



Inclusie & Diversiteit Juridisch Bureau

Jaarplan 2024

Voorwoord

Het Juridisch Bureau staat midden in de samenleving van de gemeente Amsterdam. Iedere dag zijn wij aan de slag met de behandeling van bezwaarschriften van Amsterdammers en de juridische advisering aan organisatieonderdelen binnen gemeente Amsterdam. Om ons werk zo dienstverlenend en servicegericht mogelijk te kunnen doen, is het belangrijk dat wij de behoeften begrijpen die spelen in de samenleving. In lijn met de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit zoeken wij naar manieren om als Juridisch Bureau een spiegel te zijn van de stad. Wij zijn overtuigd van het feit dat door diversiteit onze producten en diensten beter worden. Ook omdat we voor iedereen een goede werkgever willen zijn, ongeacht je overtuigingen, je uiterlijk, je gevoelens. Binnen het Juridisch Bureau geloven we in een sfeer en klimaat, waarin iedere stem gehoord mag worden. We letten daarbij ook op de zwakke signalen, dat wat niet makkelijk besproken wordt, maar wat zo belangrijk kan zijn om tot een goed resultaat te komen. Daarom past de opdracht op het gebied van inclusie goed bij ons bureau: we hebben iedereen nodig om de uitdagingen van de stad het hoofd te bieden. Inclusie en diversiteit gaat niet over minderheden, over mensen die jong of oud, man of vrouw zijn of waar jouw wieg of die van je voorouders heeft gestaan. Het gaat over het zien van elkaars sterke punten, het benutten van elkaars energie en het leren luisteren naar de behoefte van de ander. Het gaat over vertrouwen, kunnen rekenen op elkaar. Een zinvolle bijdrage leveren en daarvoor gewaardeerd worden. Dit is niet iets wat we 'doen', maar wie we willen zijn als organisatie.

5.1, 2, e



Inleiding

In juni 2020 heeft het college van B&W in Amsterdam de bestuursopdracht diversiteit en inclusie vastgesteld. De volgende passage uit de raadsbrief van juni 2020 geeft goed weer wat de opgave is:

‘Een diverse organisatie is een organisatie die een goede afspiegeling is van de Amsterdamse beroepsbevolking, in alle lagen van die organisatie. Diversiteit kun je voor een deel regelen in afspraken en in processen, maar niet helemaal. Daar komt inclusie om de hoek kijken. Inclusiviteit is de manier waarop je met diversiteit omgaat. Inclusie gaat niet over het gelijktrekken of gladstrijken van verschillen, of een zo divers mogelijke groep mensen met elkaar laten samenwerken. Het is ook niet het streven naar gelijkheid. Inclusie is juist het productief gebruik maken van de verschillen tussen mensen. Het is een houding, het is gedrag, en het is cultuur. Inclusie is niet iets is wat vooral de ondervertegenwoordigde groepen aangaat. Of, tegenovergesteld, iets van de dominante groepen. Het raakt elke ambtenaar in de gemeentelijke organisatie.’

De gemeente Amsterdam streeft naar een inclusieve werkcultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich gehoord en gewaardeerd voelt. En we streven naar een divers medewerkersbestand dat een goede afspiegeling is van de Amsterdamse beroepsbevolking. Een divers medewerkersbestand helpt ons om beter contact met de stad te hebben en maakt dat we een scherper oog krijgen voor de uiteenlopende behoeftes van onze inwoners.

De gemeente Amsterdam wil inclusie en diversiteit de norm maken binnen de gemeentelijke organisatie. Daarbij is een inclusieve werkcultuur een absolute voorwaarde voor een duurzaam en divers medewerkersbestand.

Vanuit deze ambitie is het gemeentebrede Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit tot stand gekomen. Met dat plan heeft de gemeentelijke organisatie de eerste stappen gezet naar een organisatie waar diversiteit en inclusie de normen zijn. Het veranderen van de organisatiecultuur vergt een lange adem vraag en is eigenlijk nooit af. Het Uitvoeringsplan is opgebouwd uit verschillende thema's:

- 1 Sociale veiligheid
- 2 Toegankelijkheidsagenda
- 3 Representativiteit
- 4 Leren en ontwikkelen
- 5 Maatwerk via actieplannen


De aanpak van de actieplannen per directies bestonden uit de volgende stappen:

