



Gemeente
Amsterdam



Uitvoeringsplan Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028





Inleiding

Voor u ligt het uitvoeringsplan bij de geactualiseerde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028. Dit is een vervolg op de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023.

We zetten de lopende acties uit het Uitvoeringsplan 2021 voort. Dat betekent bijvoorbeeld het voortzetten van onze inzet om het werken aan gelijkwaardigheid toe te voegen aan onze basisprocessen, procedures, dienstverlening en beleid. Daar voegen we nieuwe interventies aan toe, op basis van de onderzoeken van KIS, Muzus en Verwey-Jonker en externe adviezen op de anonieme berichten.

We werken verder aan inclusie en diversiteit door in te zetten op onderstaande thema's:

Pijler inclusie

1. Toegankelijkheid
2. Sociale veiligheid en antidiscriminatie
3. Bewustzijn
4. Maatwerkondersteuning
5. Leiderschap

Pijler diversiteit

6. Representatie
7. Doorstroom en doorgroei

Overkoepelend

8. Sturen en monitoring

Communicatie en Leren & Ontwikkelen lopen als rode draad door alle thema's heen.

Thema's

- **Toegankelijkheid** gaat over sociale, fysieke en digitale toegang van medewerkers.
- **Sociale veiligheid en antidiscriminatie** gaat over de acties en interventies die we inzetten om sociale onveiligheid van medewerkers te voorkomen én hoe we optreden wanneer het wel voorkomt. Antidiscriminatie voegen we naar aanleiding van de onderzoeken van Verwey-Jonker, Muzus en KIS toe omdat discriminatie een veel voorkomende vorm is van ongewenst gedrag.
- **Bewustzijn** gaat over de manier waarop we in de organisatie kennis en informatie organiseren, maar bijvoorbeeld ook over trainen.
- **Maatwerkondersteuning** is de wijze waarop we directies en stadsdelen ondersteunen bij specifieke en specialistische vragen die zij hebben. Bijvoorbeeld over het aanpassen van hun eigen beleid, diensten en werkprocessen.
- **Leiderschap** gaat bijvoorbeeld over de wijze waarop we het management binnen de organisatie beter gaan ondersteunen en toerusten.
- **Representatie** gaat over de wijze waarop we werken aan een personeelsbestand dat meer representatief is voor de stad Amsterdam
- **Doorstroom en doorgroei** gaat onder andere over de manier waarop we interne procedures meer objectief en transparant maken. Maar dit gaat ook over het in kaart brengen van intern talent.
- **Sturen en monitoring** gaat over het uitvoeren van onderzoeken, het invoeren van prestatieafspraken en de manier waarop we monitoren.

Interventies

In dit uitvoeringsplan worden per thema nieuwe, lopende en doorlopende interventies doorlopende interventies **uit de vorige Bestuursopdracht** beschreven.

▪ Nieuwe interventies

Dit zijn interventies die zijn toegevoegd op basis van bijvoorbeeld de onderzoeken van KIS en Muzus, het Verwey-Jonker rapport en de externe adviezen op anonieme berichten. Maar ook op basis van signalen uit de organisatie en vragen uit de Raad.




▪ Lopende interventies

Dit zijn interventies uit de vorige bestuursopdracht (periode 2020-2023) die nog niet zijn afgerond.

▪ Doorlopend

Belangrijke interventies uit de vorige bestuursopdracht (periode 2020-2023) die zijn opgenomen in de reguliere processen, maar die we nog wel blijven volgen.

Er wordt onderscheid gemaakt in drie typen interventies:

-  Beleid
-  Voorbereiding uitvoering
-  Uitvoering



Inleiding | Interventies n.a.v. Verwey-Jonker rapport en externe adviezen op anonieme berichten

Het Verwey-Jonker rapport en de externe adviezen van IZI Solutions, Clavis Consulting en Discriminatie.nl Regio Amsterdam geven aanbevelingen om te werken aan inclusie, diversiteit, antidiscriminatie en sociale veiligheid. Hieronder staat benoemd wat we doen naar aanleiding van het Verwey-Jonker rapport en de externe adviezen.

