zij denken mee met de teammanager en collega's om passende maatregelen/interventies in te zetten.

Het beleid is gericht op het actief en integraal invulling geven aan onze ambities op het gebied van inclusie, toegankelijkheid en diversiteit en inclusief duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Hierbij zoeken we aansluiting bij thema's; zoals vitaliteit, veiligheid op de werkvloer, loopbaanontwikkeling en flexibiliteit (mobiliteit).

Op deze manier dragen we bij aan het creëren en behouden van een inclusieve en vitale werkomgeving.

We volgen daarbij de 5 leidende principes van de gemeente Amsterdam

- Alles wat ik doe, doe ik voor Amsterdam

¹ Ambassadeurs zijn collega's op management en medewerkers niveau

- Ik geef en neem verantwoordelijkheid voor resultaten.
- Bespreken, afspreken, aanspreken.
- Ik leer en verbeter dagelijks, fouten maken mag.
- Ik vertrouw op andermans vakmanschap.

Stedelijk worden maatregelen getroffen om slachtoffers van (potentieel) ongewenst gedrag te ondersteunen en maatregelen richting daders te verbeteren. Op de agenda van de ambassadeurs bijeenkomsten bespreken we hoe we dat op directie of clusterniveau willen vormgeven of dat we collega's kunnen begeleiden naar die ondersteuning. Team I en D legt een concept actieplan "ondersteunen en verwijzen collega's" voor aan de werkgroep I en D bestaande uit 4 collega's daarna aan het Directieteam Overleg, dat concept gaan we verder inkleuren met elkaar.

Uitgangspunt voor het directieplan is de stedelijke bestuursopdracht, we zijn als directie JZD ook onderdeel van Cluster Sociaal. De directie van cluster sociaal ziet graag dat haar gemeentelijke organisatie een afspiegeling is van de stad en van de mensen die er wonen en leven. Ook hechten we veel belang aan goed en inclusief werkgeverschap. Werken aan diversiteit gaat vaak over interventies gericht op doelgroepen die onverhoopt achterblijven in representatie. De directie zet zich actief in voor het aannemen van meer personeel met diverse (arbeids)beperkingen. Binnen het sociaal domein is daarnaast steeds meer belangstelling voor ervaringskennis als derde kennisbron, naast wetenschappelijke kennis en professionele (beleids)kennis.

De focus van Cluster Sociaal is gericht op:

Representatie in senior posities. Oog voor talent. Beleid waar de Amsterdammer zich in herkent en beleid dat de omstandigheden van de Amsterdammer erkent.

Diversiteit

- Diversiteit in de top (12+)
- (Talent)ontwikkeling en mobiliteit
- Instroom –en doorstroom (en behoud)
- Ervaringskennis

Binnen het sociaal domein is steeds meer belangstelling voor ervaringskennis (levenservaring) als derde kennisbron, naast wetenschappelijke kennis en professionele (beleids)kennis. Binnen senior posities en directie, vormt ervaringskennis een aandachtspunt voor het cluster sociaal.

Inclusie & sociale veiligheid

- Onboarding managers en medewerkers
- Tijd en aandacht voor medewerkers
- Werkafspraken en sociale normen
- Actieplan & Trekker(s) per directie

Ambassadeurs:

We zijn bezig om het ambassadeursnetwerk uit te breiden. De training voor de nieuwe ambassadeurs is gestart. In het DTO van 16 juli 2024 is besloten de rol van de ambassadeurs te bekrachtigen. Zij hebben 4 uur per maand om:

1. Binnen de afdeling en teams hun rol en mogelijke bijdragen te presenteren
2. Deelnemen aan de doorontwikkeling van de afdeling Jeugd en Zorg, bijvoorbeeld aan één of meerder sprints. Op deze manier kan inclusie en diversiteit worden meegenomen in de

plannen.