- Aanvangssituatie in kaart brengen
- Een actieplan opstellen waarin medewerkers participeren
- Het stedelijke programmateam D&I helpt met formats en trainingen
- Experts van buiten toetsen de actieplannen

Situatie binnen het Juridisch Bureau

Het Managementteam van het Juridisch Bureau (JB) streeft naar een klimaat waarbinnen iedereen zich welkom voelt en mee mag doen. Of je nu beginnend medewerker, senior, MT-lid, stagiaire of





burger bent. Vanuit die ambitie omarmt het MT de gedachte dat we binnen het JB op een zodanige manier met elkaar willen samenwerken dat ieder van ons de vrijheid en ruimte voelt om zichzelf te zijn. Met als achterliggende gedachte de Ubuntu-filosofie van Nelson Mandela, die zoveel betekent als “Ik ben omdat wij zijn”. We zijn allemaal verschillend en juist dat is een enorme kracht. Het bewaken van en bouwen aan inclusie en diversiteit (I&D) is een continu proces.

Aanvangssituatie/context JB

Het JB is een nieuwe directie sinds 1 januari 2015, die in eerste instantie voornamelijk bestond uit de juridische medewerkers van de Stadsdelen van gemeente Amsterdam. Vanuit de stadsdelen werden de juridische professionals samengebracht in 1 directie. Dat betekent dat de werkculturen van de diverse stadsdelen plots bijeenkwamen, waarbij in het ene stadsdeel van oudsher en door de plek in de stad al meer aandacht was voor inclusie en diversiteit dan binnen het andere stadsdeel. De startpositie en de bewustheid ten aanzien van het onderwerp inclusie en diversiteit was dus zeker niet voor alle medewerkers binnen het JB gelijk.

Aanloop naar het eerste JB actieplan I&D

In 2021 heeft het JB haar eerste actieplan D&I vormgegeven. In eerste instantie was er met het oog op de totstandkoming van het actieplan een Denktank I&D met een aantal medewerkers gevormd. In het oorspronkelijke Plan van Aanpak (PvA) uit 2021 werden de doelen en bijbehorende concrete acties geformuleerd op het gebied van diversiteit en inclusie zoals die op dat moment voor het JB het meest relevant leken:

1. In de sturing en werving voor het JB;
2. Het uitbouwen van de inclusieve cultuur binnen het JB;
3. Het contact met de Amsterdammer zo inclusief mogelijk maken.

Per aspect werden daar 3 acties aan gekoppeld. Zie hiervoor de bijlage Plan van Aanpak I&D JB **Normaal maar niet vanzelfsprekend; Samen onderweg naar een inclusief en divers JB.**

Dit eerste Plan van Aanpak was nog wat abstract en algemeen van karakter.

Acties 2021, 2022 en 2023

In de daaropvolgende jaren is ingezet op een meer concrete uitwerking in zowel de doorlopende/structurele elementen in de bedrijfsvoering van het JB als in de aanvullende activiteiten door een jaar heen. Zie de bijlagen Jaarverslag I&D JB 2021 tot en met 2023.

Bevindingen Groeipanel

In 2023 besloot het JB om het oorspronkelijke Plan van Aanpak en de daaropvolgende jaarverslagen ter toetsing voor te leggen aan het zogenaamde Groeipanel, een panel van externe deskundigen op het gebied van inclusie & diversiteit.

De bevindingen van het Groeipanel ten aanzien van de Aanpak Inclusie & Diversiteit binnen het JB waren opbouwend confronterend. Het werd al heel snel duidelijk dat het JB nog wel wat slagen te maken heeft om meer verdieping en concreetheid in de aanpak aan te brengen.



Het panel gaf daarbij als richtlijn mee om de aandacht niet zozeer te richten op dat wat al goed gaat, maar juist meer te onderzoeken waar de pijn en het ongemak binnen het JB zich bevindt en aan de hand van die bevindingen een concrete en actiegerichte aanpak vorm te geven. Het aanbrengen van focus en prioritering is daarbij essentieel.