Verwey-Jonker rapport

Een belangrijke aanbeveling van Verwey-Jonker gaat over de aanpak van(uit) leidinggevenden. Naar aanleiding van de onderzoeken van KIS en Muzus zijn we hier al mee aan de slag gegaan. De nieuwe interventies die we hier aan toevoegen zijn te vinden bij het thema 'Leiderschap'. Daarnaast richten we de afspraken met leidinggevenden verder in en richten we de monitoring zo in dat we het effect van de aanpak beter in beeld kunnen brengen. Dit is te vinden bij het thema 'Sturen en monitoring'. Verwey adviseert ook de inzet van evidence-based leerinterventies*. Dat is niet op alle onderdelen van het werk mogelijk, omdat nog niet alle benodigde interventies beschikbaar zijn. Maar waar mogelijk voegen we dit toe als eis aan het leeraanbod (thema 'Bewustzijn'). Onder het thema 'Sociale veiligheid en antidiscriminatie' is verder uitgewerkt welke interventies we gaan inzetten om het meldproces te verbeteren, zoals het uitbreiden van het vangnet en meer directe ondersteuning voor medewerkers. Naar aanleiding van de onderzoeken van KIS en Muzus zijn we al aan de slag met de inzet van ervaringsdeskundigen en omstanders. De interventies die we toevoegen op het gebied van toegankelijkheid zijn te vinden bij het thema 'Toegankelijkheid'.

Extern advies IZI Solutions

De aanbevelingen uit het advies van IZI Solutions zijn in lijn met die van Verwey-Jonker en de andere onderzoeken. De aanbevelingen gaan onder andere over trainen, duidelijkheid over het meldproces, het ontwikkelen van een sociale norm, objectiveren van de werving- en selectieprocessen en het op andere manieren zoeken naar talent. De interventies die we toevoegen op dit gebied zijn onder andere specifieke aandacht voor antidiscriminatie en antiracisme (thema: sociale veiligheid), aandacht voor 'worst practices' en aandacht voor culturele en religieuze sensitiviteit in het trainingsaanbod (thema 'Bewustzijn').

Extern advies Clavis Consulting

Veel van de adviezen en aanbevelingen van Clavis Consulting hebben we de afgelopen periode naar aanleiding van KIS en Muzus in gang gezet, zoals het versterken van het leiderschap, transparantie in het meldingsproces en het formaliseren van de interne processen en procedures. Een nieuwe aanbeveling is het formuleren van heldere sociale normen op teamniveau. We voegen het creëren van een gedeelde norm toe als onderdeel van de actieplannen Inclusie en Diversiteit (thema 'Maatwerkondersteuning').

Extern advies Discriminatie.nl Regio Amsterdam

De adviezen van het DRA richten zich sterk op het verhelderen van taken en rollen in de meldingsketen, op het verbeteren van de trainingen, en de versterking van de rol en positie van Bureau Integriteit. Daarnaast benadrukt het DRA in lijn met de andere adviseurs en onderzoekers, de cruciale rol van de leidinggevenden bij de afhandeling van klachten over discriminatie en ongewenst gedrag op de werkvloer. Concrete aanbevelingen zijn onder meer: het ontwikkelen van een handelingskader gericht op het voorkomen en het aanpakken van discriminatie en ongewenst gedrag, een verplichte training voor alle managers over hun verantwoordelijkheden en hun zorgplicht, een (verplichte) e-learning voor alle medewerkers waarin zij onder meer informatie krijgen over de meldketen, en het centraliseren van het aanbod van trainingen en het inzetten van eigen deskundig personeel om verdere trainingen te ontwikkelen. Behalve de aanbeveling over het aanbod van trainingen zijn de aanbevelingen herkenbaar en al onderdeel van de aanpak. We voegen het verkennen van de mogelijkheden van het centraliseren van het aanbod van trainingen en het maken van een eigen pool van deskundigen toe.

