



# Gemeente Amsterdam



## Actieplan Inclusie en Diversiteit 2025

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



5.1, 2, e

5.1, 2, e

5.1, 2, e

5.1, 2, e

**Werkgroepleden:** 5.1, 2, e 5.1, 2, e

.1, 2, e

5.1, 2, e

5.1, 2, e

5.1, 2, e 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 8  |
| 6) Terugblik acties 2024 en vooruitblik 2025..... | pagina 11 |
| <b>Bijlages</b>                                   |           |
| 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 Verweij Jonker over 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, het aanwakkeren van polarisatie tussen groepen. Daarnaast veroorzaken de oorlogen en de ernstige geweldsincidenten die plaats vonden in Amsterdam spanningen tussen groepen.

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

## 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 bijvoorbeeld de (niet)zichtbare beperking, migratieachtergrond, leeftijd, gender of seksuele geaardheid:

- de ruimte krijgen om zichzelf te zijn en 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 Amsterdammer 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 directie en het management. Hier is inclusief leiderschap voor nodig. Inclusief Leiderschap vormt de basis om een visie op diversiteit en inclusie te ontwikkelen en te verankeren, diverse talenten te laten floreren, teams te mobiliseren, en hedendaagse vraagstukken en dilemma's vanuit een inclusief perspectief op te pakken.

Ambassadeurs<sup>1</sup> spelen een cruciale rol binnen de teams om een inclusieve en sociaal veilig werkklimaat te realiseren. Zij signaleren en agenderen uitsluitingsmechanismes 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 diversiteit en inclusie, inclusief duurzame inzetbaarheid van medewerkers door aandacht te besteden aan diversiteit en inclusie. 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
- Ik geef en neem verantwoordelijkheid voor resultaten.
- Bespreken, afspreken, aanspreken.
- Ik leer en verbeter dagelijks, fouten maken mag.

<sup>1</sup> Ambassadeurs zijn collega's op management en medewerkers niveau

- Ik vertrouw op andermans vakmanschap.

Stedelijk worden maatregelen getroffen om slachtoffers van (dreigend) ongewenst gedrag te ondersteunen en maatregelen richting daders te verbeteren. Op de agenda van de ambassadeurs overleggen willen we bespreken hoe we dat op directie of clusterniveau willen vormgeven of dat we collega's kunnen begeleiden naar die ondersteuning. We leggen een concept actieplan voor aan de werkgroep en dan 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. Binnen het sociaal domein is 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
- Ervaringskennis

#### 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 is besloten de rol van de ambassadeurs te bekrachtigen. Zij hebben 4 uur per maand om:

Presentatie houden aan de afdeling en teams over waar de ambassadeurs voor kunnen worden ingezet

Deelnemen aan de doorontwikkeling, bijvoorbeeld aan één of meerder sprints. Op deze manier kan diversiteit en inclusie ook worden meegenomen in de plannen.

Organiseren van activiteiten in het kader van de jaarkalender.

- 3 Meedenken met werving & selectie/ Deelname aan sollicitatiegesprekken
- 4 (Lunch)lezingen organiseren voor meer kennis over D&I
- 5 Ondersteunen bij team gesprekken over D&I, hoe creëer je een sociale veilig klimaat en een beter aanspreekcultuur.
- 6 Meehelpen met het organiseren van onboarding nieuwe collega's
- 7 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, informatie en terugkoppeling vanuit het stedelijk bureau en Cluster Sociaal.

### Dedicated team I&D per maart 2025 nieuwe invulling

De nieuwe stedelijke bestuursopdracht en de ambities/inzet vanuit het stedelijk bureau leidt tot een heroverweging van de samenstelling van het dedicated team op directieniveau. Ook de samenwerking/afstemming tussen de trekkers I&D binnen cluster Sociaal betekent iets voor het aantal uren wat nodig is om het I&D beleid binnen directie JZD uit te voeren, te evalueren en bij te stellen. Het advies van de huidige adviseur I&D is overgenomen, dat betekent dat per 1 maart 2025 het team zal bestaan uit twee projectleiders 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 november 2024

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.

### Wat gaan we doen?

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 D&I, 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.

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

Afdeling Maatwerk en Doorbraken heeft een werkgroep Inclusie en Diversiteit, er zijn 45 medewerkers. **5.1, 2, e** de Ambassadeur heeft dat ingesteld. In 2025 willen zij werken aan Sociale/Psychische Veiligheid.

Ze beginnen met een inventarisatie onder de collega's om informatie en behoeften op te halen. Draagvlak is er al om aan dit thema te werken.

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 (**5.1, 2, e** en ik en... er is een vacature).

Belangrijkste aandachtspunten in het actieplan: Toegankelijkheid, inclusieve teambuilding of



## 7. Terugblik Acties 2024 en vooruitblik 2025

### Begroting 2025

#### 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              |   |
|                            |                        | <b>€ 45.000</b>      |   |
| Diversity Day <sup>2</sup> | Hotel Casa / 5.1, 2, e | € 25.000             | Verdeling middelen uit Onderwijs en MV                |
|                            |                        | <b>€ 25.000</b>      |   |
| Extern Advies              |                        | <b>€ 8.000</b>       |   |
| Overig                     |                        |                      |   |
| Communicatie               |                        | € 2.500              |   |
| Promotie/gadgets           |                        | € 3000               |   |
| Facilitators               |                        | € 1.200              |   |
|                            |                        | <b>€ 6.700</b>       |   |
|                            |                        | <b>Totaal 86.200</b> |   |

<sup>2</sup> Staat nu volledig bedrag, na verrekening de overgebleven middelen benutten ter ondersteuning teams