Kwantitatief beeld JB

Interne Dienstverlening | Juridisch Bureau

	Vrouwen				Mannen				Jongeren (tot 35 jaar)	Ouderen (vanaf 60 jaar)	Gem leeftijd	Stagiairs
	Geheel	>= schaal 10	13+ en MT	Topfunct.	Geheel	>= schaal 10	13+ en MT	Topfunct.				
Streefcijfer concern	76	57	0	0					33			3 op 50 FTE
Bestuursrecht Algemeen	37	26	-	-	10	9	-	-	11	9	45,30	0
Civiel en Arbeidsrecht	11	11	-	-	12	11	-	-	4	9	52,91	0
JB Staf	11	5	-	-	4	2	-	-	5	1	41,87	3
Managementteam	2	2	1	-	1	1	-	-	-	-	47,00	0
Omgevingsrecht	33	32	-	-	18	18	-	-	10	10	47,86	0
Ondersteuning Bezwaar en Beroep	23	1	-	-	2	2	-	-	7	4	45,64	4
(DIRECTIE) Juridisch Bureau	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	50,00	0
Directiebreed	117	77	1	-	48	44	-	1	37	33	46,95	7

Peildatum 11/01/2023

Voor wat betreft de personele samenstelling blijkt ten aanzien van het JB medewerkersbestand dat het JB in principe aan de gemeentennorm voldoet, maar komt ook naar voren dat binnen het JB overall mannen ondervertegenwoordigd zijn. Grootste aandachtspunt voor het JB is echter het vergroten van collega's met een niet-Westerse migratieachtergrond vanaf salarisschaal 12 en het aandeel jongeren in het medewerkersbestand.

Hoe nu verder?

Sinds het eerste JB I&D actieplan is er meer en meer inzicht gekomen in de stand van zaken van inclusie & diversiteit en sociale veiligheid binnen het JB. De in eerste instantie geformuleerde doelen zijn nog steeds relevant, maar er is daar bovenop steeds meer beeld ontstaan over het klimaat/de gevoelstemperatuur binnen het JB. In de bovenstroom geldt zonder meer dat er een grote mate van openheid wordt ervaren binnen het JB. Er is op de werkvloer zeker ruimte om jezelf te laten zien, wat jou jou maakt en dat uit zich ook in allerlei aspecten/gebeurtenissen/initiatieven vanuit medewerkers, zoals dat ook in de jaarverslagen I&D van 2021, 2022 en 2023 naar voren komt.

In de onderstroom wordt echter wel steeds duidelijker dat er bij de medewerkers van het JB ook nog wel sprake is van oud zeer en ongenoegen over zaken uit het verleden, maar ook in het heden. De oorzaken zijn zeer divers, maar in ieder geval spelen er nog minder positieve gevoelens over het ontstaan van het Juridisch Bureau en het gegeven dat medewerkers uit de stadsdeelorganisaties binnen het JB gepositioneerd zijn en welke effecten dit heeft gehad en nog heeft op werkrelaties en netwerken. Daarnaast spelen ook nog andere opvattingen en sentimenten in de onderstroom die tot gevolg hebben dat niet iedereen evenveel ruimte voelt om deel te nemen aan de binnen het JB georganiseerde sociale activiteiten. Het MT JB heeft de intentie om met deze sociale activiteiten de



sociale cohesie en het gevoel van samen binnen het JB te versterken. De geschetste onderstroom werkt in dat opzicht soms als tegenkracht.

Om een volgende stap te zetten in de bewustwording rond sociale veiligheid en inclusie & diversiteit en te leren om daar zo open en veilig met elkaar over in gesprek te zijn, heeft het JB in 2022/23 Bouchra Talidi, directeur- eigenaar van de onderneming Inclusioncy gevraagd om daarbij te helpen.

In elke afdeling/team is een gesprek begeleid door Inclusioncy waarin een vertaling werd gemaakt van de theoretische beschouwing van inclusie en diversiteit naar de uitwerking die dat in de dagelijkse praktijk heeft en op welke manier er zelfs onbewust bij iedereen sprake kan zijn van aannames en bepaalde vooroordelen. Onderwerp van gesprek waren ook: het ervaren van sociale veiligheid, geschreven en ongeschreven regels binnen het JB en de aannames die er onder de medewerkers bestaan ten aanzien van het MT, loopbaanbeleid, sollicitatieprocedures en je gezien voelen.

Overall kwam in de dialoogsessies I&D vanuit de medewerkers een duidelijke roep om communicatie naar voren:

- MT op afstand; onvoldoende zichtbaar, te weinig follow up qua teamoverleggen, bila's etc.
- Het geluid van de directeur in de MT Inloop krijgt onvoldoende vervolg in de werkoverleggen en Bila's en leidt vanwege die inconsistentie tot onduidelijkheid en onverschilligheid bij medewerkers;
- Behoeft aan meer transparantie; maak meer expliciet wat je wel/niet doet met suggesties? Welke stappen je zet om iets te bereiken en communiceer ook als iets toch niet lukt (ook bijvoorbeeld t.a.v.. inclusief werven & selecteren);
- Waar moet ik zijn voor wat? Waar/bij wie kan ik terecht?