3. Organiseren van activiteiten in het kader van de jaarkalender.
4. Deelname aan sollicitatiegesprekken (zijn getraind in BIWS en stimuleren collega's deze te volgen).
5. (Lunch)lezingen organiseren voor meer kennis over I&D
6. Ondersteunen bij team gesprekken over I&D, hoe creëer je een sociale veilig klimaat en een beter aanspreekcultuur.
7. Meehelpen met het organiseren van onboarding nieuwe collega's
8. Het organiseren van een Diversity Day in oktober

De ambassadeurs worden gefaciliteerd door het team Inclusie en Diversiteit door 6-wekelijkse bijeenkomsten: intervisie en themabijeenkomsten. Team I&D zorgt ook voor informatie en terugkoppeling uit het Bureau Inclusie en Diversiteit en Cluster Sociaal.

Dedicated team I&D per maart 2025

De nieuwe stedelijke bestuursopdracht en de ambities/inzet vanuit bureau Bureau Inclusie en Diversiteit is aanleiding om de samenstelling en het aantal uren van het dedicated team in dat licht te heroverwegen. Daarnaast stelt het Gemeentelijk Management Team (GMT) in de nieuwe Bestuursopdracht I&D dat er steeds vaker een gedeeld gevoel van urgentie is om het gesprek over discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag naar een ander niveau te brengen, zodat we binnen de ambtelijke organisatie verder kunnen. Niet vanuit één directie of stadsdeel/stadsgebied, maar collectief, samen. In de bestuursopdracht is ook opgenomen dat Bureau Inclusie en Diversiteit, met interne kennis en expertise de opgave zal begeleiden. Ook op clusterniveau zal hierin meer worden samengewerkt en afgestemd. Dat betekent een verandering in de manier van werken binnen het team en voor het aantal uren wat nodig is om het I&D beleid binnen directie JZD uit te voeren, te evalueren en bij te stellen. De rol van adviseur bestaat niet alleen uit adviseren, maar omvat ook project-managementtaken en een verandermanagement-component. Het gaat om meer dan het uittekenen van een meerjarig programma; het moet worden geïntegreerd in werkprocessen en denkwijzen, zodat het onderdeel wordt van het 'nieuwe normaal'.

Een van de projectleiders is per 1 september 2024 voor 16 uur gedetacheerd aan directie Onderwijs. Onderwijs betaalt hiervoor. De directeur wil per februari 2025 een evaluatie te houden. De andere projectleider is per 1 december jl. vertrokken. Per maart 2025 zal de huidige adviseur I&D vertrekken (pensioen).

Voorgesteld wordt dat per 1 maart 2025 het team zal bestaan uit twee adviseurs van 24-32 uur per week en een projectmedewerker van 24 uur per week. De projectmedewerker werkt daarvan 8 uur als bestuurslid van SNAB, de overige 16 uur voor het team I&D JZD.

Eind 2025 wordt geëvalueerd of het team hiermee uit de voeten kan en de ambities van de directie voldoende wordt behaald.

Huidige situatie afdeling Jeugd Zorg en Contractmanagement januari 2025

Bij Jeugd, Zorg en Contractmanagement zijn vacatures voor afdelingsmanagers en teammanagers: Ambassadeurs zijn betrokken bij de werving en selectie. Dat willen we uitrollen over de hele directie: Afdeling Services en Data, Maatwerk en doorbraken en Diversiteit. Streefcijfers aantal medewerkers van buiten Europese landen zijn nog niet gehaald: 13% in plaats van 30%, afspraak binnen cluster Sociaal
Streefcijfers aantal jonge collega's net niet behaald bij JZD, wel cluster breed.

Met opmerkingen ^{5,1,2,6} Wordt andere functienaam voor gezocht met functie-aakomschrijving die er bij past.

Wat gaan we doen?

De onderwerpen die vanaf 2025 aan bod komen zijn:

- Toegankelijkheid
- Sociale Veiligheid en anti-discriminatie
- Bewustzijn
- Doorstroom en Doorgroei

De andere thema's die vanuit de bestuursopdracht worden meegegeven en waar de directeur ook verantwoordelijk voor is, worden samen met HR en Bureau Inclusie en Diversiteit in een planning gezet. Daarbij gaat het om: Leiderschap, Representatie en Sturing en Monitoring

Maatwerk per afdeling

Voor de afdelingen Jeugd, Zorg en Contractmanagement.

Door de personele wisselingen en komst van nieuwe managers, zowel op team als afdelingsniveau zal de focus in de eerste zeven maanden liggen op:

Onboarding, verantwoordelijkheid directie en HR, ambassadeurs sluiten daarbij aan door te ondersteunen bij team gesprekken over I&D, hoe creëer je een sociale veilig klimaat en een beter aanspreekcultuur.

