



Aan: De leden van de gemeenteraad van Amsterdam  
Datum: 23 oktober 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,

In volle overtuiging en ook met enige schroom bied ik u de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024 - 2028 aan. Hierin staat waarom het zo belangrijk is dat we werken aan inclusie en diversiteit en waarom we het als college al zo lang als prioriteit hebben. Maar ook waarom het zo lang duurt voordat we fundamentele resultaten kunnen laten zien. Met welke principes we aan het werk zijn, waarom het zo complex is, en met welke lastige dilemma's we te maken hebben. Samen met de eindrapportage 2020-2023 en het uitvoeringsplan voor de komende vier jaar, geven we een beeld van wat we gedaan hebben in de afgelopen vier jaar, wat we voortzetten en wat we nieuw oppakken in de komende periode. Voor iedereen is duidelijk dat we het nog niet goed genoeg doen, dat er nog veel te doen is en dat extra inspanningen nodig zijn om het vertrouwen van medewerkers (terug) te winnen. Maar hiermee wil ik laten zien hoe serieus we dit nemen, dat we niet weggijken en dat we het aangaan.

In deze brief besteden we aan een paar onderwerpen extra aandacht. Dat is het melden en sanctioneren en hoe we bezig zijn om te zorgen dat we de keten beter in willen richten en hoe we hierover beter kunnen rapporteren. Daarnaast laten we zien hoe we met het voorkeursbeleid en de streefcijfers omgaan. En we bespreken hoe we willen monitoren en sturen en uit welke onderdelen dit plan bestaat.

Met deze brief doen we 3 moties af en 7 toezeggingen: motie 400 (TA2023-000746), 732 (TA2023-001576) en 779 (TA2023-001577) en toezeggingen TA2023-000067, TA2023-001408, TA2024-000860, TA2024-000089, TA2024-000560, TA2024-000856, TA2024-000855.

**(verwijzingen in de tekst naar deze moties en toezeggingen toevoegen)**

#### *Kantelpunt*

We hebben in de afgelopen periode een belangrijk kantelpunt bereikt. Een kantelpunt in ons bewustzijn door onder meer de impact van alle onderzoeken die zijn uitgevoerd en de anonieme brieven etc. We kunnen er niet meer om

heen dat er iets moet veranderen in de organisatie, én we willen er ook niet meer om heen. Het gaat om een cultuurverandering met twee aspecten: het doorbreken van systemische patronen in de organisatie die discriminatie en andere vormen van uitsluiting bevorderen en mogelijk maken, én een bewustzijn op gang brengen. En niet alleen de leidinggevenden zijn aan zet. Alle medewerkers moeten morgen iets anders gaan doen. Het moet beter dan dat het nu is.

#### *Een nieuw Bureau inclusie en diversiteit*

Het zal u misschien ook niet zijn ontgaan dat we sinds 1 januari 2024 een nieuw Bureau Inclusie en Diversiteit hebben. Vanwege het inzicht dat inclusie en diversiteit een vast onderdeel van de organisatie moet worden. Hiermee staan inclusie en diversiteit structureel op de agenda. Natuurlijk kan het Bureau het niet alleen, en werkt het Bureau nauw samen met de bedrijfsondersteunende directies: P&O, ICT, Gemeentelijk Vastgoed, Facilitair Bureau, Communicatie en Bureau Integriteit. De overgang van Programma inclusie en diversiteit naar een vast organisatieonderdeel als een bureau, is een uiting van erkenning voor wat we aan het doen zijn. Al beseffen we natuurlijk ook dat we hiermee niet alle systemische vormen van uitsluiting meteen hebben opgeruimd of dat we hiermee direct alles op orde krijgen. Tegelijkertijd is het belangrijk dat we waardering hebben voor wat er al is en wat we al doen.

#### **Vernieuwde Bestuursopdracht 2024-2028**

We wilden een korte bestuursopdracht maken die menselijkheid en begrip uitstraalt, bevlogen en betrokken met veel voorbeelden en met inclusieve en begrijpelijke taal. (zie ook bijlage x). We wilden ook dat het daadkracht uitstraalt en actie. Daarom kan de vernieuwde bestuursopdracht niet zonder het uitvoeringsplan en zijn beide documenten samen ons kompas voor de komende vier jaar. In de voortgangsrapportage kijken we terug naar wat we gedaan hebben en wat we gaan voortzetten. Deze eindrapportage is vertrekpunt voor de vernieuwde bestuursopdracht en het uitvoeringsplan.

#### *Meedenken en meepraten*

Bij een inclusieve werkcultuur hoort ook dat we mét medewerkers praten in plaats van over hen.

We hebben daarom bij de vernieuwing van de bestuursopdracht van tevoren breed input opgehaald bij de medewerkers in onze organisatie, in groepsverband en individueel. Bij de medewerkersnetwerken CAN, JAN, RAN en SNAB, bij de trekkers inclusie en diversiteit van de directies en bij medewerkers die kritisch meepraten. We hebben kleinschalige thematische bijeenkomsten georganiseerd over onder meer: inclusie en jezelf kunnen zijn, toegankelijkheid, doorstroom- en doorgroeimogelijkheden en de onderstroom in de organisatie. Ook hebben medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid van het “spreekuur” waarbij iemand 1 op 1 input kon leveren. Daarnaast hebben we input opgehaald bij organisatieonderdelen die een specifieke taak hebben in de inclusie opgave zoals de directie Personeel en Organisatie, Bureau Integriteit, Facilitair Bureau en Communicatiebureau. En er zijn interviews gehouden met de stedelijke directeuren uit het Gemeentelijk Management Team en leden van de stuurgroep inclusie en diversiteit, die bestaat uit een vertegenwoordiging

van directeuren uit alle clusters. Na het ophalen van de input konden de medewerkersnetwerken en de trekkers meelesen en feedback geven op de eerste versies en de laatste versies van de bestuursopdracht en de bijbehorende stukken.

