

# Actieplan Inclusie & Diversiteit

## Directie Digitalisering, Strategie en Informatie



Opdrachtgever: Sigrid Winkel (Directeur DS&I)

Auteur: 5.1, 2, e

November 2024

## Inleiding

Amsterdam is een stad met een rijke en diverse bevolking, en de gemeente heeft als topprioriteit om deze diversiteit beter tot uiting te laten komen in het personeelsbestand. De gemeente Amsterdam streeft naar een inclusieve organisatie waar iedereen zich gezien, gehoord, gewaardeerd en sociaal veilig voelt. Dit vraagt om een werkcultuur waarin gelijkwaardigheid de norm is, en waarin alle medewerkers gelijke kansen en toegang hebben tot ontwikkelingsmogelijkheden. Meer diversiteit binnen de organisatie betekent een betere afspiegeling van de stad, wat het vertrouwen van de inwoners in de gemeente versterkt en de dienstverlening verbetert.

Het college bouwt met de actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2024-2028) voort op de oorspronkelijke opdracht uit 2020-2023, met als doel een cultuurverandering te realiseren die verder gaat dan beleidsaanpassingen. Het werken aan inclusie en diversiteit vraagt om een blijvende inzet en een organisatie die meebeweegt met de veranderingen in de stad en onder de medewerkers. Om dit te bereiken, zijn communicatie en leren & ontwikkelen essentieel. Open communicatie vergroot het begrip en bewustzijn rondom inclusie, en voortdurende training biedt medewerkers en leidinggevenden de nodige vaardigheden om in een inclusieve cultuur te werken en een veilige omgeving te waarborgen.

Ook de Directie DS&I draagt bij aan deze bredere doelstellingen door een eigen actieplan op te stellen. Dit plan is toegespitst op de unieke uitdagingen en kansen binnen de directie en vertaalt de ambities voor diversiteit en inclusie naar concrete maatregelen. Door de betrokkenheid van een werkgroep inclusie en diversiteit en de volledige steun van het management beoogt dit plan een cultuur te creëren waarin diversiteit en inclusie geen vrijblijvende thema's zijn, maar een vast onderdeel van het dagelijks werk. Zo bouwen we aan een werkplek waar iedereen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt en waarin Amsterdam een aantrekkelijke, vooruitstrevende werkgever blijft.

## Visie Inclusie en Diversiteit

De directie Digitalisering, Strategie en Informatie streeft naar een werkomgeving waar iedereen zich welkom, gewaardeerd en gerespecteerd voelt. Dit houdt in dat we niet alleen diversiteit omarmen, maar ook actief werken aan een inclusieve cultuur waarin verschillen worden gezien als waardevolle bijdragen aan ons succes en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Onze inzet voor inclusie en diversiteit is vastgelegd in het uitvoeringsplan 2024-2028, dat als leidraad dient voor concrete acties en meetbare resultaten. Hiermee bouwen we verder op de eerdere ambities en ervaringen, terwijl we ons openstellen voor nieuwe inzichten en feedback om deze doelstellingen verder te versterken.

### Hoofddoelen en Doorlopende Thema's

De komende jaren richten we ons op negen thema's die de kern vormen van onze inclusie- en diversiteitsstrategie: toegankelijkheid, sociale veiligheid en antidiscriminatie, bewustzijn, ondersteuning, leiderschap, streefcijfers en voorkeursbeleid, doorstroom en doorgroei, prestatieafspraken en onderzoeken. Twee elementen lopen als rode draad door al deze thema's: Communicatie en Leren & Ontwikkelen. We beseffen dat een cultuur van inclusie en diversiteit alleen succesvol kan zijn als het continu wordt gevoed door heldere communicatie en gericht leren, waarin bewustwording, empathie en wederzijds begrip centraal staan.

