

# Plan van aanpak Inclusie en Diversiteit binnen de directie Financiën en Inkoop

Datum: 11 maart 2024

Opdrachtgever: Directeur Financiën en Inkoop

Opsteller: 5.1, 2, e, 2, e

# Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Personele cijfers.....	4
2.1 De Barometer Culturele Diversiteit: cijfers van het CBS .....	4
2.2 Eigen onderzoek naar personeelsbestand vanaf schaal 12.....	4
2.3 Medewerkerstevredenheid onderzoek .....	5
3. Leiderschap .....	7
3.1 Wat verwachten we van het management? .....	7
4. Rol werkgroep.....	9
4.2 Signaleren: ontwikkelingen, ambtelijke en bestuurlijke besluiten .....	9
4.3 Organiseren: lunchlezingen.....	9
5. Beleidsmatige bijdrage: inclusie en diversiteit binnen Inkoop .....	10
6. Conclusie: concrete activiteiten in 2024 .....	11

# 1. Inleiding

De Gemeente Amsterdam zet zich in om een inclusieve en diverse organisatie te zijn. Dat wil zeggen dat we de verscheidenheid aan mensen en perspectieven in de stad graag willen terugzien in onze organisatie. En dat we elkaars verschillen zien, respecteren en positief inzetten voor het werk.

Met een **inclusieve organisatie** wordt binnen de Gemeente Amsterdam een organisatie bedoeld waar alle medewerkers zichzelf kunnen zijn, zich gehoord en gewaardeerd voelen. Ook krijgt iedereen de mogelijkheid om volwaardig mee te doen en zich te ontwikkelen. Tot slot heeft iedereen dezelfde kansen om door te groeien naar een andere of hogere functie. Ongeacht de (niet)zichtbare beperking, migratieachtergrond, leeftijd, gender of seksuele geaardheid.

Een **diverse organisatie** is een organisatie die een afspiegeling is van de Amsterdamse beroepsbevolking in alle lagen van de organisatie.

Het vaststellen van de **bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023)** was de aanzet om inclusie en diversiteit de norm te maken binnen de gemeentelijke organisatie. Onderdeel van de bestuursopdracht betrof onder andere dat iedere directie haar eigen actieplan maakte. In 2024 zal het nieuwe bureau Inclusie en Diversiteit de bestuursopdracht herijken.

Dit Plan van Aanpak betreft een herijking van het eerdere actieplan binnen de directie Financiën en Inkoop. De directeur Financiën en Inkoop heeft de opdracht gegeven tot herijking van het actieplan, o.a. vanwege:

- De resultaten van de reeds verschenen onderzoeken naar discriminatie en racisme (onderzoeken van Muzus en KIS).
- De resultaten van de Culturele Barometer.
- Nieuwe mogelijkheden die door de Gemeente Amsterdam gefaciliteerd worden en waar de directie Financiën en Inkoop collega's actief op willen wijzen, zoals het in gesprek gaan met je team en dit professioneel laten begeleiden door een externe begeleider.

In dit Plan van Aanpak staan een aantal overkoepelende onderwerpen centraal. Dit zijn: de personele cijfers, leiderschap, communicatie en hoe de directie Financiën en Inkoop in het dagelijks werk invulling geeft aan Diversiteit en Inclusie.

## 2. Personele cijfers

### 2.1 De Barometer Culturele Diversiteit: cijfers van het CBS

De Barometer Culturele Diversiteit bevat cijfers over de samenstelling van ambtenaren met een migratieachtergrond bij de gemeente Amsterdam in 2022. De meest recente cijfers van de Barometer Culturele Diversiteit zijn eind 2023 beschikbaar gesteld via <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/40/culturele-diversiteit-gemeente-amsterdam-november-2022>.

De cijfers laten zien dat de opgave van de gemeente Amsterdam op het gebied van culturele diversiteit nog steeds groot is.

Hieronder een weergave van de belangrijkste cijfers.

