

Concept meerjarenplan diversiteit & inclusie Sport & Bos

versie 23 april 2024

Waarom? Relevantie van diversiteit en inclusie voor Sport & bos

De relevantie van diversiteit & inclusie voor Sport & Bos is in de eerste plaats gelegen in de buitenwereld en de maatschappelijke opgave. Amsterdam is een stad met veel diversiteit. In principe worden groen en sport in alle lagen van de bevolking beleefd. Er is op dit moment onvoldoende zicht op het bereik van en de impact van Sport & Bos op de diversiteit aan bewoners. Trends als meer bewegen, van curatief naar preventief en van beheer naar hospitality vormen niet alleen een noodzaak om mee te bewegen maar bieden daarnaast kansen om de maatschappelijke relevantie van onze dienstverlening te vergroten én voor doorontwikkeling van de organisatie mits er een bewuste aansluiting is op deze diversiteit. Werken aan diversiteit & inclusie heeft bij Sport & Bos een sterk toekomstgericht doel. We hebben een voorbeeldfunctie en daarnaast stellen we een norm waar het gaat om omgaan met de stad en de Amsterdammers. We hebben een inhaalslag te maken met het meer divers maken van het personeelsbestand. Niet alleen voor een beter bereik, maar ook vanuit de overtuiging dat dit bijdraagt aan een bredere blik en aan het innoverend vermogen van de organisatie. Daarbij is de vraag organisatie breed of met name de beleids- en managementfuncties voldoende zijn ingevuld met functionarissen die deze diversiteit van de stad goed kennen, hierin hun aansluiting en contacten hebben, met name onder die bewoners die vermoedelijk beter bereikt kunnen worden met groen en sport.

Aanvullend is ook het arbeidsmarktperspectief relevant. De krapte op de arbeidsmarkt vraagt om het kunnen aanspreken van kandidaten vanuit een zo breed mogelijke achtergrond, net zoals de opgave dat vraagt. Daarnaast is het mooi als de gemeente Amsterdam/S&B als grote werkgever in de regio kan putten uit een arbeidsmarktpotentieel vanuit de verschillende buurten en groepen in de stad. We hebben daarin ook een voorbeeldfunctie te vervullen.

Daarnaast hebben we de uitdaging van een grote groep die binnen een aantal jaar met pensioen gaat. Hoe borgen we deze kennis en trekken we nieuwe personeel aan?

De interne organisatie bestaat uit 5 afdelingen en op elke afdeling zijn er eigen uitdagingen op het gebied van diversiteit en inclusie. Enerzijds is er bijvoorbeeld sprake van sterk inhoudelijk gemotiveerde medewerkers die het ook gezellig maken met elkaar. Anderzijds komen uitsluiting, pesten en discriminatie voor. Groepsprocessen verhinderen melding en verbetering. Bovendien werken nog ervaringen met grensoverschrijdend gedrag van leidinggevenden in het verleden door. Medewerkers geven aan zich onvoldoende gezien en gehoord te voelen door leidinggevenden en ervaren onvoldoende wederzijdsheid in de relatie en probleemoplossing. Dit alles wel in een klimaat van hoge betrokkenheid en de verbondenheid van het samen aan de lat staan voor de opgave. Meer interne inclusie leidt tot een rijke voedingsbodem om ervoor te kunnen zorgen dat de organisatie medewerkers kan behouden en dat zij zich kunnen ontwikkelen.

Terugblik

We starten niet vanaf 0 met diversiteit en inclusie binnen directie Sport en Bos. De afgelopen 3 jaar is er o.a. door de oprichting van de actieve werkgroep D&I en het actieplan, het bewustwording over het onderwerp binnen de directie gegroeid. En daarmee ook het besef dat we op een aantal zaken bewust onbekwaam zijn. Zoals het durven aanspreken van elkaar bij ongewenst gedrag. Hoe doe je dat? Of de wens om meer divers personeel aan te trekken terwijl de sollicitanten een homogene

groep lijken te zijn. Of een meer diverse samenstelling van collega's vraagt om duidelijkere afspraken over omgangsvormen. Hoe doe je dat?

