

Conceptnieuwsbericht BO intranet

Zo werken we verder aan inclusie en diversiteit

~~We blijven verder werken We werken aan een organisatie waar plek is voor iedereen en waar iedereen zich gezien, gehoord, gewaardeerd en sociaal veilig voelt. De afgelopen vier jaar is veel gedaan om inclusie en diversiteit in de organisatie te vergroten jaar deden we veel om dit te bereiken, maar we zijn er nog niet. We blijven daarom verder werken aan een organisatie waar plek is voor iedereen en waar iedereen zich gezien, gehoord, gewaardeerd en sociaal veilig voelt. In de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 staat hoe we verder bouwen aan de komende 4 jaar verder werken aan een inclusieve en diverse organisatie. Hierbij krijgen leidinggevenden~~ Hierin is een grotere rol voor leidinggevenden, zij zijn belangrijk ~~de komende jaren meer aandacht omdat zij een spelen een bij het zorgen voor een inclusieve en sociaal veilige werkomgeving met, het gemeentelijk management team (GMT) voorop. Maar ook ook de opvang en nazorg voor medewerkers die iets meemaken op de werkvloer willen we verbeteren. -cultuur, gedrag en het nemen van verantwoordelijkheid zijn belangrijke aandachtspunten.~~ In de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 staat hoe we verder bouwen aan een inclusieve en diverse organisatie.

We willen 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.

Nog niet voel- en zichtbaar We zijn er nog niet

Hoe we werken aan inclusie en diversiteit, is sinds 2020 vastgelegd in de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit 2020-2023. De afgelopen 4 jaar hebben we veel gedaan is er veel als het gaat om gedaan aan het vergroten van het bewustzijn over inclusie en diversiteit, het inclusiever en diverser maken van ons het personeelsbestand en het aanpassen van, beleid, manieren van werken werkwijzen, -systemen procedures en processen. Het onderwerp staat nu in de hele organisatie. Organisatiebreed is het onderwerp op de kaart eagenda gezet en heeft het heeft urgentie -rgentie gekregen. Toch zijn inclusie en diversiteit nog -geen rode draad in onze manier van werken en in ons gedrag. We zijn nog niet waar we willen zijn en we zien. We zien dat acties nog niet genoe. Daarvoor is het onderwerp vaak nog te weinig voelbaar en zichtbaar zijn op de werkvloer. De urgentie voor zichtbare resultaten groeit.

Stappen maken en recht doen aan gevoelens die leven in de organisatie

Inclusie en diversiteit is een verantwoordelijkheid van ons allemaal; bestuur, directeuren, managers en medewerkers. Om stappen te maken en door te

pakken is belangrijk dat gevoelens die leven bij medewerkers wordt erkend er echt zichtbaar iets verandert. Het vooral aan de leiding in de organisatie om hier wat mee te doen.. Het GMT moet hierin voorop lopen, zodat het niet alleen bij praten blijft maar er ook daadwerkelijk iets verandert.

Hester van Buren, wethouder Personeel en Organisatie: "Er is

~~veel in gang gezet. We zien inmiddels dat het bewustzijn in de organisatie groeit en dat de samenstelling van ons personeelsbestand verandert, maar we zien bijvoorbeeld ook dat dit bijvoorbeeld bij hogere functies langer duurt.~~

Medewerkers vragen terecht om snelheid en vooruitgang. Daarom gaan we de komende jaren flinke stappen zetten om verder te bouwen aan een omgeving waarin gelijkwaardigheid de norm is".

-

Een opgave voor iedereen, met het GMT voorop

Om dit voor elkaar te krijgen hebben

Toevoeging wethouder > 5.1, 2, e

We moeten doorpakken

Verantwoordelijkheid en leiderschap

~~W/inclusie en diversiteit is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. e zijn op een punt aangekomen waarbij we moeten gaan doorpakken, zodat het niet alleen bij praten blijft, maar er ook zichtbaar en echt iets verandert in alle lagen van de organisatie. De komende jaren willen en moeten we verbeteringen gaan zien en moeten inspanningen beter verankerd worden, zodat medewerkers ook het gevoel krijgen dat er dingen wezenlijk aan het veranderen zijn.~~

Leiderschap en gedeelde verantwoordelijkheid

~~We we hebben allemaal een bijdrage te leveren en een verantwoordelijkheid als het gaat om inclusie en diversiteit; het bestuur, directeuren, alle managers en medewerkers en het management. Maar de stedelijk directeuren en De stedelijk directeuren en de gemeentesecretaris (GMT) moetenmoeten hierin voor de troepen vooruitlopen en een voorbeeld zijn voor andere leidinggevenden. Bij hun ligt de taak om te laten zien hoe zij bijdragen aan een inclusieve en diverse organisatie, niet alleen met woorden, maar ook met door te sturen en door zichtbaar anders te werkendaden. De gemeensecretaris: "Inclusie en diversiteit moet meer dan nu in hun dagelijks handelen zichtbaar zijn. Het gemeentelijk managementteam (GMT) wil hierin een voorbeeld zijn:~~

GMT: "**Inclusie en diversiteit mogen geen idealistische belofte voor de toekomst**

blijven. Ons handelen vraagt ook nu al om verandering. Want alleen dan ontstaat er ruimte, focus en uithoudingsvermogen voor verbeteringen op de langere termijn. We realiseren ons dat dit dus ook over onszelf gaat en dat collega's soms in onze acties het goede voorbeeld missen. Dat trekken we ons aan en het is aan ons om daar iets aan te doen, dit te herstellen en waar we het zelf nog niet goed kunnen expertise om ons heen te organiseren". Daar lopen we niet voorweg. De stappen die we tot nu toe hebben gezet zijn belangrijk, maar ze

~~hebben geen betekenis als we nu niet doorzetten. Door open te zijn over onze acties en daar verantwoording over af te leggen kan iedereen zien wat en hoe we dat doen en of dat goed gaat. Daarmee willen we een voorbeeld zijn voor alle leidinggevenden en medewerkers in onze organisatie".~~

Lees hier het bericht van het GMT over hoe zij met inclusie en diversiteit aan de slag gaan de komende tijd (pagina 13).

