



**Gemeente  
Amsterdam**

**Start (nieuw)**

# **Actieplan Inclusie en Diversiteit - Dienstverlening**

**Connie Eli (Directeur Dienstverlening)**

5.1, 2, e

**18-3-2025**



# “Diversiteit en inclusie als fundament... niet als ornament”

*Hoe het niet hoort: “Diversiteit en inclusie? Daar hebben we een mannetje/vrouwtje/mensje voor!”*



# XXX Inhoud

- Waaróm doen we dit eigenlijk... en voor wie?
- Nieuw Actieplan 2025
- Stand van zaken (en hobbels)
- Ontwikkelingen

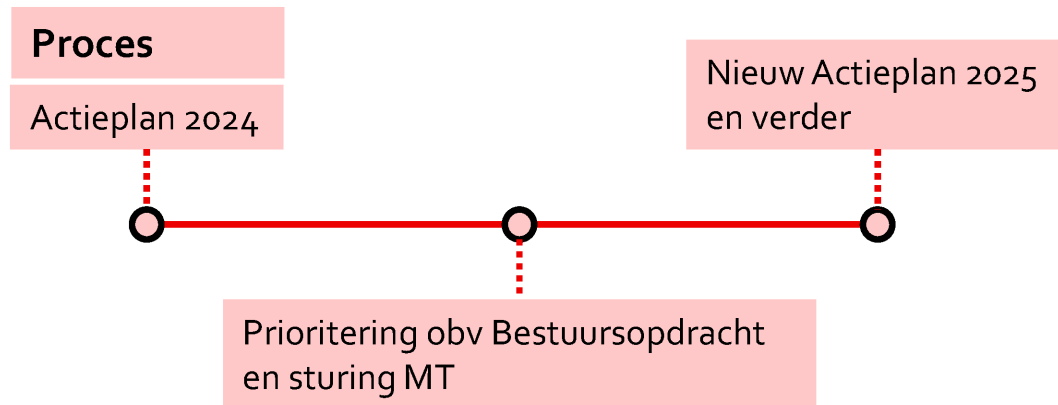


# Waaróm doen we dit eigenlijk... en voor wie?

- Dienstverlening heeft een grenzeloze ambitie: we zijn er voor álle Amsterdammers. Daarom luisteren we goed, naar zowel complimenten als kritiek. Onze dienstverlening is persoonlijk, eenvoudig en toegankelijk. Om dit te waarborgen, blijven we ons verbeteren met diverse perspectieven, ervaringen en kennis. Een inclusieve werkcultuur en een team dat de stad weerspiegelt, zijn daarbij essentieel.
- We nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus en bieden gelijke kansen. Iedereen kan zichzelf zijn, verschillen zien we juist als verrijking. Ons doel: een fijne en veilige werkplek voor álle collega's. Die daardoor het beste van zichzelf geven en tonen. Voor en met elkaar. Voor en met de **Amsterdammers**:
- Ambtseed: "Ik zal mij inzetten voor de rechten en het welzijn van **alle burgers van Amsterdam**."



# Nieuw Actieplan 2025



**Wat blijven we doen, gaan we anders doen of stoppen we?**

## Leidraad:

- Kijken vanuit de integraliteit van onze directie en ons leiderschap
- D&I "inweven" in ons structurele handelen. Positieve patronen, processen, interacties
- Ontwerpen en doen van bewuste interventies, en daarbij losse acties voorkomen
- Vooraf bedenken hoe we de voortgang volgen, zichtbaar maken en hiervan lerend bemoedigd en aanmoedigend doorgaan of bijsturen



## Stand van zaken I&D

### ■ Doelstelling uit Bestuursopdracht:

1. 20% van onze medewerkers is jonger dan 35 jaar. **DVL  $\approx$  16,5%**
2. 30% van de medewerkers in de schalen tussen 12 en 14 heeft een niet-westerse migratieachtergrond. **DVL  $\approx$  16%**

### ■ In 2024 is ingezet op:

1. Toename instroom jongeren
2. Toename in- en doorstroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in salarisschaal 12 en hoger
3. Aandacht voor sociale veiligheid, inclusief tegengaan van discriminatie



# Stand van zaken I&D en hobbels

## 1. Toename instroom jongeren

Behalve bij de Stadsloketten en bureau Verkiezingen, is bij de overige afdelingen/teams het aandeel jongeren te laag.

- Onderzoeken of er voldoende 'junior' functies zijn ontwikkeld. ○
- Vacatureteksten bij junior functies aansprekend(er) maken. ○
- Inzet van gerichte(re) wervingskanalen zoals LinkedIn. ○
- Onderzoek naar vertrekredenen jongeren. ○
- Mogelijkheden van stagiaires MBO en HBO geregeld over het voetlicht brengen. ✓

**Hobbel:** Gedragen eigenaarschap – uitvoering vs. beleidsafdeling

**Hobbel:** Tijd - Onderzoeken vergen meer inspanning; voorbeeld vertrekredenen jongeren

## 2. Toename in- en doorstroom medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond salarisschaal 12 en hoger

- We blijven doorgaan met de inclusieve werving en selectie. Dit lijkt z'n vruchten af te werpen maar is ook een kwestie van lange adem. Blijvend onder de aandacht houden. ✓
- Bij vacatures vanaf schaal 12 wordt in het bijzonder aandacht besteed aan inclusieve werving om meer medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond binnen te kunnen halen. 'Comply or explain' in MT. ≈ / ✓
- Alle leidinggevendenden hebben de training inclusieve werving en selectie gevolgd. ○

**Hobbel:** Inregelen processen

## 3. Aandacht voor sociale veiligheid en, als onderdeel, tegengaan van discriminatie

- In het lopend leiderschapsprogramma van Dienstverlening, is inclusief leiderschap opgenomen één van de vier modules in de komende jaren, inclusief intervisie. Deze module geeft leidinggevendenden handvatten om te sturen op een inclusieve werkcultuur en zorg te dragen voor (grotere) sociale veiligheid. ✓
- Op maat inzetten van gespreksleiding die kan helpen bij de gesprekken over discriminatie en racisme. ○ / ≈
- Communicatiecampagne om bewustwording en kennis onder managers en medewerkers te vergroten (bv over vooroordelen en bieden van handelingsperspectief bij ongewenst gedrag). ≈



# Ontwikkelingen

1. Er zijn doorlopende bewustwordingssessies directie DVL (CCA, ASC, Stadsloketten en Stadhuis)

2. 'Inclusief leiderschap' is een vanzelfsprekende tweede module in het Leiderschapstraject dat alle leidinggevenden nu samen doorlopen

3. Leidinggevenden in de uitvoering voeren onder begeleiding gesprekken over Sociale Veiligheid, die we opzetten en uitvoeren in samenwerking met P&O

4. In Q3/Q4 verbreden we het trekkers-team, inclusief medewerkers in de uitvoering



**Gemeente  
Amsterdam**

**Start (nieuw)**

**Actieplan Inclusie en Diversiteit - Dienstverlening**