- Het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond is licht gestegen, evenals voorgaande jaren (2019-2021).
- Amsterdam hanteert een streefcijfer voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 12 (30%). Afgelopen jaren was te zien dat het percentage medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond daalt naarmate de salarisschaal hoger wordt. Dit beeld wordt in de huidige cijfers wederom bevestigd. In 2022 is het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in schaal 12-14 licht gedaald (van 14% in 2021 naar 13% in 2022). Vanaf schaal 15 is dit aandeel gestegen van 10 % in 2021 naar 13% in 2022.
- In het onderzoek zijn geen directie specifieke cijfers opgenomen met betrekking tot de uitsplitsing naar schalen.

#### Gemeentelijke cijfers met betrekking tot het personeelsbestand:

- 58% van het personeelsbestand binnen de gemeente heeft geen migratieachtergrond.
- 10% van het personeelsbestand binnen de gemeente heeft een westerse migratieachtergrond.
- 32% van het personeelsbestand binnen de gemeente heeft een niet-westerse migratieachtergrond.

#### F&I specifieke cijfers met betrekking tot het personeelsbestand:

- 54% van het personeelsbestand binnen F&I heeft geen migratieachtergrond
- 9% van het personeelsbestand binnen F&I heeft een westerse migratieachtergrond
- 37% van het personeelsbestand binnen F&I heeft een niet-westerse migratieachtergrond.

### 2.2 Eigen onderzoek naar personeelsbestand vanaf schaal 12

Omdat de cijfers van het CBS niet aangeven hoeveel medewerkers binnen de Directie Financiën en Inkoop een migratieachtergrond hebben, heeft de Directie Financiën en Inkoop daar zelf onderzoek naar gedaan.

Om de privacy van medewerkers te borgen, is dit gedaan op basis van de kennis die het management heeft over de collega's en vrijwilligheid. De Directie Financiën en Inkoop heeft geen lijst van medewerkers met een migratieachtergrond. Het begrip migratieachtergrond is hierbij als volgt geïnterpreteerd: de persoon zelf is in buitenland geboren of in ieder geval één van de ouders is in het buitenland is geboren. Deze omschrijving is ook meer in lijn met het toekomstige begrip van het CBS. Onderstaande cijfers zijn dus een indicatie ter beeldvorming.

NB: om ook op de korte termijn de cijfers te vergelijken, is gekozen om de cijfers alvast om te zetten in de organisatiestructuur zoals deze per 1 juni 2024 van toepassing is.

#### Het totaalbeeld is als volgt:

Aantal medewerkers in schaal 12 of hoger: 142

Aantal medewerkers in schaal 12 of hoger met migratieachtergrond: 50 (35%)

Van de 142 medewerkers in schaal 12 of hoger, zijn 19 medewerkers werkzaam in een managementfunctie. 4 medewerkers daarvan hebben een migratieachtergrond (21%).

#### Afdeling Administratie

Aantal medewerkers in schaal 12 of hoger: 4.

Aantal medewerkers in schaal 12 of hoger met migratieachtergrond: 0.

Van de 4 medewerkers in schaal 12 of hoger, zijn 2 medewerkers werkzaam in een managementfunctie.

#### Afdeling Beleid en Strategisch Advies

Aantal medewerkers vanaf schaal 12 of hoger: 27

Aantal medewerkers in schaal 12 of hoger met migratieachtergrond: 5 (betreft 19% van de medewerkers).

Van de 27 medewerkers in schaal 12 of hoger, zijn 2 medewerkers werkzaam in een managementfunctie.

1 medewerker in een managementfunctie heeft een migratieachtergrond.

#### Directie, inclusief clusters en collega's die direct onder de directeur vallen (CPO-office en Ketenmanagement)

Aantal medewerkers vanaf schaal 12 of hoger: 6

Aantal medewerkers in schaal 12 of hoger met migratieachtergrond: 1 (betreft 17% van de medewerkers).

Van de 6 medewerkers in schaal 12 of hoger, zijn 3 medewerkers werkzaam in een managementfunctie. 1 medewerker in een managementfunctie heeft een migratieachtergrond.

#### Expertisecentrum

Aantal medewerkers vanaf schaal 12 of hoger: 9

Aantal medewerkers in schaal 12 of hoger met migratieachtergrond: 1 (betreft 11% van de medewerkers).

Van de 9 medewerkers in schaal 12 of hoger, zijn 2 medewerkers werkzaam in een managementfunctie.

