



Voorstel indicatoren (ter bespreking)

Inclusie

Diversiteit

pijlers

Toegankelijkheid

1. Percentage toegankelijke locaties
2. Ervaren inclusiviteit door medewerkers met een (fysieke) beperking
3. Ervaren digitale toegankelijkheid

Sociale veiligheid en antidiscriminatie

1. Percentage en vormen van ervaren (niet-) inclusiviteit op de werkvloer
2. Percentage en vormen van ervaren psychologische (on) veiligheid
3. Percentage en vormen van ervaren ongewenst gedrag
4. Percentage meldingen en maatregelen
5. De tevredenheid over de afhandeling van de meldingen

Bewustzijn

1. Percentage ervaren waardering voor aandacht inclusiviteit (bewustzijn)

Maatwerkondersteuning

1. De tevredenheid van trekkers actieplannen over de randvoorwaarden van hun werk als trekker
2. De mate van gebruik van inclusieve taal bij communicatie-uitingen

Leiderschap

1. Waardering/score van medewerker voor het inclusief leidinggeven van leidinggevende

Representatie

1. Percentage/streefcijfers voor jonge ambtenaren en ambtenaren met een Buiten Europese Herkomst
2. Percentage behalen quota Wet Banenafpraak
3. Percentage meldingen van stagediscriminatie
4. De tevredenheid medewerkers ten aanzien van diversiteit in het eigen team en in de eigen directie

Doorstroom en Doorgroei

1. Percentage doorstroom en behoud medewerkers met Buiten-Europese Herkomst (schaal, vast contract en andere functie)
2. Percentage behoud en doorstroom en dan toevoegen "van alle medewerkers"

thema's

indicatoren

Toelichting

In dit overzicht zie je het voorstel voor de indicatoren per thema van de uitvoeringsagenda.

Dit voorstel is gebaseerd op de Integrale monitor van 2022 en de indicatoren uit Uitvoeringsagenda (op pagina 13).

Om tot dit voorstel te komen hebben we een selectie gemaakt van een groslijst. Zie de volgende pagina.



Groslijst indicatoren

Inclusie

Toegankelijkheid

Sociale veiligheid en
antidiscriminatie

Bewustzijn

Maatwerkondersteuning

Leiderschap

Overkoepelend verwerkt in alle thema's
Toevoegen van indicatoren zoals
percentage tevredenheid zelfevaluatie
inclusief handelen leidinggevenden,
percentage tevredenheid medewerkers
over inclusief handelen LG.

Diversiteit

Representatie

Doorstroom
en Doorgroei

1. Percentage toegankelijke locaties
2. Ervaren inclusiviteit door medewerkers met een (fysieke) beperking
3. **Ervaren toegankelijkheid van loketten voor bezoekers**
4. Ervaren digitale toegankelijkheid
5. De mate van gebruik van inclusieve taal bij communicatie-uitingen
6. **De mate van gebruik van de tool inclusief beleid**

1. Percentage en vormen van ervaren (niet-) inclusiviteit op de werkvloer
2. Percentage en vormen van ervaren psychologische (on) veiligheid
3. Percentage en vormen van ervaren ongewenst gedrag
4. **Ervaren sociale veiligheid van lhbtiqua+ Amsterdammers en met Buiten Europese Herkomst onder Amsterdammers**
5. Percentage meldingen en maatregelen + de tevredenheid over de afhandeling van de meldingen
6. **Groei meldingsbereidheid meten vanaf 2025**

1. **Percentage ervaren bewustzijn over BIWS**
2. Percentage ervaren waardering voor aandacht in inclusiviteit (bewustzijn)

1. **De tevredenheid van de Amsterdammer en de Weesper over de dienstverlening van de gemeente**
2. De tevredenheid van trekkers actieplannen over de randvoorwaarden van hun werk als trekker