Overige signalen:

- Achterstallig onderhoud qua leidinggeven/aanspreken/cultuur & gedrag, heeft nog de nodige aandacht;
- Ook binnen MT werken aan meer open communicatie, neuzen lijken nog niet 1 kant op te wijzen, consensus is ook daar essentieel om boodschap aan medewerkers helder te krijgen en te laten landen;
- Meer aandacht voor persoonlijke groei, zowel MT-leden, als medewerkers;
- Werk aan elkaar feedback geven, elkaar aanspreken, zowel MT onderling als naar medewerkers en medewerkers onderling. Er lijkt nu teveel sprake te zijn van ene patroon waar naar het MT gekeken wordt voor actie, terwijl het ook ván de medewerkers zelf moet zijn;
- Relatief veel gevoelens van sociale onveiligheid; gevoel van uitsluiting, bijv. wel/niet in Sigma, wel/niet in Adviesteam.

De afgelopen periode is dus meer geïnvesteerd in de dialoog met elkaar aan gaan en heeft er op allerlei manieren de nodige verdieping ten aanzien van inclusie & diversiteit plaatsgevonden. En dan blijkt dat het belang van bepaalde onderdelen van het oorspronkelijke actieplan is toegenomen en dat er ook nieuwe doelen zijn ontstaan. De bevindingen van het Groeipanel en de gesprekken onder

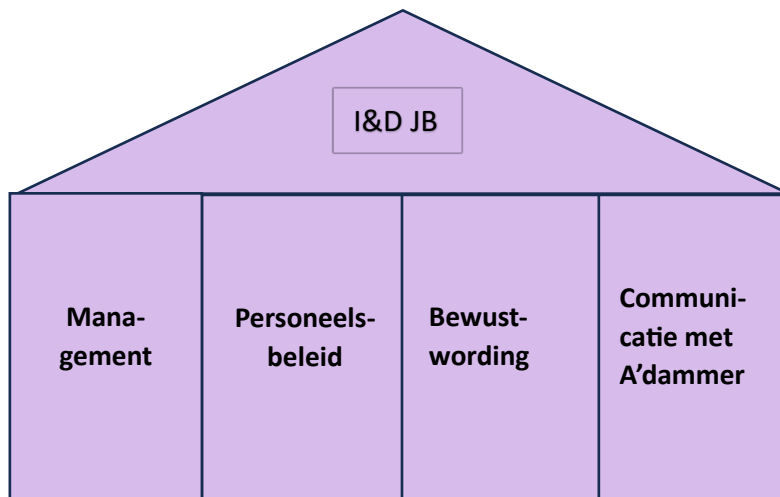


begeleiding van Inclusioncy laten in ieder geval duidelijk zien dat het van belang is om doorlopend aandacht te blijven houden voor inclusie & diversiteit en sociale veiligheid.

Invulling Inclusie & Diversiteit 2024 en verder

Sociale veiligheid en inclusie & diversiteit moeten dus vast op de agenda blijven staan. Daarbij is wel van belang dat het niet een apart hoofdstuk is dat bestaat uit losse initiatieven en projecten, maar dat het steeds een onderdeel is van alles wat er binnen het JB speelt. Inclusie en diversiteit by design. Oftewel, dat het gedachtengoed ten aanzien van inclusie & diversiteit zoveel mogelijk verweven is in alles wat we binnen het JB doen. Dus een vanzelfsprekendheid bij te nemen besluiten, uit te voeren acties, te vieren feesten etc., of dat nu van leidinggevende naar medewerker is, tussen collega's onderling of hoe we zaken regelen voor de Amsterdammer.

Om zoveel mogelijk overzicht te bewaren over de aspecten die ten aanzien van sociale veiligheid en inclusie & diversiteit van belang zijn, hanteren we binnen het JB 4 pijlers:




Management

Met als belangrijkste doel het goede voorbeeld geven en het creëren van een veilige werkplek.

Voor het creëren van een inclusieve werkcultuur en omgeving is het uitermate belangrijk dat het management zich verantwoordelijk voelt om daar een bijdrage aan te leveren.