Er is geen medewerker in een managementfunctie met een migratieachtergrond

#### Inkoop

Aantal medewerkers vanaf schaal 12 of hoger: 8

Aantal medewerkers in schaal 12 of hoger met migratieachtergrond: 1 (betreft 13% van de medewerkers).

Van de 8 medewerkers in schaal 12 of hoger, zijn 3 medewerkers werkzaam in een managementfunctie.

Er is geen medewerker met een managementfunctie met een migratieachtergrond.

#### P&C

Aantal medewerkers vanaf schaal 12 of hoger: 88

Aantal medewerkers in schaal 12 of hoger met migratieachtergrond: 42 (betreft 48% van de medewerkers).

Van de 88 medewerkers in schaal 12 of hoger, zijn 7 medewerkers werkzaam in een managementfunctie.

2 medewerkers in een managementfunctie hebben een migratieachtergrond.

### **2.3 Medewerkerstevredenheid onderzoek**

De resultaten van het vorige medewerkerstevredenheid onderzoek dateren uit 2022. Enkele resultaten daarbij waren als volgt:

- De sociale veiligheid wordt gemiddeld beoordeeld met een 7,3
  - Bijna 15% van de collega's heeft aangegeven dat zij ongewenst gedrag van collega's hebben ervaren. Het gros daarvan betreft verbaal geweld, discriminatie en pesten.

- Inclusiviteit wordt gemiddeld beoordeeld met een 6,6.
- Leiderschap wordt gemiddeld beoordeeld met een 6.9.
  - Daarbij scoort 'leidinggevende zorgt voor sociale veiligheid team' een 7.2.
  
- ➔ Amsterdam hanteert een streefcijfer van 30% voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 12. Binnen de directie Financiën en Inkoop heeft ongeveer 35% van de collega's die in schaal 12 of hoger zitten een migratieachtergrond.
- ➔ Ongeveer 20% van de collega's die een managementfunctie hebben en die werkzaam zijn vanaf schaal 12 of hoger hebben een migratieachtergrond.
- ➔ De sociale veiligheid is in het vorige medewerkerstevredenheid onderzoek beoordeeld met een 7,3.
- ➔ Inclusiviteit is in het vorige medewerkerstevredenheid onderzoek beoordeeld met een 6,6

## 3. Leiderschap

Leiderschap in relatie tot inclusie en diversiteit is van vitaal belang voor het creëren van een sociaal veilige werkomgeving waarin alle medewerkers gelijke kansen hebben en zich gewaardeerd, gerespecteerd en gehoord voelen. Het is uiteraard de verantwoordelijkheid van alle collega's om een cultuur van inclusie en diversiteit te bevorderen en te ondersteunen, en om actief te werken aan het opbouwen van sociale veiligheid binnen de organisatie. Echter, het management speelt hierin in het bijzonder een cruciale rol, aangezien zij de toon zetten, richting geven en het voorbeeld zijn voor de rest van de organisatie.

### 3.1 Wat verwachten we van het management?

Van het management wordt verwacht dat zij niet alleen inclusie diversiteit onderschrijven als een belangrijk onderwerp, maar ook dat zij concrete acties ondernemen om een inclusieve en diverse werkomgeving te creëren en behouden.

1. Iedere manager gaat zo snel mogelijk met zijn team in gesprek naar aanleiding van de onderzoeken naar discriminatie en racisme. De manager laat zich faciliteren door externe gespreksbegeleiders. Deze gespreksleiders zijn aan te vragen via: [5.1, 2, i@amsterdam.nl](mailto:5.1, 2, i@amsterdam.nl). Het MT en sommige teamleiders hebben dit gesprek al gevoerd.

2. Het onderwerp inclusie en diversiteit komt regelmatig, dat wil zeggen in ieder geval elk tertaal, terug in het teamoverleg.

Om ervoor te zorgen dat inclusie en diversiteit een prioriteit blijft, moet het onderwerp regelmatig worden besproken in de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers.

Ad 1. en Ad 2:

Het onderwerp inclusie en diversiteit is complex en veelomvattend. Het voorstel is dan ook om in ieder geval de volgende onderwerpen terug te laten komen tijdens de gesprekken die de teamleiders met hun team hebben:

- Uitleggen wat institutioneel racisme is; hoe herkent je het en waarom het aangepakt en voorkomen moet worden.
- (Sociale) uitsluiting op de werkvloer.
- Als getuige leren ingrijpen wanneer je getuige bent van discriminatie of andere vormen van grensoverschrijdend gedrag.