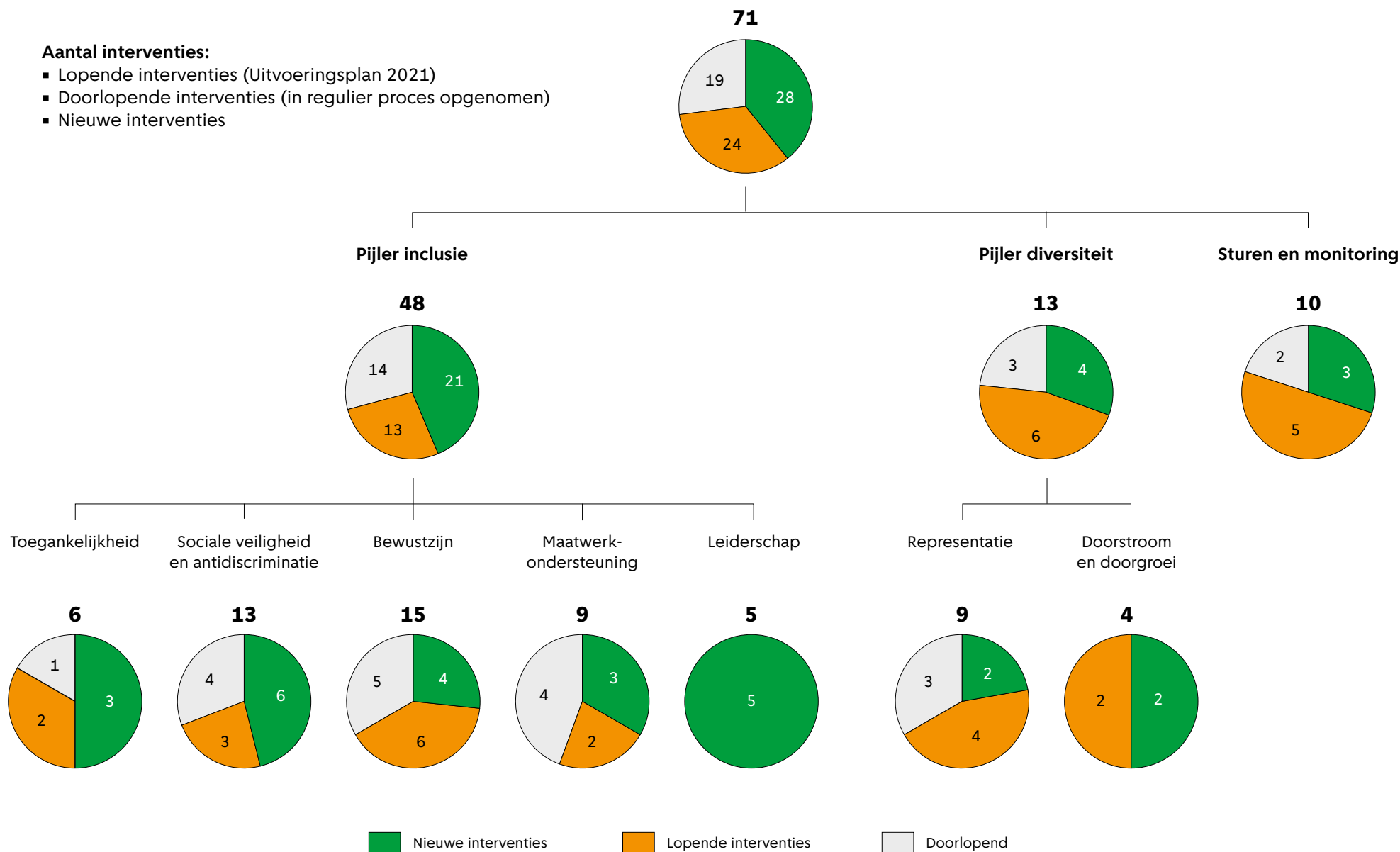
* De Evidence based practice (volgens Movisie) betekent dat je beslissingen neemt na het grondig zoeken naar, het vinden en beoordelen ('wegen') van het beste bewijsmateriaal vanuit verschillende bronnen en het correct interpreteren en toepassen van dit bewijsmateriaal. Evidence-based practice is dus niet (alleen) het werken met effectieve interventies, maar een afwegingsproces van de professional voor de beste interventies.



Inleiding | Overzicht opgave 2024-2028

Aantal interventies:

- Lopende interventies (Uitvoeringsplan 2021)
- Doorlopende interventies (in regulier proces opgenomen)
- Nieuwe interventies





Inclusie | Toegankelijkheid

Nieuwe interventies



Actieprogramma Toegankelijkheid

We stellen een actieprogramma op (voorheen de Toegankelijkheidsagenda genoemd, zie ook onder lopende interventies). Hiermee werken we onder meer aan het vergroten van de toegang van gemeentelijke panden, aan het verbeteren van het werkgeverschap door alle werknemers zo te faciliteren dat ze hun werk kunnen doen, en het vergroten van de toegankelijkheid van de digitale informatie. We maken een implementatieplan voor de uitrol van het Actieprogramma Toegankelijkheid. Een voorbeeld van een interventie is om het toegankelijkheid aan de actieplannen van de directies toe te voegen.



Quick wins

We brengen de quick wins in kaart om toegankelijkheid te verbeteren. Vooral de directies die een belangrijke rol spelen in het realiseren van de randvoorwaarden van toegankelijkheid voor medewerkers zijn dan aan zet. Denk aan P&O, Facilitair Bureau, ICT, Vastgoed en Communicatie.



Monitoring effectiviteit

We voeren een periodieke vragenlijst uit om medewerkers te bevragen op de toegankelijkheid van de organisatie en te monitoren of het actieprogramma voldoende effectief is.