### Principes voor Implementatie

Bij het werken aan deze thema's volgen we een aantal leidende principes die voortkomen uit eerdere ervaringen en geleerde lessen. Deze principes bieden een kader voor het realiseren van een inclusieve cultuur waarin iedereen zich gewaardeerd en betrokken voelt.

### Erkenning van Complexiteit

Inclusie en diversiteit brengen uiteenlopende perspectieven en ideeën met zich mee, wat een dynamische werkcultuur creëert. Dit vraagt niet alleen om bewustwording en begrip van ongelijkwaardigheid, maar ook om bereidheid om oude gewoonten te doorbreken. Het is belangrijk dat we de complexiteit van deze thema's erkennen en niet simplificeren, zodat we recht doen aan de uitdagingen en oplossingen die inclusie en diversiteit vereisen.

### Aanpak op Maat voor Verschillende Perspectieven

Niet iedereen bevindt zich op hetzelfde niveau van bewustzijn over inclusie en diversiteit. Dit betekent dat onze acties en communicatie afgestemd moeten zijn op de behoeften van medewerkers met uiteenlopende achtergronden en opvattingen. Voor sommige medewerkers kan een directe aanpak nodig zijn, terwijl anderen tijd en begeleiding nodig hebben. De organisatie biedt passende ondersteuning waar nodig, met een duidelijke ondergrens: medewerking aan antidiscriminatie en gelijkwaardigheid is verplicht voor iedereen.

### Werken vanuit de Intentie

Inclusie en diversiteit moeten een integraal onderdeel zijn van alle aspecten van de gemeentelijke dienstverlening. Dit betekent dat we verder gaan dan enkel een "vinkje" zetten; inclusie en diversiteit worden expliciet verweven in beleidsstukken, vacatureteksten en het dagelijkse werk. We tonen wat de waarde is van inclusieve praktijken en de bijdrage die diverse perspectieven leveren aan de organisatie.

### Toegankelijkheid Verbeteren

Toegankelijkheid vormt de basis voor een inclusieve organisatie. Dit gaat verder dan fysieke toegang; ook digitale en sociale toegankelijkheid verdienen aandacht. Het is de verantwoordelijkheid van de organisatie om ervoor te zorgen dat medewerkers, inclusief die met beperkingen of neurodiverse breinen, de basisvoorwaarden krijgen om optimaal te functioneren. Toegankelijkheid is geen last die bij de medewerkers ligt, maar een verantwoordelijkheid van de werkgever.

### Omggaan met Ongemak

Het gesprek over inclusie en diversiteit kan ongemakkelijk zijn, maar dat is onvermijdelijk en noodzakelijk. Ongemak ontstaat wanneer normen en waarden worden uitgedaagd en nieuwe grenzen worden gesteld. Het is essentieel dat medewerkers op een gelijkwaardige en inclusieve manier deze gesprekken durven voeren. Dit vraagt van teams dat ze afspraken maken over gedrag en normen, en dat ze bereid zijn elkaar hierop aan te spreken.

### Actieve Rol bij Ongewenst Gedrag

Om ongewenst gedrag effectief aan te pakken, is meer nodig dan een schuldvraag. Het vraagt om verantwoordelijkheid nemen en actie ondernemen wanneer nodig. Dit geldt niet alleen voor degenen die ongewenst gedrag signaleren, maar ook voor leidinggevendenden, die een voorbeeldrol vervullen en afspraken maken over het gewenste gedrag. Trainingen leren medewerkers hoe ze als actieve omstander kunnen optreden en een veilige werkcultuur kunnen ondersteunen. De komende jaren wordt steviger en zichtbaarder opgetreden tegen discriminatie en ander ongewenst gedrag. Dit omvat duidelijke consequenties en betere communicatie over de stappen die worden ondernomen.

### Geen Vrijblijvendheid

Inclusie en diversiteit zijn geen vrijblijvende thema's, maar vereisen sturing en verantwoording op alle niveaus. Dit betekent dat inclusie onderdeel wordt van de prestatie-evaluaties en verantwoordelijkheden van leidinggevendenden, en dat er kritisch wordt gekeken naar hun werkdruk om te garanderen dat zij voldoende tijd kunnen besteden aan het bevorderen van inclusie.