3. Sociale veiligheid is onderwerp van ieder Mijn Amsterdams Gesprek (MAG).

Het bespreken van sociale veiligheid tijdens de MAG is van cruciaal belang binnen, omdat het een directe impact heeft op het welzijn, de betrokkenheid en de prestaties van medewerkers. Tijdens de MAG kan worden ingegaan op de mate waarin medewerkers zich veilig voelen om zichzelf te zijn, om hun mening te uiten en om eventuele zorgen of problemen te delen binnen de organisatie.

4. Managers wijzen medewerkers actief op de faciliteiten die er zijn.

Binnen de Gemeente Amsterdam zijn er diverse mogelijkheden om ongewenst gedrag te melden. Ook is er een routekaart ontwikkeld voor degenen die niet weten waar zij zich kunnen melden. Managers hebben een belangrijke rol bij het creëren van een veilige werkomgeving. Door collega's te wijzen op meldpunten voor ongewenst gedrag, benadrukken managers het belang van het nemen van verantwoordelijkheid voor het bevorderen van een positieve werkcultuur.

5. Managers hebben oog voor talent, zetten zich in om collega's te binden en boeien en doen aan inclusief werven.

Managers hebben een verantwoordelijkheid in het identificeren, ontwikkelen en behouden van talent binnen hun teams. Tegelijkertijd is het van essentieel belang dat zij zich inzetten om collega's te binden en te boeien, waardoor uitstroom wordt voorkomen. Deze inspanningen zijn nauw verbonden met diversiteit en inclusie, omdat het erkennen en benutten van diverse talenten bijdraagt aan een inclusieve werkomgeving waarin alle medewerkers zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

Het proces begint met inclusief werven en selecteren. Managers moeten streven naar een diversiteit aan kandidaten bij het aantrekken van nieuwe collega's, waarbij verschillende achtergronden, ervaringen en perspectieven worden vertegenwoordigd. Dit bevordert niet alleen een inclusieve werkomgeving vanaf het begin, maar zorgt er ook voor dat het team kan profiteren van een breed scala aan vaardigheden en ideeën.

Nieuwe managers en/of managers die hun kennis willen opfrissen kunnen een cursus volgen via de Amsterdamse School [Bewust Inclusief Werven en Selecteren voor sollicitatiecommissie leden - Mijn Leren en Ontwikkelen \(amsterdam.nl\)](https://www.amsterdam.nl/onderwijs/opleidingen/management/management-opleidingen/management-opleidingen-2023-2024/).

Om divers talent te binden, is het belangrijk dat managers doorgroeimogelijkheden bieden. Dit kan worden bereikt door mentorprogramma's, trainingen en loopbaanontwikkelingskansen te bevorderen. Door een stimulerende omgeving te creëren waarin medewerkers worden aangemoedigd om te groeien en te leren, vergroten managers niet alleen de betrokkenheid van hun teamleden, maar versterken ze ook het gevoel van inclusie en diversiteit.

Ten slotte kunnen managers het wervings- en selectieproces verbeteren door gebruik te maken van rollenspellen. Bespreek een vacature en de vragen die je aan de sollicitant wil stellen met een klein team zo evalueren of jij als selecteur op een eerlijke en inclusieve manier werft.

- ➔ Iedere manager gaat z.s.m. het gesprek aan met zijn team over inclusie en diversiteit
- ➔ Van belang is dat het onderwerp regelmatig in teamgesprekken terugkomt.
- ➔ Sociale veiligheid is onderwerp van ieder MAG.
- ➔ Managers wijzen medewerkers actief op de faciliteiten die er zijn.
- ➔ Managers hebben oog voor talent, zetten zich in om collega's te binden en boeien en doen aan inclusief werven.