Lopende interventies



Ontwikkelen toegankelijkheidsagenda

We zetten het ontwikkelen van de toegankelijkheidsagenda voort. Dit noemen we nu het "Actieprogramma Toegankelijkheid".

Doorlopend










Onderzoek beleving medewerkers met een lichamelijke beperking

We doen in 2024 kwalitatief onderzoek naar de toegankelijkheid binnen de organisatie, in samenwerking met het Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (SNAB). Dit is een verdiepend onderzoek en een vervolg op het onderzoek van SNAB uit 2016. De vragenlijst is bedoeld voor alle medewerkers, inclusief leidinggevenden. De resultaten van dit onderzoek worden begin 2025 verwacht. Het onderzoek wordt periodiek herhaald.






Inclusie | Sociale veiligheid en antidiscriminatie

Nieuwe interventies

-  **Uitbreiden vangnet**
We verkennen de mogelijkheden om het bestaande vangnet uit te breiden, door structureel/formeel extra ondersteuning te organiseren. Wat nu soms collega's of vertrouwenspersonen doen, zoals meehelpen bij een brief of bijstaan met een gesprek.
-  **Optreden**
We onderzoeken de mogelijkheden om steviger op te treden, naast de bestaande mogelijkheden om dit te doen. Dat kan bijvoorbeeld door te verkennen hoe we voortaan optreden tegen het lekken van vertrouwelijke informatie of het gebruik van social media dat in strijd is met onze Gedragscode, etc.
-  **Second opinion meldingen**
We richten een multidisciplinair team in, onder leiding van een externe adviseur, waar medewerkers terecht kunnen voor een herbeoordeling van hun melding of signaal. Sommige medewerkers geven aan dat hun melding niet in behandeling is genomen op een voor hen gewenste manier. Omdat onderzoek niet mogelijk was, omdat de casus bijvoorbeeld ging over een cultuur- of leiderschapsvraag. Bij deze second opinion betrekken we ook mogelijke interventies over cultuur en leiderschap.
-  **Specifieke aandacht voor antidiscriminatie, antiracisme en antivalidisme**
We blijven werken aan antidiscriminatie. De onderzoeken en de anonieme brieven zijn aanleiding voor ons om specifieke aandacht te besteden aan antiracisme en antivalidisme.
-  **Maatregelen vanuit onderzoeken KIS/Muzus**
We voeren de maatregelen verder uit die vanuit onderzoeken KIS en MUZUS zijn ingezet. Veel is al gedaan. De komende tijd gaan we nog aan de slag met:
 - Directe opvang, zodat medewerkers direct hun verhaal of signaal kunnen delen
 - De inzet van lotgenoten en ervaringsdeskundigen. We beginnen door het delen van verhalen en het op kleine schaal organiseren van momenten van ontmoeting. En gaan met betrokken medewerkers kijken naar een gepaste interventie.
-  **Externe toets op de gedragscode, maatregelen en beleid t.a.v. sanctionering**
We kijken intern naar een verdiepende uitwerking van de Gedragscode en laten de Gedragscode en het beleid t.a.v. sanctioneren en het treffen van maatregelen extern toetsen vanuit perspectief van gelijkwaardigheid en anti-discriminatie. We laten dit beleid extern toetsen.
-  **Continueren mogelijkheid om extern te melden of signalen te delen**
We continueren de mogelijkheid om extern te melden en onderzoeken de mogelijkheid om dit uit te breiden. Dus niet alleen gericht op discriminatie, maar ook op andere vormen van ongewenst gedrag. We continueren ook de inzet van externe vertrouwenspersonen. Hoewel de evaluatie van de externe inzet nog moet plaatsvinden, heeft het college al wel de intentie om de externe inzet te continueren.

Lopende interventies

-  **Onderzoeken meldingsbereidheid**
We verkennen de mogelijkheden om de meldingsbereidheid op te nemen in de centrale rapportages over meldingen en sancties.
-  **Uitbreiden en versterken meldingsketen**
We onderzoeken hoe we de bestaande mogelijkheden voor directe opvang voor medewerkers kunnen verbeteren als ze zich discriminatie of ander ongewenst gedrag hebben ervaren.
-  **Maatregelen antidiscriminatie**
 - We trainen de vertrouwenspersonen op antidiscriminatie.
 - We maken antidiscriminatie onderdeel van het aanbod voor leidinggevenden, P&O adviseurs en overige betrokkenen.
 - We organiseren trainingen voor alle medewerkers op antidiscriminatie.
 - We richten een contactpunt in voor sollicitanten die discriminatie ervaren.