Van het management van het JB wordt inclusief leiderschap verwacht. Dit betekent onder andere dat zij helder uitdragen wat inclusie & diversiteit voor hen betekent, wat dit vraagt van de medewerkers en welk gedrag hierbij hoort (het handen en voeten geven). Onderdeel daarvan is ook het aanspreken wanneer een medewerker niet passend gedrag laat zien. Het MT moet dus normstellend opereren.



Het MT voelt zich ook verantwoordelijk voor een sociaal veilige werkomgeving, waar collega's zich beschermd en veilig genoeg voelen om hun mening of feedback te geven en vragen te stellen. En zich beseffen dat fouten maken een vanzelfsprekend onderdeel is van werken. Een omgeving waar het komen met nieuwe ideeën wordt gestimuleerd. Ook hier geldt dat het MT zorgt voor een duidelijk beeld van wat wordt verwacht op het vlak van sociale veiligheid en dat zij medewerkers er op aanspreken wanneer er sprake is van niet passend gedrag.

Realiteit is dat inclusief leiderschap in de praktijk brengen niet hetzelfde is als erover praten. Het vraagt op onderdelen ander gedrag van leidinggevendenden dan tot nu toe binnen het JB gebruikelijk was. Het JB is daarin mét elkaar een lerende organisatie en dat geldt ook voor de MT-leden.

Concrete acties:

- Voor MT-leden inhoudelijke begeleiding, coaching én gezamenlijke intervisie op het gebied van sociale veiligheid en inclusie & diversiteit. Hiervoor loopt een vraagverkenning met de Amsterdamse School voor een training op maat. Met als doel dat leidinggevendenden, waar nodig of gewenst, vaardiger worden in gespreksvoering en conflictmanagement, meer comfort ontwikkelen om met het onderwerp om te gaan en voorbeeldgedrag te laten zien;
- Workshop voor MT leden Sociale Veiligheid door Bureau Integriteit
- MT leden opereren normstellend ten aanzien van inclusie & diversiteit en sociale veiligheid: aanspreken en bespreken van ongewenst gedag
- Sociale Veiligheid en inclusie & diversiteit blijven reguliere onderwerpen op de agenda van het MT JN en het overleg OC/Directeur JB;
- De binnen het JB werkzame vertrouwenspersoon blijft met regelmaat op MT-niveau in gesprek over de stand van zaken ten aanzien van sociale veiligheid en inclusie & diversiteit binnen het JB en bespreekt met het MT mogelijke incidenten binnen het JB.

Personeelsbeleid

Met als belangrijkste doel om zo divers en inclusief mogelijk te zijn.

Het medewerkersbestand van het JB moet een betere afspiegeling laten zien van de Amsterdamse beroepsbevolking, binnen al salarisschalen. Voor wat betreft het personeelsbeleid ligt de nadruk op inclusieve werving en selectie en doorstroom van minderheidsgroepen. Het creëren van een inclusieve werkcultuur is voorwaarde voor het zich thuis laten voelen van medewerkers en dat zit in heel veel aspecten. Vandaar ook de insteek inclusie & diversiteit by design. Het is van belang om er zorg voor te dragen dat nieuwe of bestaande medewerkers zich opgenomen, gewaardeerd en gestimuleerd voelen. Als dat onvoldoende lukt zal een deel van de medewerkers spoedig weer uitstromen en zal er onvoldoende doorstroming zijn naar hogere functies.

Concrete acties:

- ❖ De werving en selectie voor vacatures binnen het JB vindt zo inclusief mogelijk plaats:
 - We maken gebruik van W&S instrumentarium van P&O;
 - We geven vacatureteksten zo inclusief mogelijk vorm;
 - We zetten onze vacatures zo inclusief mogelijk uit op diverse platforms
 - We hanteren voorkeursbeleid;