Het behoort nog een goede evaluatie om te zien wat we in de afgelopen jaren geleerd hebben met elkaar en wat we anders of meer willen opnemen in dit meerjarenperspectief.

Waar werkt Sport & Bos naartoe? Meerjarenperspectief diversiteit & inclusie

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.

Een inclusieve organisatie is een organisatie waar alle medewerkers zichzelf kunnen zijn, zich gehoord en gewaardeerd voelen. Waar iedereen de mogelijkheid krijgt om volwaardig mee te doen en zich te ontwikkelen. En waar iedereen dezelfde kansen heeft 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 goede afspiegeling is van de Amsterdamse beroepsbevolking in alle lagen van de organisatie.

Voor directie Sport en Bos betekent dat de volgende vertaling naar een meerjarenperspectief:

1. Een divers personeelsbestand met kennis, inzicht, netwerk en aansluiting met de diverse stad
 - Aantrekken beste kandidaten *voor* de stad
 - Werving en selectie gericht op het realiseren van onze maatschappelijke opgave
2. Een inclusieve en lerende organisatiecultuur waarbinnen medewerkers kunnen en willen inspelen op veranderingen en gesprek over werkuitvoering én samenwerking permanent gevoerd wordt.
 - Omgangsvormen + kennis + lerend vermogen

Deze meerjarenperspectieven krijgen o.a. naar aanleiding van de afdelingsgesprekken meer lading en betekenis. Zowel directie breed als per afdeling. Daarin willen we antwoorden krijgen op vragen als: Wat betekent het nou als we de beste kandidaten voor de stad willen aantrekken? Of wat is er aan competenties nodig om het leren vermogen te vergroten? Of welke tools en vaardigheden zijn er nodig om de juiste maatschappelijke opgave op te halen?

Veranderproces

Diversiteit & inclusie is een vorm van verandermanagement en een cultuurverandertraject. Daarom is gekeken wat we kunnen leren van eerdere directie brede organisatieveranderingen binnen Sport & bos. Wat werkte? De vijf gevonden elementen vormen een toetssteen voor verdere keuzes en acties; zo is er een goede kans op succes.

- Een duidelijke koers en visie - verhaal waar we heen willen
- [Voorspelbaarheid van de veranderstappen](#)
- Medewerkers denken mee, transparantie in wat wel en niet wordt meegenomen, trots op het vak stimuleren, concreet zijn en medewerkers faciliteren bij de verandering.

- Het bewustzijn dat het werk beter wordt door diversiteit. Iedere medewerker heeft de plicht om hiernaar te handelen en moet de veranderende stad kunnen duiden/omgevingssensitiviteit hebben
- **Omgangsvormen bepalen: kennen we elkaar? hoe doen we het met het elkaar? Juist in een diverse groep zijn duidelijke (samenwerkings)afspraken nodig. Privé opvattingen zijn ondergeschikt aan professionele omgangsvormen.**

In principe voldoet het huidige plan aan drie gevonden elementen. Voor de definitieve vaststelling van dit meerjarenplan krijgen de twee elementen in blauw nog expliciete aandacht.

Prioriteiten

Bij het werken aan diversiteit & inclusie zijn veel acties denkbaar. Mede op basis van het advies dat de werkgroep D&I hierover gegeven heeft, legt het MT prioriteit bij drie thema's terwijl er tegelijkertijd aan een meer divers personeelsbestand wordt gewerkt:

1. Een heldere visie op diversiteit & inclusie die past bij het algemene beleid van Sport & Bos.
2. Versterken van motivatie, kennis en vaardigheden van medewerkers in het omgaan met verschillen.
3. Managers die diversiteitsdynamiek herkennen en benoemen, en handelen gericht op de voordelen van diversiteit.

Ad 1:

Hieraan wordt gewerkt met dit Meerjarenplan. Denkbaar is dat hier later nog meer acties aan toegevoegd worden. De visie bevat een duidelijk waarom en ook wat er misgaat als er niet aan d&i gewerkt wordt. Wat voor directie wil S&B in deze diverse maatschappij idealiter zijn?