Doorlopend

-  **Medewerkeerswaarderingsonderzoek (MWO)**
We onderzoeken de waardering van medewerkers op het gebied van onder meer ondersteuning door leidinggevenden, werkdruk, loopbaankansen, inclusie/sociale veiligheid, discriminatie en/of ongewenst gedrag
-  **Dialoog in de organisatie**
We zetten het voeren van dialoog gesprekken over discriminatie, diversiteit, inclusie en sensitieve maatschappelijke onderwerpen in de organisatie voort, met inzet van externe gespreksleiders.
-  **Dashboard Sociale Veiligheid**
We zetten een dashboard in met personeelsinformatie voor het management om te kunnen sturen op sociale veiligheid. In dit Dashboard komt informatie samen over het ziekteverzuim, de in-, door- en uitstroom, de resultaten van het medewerkerswaarderingsonderzoek (MWO), het aantal signalen per directie en de cijfers over representatie uit de CBS Barometer Culturele Diversiteit.
-  **Maatregelen antidiscriminatie**
 - We delen kennis over discriminatie, pesten, uitsluiting en microagressie en de effecten hiervan op medewerkers
 - We ontwikkelen communicatiemiddelen met handelingsperspectief voor alle medewerkers.



Inclusie | Bewustzijn

Nieuwe interventies

- Inzetten evidence-based interventies**
We willen op termijn alleen evidence-based interventies gebruiken. Omdat bestaande aanbestedingsafspraken lopen heeft dit voornemen een overgangperiode nodig. We maken nu al zoveel mogelijk gebruik van interventies die evidence-based zijn. Met ruimte voor het ontwikkelen van nieuwe interventies. We laten de nieuwe interventies ook valideren.
- Aandacht voor culturele en religieuze sensitiviteit**
We zorgen bij het leeraanbod voor een vast aanbod op culturele en religieuze sensitiviteit. Dit is nu bij sommige trainingen al gebeurd, maar we brengen in kaart waar dit nog meer nodig is.
- Omstanders**
We bieden de gehele organisatie informatie hoe je als omstander kunt helpen in een situatie met een vermoeden van discriminatie of grensoverschrijdend gedrag. En we bieden medewerkers omstanderstrainingen aan vanaf 2024.
- Aandacht voor 'worst practices'**
We blijven werken aan bewustzijn door trainingen, gesprekken in de organisatie, campagnes en het delen van verhalen. Hier maken we 'worst practices' specifiek onderdeel van gesprek. Dit was een aanbeveling van IZI Solutions.
- Versterking leeraanbod**
We verkennen de mogelijkheid om het leeraanbod te centraliseren, om de consistentie, de kwaliteit en de toegankelijkheid te waarborgen. En we onderzoeken de mogelijkheid om een interne pool van deskundige adviseurs en trainers in te richten. Dit is een aanbeveling van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (DRA).

Lopende interventies

- Inkoopmediair**
We zorgen ervoor dat er voldoende kennis en expertise op inclusie en diversiteit is bij het inkopen en aanbesteden van trainingen, coaching en opleidingen..
- Empowerment medewerkers**
We gaan medewerkers die zich niet gehoord of gezien voelen in de organisatie beter ondersteunen. We kijken daarbij verder dan alleen het aanbieden van trainingen en coaching. En verkennen hoe het plan van doorstroom en doorgroei hierin ook kan helpen.
- Inclusief leiderschap en gespreksvaardigheden**
We zetten de uitvoering van het leiderschapsprogramma voort, waarin inclusief leiderschap en antidiscriminatie zijn opgenomen. Ook blijven we trainen op gespreksvaardigheden van leidinggevend, P&O adviseurs en overige betrokkenen.
- Onboarding als onderdeel van de afspraken met leidinggevend**
We verbeteren onze onboarding en ontvangst van nieuwe collega's, met name vanaf schaal 12 om hen goed te laten landen binnen een directie. Dit is een aanvulling op het centraal en regulier aanbod vanuit P&O.
- Trainen professionals op het herkennen van institutioneel racisme**
We zetten het trainen van professionals op bewustzijn, inclusie, antidiscriminatie en sociale veiligheid, voort. En hebben ook specifiek aandacht voor het herkennen van institutioneel racisme, de manier waarop onze organisatie en onze systemen racisme in stand houden

Doorlopend

- Introductie training over inclusie trekkers actieplannen**
We blijven het aanbod voor trekkers van de actieplannen aanvullen en versterken met als doel om hun kennis over de inclusieve en diverse werkorganisatie te vergroten en te verbreden
- Communicatiestrategie bij bewustzijn**
We blijven werken aan bewustzijn door trainingen, gesprekken in de organisatie, het delen van verhalen en de inzet van campagnes
- Evenementen**
We organiseren eenmalige evenementen/bijeenkomsten over actuele onderwerpen en jaarlijks terugkerende evenementen zoals Diversity Day.