#### *Aanbevelingen uit onderzoeken*

De onderzoeksrapporten over discriminatie, racisme en ongewenst gedrag door KIS, Muzus en Verwey Jonker zijn ook belangrijke bron geweest voor de vernieuwing van de bestuursopdracht. En dat geldt ook voor de rapportages door Clavis en IZI Solutions, naar aanleiding van de anonieme brieven (zie bijlage x en x). Deze rapporten hebben aanbevelingen gedaan voor onze organisatie. De meeste van deze aanbevelingen waren bekend en hadden we al eerder opgepakt. De nieuwe aanbevelingen hebben we toegevoegd, zoals bijvoorbeeld het inzetten van lotgenoten en ervaringsdeskundigen, het leren van worst practices, verkennen van het centraliseren van het trainingsaanbod inclusie en diversiteit, en we maken zoveel mogelijk gebruik van evidence based interventies.

#### *Eindrapportage 2020-2023*

De voortgangsrapportage is de eindrapportage van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023, vastgesteld op 23 juni 2020. In 2021 is de Bestuursopdracht in concrete stappen vertaald, en opgenomen in het Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit 2020-2023.

In dit Uitvoeringsplan zijn circa zestig acties en interventies opgenomen. De acties en interventies zijn onderverdeeld in drie pijlers met acht thema's:

- Pijler Inclusie
  1. Toegankelijkheid
  2. Sociale veiligheid
  3. Bewustzijn
- Pijler diversiteit
  4. Inclusieve matching, behoud en doorstroom
  5. Inclusieve werving en selectie
  6. Meer diversiteit in de top
- Overkoepelende thema's
  7. Algemene thema's: inclusieve inkoop, inclusieve communicatie, integrale monitor/voortgangsrapportage, actieplannen directies en stadsdelen, audit voor toetsen inclusief werven en selecteren
  8. Medewerkersnetwerken

In de eindrapportage informeren we u over de stand van zaken en de voortgang van de afspraken die in 2021 zijn gemaakt. Sinds 2021 zijn zowel ambtelijk als bestuurlijk acties en interventies toegevoegd aan de uitvoering, onder andere via moties en toezeggingen. Deze zijn meegenomen. We rapporteren daarmee in totaal over 74 acties en interventies. Van deze acties en interventies zijn 45 afgerond, 24 lopen, twee zijn (nog) niet opgepakt en drie zijn vervallen. Acties en interventies die niet zijn opgepakt, worden meegenomen in de vernieuwde Bestuursopdracht en het bijbehorende uitvoeringsplan.

#### *Uitvoeringsplan 2024-2028*

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:

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

#### Pijler inclusie

1. Toegankelijkheid gaat over sociale, fysieke en digitale toegang van medewerkers.
2. Sociale veiligheid en antidiscriminatie gaat over de 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.
3. Bewustzijn gaat over de manier waarop we in de organisatie kennis en informatie organiseren, en gaat bijvoorbeeld ook over trainen.
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.
5. Leiderschap gaat over de wijze waarop we het management binnen de organisatie beter gaan ondersteunen en toerusten.

#### Pijler diversiteit

6. Representatie gaat over de wijze waarop we werken aan een personeelsbestand dat meer representatief is voor de stad Amsterdam
7. 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.

#### Overkoepelend

8. Sturen en monitoring gaat over het uitvoeren van onderzoeken, het invoeren van prestatieafspraken en de manier waarop we monitoren.

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

interventies zijn interventies uit de vorige bestuursopdracht (periode 2020-2023) die nog niet zijn afgerond. De doorlopende interventies zijn belangrijke interventies uit de vorige bestuursopdracht (periode 2020-2023) die zijn opgenomen in de reguliere processen, maar die we nog wel blijven volgen.  
(tellen van de interventies)

### **Melden en sanctioneren**

- Meldingsbereidheid meenemen in registratie
- Transparant communiceren over conclusies melder (terugkoppeling)
- Meldingen registreren, aandacht voor stadsdelen
- Extern en intern meldpunt spreken over lotgenoten contact
- Motie 732 - Bestrijd racisme en discriminatie in de gemeentelijke organisatie zichtbaar en effectief (rapportage over meldingen en sancties, instrumenten omstanders, + aanbevelingen onderzoeken (restant afdoen)
- Zie bijlage x en x

### **Streefcijfers en voorkeursbeleid uitgelicht (check verkenningnotitie)**

- Vaststellen voorkeursbeleid en streefcijfers
- Motie 779 - Waarborg dat alle signalen en meldingen worden onderzocht en gerapporteerd aan de gemeentesecretaris en de conclusies aan de slachtoffers c.q. melder.

### **Monitoring & sturing**

Meldingen en sancties: verbeteringen daarin

CBS cijfers, zie bijlage x

Integrale monitor

Dashboard totaal, inclusief Dashboard Sociale Veiligheid

### **Tot slot**

XXXXXXXXX

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

Hester van Buren  
Wethouder Personeel en Organisatie

### Bijlagen

1. Bestuursopdracht 2024-2028
2. Voortgangsrapportage (1 stuk)
3. Uitvoeringsplan (1 stuk)
4. Uitgangspunten inclusieve taal (1 stuk)
5. Rapport IZI solutions (1 stuk)

6. Rapport Clavis Consulting (1 stuk)
7. Rapportages sancties/meldingen (2 stukken)
8. Rapport DRA (1 stuk)
9. CBS rapportage + bijlage (2 stukken)