### Ondersteuning van Leiderschap

Leidinggevendenden spelen een cruciale rol in het bevorderen van een inclusieve organisatie. Zij ontvangen de nodige ondersteuning om deze verantwoordelijkheid waar te maken, zoals on-the-job coaching en accreditatiepunten voor het volgen van relevante trainingen. Hiermee wordt inclusief leiderschap geborgd als een vast onderdeel van hun taken.

### Verhogen van Representatie

Er blijft aandacht voor het verhogen van representatie van medewerkers met een buiten-Europese herkomst, vooral in hogere schalen. Dit betekent dat bij gelijke geschiktheid voorkeur wordt gegeven aan kandidaten uit deze groep, om zo beter de diversiteit van de stad Amsterdam te weerspiegelen.

Deze principes vormen de leidraad voor een inclusieve werkcultuur waarin diversiteit gewaardeerd wordt, en bieden een stevige basis voor een organisatie waar gelijkwaardigheid en veiligheid centraal staan.

## Huidige Situatianalyse het vertrekpunt

Binnen de directie Digitalisering, Strategie en Informatie (DS&I) staan we voor de uitdaging om een sterk en inclusief teamgevoel te creëren in een context waarin werk op afstand steeds meer de norm is geworden. Uit recente observaties blijkt dat het gevoel van onderlinge verbondenheid soms ontbreekt, wat onder meer zichtbaar is in de lage opkomst bij onze directiebijeenkomsten. Daarnaast zorgt de beperkte afstemming van kantoordagen tussen collega's ervoor dat ontmoetingen op kantoor minder frequent en spontaan plaatsvinden. Deze situatie belemmert niet alleen de samenwerking, maar ook de sociale cohesie en het teamgevoel.

Onze directie bestaat uit vakgroepen met gespecialiseerde medewerkers die veelal betrokken zijn bij activiteiten buiten onze directie en intensief samenwerken met andere directies. Door deze organisatie en structuur vindt er binnen onze eigen directie relatief weinig onderlinge samenwerking plaats. Het resultaat is dat er vaak weinig gedeelde tijd en ruimte is voor teamontwikkeling binnen DS&I, terwijl we juist streven naar een inclusieve en verbonden werkcultuur.

De groei van onze directie tijdens de coronaperiode heeft eveneens invloed gehad op de teamdynamiek. Veel collega's hebben door deze omstandigheden beperkte mogelijkheden gehad om elkaar goed te leren kennen en zich onderdeel te voelen van het team. Het hybride werkmodel, dat door thuiswerken en flexibele kantoordagen wordt gekenmerkt, biedt voordelen maar versterkt deze uitdaging.

Om de huidige situatie te verbeteren en onze cultuur van inclusie en diversiteit te versterken, besteden we veel aandacht aan de resultaten van onderzoeksrapporten van MUZUS, KIS en het Verwey & Jonker Instituut. Deze rapporten geven waardevolle adviezen die wij binnen DS&I willen implementeren door gericht acties te ondernemen, afgestemd op de behoeften en ervaringen van onze medewerkers.

Daarnaast zijn er trainingen georganiseerd voor leidinggevendenden met specifieke aandacht voor inclusie en diversiteit, om hen te ondersteunen in hun rol bij het bevorderen van een inclusieve werkcultuur. Ook in ons aannamebeleid worden afspraken toegepast om diversiteit te vergroten en een bredere variëteit aan perspectieven en achtergronden te verwelkomen binnen onze teams.

Door de huidige situatie scherp in kaart te brengen en ons beleid op inclusie en diversiteit te versterken, werken we aan een directie waarin sociale veiligheid, samenwerking en een gedeeld teamgevoel centraal staan.