Inclusie | Maatwerkondersteuning

Nieuwe interventies



Tool inclusieve dienstverlening

We ontwikkelen samen met Movisie een instrument waarmee we de dienstverlening van de gemeentelijke organisatie kunnen toetsen op inclusie. Daarna zorgen we ervoor dat we dit instrument in onze organisatie gaan gebruiken.



Extra ondersteuning bedrijfsondersteunende directies

We gaan de directies - die een grote rol hebben bij het werken aan inclusie en diversiteit - extra ondersteunen. Zodat ze versneld kunnen komen tot inclusief beleid, processen, procedures, en werkwijzen. Denk aan directies zoals P&O, Bureau Integriteit, Facilitair, Communicatie, ICT. Soms is de kennis intern beschikbaar. Soms zal er ook specialistische kennis van buiten moeten worden gehaald. Voor een externe toets bijvoorbeeld. Zo laten we onze Gedragscode, maar ook het beleid t.a.v. sanctioneren en het treffen van maatregelen extern toetsen vanuit het perspectief van gelijkwaardigheid en antidiscriminatie.



Doorontwikkeling actieplannen

- We voegen het creëren van een gedeelde norm toe als onderdeel van de actieplannen Inclusie en Diversiteit. Daarbij hoort ook de ondersteuning om deze te formuleren. Bij een aantal directies en stadsdelen ligt hier een hulpvraag. Vanwege signalen die ze kennen. We gaan bij deze directies en stadsdelen extra ondersteuning inschakelen.
- We maken alle actieplannen op orde (100%) en bekijken tegelijkertijd naar de benodigde capaciteit (versus de beschikbare capaciteit) en andere randvoorwaarden.

Lopende interventies



Ondersteunen opstellen actieplannen directies/stadsdelen

We ondersteunen alle organisatieonderdelen bij de opdracht om een actieplan inclusie en diversiteit op te stellen.



Ontwikkelen audit

We ontwikkelen een audit voor de toetsing van de methode Bewust Inclusief Werven en Selecteren. Dit is 1 van de audits die we doen in het kader van sturen en monitoring.

Doorlopend



Expertiseontwikkeling inkoop

Wij sturen bij het gemeentelijk inkopen van diensten en producten op inclusie en diversiteit doelstellingen: representatie, toegankelijkheid en sociale veiligheid.



Beleidsstool voor ontwikkelen inclusief beleid

We maken inclusie onderdeel van alle gemeentelijk beleidsontwikkeling. We gebruiken daarvoor het instrument van Movisie, dat zij in 2023 voor de gemeente Amsterdam heeft ontwikkeld. We gaan dit monitoren.



Inzetten groeipanel voor inhoudelijke/kwalitatieve toets

We blijven een extern panel van experts inzetten voor de toetsing van de kwaliteit van de actieplannen van de directies.



Inclusieve communicatie

Wij hebben continue aandacht voor een communicatie die inclusief is, in woord en beeld, en dat het ook toegankelijk is. Zodat de Amsterdammers en inwoners van Weesp en collega's met uiteenlopende kenmerken, achtergrond en perspectieven, zich herkennen en zich aangesproken voelen door de uitingen van de werkgever.



Inclusie | Leiderschap

Nieuwe interventies



Span of control en prioriteiten

We ondersteunen de leidinggevenden bij het werken aan inclusie en diversiteit. Leidinggevenden worstelen met het werken aan inclusie en diversiteit omdat ze aangeven overspoeld te worden door prioriteiten. De caseload is te hoog. We onderzoeken wat we moeten doen om dit te verbeteren en op kort termijn meer ruimte te creëren. Dit betekent ook prioriteiten stellen: zowel door het bestuur als de ambtelijke top.



Accreditatiepunten voor leidinggevenden

We verkennen de mogelijkheid voor het invoeren van accreditatiepunten voor leidinggevenden: het behalen van punten door bijvoorbeeld trainingen te volgen over leiderschap.



Handreiking afhandeling signalen en meldingen

We stellen een handreiking op voor het management met aandachtspunten bij de afhandeling van signalen en meldingen, gericht op de terugkeer van een medewerker in een team.



Meer ondersteuning leidinggevenden

We gaan leidinggevenden meer ondersteunen. Niet alleen door trainingen, maar ook met on the job coaching en intervisie, zodat ze zich meer bewust worden van hun handelen en acties in de praktijk.