## 4. Rol werkgroep

### 4.1 Leden Werkgroep

In maart 2024 bestond de werkgroep uit de volgende acht leden:

5.1, 2, e

### 4.2 Signaleren: ontwikkelingen, ambtelijke en bestuurlijke besluiten

De 'trekker' van de directie Financiën en Inkoop staat in nauw contact met het Bureau Inclusie en Diversiteit. Dat betekent dat de trekker o.a. wordt uitgenodigd voor bijeenkomsten met de Wethouder, netwerkbijeenkomsten, workshops en lezingen. Het is vervolgens aan de 'trekker' om de informatie te delen met de werkgroep. De werkgroep kan dan als geheel relevante zaken verder brengen binnen de directie Financiën en Inkoop. En daar waar nodig ook zaken agenderen in het MT.

Ook de ambtelijke en bestuurlijke besluiten worden door de werkgroep in de gaten gehouden. Genomen besluiten kunnen aanleiding zijn voor agendering in het MT en een update van het plan van aanpak. Tot slot kan de werkgroep actief de redactie van de nieuwsbrief van Financiën en Inkoop attenderen op berichten die reeds bekend zijn gemaakt op SAM of de TamTam met het verzoek om het bericht ook te delen in de nieuwsbrief. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de bekendmaking van de nieuwe externe vertrouwenspersoon en het meedoen aan het onderzoek naar discriminatie, racisme pesten en uitsluiting. Idealiter is er een ruimte op de TamTam van Financiën en Inkoop waar je de belangrijkste berichten rondom Inclusie en Diversiteit kunt plaatsen.

### 4.3 Organiseren: lunchlezingen

Het organiseren van (digitale) lunchlezingen is een laagdrempelige manier om collega's binnen de Directie Financiën en Inkoop kennis te laten met de diverse onderwerpen binnen Inclusie en Diversiteit. Tijdens de lunchlezing kunnen diverse religies en thema's ter sprake komen. De lunchlezing wordt georganiseerd door de werkgroep in opdracht van het MT. Onderwerpen worden dan ook met het MT c.q. verantwoordelijk MT-lid afgestemd. Ideeën voor onderwerpen zijn:

- Meer inzicht in een onderdeel van een geloofsovertuiging, zoals de Islam, het Christendom en het Hindoeïsme.
    - Er is dit jaar al een lunchlezing geweest over de Ramadan.
  - Grensoverschrijdend gedrag – hoe herken je het en wat kun je doen (voor elkaar).
    - Het vertrekpunt is dat grensoverschrijdend gedrag niet geaccepteerd wordt, dat dit altijd bespreekbaar wordt gemaakt en dat voorbeeldgedrag hierin een belangrijke plaats heeft.
  - Institutioneel racisme; wat is het?
  - Inclusief taalgebruik.
  - Inclusief en divers inkoopbeleid.
- ➔ De werkgroep signaleert de belangrijkste ontwikkelingen binnen inclusie en diversiteit binnen de gemeente en deelt de relevante informatie met het MT Financiën en Inkoop en de rest van de organisatie.
- ➔ De werkgroep inclusie en diversiteit organiseert lunchlezingen in opdracht van het MT.

## 5. Beleidsmatige bijdrage: inclusie en diversiteit binnen Inkoop

De Gemeente Amsterdam kent zes maatschappelijke thema's die zij belangrijk vindt bij het inkopen. Inclusie en Diversiteit is één van deze thema's. Inkoopbeleid werkt aan een handelingskader 'Inclusief Inkopen voor Amsterdam'. Bij het tot stand komen van het handelingskader wordt ook gekeken hoe de Rijksoverheid invulling geeft aan Inclusie en Diversiteit in haar aanbestedingen.

De bedoeling is dat het handelingskader voor de Gemeente Amsterdam uiterlijk eind 2024 is opgesteld. Het handelingskader is bedoeld voor opdrachtgevers, inkopers en andere medewerkers die betrokken zijn bij inkoopprocedures en aanbestedingen van de gemeente Amsterdam. Het kader biedt praktische handvatten voor het vertalen van de inclusie- en diversiteitsdoelstellingen van de gemeente naar inkooptrajecten.

De Gemeente Amsterdam wil via inkoop ondernemers stimuleren bij te dragen aan een inclusieve en diverse organisatie en samenleving. We vragen ondernemers na te denken over inclusie en diversiteit binnen de opdrachten, maar ook binnen hun eigen organisatie.