Ad 2:

Denk aan acties als opleiding, training voor alle medewerkers (al dan niet samen met managers) en bijvoorbeeld werkbezoeken in de wijk, theater/filmbezoek rond d&i thema's of andere kennismakingen met de diversiteit in de stad, symbolische handelingen zoals een prijs. Dit levert op dat wij omgevingssensitief zijn, van buiten naar binnen kunnen halen en met ons werk goed aansluiten bij de diversiteit van de stad en de opgave die we daar hebben en dat we vitale en gezonde teams hebben waar medewerkers van elkaar leren en hun eigen talent kunnen inzetten. En werven en selecteren waarbij kennis van de diversiteit v.d. stad belangrijk is. Hierbij is het belangrijk om zowel binnen op de werkvloer als de blik naar buiten aandacht te geven in deze acties.

Ad 3:

Denk aan acties als opleiding en training voor leidinggevenden, teamleiders, coordinatoren, evenals werkbezoeken of film/theater met accent op diversiteitsdynamiek, dilemma's, het binden van nieuwe netwerken aan de organisatie en probleemoplossend vermogen, symbolische handelingen zoals een prijs. In de huidige situatie wordt vaak gestuurd op inhoud en op de waan van de dag. Diversiteit en inclusie vraagt om een meer mensgerichte benadering. Dat vraagt behalve tijd, ook een wat ander type ervaring.

Voor het onderdeel werving & selectie ziet het MT vooral veel winst in aansluiting bij de centraal-stedelijke maatregelen en instrumenten zoals gestandaardiseerde manier van selecteren en meer stageplekken voor diverse kandidaten. Denk verder aan deze acties waarmee Sport & Bos al ervaring heeft: meet & greet organiseren, werven via medewerkers, bonus bieden bij aandragen kandidaat,

kritische blik op normen (is altijd WO-opleiding nodig, welke doorgroeipotentie heeft iemand), ervaringskennisgericht werven.

Vervolgtraject

De gestelde prioriteiten vormen een keuze op hoofdlijnen voor de komende jaren. In mei-juni volgen er gesprekken met elk afdelingsMT, aangevuld met collega's die zij daarbij willen uitnodigen om deze nader uit te werken. Een voorbespreking van MT en werkgroep D&I over de aanpak van deze gesprekken is op 23 april a.s.

Gesprek met de afdelingen

- a. Kun je je vinden in het waarom zoals genoemd in de inleiding?
- b. Hoe zie je voor je eigen afdeling de invulling van de prioriteiten? Denk bij voor te stellen acties in elk geval aan 'haalbaar en uitvoerbaar', aan wat jullie werk voor de Amsterdammers verbetert, aan wat de samenwerking en omgangsvormen beter maakt, aan waar je energie van krijgt met elkaar.
- c. Wat verwacht je van jouw afdeling, van je collega's voor diversiteit en inclusie?

En ook:

- d. Wat betekent voor jou dat je verandering echt merkt? Dat het niet vrijblijvend is?
- e. Wil je verandering kunnen meten? Zo ja, hoe?
- f. Wat is lastig? Waar schuurt het? En wat is daarbij nodig?

En verder zullen er ook antwoorden moeten komen op de volgende vragen:

- Wat is de rol van het MT hierin?
- Wat is de rol van de werkgroep hierin?
- Wat is de rol van de a.s. programmamanager hierin?
- Wat is de rol van iedere individuele medewerker hierin?
- Is er genoeg budget voor de uitvoering van het programma?
- Hoe zorgen we dat dit onderwerp en programma van de hele organisatie voelt?
- Wat is de rol van directeur Laura die ook in de stedelijke stuurgroep D&I zit. Waar zijn ze daar mee bezig? Kunnen we daar iets van leren, iets uithalen?
- Hoe houden we een goede lijn met het stedelijk bureau inclusie en diversiteit?
- Hoe weten we of het goed gaat? Moet er een methode komen om het meetbaar te maken