Er worden alvast een aantal initiatieven beschreven die lopen. Met de andere afdelingen en teams wordt dat na 6 januari 2025 opgepakt en beschreven.

Afdeling Jeugd

Nog bespreken met 5.1, 2, e

[Handreiking Institutioneel racisme effectief aanpakken | Veiligheid in gezinnen \[Augeo](#)

[Foundation\] | 1Sociaal domein.nl](#) Input van 5.1, 2, e

Team: Jeugd en Preventie (Jongerenwerk)^{5.1, 2, e} 5.1, 2, e 5.1, 2, e en ik bereiden actie voor

Team: Aanvullende Jeugdhulp^{5.1, 2, e} 5.1, 2, e 5.1, 2, e 6 februari 2025 gevraagd om gesprek tijdens teamoverleg ongeveer half uur. Bespreken highlights van het concept-actieplan, Aandacht voor de onderzoeken Verweij Jonker welke impact voelen collega's op dit moment. Waar is behoefte aan.

Afdeling Maatwerk en Doorbraken heeft een werkgroep Inclusie en Diversiteit, er zijn 45

medewerkers. 5.1, 2, e 5.1, 2, e eeft dat ingesteld. In 2025 willen zij werken aan Sociale/Psychische Veiligheid.

De werkgroep begint met een inventarisatie onder de collega's om informatie en behoeften op te halen. Dit wordt afgestemd met het vitaliteitsonderzoek die begin 2025 plaatsvindt

Draagvlak is er al om aan dit thema te werken.

De afdelingsmanager geeft aan meer ondersteuning en richtlijnen te willen hebben rond de streefcijfers (samenstelling medewerkers afdeling). Dit bespreken met accounthouder Bureau I en D en terugkoppelen binnen DTO.

Om dit goed te kunnen doen wordt op dit moment ook gekeken hoe teammanagers meer tijd en aandacht voor de medewerkers in hun team kunnen krijgen (rollen, werkprocessen en afspraken bijstellen), zodat zij beter kunnen coachen en de sociale veiligheid binnen teams kunnen oppakken.

Ze worden daarbij gefaciliteerd door ambassadeurs en het team I en D

Belangrijkste aandachtspunten in het actieplan: Toegankelijkheid, inclusieve teambuilding of

andere onderwerpen die teams belangrijk vinden: zoals omstanderstraining, Omgaan met verschillen of andere bewustwordingstrainingen.

De afdeling Service en Data.

Binnen de afdeling wordt aandacht gegeven aan culturele verschillen onder medewerkers onder andere door het samen organiseren van bijeenkomsten op belangrijke of feestelijke dagen en bijvoorbeeld letterlijk elkaars gerechten samen op te eten.

Rond sociale veiligheid, anti-discriminatie en waardering van talenten (doorstroom) is nog wel een en ander te verkennen.

Advies hierover wordt gevraagd aan het team I en D. De adviseur komt met een concreet voorstel. Punt van aandacht hierbij: ondersteuning teammanagers ten behoeve van objectieve weging discriminatie en taakgerichte kwesties.

De afdeling Diversiteit

Eén van de eerste zaken die de afdelingsmanager wil op pakken is een ambassadeur te vinden binnen de afdeling en die bij de groep aan te laten sluiten.

De afdelingsmanager geeft aan meer ondersteuning en richtlijnen te willen hebben rond de streefcijfers (samenstelling medewerkers afdeling). Dit bespreken met accounthouder Bureau I&D en terugkoppelen binnen DTO. Komende tijd zijn een aantal bijeenkomsten gepland waarbij thema's die inclusie en sociale veiligheid raken besproken worden. Eventuele wensen op het gebied van training of adviezen vanuit het team I&D worden verzameld. Concrete wens ligt er om rond validisme samenwerking te zoeken en daarbij ook goed om te gaan met chronische ziekten bij medewerkers.