Amsterdam stuurt bij inkoop op 3 doelstellingen op het gebied van Inclusie en Diversiteit:

- a) **Representatie:** Het medewerkersbestand moet een betere afspiegeling zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking. Onze werving en selectie is inclusief. We hanteren voorkeursbeleid en gebruiken streefcijfers voor groepen die onvoldoende vertegenwoordigd zijn. We zorgen ervoor dat alle medewerkers mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen en werken we aan een betere doorstroming naar andere en hogere functies.
- b) **Toegankelijkheid:** Met de toegankelijkheidsagenda willen we de toegang tot de gemeentelijke organisatie structureel verbeteren voor deze collega's met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte. We willen dat niemand zich belemmerd voelt bij het werk. We willen dat alle collega's zich kunnen ontwikkelen en gelijkwaardig bejegend worden. Zodat iedereen gelijke kansen heeft en we niemand buiten sluiten.

Voor deze agenda zijn er strikte juridische kaders waar de gemeente als werkgever aan moet voldoen, namelijk:

- [VN-verdrag Handicap](#)
- [Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte \(Wgbh/cz\)](#),
- [Tijdelijk besluit digitale toegankelijkheid overheid](#)
- [Wet Banenafpraak \(gemeentelijk Programma Sterk in Werk\)](#)
- [Participatiewet](#)

- c) **Sociale veiligheid:** Dit domein is volop in beweging, zo ook bij de gemeente Amsterdam. De gemeente accepteert geen enkele vorm van grensoverschrijdend gedrag binnen de organisatie. De gemeente streeft na dat ook alle leveranciers die met ons werken hier actief beleid op voeren. Het is voor de Gemeente Amsterdam van groot belang om een inclusieve, diverse en sociale veilige werkomgeving te creëren waarin respectvol en integer met elkaar omgegaan wordt en waar geen plaats is voor racisme en discriminatie.

- ➔ Inkoopbeleid werkt aan een handelingskader 'Inclusief Inkopen voor Amsterdam'.
- ➔ 3 doelstellingen op het gebied van inclusie en diversiteit zijn: representatie, toegankelijkheid en sociale veiligheid.

## 6. Conclusie: concrete activiteiten in 2024

In dit Plan van Aanpak zijn een aantal concrete acties benoemd binnen inclusie en diversiteit die in 2024 binnen de directie Financiën en Inkoop plaatsvinden. Deze activiteiten zijn als volgt:

- ➔ Iedere manager gaat z.s.m. het gesprek aan met zijn team over inclusie en diversiteit
- ➔ Het onderwerp inclusie en diversiteit komt ieder kwartaal terug in teamgesprekken.
- ➔ Sociale veiligheid is onderwerp van ieder MAG.
- ➔ Managers wijzen medewerkers actief op de faciliteiten die er zijn.
  - Dit betreft bijvoorbeeld collega's wijzen op meldpunten voor ongewenst gedrag en het verwijzen naar een externe vertrouwenspersoon.
- ➔ Managers hebben oog voor talent, zetten zich in om collega's te binden en boeien en doen aan inclusief werven.
  - Onderdeel hiervan betreft dat managers (en andere collega's die met werving en selectie te maken hebben) als onderdeel van hun onboarding de training inclusief werven en selecteren volgen.
- ➔ De werkgroep signaleert de belangrijkste ontwikkelingen binnen inclusie en diversiteit binnen de gemeente en deelt de relevante informatie met het MT Financiën en Inkoop en de rest van de organisatie.
- ➔ De werkgroep inclusie en diversiteit organiseert ieder kwartaal lunchlezingen in opdracht van het MT.
  - Dit rijkt verder dan lunchlezingen over religies. Het gaat óók om andere thema's binnen inclusie en diversiteit, bijvoorbeeld institutioneel racisme, grensoverschrijdend gedrag en een inclusie en diversiteit in relatie tot ons inkoopbeleid.
- ➔ Inkoopbeleid werkt aan een handelingskader 'Inclusief Inkopen voor Amsterdam'.

Tot slot betreft dit een dynamisch document. Ontwikkelingen binnen de directie Financiën en Inkoop en/of de gemeentelijke organisatie kunnen aanleiding zijn om het plan van aanpak aan te passen.