1. Percentage / streefcijfers voor jonge ambtenaren en ambtenaren met een Buiten Europese Herkomst
2. Percentage behalen quota Wet Banenafspraken
3. Percentage meldingen van stage discriminatie
4. **Streefcijfers en voorkeursbeleid**
5. **Percentage vacatureteksten die de opgave hebben vertaald naar inclusie en diversiteit**
6. Percentage interne en externe vacatures die BIWS hebben doorlopen
7. Percentage toepassing Rooney Rule tbv culturele diversiteit vanaf schaal 12 (intern/extern)
8. **Percentage talent dat deelneemt aan één van de verschillende talentprogramma's**
9. De tevredenheid medewerkers ten aanzien van diversiteit in het eigen team en in de eigen directie
10. **Benchmark Workplace Pride**
11. **Score diversiteitsbeleid gemeente**

1. Percentage doorstroom medewerkers met Buiten-Europese Herkomst
2. **Percentage toename medewerkers met een Buiten Europese Herkomst onder vaste medewerkers**
3. **Percentage behoud en doorstroom**
4. **Percentage / streefcijfers voor jonge ambtenaren en ambtenaren met een Buiten Europese Herkomst**
5. **Toename (instroom) van medewerkers met een Buiten Europese Herkomst**
6. Percentage exitgesprekken van totale uitstroom (en analyse vertrek)

Toelichting

De rood gemarkeerde indicatoren hebben we geschrappt uit de groslijst. Dit had verschillende redenen:

1. Indicator was dubbel en stond er al op een andere manier in
2. Indicator is verplaatst naar de voortgangsrapportage
3. Indicator valt buiten de scope van de bestuursopdracht



Interventies herzien

50 interventies uit de Uitvoeringsagenda I&D 2024-2028

Toegankelijkheid

Actieprogramma toegankelijkheid, onderverdelen in fysiek, digitaal en sociaal (onderverdeling is aanvulling)
Onderzoek beleving medewerkers met een (niet zichtbare) beperking
Participatie voorstel uitwerken en uitvoeren (aanvulling)

Maatwerkondersteuning

Tool inclusieve dienstverlening
Extra ondersteuning bedrijfsondersteunende directies
Doorontwikkeling actieplannen
Ondersteunen opstellen actieplannen directies/stadsdelen
Expertiseontwikkeling
Beleidstool voor ontwikkelen inclusief beleid
Inzetten groeipanel voor inhoudelijke/kwalitatieve toets
Indusieve communicatie

Leiderschap

Span of control en prioriteiten
Accreditatiepunten voor leidinggevenden
Handreiking afhandeling signalen en meldingen
Meer ondersteuning leidinggevenden
Ontwikkelassessment management
Afspraken met leidinggevenden over prestaties

Representatie, doorstroom en doorgroei

Voorkeursbeleid
Streefcijfers
Verdere uitrol inclusief werven en selecteren (BIWS)
Plan van aanpak voor doorstroom en doorgroei
Objectief maken doorstroom en doorgroei processen

Sturen en monitoring

Integrale monitor
Onderzoek inclusie en discriminatie
Zelfevaluatie
Evaluaties
Medezeggenschap
Medewerkersnetwerken
Beter monitoring in-, uit-, en doorstroom
Onderzoek werkgeversimago
Onderzoek arbeidsmarktpositie

Sociale veiligheid en antidiscriminatie

Uitbreiden vangnet
Optreden
Second opinion meldingen
Maatregelen KIS/Muzus: directe opvang, inzet lotgenoten en ervaringsdeskundigen
Externe toets gedragscode, maatregelen, beleid t.a.v. sanctionering
Continueren mogelijkheid om extern te melden en signalen te delen
Maatregelen antidiscriminatie
Trainen professionals op het herkennen van institutioneel racisme
Medewerkers Waardering Onderzoek
Dialoog in de organisatie
Dashboard Sociale Veiligheid

Bewustzijn

Inzetten evidence-based interventies
Aandacht voor culturele en religieuze sensitiviteit
Omstanders
Aandacht voor "worst" practices
Centraal en vindbaar leeraanbod
Inkoopmediair
Introductie training over inclusie trekkers actieplannen
Evenementen

Toelichting

In de uitvoeringsagenda I&D 2024-2028 waren oorspronkelijk 71 interventies opgenomen (zie volgende dia)

Deze hebben wij kritisch doorlopen en teruggebracht tot 50 interventies. Dit is voornamelijk door het verwijderen van dubbelingen en het samenvoegen van interventies die sterk met elkaar verband houden.