- We maken gebruik van streefcijfers voor groepen die onvoldoende vertegenwoordigd zijn;
- We bieden trainingen “Inclusief werven” aan voor alle JB medewerkers die deze training willen volgen. Vanaf april 2024 is een e-learning Inclusief werven beschikbaar.
- ❖ Bij elk selectieprocedure worden de principes van inclusief werven expliciet besproken door de selectiecommissie
- ❖ In het kader van de MAG-gesprekken en het JB loopbaanbeleid krijgen alle medewerkers mogelijkheden om zich te ontwikkelen
- ❖ We zorgen ervoor dat alle medewerkers mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen en werken we aan een betere doorstroming naar andere en hogere functies. Het MT stelt daartoe inclusief doorstroom- en wervingsbeleid op en communiceert dit naar dit beleid naar de gehele directie
- ❖ Kwalitatief onderzoek naar de stand van zaken binnen het JB.
 - In het jaarlijkse medewerkerswaarderingsonderzoek (MWO) zitten een aantal vragen over inclusiviteit en sociale veiligheid. Vanuit JB blijven we daar een aantal directiespecifieke vragen op het vlak van diversiteit & inclusie en sociale veiligheid aan toevoegen.
 - Mede op basis van MWO-uitkomsten wordt er jaarlijks een SWOT-analyse gemaakt ten aanzien van D&I. Dit kan, waar nodig/gewenst, leiden tot gerichte vervolgacties om de bevindingen te adresseren.

Bewustwording

Met als belangrijkste doel om ons allemaal buiten onze eigen bubbel te laten kijken en je bewust te zijn van je eigen vooroordelen.

Voor wat betreft het creëren van meer bewustwording is het belangrijk om de communicatie tussen MT en medewerkers zo open mogelijk te laten verlopen en te kiezen voor een voedende structuur waardoor het aspect inclusie en diversiteit steeds gevoed wordt van medewerkers richting MT en vice versa.

Concrete acties:

- In vervolg op de workshops Inclusie en Diversiteit door Inclusioncy in 2023 inventariseren welke JB collega's behoefte hebben aan een vervolg workshop met Inclusioncy (of andere aanbieder);
- Aanvullen en weer activeren van de oorspronkelijke JB Denktank I&D met medewerkers. Deze keer met een vertegenwoordiging vanuit elk team binnen het JB om zo een betere afspiegeling te worden van het gehele bureau.

Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Leden van de JB Denktank I&D zijn ambassadeurs binnen het JB die signalen vanuit hun teams/de werkvloer meenemen naar de Denktank en omgekeerd. Inzet van de Denktank en de ambassadeurs is:
 - aandacht besteden aan onderwerpen die op de werkvloer spelen;
 - het MT informeren, activeren en voeden;



- Op basis van de opgehaalde signalen wordt per directie/afdeling/team zo gericht mogelijk maatwerk toegepast naar behoefte op het gebied van Inclusie en Diversiteit;
- De Denktank denkt na over het creëren van zoveel mogelijk draagvlak voor Inclusie & Diversiteit binnen het JB. Oftewel, hoe maken we het iets van ons samen?
- De Denktank werkt een verdeling qua onderwerpen uit. Denk aan: Trekker Onderzoek & Monitoring, Trekker Bewustwording, Trekker P&O-aspecten, Trekker Communicatie etc. Zie Bijlage I voor een concreet voorbeeld.
- De Denktank werkt een globale planning per jaar uit en een meerjarenplanning waarin per jaar focuspunten worden aangebracht. Zie Bijlage II en III voor concrete voorbeelden.

Ter inspiratie van de Denktank om de bewustwording bij medewerkers en MT te stimuleren hieronder al een aantal concrete ideeën die op een eerder moment door medewerkers werden aangereikt:

JB Talks

- In het verlengde van de I&D-dialogen met Inclusioncy in 2023 organiseert de Denktank 3 directiebrede gesprekken met random geselecteerde medewerkers van alle afdelingen. Onderwerpen van gesprek:
 - Wordt er voldoende aandacht besteedt aan inclusie & diversiteit binnen het JB?
 - Wat zou jij graag zien ten aanzien van inclusie & diversiteit binnen het JB?
 - Is er sprake van impliciete normen/regels binnen het JB?
 - Ervaar je ruimte voor nieuwe ideeën?
- Vervolg dialoog Midden-Oosten, samen met de jongeren van Deel de Duif, een verbindingscampagne op initiatief van Islamitische en Joodse Amsterdamse jongeren met als inzet om de overeenkomsten op te zoeken, in plaats van de verschillen blijven benadrukken. Een initiatief dat is ontstaan na een gesprek in de ambtswoning met burgemeester Halsema, kort na 7 oktober 2023
- Inspiratiesessie 5.1, 2, e Diversiteit (de 7 vinkjes)
Inhoud: Diversiteit gaat niet alleen om etnische afkomst, maar ook over sociale afkomst, opleidingsniveau, gender en seksuele oriëntatie. Eenzijdig samengestelde groepen herkennen minder makkelijk talent en kwaliteiten van mensen die niet uit deze groep komen, bijvoorbeeld, iemand die in het buitenland heeft gestudeerd heeft 'buitenlandervaring', terwijl de interculturele vaardigheden van iemand met een bi-culturele achtergrond niet worden gewaardeerd. Een bestuursfunctie bij een studentenvereniging wordt hoog gewaardeerd, terwijl de prestatie van iemand die zichzelf naast een fulltime baan heeft weten (om) te scholen en mogelijk over meer aantoonbaar doorzettingsvermogen beschikt, niet wordt erkend.
- Inspiratiesessie Inclusief Leiderschap: 5.1, 2, e Brandweer Amsterdam
Inhoud: hoe creëer je een veilige en inclusieve werkomgeving waarin iedereen zich welkom, veilig en gehoord blijft voelen en hoe onderhoudt je dat zo effectief mogelijk.

