



Aan: De leden van de gemeenteraad van Amsterdam
Datum: 5 november 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,

Hierbij bied ik u de actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024 - 2028 aan (zie bijlage 1a, TA2023-001408). Hierin staat hoe we de komende vier jaar het werken aan inclusie en diversiteit binnen de Gemeente Amsterdam voortzetten. Met het vaststellen van de Bestuursopdracht 2024 - 2028 doen we 2 moties en 9 toezeggingen af: motie 732 (TA2023-001576) en 779 (TA2023-001577) en toezeggingen TA2023-000067, TA2023-001130, TA2023-001408, TA2024-000089, TA2024-000560, TA2024-0008857, TA2024-000856, TA2024-000857, TA2024-000861.

De actualisatie van de bestuursopdracht en de uitvoeringsagenda

De afgelopen vier jaar is veel in gang gezet in de organisatie. Dat zien we ook terug in de eindrapportage van de Bestuursopdracht 2020-2023 (zie bijlage 2). Maar we zijn er nog niet. Wat we doen is nog niet altijd goed genoeg zichtbaar of voelbaar op de werkvloer. Dat blijkt uit de onderzoeken naar institutioneel racisme, discriminatie en ander ongewenst gedrag, de brandbrieven en signalen van medewerkers. We bouwen in de actualisatie van de bestuursopdracht verder aan de ingezette cultuurverandering en een gedragsverandering. Door te blijven werken aan het bewustzijn over inclusie, diversiteit en antidiscriminatie in de organisatie, door vaardigheden en handelingsperspectief te vergroten, door het doorbreken van bestaande manieren van werken en patronen en het verbeteren van beleid, procedures en processen. Denk aan het aanpassen van het werving- en selectieproces, het ontwikkelen van trainingen, het inkopen van producten en diensten en onze afspraken over taalgebruik (zie bijlage 3).

De bestuursopdracht is het resultaat van een uitgebreid participatie proces. Naast de medewerkersnetwerken, de medezeggenschap en direct betrokkenen, zoals beleidsmakers en managers, hebben we via open oproepen ook gesproken met medewerkers die wilde meedenken en ideeën wilde delen, zowel anoniem als in gesprek. Ook externe experts, veranderdeskundigen, wetenschappers hebben hun inzichten met ons gedeeld. De inzichten en aanbevelingen uit de onderzoeksrapporten over discriminatie, racisme en

ongewenst gedrag door KIS, Muzus en Verwey Jonker zijn ook belangrijke bronnen voor de actualisatie van de bestuursopdracht (TA2024-000855, TA2024-000857 en TA2024-000089). Dat geldt ook voor de rapportages door Clavis Consulting (bijlage 4) en IZI Solutions (bijlage 5), naar aanleiding van de anonieme berichten (TA2023-001130).

Het resultaat is een bestuursopdracht waarin we een eerlijk beeld proberen te geven van waar we nu staan. En van wat we te doen hebben om het onderwerp in de organisatie te borgen (TA2023-000067).

Uitvoeringsagenda

Bij de bestuursopdracht hoort een uitvoeringsagenda (zie bijlage 1b). Hierin staan de acties en interventies die randvoorwaardelijk zijn voor het slagen van de bestuursopdracht. De agenda bestaat uit 8 thema's. In de uitvoeringsagenda worden per thema nieuwe, lopende en doorlopende interventies doorlopende interventies uit de vorige bestuursopdracht beschreven. In totaal werken we aan 34 nieuwe interventies, 19 interventies die doorlopen vanuit de oude bestuursopdracht en 19 interventies die doorlopend zijn opgenomen in reguliere processen. We zetten voort waar we mee bezig zijn en gaan direct met een deel van de nieuwe acties aan de slag. Parallel hieraan werken we deze uitvoeringsagenda verder uit, tot verschillende werkplannen met concrete plannings.

Pijler inclusie

1. Toegankelijkheid gaat over sociale, fysieke en digitale toegang van medewerkers.
2. Sociale veiligheid en antidiscriminatie gaat over de acties en interventies die we inzetten om sociale onveiligheid van medewerkers te voorkomen, hoe we optreden wanneer het wel voorkomt en gaat over het tegengaan van validisme, dus tegengaan van discriminatie van medewerkers met een (niet zichtbare) beperking. Antidiscriminatie maatregelen zijn een belangrijk middel om de sociale veiligheid te vergroten.
3. Bewustzijn gaat over de manier waarop we in de organisatie kennis en informatie organiseren over inclusie en diversiteit en de manier waarop we trainen om die kennis ook in ons handelen toe te kunnen passen
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. Ook het maken van een aanpak op directie- of stadsdeelniveau is hier onderdeel van.
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 beroepsbevolking van Amsterdam.
7. Doorstroom en doorgroei gaat over de manier waarop we talentontwikkeling versterken, de diversiteit in de kweekvijver voor

management vergroten en behouden, en hoe we zorgen voor objectieve en transparante procedures bij doorstroom en doorgroei.

Overkoepelend

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

Informereren raad en organisatie

We informeren de raad jaarlijks over de voortgang en de actuele cijfers, waaronder de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, zie ook bijlage 6a en 6b) en informatie over meldingen en maatregelen in de centrale rapportages (zie ook bijlage 7). We maken afspraken over het opnemen van de meldingsbereidheid in deze rapportages (TA2024-000560). Daarnaast is toegezegd deze bestuursperiode een onderzoek als Verwey-Jonker te herhalen (TA2024-000861). Mede op basis van extern advies is ervoor gekozen dit niet zo dicht op elkaar te doen, maar elke 4 jaar een onderzoek uit te voeren naar de ervaren discriminatie. En delen we eind 2026 een evaluatie en integrale monitor. We gaan de beschikbare informatie ook regelmatig met medewerkers delen. Zodat zij kunnen volgen wat we doen en waar we staan. Daarmee geven we opvolging aan de moties 732 en 779 en toezegging TA2024-000856.

Tot slot

Met de actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit stelt het college de ambities vast voor het werken aan inclusie en diversiteit voor de komende vier jaar. Dat is belangrijk. Niet alleen als werkgever. Maar we weten ook dat hoe we ons intern organiseren en wat we intern doen, een directe impact heeft op onze dienstverlening aan de Amsterdammers en de Weesper.

Inclusie en diversiteit moet een rode draad worden in onze manier van werken. Het is een fundamenteel onderdeel van al onze opgaven en van de manier waarop we met elkaar omgaan binnen de gemeente Amsterdam. Dat betekent dat deze opgave niet alleen gedragen kan worden door de wethouder Inclusie en Antidiscriminatie en mijzelf. Maar dat elk lid van het college, elk raadslid en elke ambtenaar een rol heeft om inclusie en diversiteit vanaf morgen weer een stap verder te brengen.

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

Hester van Buren
Wethouder Personeel en Organisatie

Bijlagen

1. Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028
- 1a. Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2024-2028
2. Eindrapportage Inclusie en Diversiteit 2020-2023
3. Uitgangspunten inclusieve taal
4. Rapport IZI Solutions
5. Rapport Clavis Consulting
- 6a. CBS rapportage migratieachtergrond 2023
- 6b. CBS rapportage herkomst 2023
6. Rapportage meldingen en maatregelen