



Aan: De leden van de gemeenteraad van Amsterdam
Datum: 5 november 2024
Portefeuille(s): Personeel en Organisatie
Portefeuillehouder(s): Hester van Buren
):
Behandeld door: Bureau Inclusie en Diversiteit, 5.1, 2, e [@amsterdam.nl](mailto:5.1.2.e@amsterdam.nl)
Onderwerp: Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028

Geachte leden van de gemeenteraad,

Hierbij bied ik u de actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024 - 2028 aan (TA2023-001408). Hierin staat hoe we de komende vier jaar het werken aan inclusie en diversiteit binnen de Gemeente Amsterdam voortzetten. Met het vaststellen van de Bestuursopdracht 2024 - 2028 doen we drie moties en negen toezeggingen af: motie 732 (TA2023-001576) en 779 (TA2023-001577), motie 400 (TA2023-000746) en toezeggingen TA2023-000067, TA2023-001130, TA2023-001408, TA2024-000089, TA2024-000560, TA2024-000855, TA2024-000856, TA2024-000857, TA2024-000861.

De actualisatie van de bestuursopdracht

De afgelopen vier jaar is veel in gang gezet in de organisatie. Dat zien we ook terug in de eindrapportage van de Bestuursopdracht 2020-2023. Maar we zijn er nog niet. Wat we willen bereiken, kost tijd en wat we doen, is nog niet altijd goed genoeg zichtbaar of voelbaar op de werkvloer. Dat blijkt uit de onderzoeken naar institutioneel racisme, discriminatie en ander ongewenst gedrag, de anonieme berichten en signalen van medewerkers. We bouwen in de actualisatie van de bestuursopdracht verder aan de ingezette cultuurverandering en gedragsverandering. We blijven werken aan het bewustzijn over inclusie, diversiteit en antidiscriminatie in de organisatie; door vaardigheden en handelingsperspectief te vergroten; door het doorbreken van bestaande manieren van werken en patronen; en het verbeteren van beleid, procedures en processen. Dit doen we bijvoorbeeld door het aanpassen van het werving- en selectieproces, het inkopen van producten en diensten, interne bewustwordingscampagnes, onze afspraken over taalgebruik en het ontwikkelen van nieuwe en verdiepen van bestaande trainingen (TA2023-000746).

De bestuursopdracht is het resultaat van een uitgebreid participatie proces. Naast de medewerkersnetwerken, de medezeggenschap en direct betrokkenen, zoals beleidsmakers en managers, hebben we via open oproepen ook gesproken met medewerkers die wilden meedenken en ervaringen en ideeën wilden delen, zowel anoniem als in gesprek. Ook externe experts,

veranderdeskundigen, wetenschappers hebben hun inzichten met ons gedeeld. De aanbevelingen uit de onderzoeksrapporten over discriminatie, racisme en ongewenst gedrag door KIS, Muzus en Verwey Jonker zijn ook belangrijke bronnen voor de actualisatie van de bestuursopdracht (TA2024-000855, TA2024-000857 en TA2024-000089). Dat geldt ook voor de rapportages door Clavis Consulting en IZI Solutions, naar aanleiding van de anonieme berichten over WPI (TA2023-001130). Het resultaat is een bestuursopdracht waarin we een eerlijk beeld proberen te geven van waar we nu staan. En van wat we te doen hebben om het onderwerp in de organisatie te borgen (TA2023-000067).

Uitvoeringsagenda

Bij de bestuursopdracht hoort een uitvoeringsagenda. Hierin staan de acties en interventies die randvoorwaardelijk zijn voor het slagen van de bestuursopdracht. De agenda bestaat uit acht thema's. In de uitvoeringsagenda worden per thema nieuwe, lopende en doorlopende interventies doorlopende interventies uit de vorige bestuursopdracht beschreven. In totaal werken we aan 34 nieuwe interventies, 19 interventies die doorlopen vanuit de oude bestuursopdracht en 19 interventies die doorlopend zijn opgenomen in reguliere processen. We zetten voort waar we mee bezig zijn en gaan direct met een deel van de nieuwe acties aan de slag. Parallel hieraan werken we in de eerste helft van 2025 deze uitvoeringsagenda verder uit, tot werkplannen met een concrete planning en eventuele kosten. In de uitvoeringsagenda vind u een volledig overzicht van de acties en interventies. Een klein aantal voorbeelden zijn:

Pijler inclusie

1. Toegankelijkheid gaat over sociale, fysieke en digitale toegang van medewerkers. Hiervoor stellen we een actieprogramma met daarin ook quick wins waarmee we de toegankelijkheid op korte termijn kunnen verbeteren.
2. Sociale veiligheid en antidiscriminatie gaat over de acties en interventies die we inzetten om sociale veiligheid van medewerkers te vergroten en hoe we optreden wanneer sociale onveiligheid wel voorkomt. Antidiscriminatie gaat om het tegen gaan van uitsluiting of negatieve behandeling op basis van een of meer van iemands identiteitskenmerken. Antidiscriminatie maatregelen zijn een belangrijk middel om de sociale veiligheid te vergroten. Nieuwe interventies op dit thema zijn bijvoorbeeld het uitbreiden van het vangnet en beter ondersteunen van medewerkers die iets hebben meegemaakt op het gebied van sociale veiligheid.
3. Bewustzijn gaat over de manier waarop we in de organisatie kennis en informatie organiseren over inclusie en diversiteit en de manier waarop we trainen om die kennis ook in ons handelen toe te kunnen passen. Op het gebied van bewustzijn zetten we naast trainingen en coaching onder andere ook in op het delen van verhalen en goede en minder goede voorbeelden om van te leren.