Er zijn een aantal centrale thema's die we vanaf begin van het jaar al aan willen pakken:

Toegankelijkheid

Visie:

Toegankelijkheid in inclusie van mensen met een beperking in de directie:

We zijn een inclusieve directie. Als inclusieve directie draait alles om gelijkheid en diversiteit. Hiermee zorgen we dat elke medewerker helemaal zichzelf kan zijn op het werk, zich welkom en gewaardeerd voelt. Inclusiviteit helpt bij het behouden van talentvolle werknemers, vermindert het ziekteverzuim en zorgt voor een gelukkiger en productiever team. Ook ben je een aantrekkelijker afdeling voor nieuwe medewerkers, sollicitanten en stagiaires en trainees. Dit vraagt bewustwording en aanpassing van kleine dingen, die grote verschillen kunnen maken.

1) Spreek met elkaar af, dat we als directie alleen nog maar in toegankelijke vergaderlocaties vergaderingen en bijeenkomsten en feesten organiseren. (afwijkingen en uitzonderingen moeten goed onderbouwd worden).

Medewerkers zijn bekend met het overzicht van [toegankelijke externe locaties in de stad](#). Voor secretariaat en medewerkers is duidelijk waar zij rekening mee moeten houden en er wordt gecheckt of dit in de praktijk ook goed gaat.

2) Er wordt bij alle mails en brieven aan de afdeling aandacht besteed aan begrijpelijke en [duidelijke en begrijpelijke communicatie](#) onderling.

Ook interne (afdelings)stukken zijn duidelijk en (digitaal) toegankelijk voor alle medewerkers.

Zie voor richtlijnen [Heldere taal: basis van onze huisstijl - Schrijfwijzer](#) en gebruik tools zoals de app: Lees simpel

3) Om bewustwording te vergroten zetten we ons in op trainingen/workshops voor

leidinggevend en medewerkers. Stichting Mensenkenners en de Gemeente Amsterdam gaan begin 2025 samen een pilot houden met 3 trainingen in het sociaal domein. Het betreft een training waarin collega's kennis opdoen over mensen met een (zichtbare) beperking, ^{5.1.2.0} is coördinator toegankelijkheid en het VN-verdrag handicap. De training gaat over de inclusie van mensen met verschillende beperkingen en achtergronden. In de training leren deelnemers meer over de ervaringen van mensen met diverse beperkingen. Je leert hoe je beter met hen kan omgaan. En je leert hoe je mensen met diverse beperkingen beter kan helpen. De training wordt verzorgd door Mensenkenners, een organisatie waar de trainers zelf ervaringsdeskundigen zijn. De fysieke bijeenkomsten staan momenteel gepland voor 4 en 10 februari 2025.

Na het succes van de workshop "Alle breinen werken anders" tijdens Diversity Day gaan we in 2025 twee workshops organiseren voor JZD medewerkers.

Herkennen en erkennen micro-agressie en uitsluitingsmechanismes binnen teams (in samenspraak met bureau I&D /cluster Sociaal en afdelingsmanagement JZD.

Bijdrage HR die gerelateerd zijn aan Inclusie en Diversiteit

Vanuit HR liggen de bijdragen die zijn gerelateerd aan inclusie en diversiteit op het leiderschapstraject waarmee in het kader van de doorontwikkeling van de directie een doorstart wordt gemaakt in 2025 met een doorloop naar 2026. Doel van dit leiderschapsprogramma is om houding en gedrag behorende bij het leiderschapskompas van Amsterdam verder te ontwikkelen. Daarbij wordt sinds 2024 tweemaal per jaar de organisatievitaliteit gemeten en worden de resultaten gedeeld en besproken met medewerkers. De meting organisatievitaliteit is een indicatie van het ervaren leiderschap, aangezien de uitvraag is gebaseerd op de voorwaardenscheppende rol van de leidinggevend. Sociale veiligheid is één van deze randvoorwaarden. Er is een dashboard Sociale Veiligheid ontwikkeld dat inzicht geeft in indicatoren voor sociale veiligheid. Daarbij faciliteert HR in 2025 ook een workshop over dit onderwerp met alle leidinggevenden van JZD. Tot slot biedt HR/Recruitment ondersteuning van het management bij het bewust en inclusief werven en selecteren (BIWS)

