

## Conceptnieuwsbericht BO intranet

### Zo werken we verder aan inclusie en diversiteit

De afgelopen vier jaar is veel gedaan om inclusie en diversiteit in de organisatie te vergroten, 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. Hierin is een grotere rol voor leidinggevendenden, zij zijn belangrijk bij het zorgen voor een inclusieve en sociaal veilige werkomgeving met, het gemeentelijk management team (GMT) voorop. Maar ook de opvang en nazorg voor medewerkers die iets meemaken op de werkvloer willen we verbeteren. In de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 staat hoe we verder bouwen aan een inclusieve en diverse organisatie.

### We zijn er nog niet

De afgelopen 4 jaar hebben we veel gedaan als het gaat om het vergroten van het bewustzijn over inclusie en diversiteit, het inclusiever en diverser maken van ons personeelsbestand en het aanpassen van beleid, manieren van werken, systemen en processen. Het onderwerp staat nu in de hele organisatie op de kaart en heeft urgentie gekregen. Toch zijn inclusie en diversiteit nog geen rode draad in onze manier van werken en in ons gedrag. Daarvoor is het onderwerp vaak nog te weinig voelbaar en zichtbaar op de werkvloer. De urgentie voor zichtbare resultaten groeit. Hester van Buren, wethouder Personeel en Organisatie: ***“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 we allemaal een bijdrage te leveren; het bestuur, directeuren, alle medewerkers en het management. De stedelijk directeuren en de gemeentesecretaris (GMT) moeten hierin vooruitlopen en een voorbeeld zijn voor andere leidinggevendenden. Bij hun ligt de taak om te laten zien hoe zij bijdragen aan een inclusieve en diverse organisatie, niet alleen met woorden, maar ook door te sturen en door zichtbaar anders te werken. De gemeentesecretaris: *“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”.*

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

### Welke nieuwe maatregelen gaan we nemen?

- Trainingen voor collega's om voor zichzelf op te komen op de werkvloer (hoe houd je je staande).
- 1 op 1 coaching voor leidinggevendenden.
- Voor medewerkers die dat willen, is het straks een second opinion mogelijk. 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 leidinggevendenden een minimaal aantal punten moeten halen om hun werk als manager uit te kunnen voeren, bijvoorbeeld door trainingen te volgen.

- Er komt meer aandacht voor inclusie en diversiteit in de leiderschapsprogramma's.
- 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.
- 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, e [@amsterdam.nl](mailto:5.1,2,e@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.

### **Downloads**

- BO

Uitvoeringsagenda > wat gaan we doen

Eindrapportage > wat hebben we gedaan