4. 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. Ook het maken van een aanpak op directie- of stadsdeelniveau is hier onderdeel van.
5. Leiderschap gaat over de wijze waarop we het management binnen de organisatie beter gaan ondersteunen en toerusten. Dit doen we niet alleen door trainingen, maar bijvoorbeeld ook met on the job coaching en intervisie.

Pijler diversiteit

1. Representatie gaat over de wijze waarop we werken aan een personeelsbestand dat meer representatief is voor de beroepsbevolking van Amsterdam. We zien bijvoorbeeld dat de representatie van medewerkers met een Buiten-Europese herkomst achterblijft. Daarom verkennen we de mogelijkheid om het voorkeursbeleid voor medewerkers met een Buiten-Europese herkomst uit te breiden naar schaal 12.
2. Doorstroom en doorgroei gaat over de manier waarop we talentontwikkeling versterken, de diversiteit in de kweekvijver voor management vergroten en behouden, en hoe we zorgen voor objectieve en transparante procedures bij doorstroom en doorgroei. We maken hier een plan van aanpak voor.

Overkoepelend

1. Sturen en monitoring gaat over het uitvoeren van onderzoeken, het invoeren van prestatieafspraken en de manier waarop we monitoren. We herhalen bijvoorbeeld een grootschalig onderzoek over discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag en voegen inclusie en diversiteit ook toe aan bestaande onderzoeken, zoals het Medewerkers Waardering Onderzoek (MWO).

Verantwoordelijkheid GMT

Het Gemeentelijk Management Team (GMT) zal de komende jaren het voortouw nemen en draagt de verantwoordelijkheid om de organisatie inclusiever en diverser te maken en de sociale veiligheid te waarborgen. De opgave moet in het dagelijks handelen zichtbaar zijn. Dat is nog niet altijd het geval. Het dagelijkse handelen vraagt om verandering. Dat betekent dat er ook bij het GMT nog het nodige te verbeteren is. Dit ziet het GMT als hun belangrijkste leidinggevende verantwoordelijkheid. Over hoe dat vorm krijgt heeft het GMT in een aantal afspraken vastgelegd in de uitvoeringsagenda. Door open te zijn over acties en daar verantwoording over af te leggen kan iedereen zien wat het GMT doet en of dat goed gaat. Daarmee wil het GMT ook een voorbeeld zijn voor alle leidinggevende en medewerkers in onze organisatie.

Informereren raad en organisatie

We informeren de raad jaarlijks over de voortgang en de actuele cijfers, waaronder de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en informatie over meldingen en maatregelen in de centrale rapportages. We maken afspraken over het opnemen van de meldingsbereidheid in deze rapportages (TA2024-000560). Daarnaast is toegezegd om binnen twee jaar een onderzoek als Verwey-Jonker te herhalen (TA2024-000861). Mede op basis van extern advies is ervoor gekozen dit niet zo dicht op elkaar te doen, maar elke vier jaar een onderzoek uit te voeren naar de ervaren discriminatie. Ook delen we eind 2026 een evaluatie en integrale monitor. We gaan de beschikbare informatie ook regelmatig met medewerkers delen. Zodat iedereen kan volgen wat we doen en waar we staan. Daarmee geven we opvolging aan de moties 732 en 779 en toezegging TA2024-000856.

Tot slot

Met de actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit stelt het college de ambities vast voor het werken aan inclusie en diversiteit voor de komende vier jaar. Dat is belangrijk. Niet alleen als werkgever. Maar we weten ook dat hoe we ons intern organiseren en wat we intern doen, een directe impact heeft op onze dienstverlening aan de Amsterdammer en de Weesper.

Inclusie en diversiteit moet een rode draad worden in onze manier van werken. Het is een fundamenteel onderdeel van al onze opgaven en van de manier waarop we met elkaar omgaan binnen de gemeente Amsterdam. Dit is een verantwoordelijkheid die we samen dragen. Elk collegelid en elke ambtenaar heeft een rol om inclusie en diversiteit vanaf morgen weer een stap verder te brengen.

Met vriendelijke groet,
Namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Amsterdam,

Hester van Buren
Wethouder Personeel en Organisatie

Moties en toezeggingen

- Motie 732 (TA2023-001576) Bestrijd racisme en discriminatie in de gemeentelijke organisatie zichtbaar en effectief
- Motie 779 (TA2023-001577) Waarborg dat alle signalen en meldingen worden onderzocht en gerapporteerd aan de gemeentesecretaris en de conclusies aan de slachtoffers c.q. melders
- Motie 400 (TA2023-000746) - Buurtteams en professionals trainen op het herkennen van institutioneel racisme en discriminatie
- Toezegging (TA2023-000067) - Inclusie en diversiteit in de organisatie borgen
- Toezegging (TA2023-001130) - Externe onderzoek n.a.v. de anonieme melding zal worden gedeeld
- Toezegging (TA2023-001408) - Herijking bestuursopdracht
- Toezegging (TA2024-000089) - Inclusie en Diversiteit, naar aanleiding van brandbrief Zuidoost
- Toezegging (TA2024-000560) - Meldingsbereidheid toe te voegen aan de rapportage(s)
- Toezegging (TA2024-000855) - Adviezen Verwey-Jonker
- Toezegging (TA2024-000856) - Rapportage meldingen Verwey-Jonkerrapport
- Toezegging (TA2024-000857) - Lotgenotencontact bij bestaande meldpunten
- Toezegging (TA2024-000861) - Herhaling onderzoek Verwey-Jonker