Leiderschapskompas

Richting geven

- Ik geef richting en ik stuur ook op de inhoud van het vakgebied en de opgave
- Ik faciliteer en organiseer op zo'n manier dat mijn organisatieonderdeel meerwaarde en resultaat kan realiseren
- Ik neem en stimuleer het nemen van eigenaarschap
- Ik ben transparant hoe richtinggevende keuzes tot stand komen en hoe werken aan de opgave bewaakt wordt
- Ik handel slagvaardig en toon executiekracht

Inclusief denken & handelen

- Ik neem verantwoordelijkheid voor een omgeving waar iedereen zich gehoord, gezien, erkend en gewaardeerd en dus veilig voelt
- Ik benader situaties vanuit verschillende invalshoeken en ik ben me bewust van mijn vooroordelen en positie als leidinggevende
- Ik kan me verplaatsen in de ander en ik stel open vragen
- Ik bied kaders voor de gewenste norm en ik spreek anderen hierop aan
- Ik begrijp wat er nodig is in de stad en in de organisatie bij verschillende doelgroepen en handel hiernaar
- Ik zoek tegenspraak op, herken ongemak en durf het gesprek hierover te voeren op weg naar gelijkwaardigheid

Samenwerken

- Ik bouw sterke netwerken binnen en buiten de organisatie en stimuleer anderen dit te doen
- Ik ben omgevingsbewust door te sturen op het gezamenlijk belang en samenhang bij het werken aan de opgaven
- Ik werk samen in het belang van de stad en kijk over grenzen van eigen directie en cluster
- Ik handel bestuurlijk sensitief
- Ik ben me bewust van verhoudingen, belangen en posities en doorzie deze

Vernieuwing stimuleren

- Ik stimuleer medewerkers om te werken aan een ontwikkelgerichte mindset
- Ik bied ruimte om te blijven leren en voor mogelijke fouten die daarmee gepaard kunnen gaan
- Ik vertrouw op het kunnen van de medewerker en kan controle en betutteling loslaten
- Ik geef en ontvang feedback
- Ik ben te chysavv en neem medewerkers mee in nieuwe mogelijkheden

Vakkennis en persoonlijk leiderschap

- Ik heb kennis van bedrijfsvoering en de digitale Amsterdamse tools
- Ik ben me bewust van mijn eigen handelen en de effecten en invloed daarvan op anderen en reflecteer hier op
- Ik geef het goede voorbeeld door mijn kwetsbaarheid te tonen
- Ik toon veerkracht in nieuwe en onverwachte situaties en ik durf verantwoordelijkheid te nemen
- Ik ben nieuwsgierig naar wat er speelt in de stad en eigen organisatie
- Ik toon compassie door de menselijke maat centraal te stellen

Versie 14, sept 23

Vitaliteit

In januari 2025 wordt opnieuw onderzoek gedaan naar vitaliteit onder de medewerkers van JZD. Het onderzoek uit 2024 was een nulmeting. De uitkomsten van het nieuwe onderzoek wordt met

het directieteam besproken en voor de elementen die het I&D beleid raken wordt een uitvoeringsplan gemaakt in samenspraak met HR.

Communicatie

Op de JZD intranetpagina houden we onze collega's op de hoogte over de activiteiten binnen JZD, terugkoppeling van de inspanningen I&D bij de verschillende afdelingen en teams en belangrijke informatie vanuit het Bureau Inclusie en Diversiteit.

Daarnaast creëren we korte lijnen met de Onderdelencommissie JZD, de medewerkersnetwerken en Jong OJZD, directie Onderwijs en directie Maatschappelijke Voorzieningen.

7. Terugblik Acties 2024 wordt aangevuld

In februari hebben we afscheid genomen van 5.1. 2, e .1, 2, e^{5.1.2.e} Zij is 5.1, 2, e Er is een laatste ambassadeuroverleg georganiseerd met 5.1, 2, e ten behoeve van het ophalen van informatie over hoe het gaat met de teams en de uitkomsten van onderzoeken rond discriminatie en racisme. De bijeenkomst is gehouden in Huize Pinto. In maart/april is de procedure gestart voor het werven van 2 projectleiders en een adviseur voor het dedicated team I en D. De projectmedewerker is eind maart begonnen. In de laatste week van juni was het team I en D compleet.