Oorspronkelijke interventies

Totaal: 71 interventies uit de Uitvoeringsagenda I&D 2024-2028

Toegankelijkheid

Actieprogramma toegankelijkheid
Quick wins
Monitoring effectiviteit
Ontwikkelen toegankelijkheidsagenda
Onderzoek beleving medewerkers met een (niet zichtbare) beperking
Verhalen delen

Maatwerkondersteuning

Tool inclusieve dienstverlening
Extra ondersteuning bedrijfsondersteunende directies
Doorontwikkeling actieplannen
Ondersteunen opstellen actieplannen directies/stadsdelen
Expertiseontwikkeling
Beleidstool voor ontwikkelen inclusief beleid
Inzetten groeipanel voor inhoudelijke/kwalitatieve toets
Ondersteuning directies
Inclusieve communicatie

Sturen en monitoring

Integrale monitor
Onderzoek inclusie en discriminatie
Zelfevaluatie
Evaluaties
Verkenning aanvullende registratie
Medezeggenschap
Medewerkersnetwerken
Doorontwikkelen monitoring op representatie
Beter monitoring in-, uit-, en doorstroom
Monitoring prestatieafspraken leidinggevenden
Ontwikkelen audit BIWS
Inzet mystery guest onderzoek herhalen
Onderzoek werkgeversimago
Onderzoek arbeidsmarktpositie

Sociale veiligheid en antidiscriminatie

Uitbreiden vangnet
Optreden
Second opinion meldingen
Specifieke aandacht voor antiracisme en antivalidisme
Maatregelen KIS/Muzus: directe opvang, inzet lotgenoten en ervaringsdeskundigen
Externe toets gedragscode, maatregelen, beleid t.a.v. sanctionering
Continueren mogelijkheid om extern te melden en signalen te delen
Onderzoeken meldingsbereidheid
Maatregelen antidiscriminatie
Trainen professionals op het herkennen van institutioneel racisme
Medewerkers Waardering Onderzoek
Dialoog in de organisatie
Dashboard Sociale Veiligheid
Maatregelen antidiscriminatie

Leiderschap

Span of control en prioriteiten
Accreditatiepunten voor leidinggevenden
Handreiking afhandeling signalen en meldingen
Meer ondersteuning leidinggevenden
Ontwikkelassessment management
Indusief leiderschap en gespreksvaardigheden
Onboarding als onderdeel van de afspraken met leidinggevenden
Afspraken met leidinggevenden over prestaties

Representatie, doorstroom en doorgroei

Voorkeursbeleid
Streefcijfers
Ongelijk werven voor gelijke kansen
Search nieuwe instroom
Verdere uitrol inclusief werven en selecteren (BIWS)
Monitoring personeelssamenstelling
Trainingen inclusief werven en selecteren
Inbedding ATS-systeem
Plan van aanpak voor doorstroom en doorgroei
Objectief maken doorstroom en doorgroei processen
Aanvulling: uitvoering van plan van aanpak

Bewustzijn

Inzetten evidence-based interventies
Aandacht voor culturele en religieuze sensitiviteit
Omstanders
Aandacht voor "worst" practices
Centraal en vindbaar leeraanbod
Inkoopmediair
Empowerment medewerkers
Introductie training over inclusie trekkers actieplannen
Communicatiestrategie bij bewustzijn
Evenementen

Toelichting

In de uitvoeringsagenda I&D 2024-2028 waren oorspronkelijk 71 interventies opgenomen.

Deze hebben wij kritisch doorlopen en teruggebracht tot 50 interventies. Zie vorige dia. Dit is voornamelijk door het verwijderen van dubbelingen en het samenvoegen van interventies die sterk met elkaar verband houden.