Ontwikkelassessment management

We voegen een ontwikkelassessment gericht op inclusief leiderschap toe aan het basisaanbod van trainingen voor leidinggevenden. We starten aan de top van de organisatie en breiden uit naar alle leidinggevenden. We hebben hierbij ook oog voor medewerkers die een informele rol als leider hebben.



Diversiteit | Representatie en doorstroom en doorgroei

Nieuwe interventies

Representatie

Voorkeursbeleid
We onderzoeken de mogelijkheid om het voorkeursbeleid voor medewerkers met een Buiten-Europese herkomst uit te breiden naar schaal 12 of en/of leidinggevende functies in andere schalen.

Streefcijfers
We continueren de bestaande streefcijfers om de representatie te verhogen van medewerkers onder de 35 jaar, en van medewerkers met een niet westers migratieachtergrond te vergroten, vanaf schaal 12. We hebben een extra afspraak gemaakt, namelijk dat de representatie van culturele diversiteit ten opzichte van 2024 in 2026 met 25% is gegroeid.

Doorstroom en doorgroei

Plan van aanpak doorstroom en doorgroei
We maken een plan van aanpak voor doorstroom en doorgroei, vooral naar hogere functies. Onderdeel daarvan is ook de ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in bepaalde directies. En ook het type contract dat iemand heeft (vast/tijdelijk/flex). Bij het maken van het plan betrekken we ook externe handreikingen zoals de checklist die KIS hiervoor heeft gemaakt.

Objectief maken doorstroom en doorgroei processen
Wij zorgen ervoor dat de focus op doorstroom en doorgroei toegevoegd wordt bij de nadere uitwerking van de methode Bewust Inclusief Werven en Selecteren (BIWS). We richten de BIWS processen objectief en transparant in voor interne kandidaten bij vacatures. En gaan op de uitvoering hiervan sturen.

Lopende interventies

Representatie

Ongelijk werven voor gelijke kansen
We verkennen de mogelijkheden om andere, meer diverse kanalen in te zetten bij het werven van kandidaten voor vacatures. Door bijvoorbeeld gebruik te maken van onze netwerken in de wijken en andere lokale netwerken. En door bijvoorbeeld eigen diverse netwerken van collega's actiever te gebruiken. Deze extra inzet is nodig voor gelijke kansen voor kandidaten die minder vertegenwoordigd zijn in bestaande netwerken.

Search nieuwe instroom
We gaan een aanbesteding organiseren voor een bureau dat ons helpt bij het vervullen van open directieurenfuncties

Verdere uitrol inclusief werven en selecteren (BIWS)
We rollen de methode van het Bewust Inclusief Werven en Selecteren verder in de organisatie uit. Op basis van de praktijk brengen we aanvullingen en verdieping aan.

Doorstroom en doorgroei

Centrale/integrale aanpak doorstroom en doorgroei
We bundelen de acties en interventies die er zijn op het gebied van doorstroom en doorgroei, en we ontwikkelen nieuwe interventies, om te komen tot een integrale aanpak.

Netwerk jongeren
We ondersteunen jonge medewerkers bij het netwerken en hiervoor is ook aandacht in de MAG gesprekken. We zetten hiervoor ook trainingen in, in samenwerking met het Jonge Ambtenaren Netwerk (JAN).

Doorlopend

Representatie

Monitoring personeelssamenstelling
We brengen jaarlijks de diversiteit van het personeelsbestand in beeld met de Barometer Culturele Diversiteit.

Trainingen inclusief werven en selecteren
We geven (verplicht) training aan alle managers, recruiters, P&O adviseurs en directeuren om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.

Inbedding ATS-systeem
We nemen BIWS mee in de ontwikkeling van ondersteunende systemen en de bestaande systemen.



Sturen en monitoring

Nieuwe interventies



Vrijwillige registratie

We verkennen de mogelijkheid voor nieuwe sollicitanten om vrijwillig aan te geven wat hun herkomst is. We verkennen hierin de mogelijkheid om samen te werken met andere gemeenten. We doen dit, omdat we naar aanvullende manieren zoeken om representatie te meten in onze organisatie. De Barometer Culturele Diversiteit heeft beperkingen, omdat het niet mogelijk is om informatie op directieniveau te krijgen.



Onderzoek inclusie en discriminatie

We blijven de beleving van inclusie, discriminatie, en andere vormen van ongewenst gedrag volgen door middel van twee jaarlijkse onderzoeken. Het college volgt het advies van de onderzoekers op om een soortgelijk grootschalig onderzoek als Verwey-Jonker één keer per vier jaar te herhalen. Daarnaast zorgen we elke twee jaar voor meer gerichte en kwalitatieve en kwantitatieve metingen. We maken de thema's gelijkwaardige behandeling, toegankelijkheid, discriminatie en/of andere vormen van ongewenst gedrag een vast onderdeel van ander toekomstig gemeentelijke onderzoeken, zoals het MWO.