Samen met de werkgroep I en D en de ambassadeurs is Diversity Day 2024 georganiseerd. Thema's waren deze editie Sociale Veiligheid (Beschermjassen), Werken met 4 generaties op de werkvloer, Alle breinen werken anders, Toegankelijkheid en Genderdiversiteit onder ons. Drie van de 5 workshops zijn gegeven door collega's, die ontwikkeling willen we vasthouden voor komende jaren. Diversity Day werd ingeleid door directeur JZD Karima Arichi en directeur Onderwijs Marije van Mens. Directie MV was die dag met de hele directie in Antwerpen. Er was een goede opkomst en de waardering voor het programma, de locaties en sfeer was groot.

Heisessies over meerjarenplan en meerjarenvisie. Het directieteam aangevuld met enkele ambassadeurs hebben met elkaar gewerkt aan om ideeën en thema's op te halen voor een meerjarenplan. Een tweede sessie is georganiseerd met collega's uit JZD. De sessies zijn gefaciliteerd door Bureau Inclusioncy. De uitkomsten zijn verwerkt dit actieplan, maar moet nog verder ingekleurd worden.

Op 11 november organiseerde het team Inclusie en Diversiteit van de directies JZD en Onderwijs een lunchbijeenkomst voor collega's, verzorgd door 5.1, 2, e van de BeHr-groep. Tijdens deze lunchlezing werd stilgestaan bij het thema 'Culturele bagage': hoe onze waardensystemen kunnen verschillen van die van anderen en hoe dit van invloed kan zijn op onze interacties. Ook werd ingegaan op sociale veiligheid, waarbij onderwerpen als ongewenst gedrag, verschillende omgangsvormen en het onderscheiden daarvan werden besproken. De lunchlezing werd goed ontvangen en scoorde op verschillende aspecten een ruime voldoende tot goed.

Opbrengsten en inzichten om mee te nemen in 2025

- Naast focus op inclusief leiderschap is persoonlijk leiderschap (zelf initiatief nemen) belangrijk. Doorstroom is geen rivier. Je kunt niet wachten tot het vanzelf gaat. Netwerken, realistische doelen, praten met de juiste mensen, het is allemaal noodzakelijk
- We zijn goed en gemakkelijk bereikbaar; zowel visueel als schriftelijk en via digitale systemen

In 2029 zijn we een organisatie...

- Die een weerspiegeling van de stad is. Het voelt vertrouwd en er is sprake van kansgelijkheid met diversiteit in alle lagen
- Waar we ons veilig voelen om ons uit te spreken over hoe we ons voelen

- Met verschillende ruimtes om in te werken; daar kun je wat socialer zijn; daar kan je je afzonderen, etcetera
- Je kunt makkelijker zeggen wat je nodig hebt om je werk te kunnen doen
- Waar we ontspannen werken, collega's stralen warmte uit en er zijn blije gezichten
- Waar leidinggevenden echt in contact zijn met medewerkers
- Waar brede inspirerende gesprekken worden gevoerd. We zijn echt met elkaar in gesprek
- Met een 'mindset' dat diversiteit geen bestemming maar een reis is.

Uitgaven 2024 (in versie januari)

Bijlage : Begroting 2025 Inclusie en Diversiteit JZD

| Activiteit | Aanbieder | Benodigd Budget | Opmerking |
|----------------------------|------------------------|----------------------|---|
| Ambassadeurstraining | Osiris Hoepel | € 7000 | 20 ambassadeurs cluster Sociaal, eventueel verrekenen |
| Locatie en Catering | Villa Mattern | € 4500 | |
| Trainingen I en D | ntb | € 30.000 | In overleg met cluster en stedelijk |
| Meetings/lunchlezingen | In eigen beheer | € 5.000 | |
| | | € 45.000 | |
| Diversity Day ² | Hotel Casa / 5.1, 2, e | € 25.000 | Verdeling middelen uit Onderwijs en MV |
| | | € 25.000 | |
| Extern Advies | | € 8.000 | |
| Overig | | | |
| Communicatie | | € 2.500 | |
| Promotie/gadgets | | € 3000 | |
| Facilitators | | € 1.200 | |
| | | € 6.700 | |
| | | Totaal 86.200 | |

² Staat nu volledig bedrag, na verrekening de overgebleven middelen benutten ter ondersteuning teams