JB Walks

- Virtual Reality workshop Met Andere Ogen: In deze workshop ervaar je verschillende situaties waar collega's mee te maken hebben. Het geeft een beeld van de impact van de omstanders in verschillende situaties en bevordert begrip en motiveert tot actie.

Communicatie met de Amsterdammer

Met als belangrijkste doel meer aandacht voor inclusieve communicatie.

Hier gaat het om diverse onderdelen, denk onder andere aan:

- Verbetering dienstverlening JB : Denk bijvoorbeeld aan de bezwaarschecks waarbij door gebruikmaking van user experience-expertise (klantpanels/reizen etc.) gekeken wordt naar hoe het zo inclusief mogelijk inrichten van processen (input KIT Team)
- Hoorzittingen: we richten dit proces inclusief in zodat hoorzittingen voor elke Amsterdammer toegankelijk is;
- Brieven JB: we onderzoeken hoe we door gebruikmaking van AI/Chat GPT op bredere schaal gebruik maken van Heldere Taal en we denken na over hoe we hierbij rekening kunnen houden met Amsterdammers met een beperking zoals bv beeldbrieven en de wijze van publiceren.

Organisatorische randvoorwaarden

Budget

Er is nog geen scherp beeld hoeveel budget er nodig is om bovengenoemde acties uit te voeren. Dit zal pas meer duidelijk worden als de I&D Denktank concrete ideeën heeft.

Capaciteit

Om de dialoog op diverse manieren te faciliteren en ervoor zorg te dragen dat acties worden uitgevoerd en geëvalueerd is de betrokkenheid en inzet van medewerkers een noodzaak. Deelname aan de I&D Denktank zal capaciteit vragen. Hierbij is het belangrijk dat Denktankdeelnemers de tijd en faciliteiten daarvoor krijgen. Deelname aan de JB Denktank I&D kan niet langer vrijblijvend zijn.

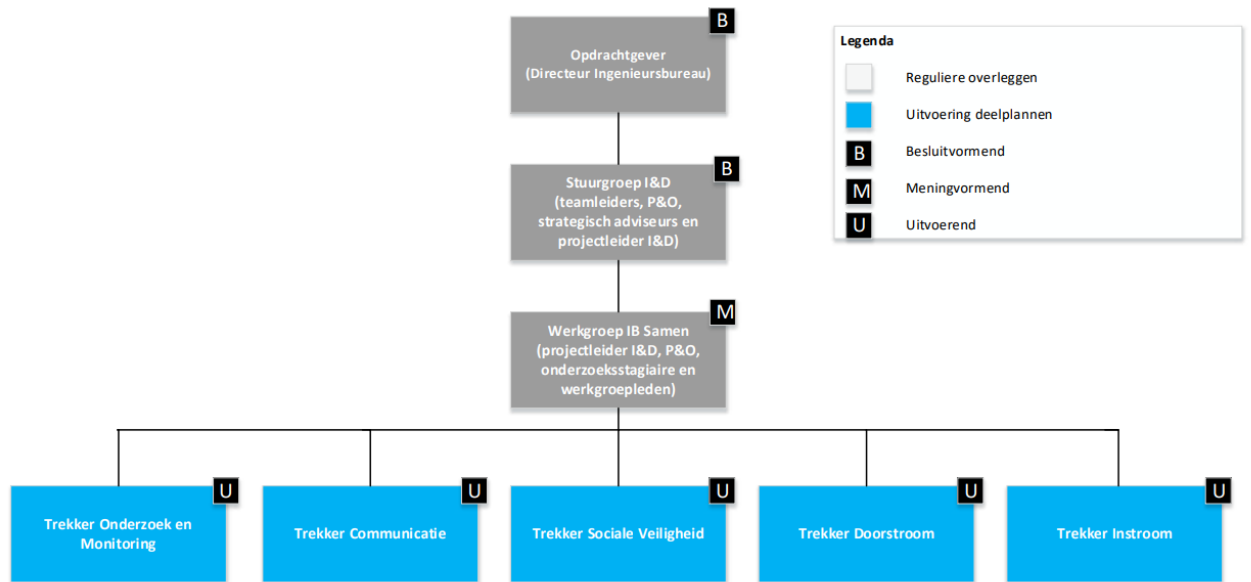
Om dit onderwerp echt impact te laten hebben, is het van belang dat Denktankleden ook de benodigde uren kunnen besteden aan het organiseren van de diverse onderzoeken en te organiseren activiteiten. Door de grootte van de Denktank is de belasting per persoon beperkt, maar het is van belang dat de betreffende leidinggevenden deze collega's de ruimte bieden om hun bijdrage aan de Denktank te leveren.