Nieuwe bestuursopdracht

~~Met de vernieuwing van de bestuursopdracht en de bijbehorende uitvoeringsagenda met maatregelen legt het college de ambitie én haar verbintenis aan deze prioriteit weer vast voor de komende vier jaar. Het college van burgemeester en wethouders heeft de bestuursopdracht 5 november 2024 vastgesteld. **Nieuwe maatregelen**~~

~~De vernieuwde bestuursopdracht is aangescherpt met de inzichten uit het werken aan de bestuursopdracht van de afgelopen jaren. Signalen uit de organisatie en inzichten van de verschillende onderzoeken die we hebben gedaan zijn de basis hiervoor.~~

Welke nieuwe maatregelen gaan we nemen?

- ~~• De focus in de vernieuwde bestuursopdracht ligt met name op cultuur, gedrag en (persoonlijk) leiderschap en het nemen van verantwoordelijkheid. In de vernieuwde bestuursopdracht hebben we ook specifiek aan die punten concrete interventies verbonden zoals: trainingen voor collega's bijvoorbeeld om voor zichzelf op te komen op de werkvloer (hoe houd je je staande).~~
- ~~• 1 op 1 coaching voor leidinggevenden aanbieden.~~
- ~~• Voor medewerkers die dat willen, is het straks mogelijk een second opinion mogelijk krijgen. Dit geldt als je bijvoorbeeld een melding hebt gedaan die niet, of niet voldoende in behandeling is genomen.~~
- ~~• Externe manieren van melden van ongewenst gedrag en ook anonieme meldingen blijven mogelijk.~~
- ~~• We onderzoeken wat de mogelijkheden zijn voor het invoeren van een puntenstelsel (accreditatiepunten) voor managers om het werken aan inclusief leiderschap minder vrijblijvend te maken. Dat betekent dat leidinggevenden een minimaal aantal punten moeten halen om hun werk als manager uit te kunnen voeren, bijvoorbeeld door trainingen te volgen.~~
- ~~• We onderzoeken of het mogelijk is om een puntenstelsel in te voeren voor leidinggevenden. Er, er komt meer aandacht voor inclusie en diversiteit in de leiderschapsprogramma's.~~
- ~~• Er Er komt een toegankelijkheidsagenda waarin staat hoe we de sociale, fysieke en digitale toegankelijkheid gaan verbeteren voor collega's met een (niet zichtbare) beperking, psychische aandoening, een chronische ziekte, of een neurodivers brein.~~
- ~~• en we starten met inzetten van de Rooney Rule bij selectieprocedures vanaf schaal 12, deze regel maakt het verplicht om een diverse kandidatenselectie uit te nodigen op sollicitatiegesprek.~~

- We ontwikkelen een instrument waarmee we de dienstverlening van de gemeentelijke organisatie kunnen gaan toetsen op inclusie (Scan Inclusieve Dienstverlening).
- **Er komt een nieuwe** interne campagne.

Bekijk meer nieuwe maatregelen uit de Uitvoeringsagenda die hoort bij de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 op TamTam.

Vragen?

Heb je nog vragen? Stuur dan een mail naar Bureau Inclusie en Diversiteit: **5.1, 2, i** [amsterdam.nl](mailto:5.1, 2, i@amsterdam.nl)

Vernieuwde bestuursopdracht

Het college van burgemeester en wethouders heeft de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 en de Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2024-2028, waar alle maatregelen in staan, 5 november 2024 vastgesteld. Hiermee laat het college haar ambitie zien en verbindt zij zich opnieuw, voor 4 jaar, aan deze opgave. De vernieuwde bestuursopdracht is aangescherpt met inzichten die zijn opgedaan tijdens het werken aan de eerdere bestuursopdracht (2020-2023). Ook signalen uit de organisatie en resultaten van verschillende onderzoeken die we hebben gedaan zijn de basis voor deze bestuursopdracht.

Lees hier voor een overzicht van nieuwe maatregelen in de Uitvoeringsagenda 2024-2028.

Vragen?

Heb je nog vragen? Stuur dan een mail naar Bureau Inclusie en Diversiteit: **5.1, 2, i** [amsterdam.nl](mailto:5.1, 2, i@amsterdam.nl)

Downloads

- **BO**
- **Uitvoeringsagenda > wat gaan we doen**
- **EindVoortgangsrapportage > wat hebben we gedaan**-----

Hilights nieuw

- * Herbeoordeling/second opinion, onder leiding van externe adviseur, waar medewerkers terecht kunnen als hun melding niet of niet goed in behandeling is genomen.
- * Aandacht voor worst practices (lijkt me mooi, benieuwd naar voorbeeld)
- * Als we ook in persbericht aandacht willen voor rol GMT dan misschien trainingen GMT en 1 op 1 schaduwen GMT-leden.
- * Extern meldpunt, dat is aangesteld na anonieme berichten over WPI, wordt voortgezet en uitgebreid.

~~Accreditatie en ondersteuning leidinggevenden~~

~~* Doorstroom en doorgroei intern toetsen op gelijkwaardigheid (= feitelijk het uitbreiden van bewust inclusief)~~

~~* Externe toets gedragscode~~

~~Uitbreiden vangnet/ steun medewerker~~

~~* Scan inclusieve dienstverlening~~