Integrale monitor

We voeren een integrale monitor uit om een totaal beeld te krijgen van de geactualiseerde Bestuursopdracht, net als in 2022. Waarin alle cijfers, onderzoeken en resultaten naast elkaar worden gelegd.

Lopende interventies



Afspraken met leidinggevenden over prestaties

De prestatie-afspraken met leidinggevenden over inclusie en diversiteit zijn beschreven op pagina 12.



Doorontwikkelen monitoring op representatie

We gaan gericht sturen met afspraken over representatie binnen de directies en de stadsdelen.



Betere monitoring in-, uit- en doorstroom

We gaan beter monitoren op ervaringen van medewerkers rondom instroom, onboarding, doorstroom/doorgroei en uitstroom. Om hier beter zicht op te krijgen en om goed te kunnen sturen, bijvoorbeeld door de analyse ervan mee te nemen in de prestatie afspraken met de leidinggevenden.



Ontwikkelen audit

We ontwikkelen een audit voor de toetsing van de methode BIWS. De audit wordt uitgevoerd wanneer BIWS volledig is ingericht.



Inzet mystery guest onderzoek herhalen

We herhalen het mystery guest onderzoek uit 2021, om te kijken of onze processen en werkwijze voldoende inclusief zijn.

Doorlopend



Onderzoek werkgeversimago

We nemen inclusie en diversiteit steeds mee in de inspanningen op het gebied van werkgeversimago.



Onderzoek naar arbeidsmarktpositie

We nemen inclusie en diversiteit steeds mee in de inspanningen op het gebied van arbeidsmarktpositie.



Sturen en monitoring | Afspraken met leidinggevenden over prestaties

Prestatieafspraken

Een afspraak gaat in dit geval over een inspanningsverplichting of een te bereiken resultaat die helpt om van inclusie en diversiteit de norm te maken in de organisatie. Daarom onderscheiden we afspraken die gericht zijn op representatie en afspraken die gericht zijn op inclusie.

Inclusie

Dit gaat over de beleving van inclusie. Daarbij hoort ook het inzetten van inclusieve taal en beeld, en het maken van inclusief beleid, inclusief inkopen en het sturen op actieplannen per directie.

Doel: Meer bewustzijn

1. Uitvoeren van surveys en onderzoeken

Doel: Inclusief werken

2. Inzetten van inclusieve taal, beleidstool inclusief beleid, inclusief inkopen

Doel: Beter zicht op meldingen/sanctioneren

3. Meer zicht krijgen op meldingen en sancties

Doel: Meer maatwerk via de actieplannen

4. Randvoorwaarden op orde brengen
5. Langere termijn plan doorontwikkelen

Doel: Meer inclusieve dienstverlening via beleidsondersteunende directies

6. Basis op orde brengen dienstverlening interne organisatie

Representatie

Dit gaat over instroom, doorstroom/doorgroei en uitstroom. Maar ook over inspanningen op het proces/werkwijze en trainingen gericht op inclusief werven en selecteren (IWS).

Doel: Vergroten instroom, doorgroei, doorstroom van mensen met een Buiten-Europese herkomst

1. Sturen op aandeel culturele diversiteit vanaf schaal 12.
2. Bij interne en externe vacatures vanaf schaal 12 de opgave vertalen naar inclusie en diversiteit.
3. Bij alle interne vacature en externe vacatures doorlopen BIWS procedure.
4. Het opstarten van en oefenen met het toepassen van de Rooney Rule voor culturele diversiteit, vanaf schaal 12 bij interne en externe vacatures. Dat wil zeggen: briefselectie starten bij 50% culturele diversiteit.

Doel: Behoud van nieuwe medewerkers (zowel intern als externe vacatures)

5. Voor alle medewerkers vanaf schaal 12 de eigen onboarding of ontvangst inrichten. Dit is aanvullend op centraal aanbod vanuit P&O. Hoe verwelkom je iemand, hoe ondersteun je een collega gedurende het eerste jaar?
6. Voeren van exitgesprekken standaardiseren om uitstroom redenen in beeld te brengen.

Doel: Doorgroei en doorstroom

7. Per directie talent (met een Buiten-Europese herkomst) in beeld brengen en begeleiden. En aandragen talent (met een Buiten-Europese herkomst) voor ontwikkelprogramma's zoals G4 leiderschapstraject, ABD kandidaten programma, HMPP, HIPP, NSOB Metropool.