De gedachte is dat vanuit elk team binnen JB een medewerker deelneemt aan de I&D-denktank. In totaal gaat het om 7 medewerkers. Elke denktanker moet de ruimte krijgen om gemiddeld 2 uur per week te besteden aan Denktankwerkzaamheden. In de praktijk zal het de ene week iets meer en de andere week iets minder zijn, afhankelijk van de I&D activiteiten op dat moment.



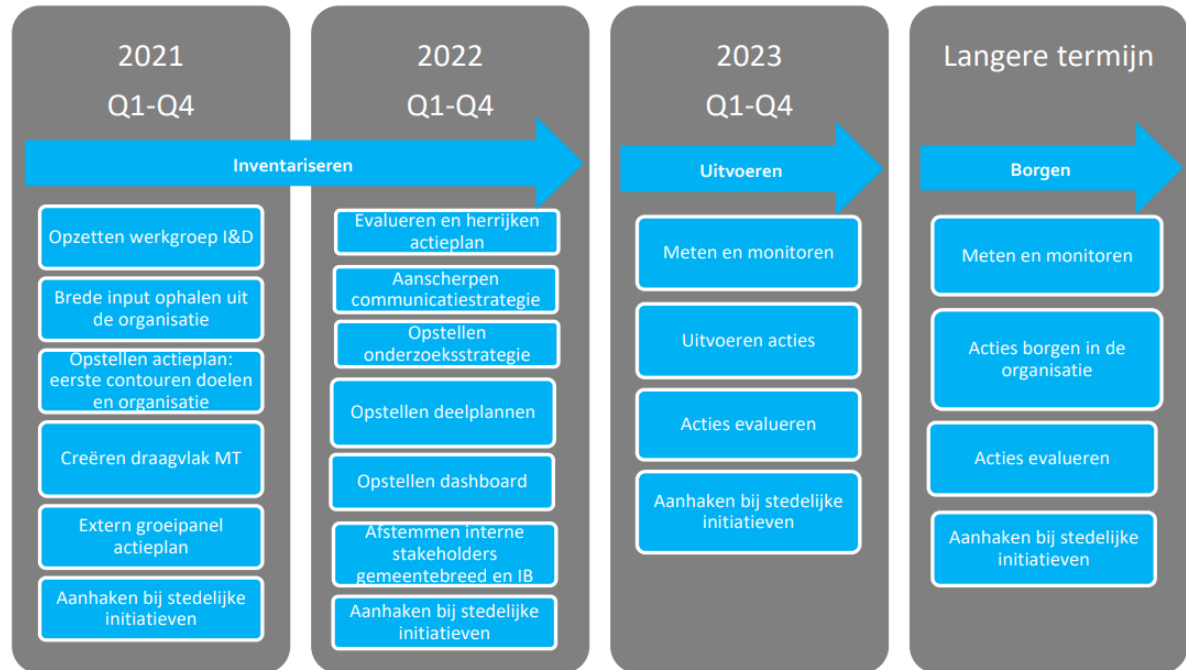


Bijlage 1: Organisatie- en overlegstructuur



Bijlage 2:

Planning uitvoering Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit



Bijlage 3:

Globale planning 2024