## Doelstellingen en gewenste situatie

Hieronder volgt een overzicht van doelstellingen en gewenste situaties voor de Directie DS&I, met nadruk op de complexiteit van inclusie en diversiteit, het belang van verschillende perspectieven en maatwerkbenaderingen, en het werken vanuit een duidelijke intentie. Deze thema's en doelstellingen komen voort uit de herijkte Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 en zullen binnenkort geagendeerd worden in het GMT.

### **Thema's rondom Inclusie**

#### Toegankelijkheid

- Doelstelling: Zorgen voor fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid binnen de organisatie. Dit betekent dat alle gemeentelijke werkplekken, systemen en diensten toegankelijk zijn voor mensen met een (niet zichtbare) beperking of neurodivers brein.
- Gewenste situatie: Een werkomgeving waar medewerkers, ongeacht hun achtergrond of beperking, gelijkwaardige toegang hebben tot de middelen en ondersteuning die nodig zijn om hun werk te doen, zonder extra inspanningen. Toegankelijkheid is een vanzelfsprekend onderdeel van de gemeentelijke organisatie.

#### Sociale Veiligheid & Antidiscriminatie

- Doelstelling: Bouwen aan een werkomgeving waarin elke vorm van discriminatie en ongewenst gedrag actief wordt tegengegaan en waarin medewerkers zich veilig voelen om zich uit te spreken.
- Gewenste situatie: Een cultuur waarin sociale veiligheid de norm is en alle medewerkers actief bijdragen aan een respectvolle omgang. Expliciete discriminatie en microagressies worden herkend en consequent aangepakt, met ruimte voor ontwikkeling en verbetering.

#### Bewustzijn rondom Inclusie en Diversiteit vergroten

- Doelstelling: Stimuleren van bewustwording en betrokkenheid bij inclusie en diversiteit door middel van regelmatige trainingen, informatiecampagnes, en open gesprekken.
- Gewenste situatie: Medewerkers hebben een hoog niveau van bewustzijn en begrijpen hun eigen rol in het bevorderen van een inclusieve werkomgeving. Ze zijn in staat om elkaars perspectieven te erkennen en zijn bereid om hun eigen gedrag en houdingen waar nodig aan te passen.

#### Ondersteuning (?? Niet duidelijk wat de doelstellingen zijn)

- Doelstelling: Individuele ondersteuning bieden aan medewerkers die vanwege persoonlijke omstandigheden of achtergronden specifieke behoeften hebben.
- Gewenste situatie: Een maatwerkbenadering is beschikbaar, waarbij medewerkers met bijvoorbeeld een beperking of een migratieachtergrond gelijke kansen en ondersteuning ervaren om optimaal te functioneren en door te groeien in hun rol.

#### Leidinggevenden

- Doelstelling: Leidinggevend en vormen het fundament van een inclusieve cultuur door hun voorbeeldrol en invloed op teamdynamiek en inclusie. Dit vraagt om gerichte training, coaching, en duidelijke prestatieafspraken.
- Gewenste situatie: Leidinggevend en zijn getraind in inclusief leiderschap en in staat om inclusie en diversiteit actief te bevorderen binnen hun teams. Zij beschikken over de vaardigheden om in te grijpen bij ongewenst gedrag en werken continu aan hun eigen bewustzijn en ontwikkeling.

## **Thema's rondom Diversiteit**

### Streefcijfers en Voorkeursbeleid

- Doelstelling: Het bereiken van een representatieve diversiteit op alle organisatieniveaus, met specifieke streefcijfers voor medewerkers met een niet-Europese achtergrond in hogere schalen.
- Gewenste situatie: De organisatie heeft een personeelsbestand waarin de culturele diversiteit van de stad weerspiegeld wordt, met speciale aandacht voor posities vanaf schaal 12. Inclusieve werving en voorkeursbeleid zorgen voor een evenwichtige vertegenwoordiging, waarbij kwalificaties en ervaringskennis worden gewaardeerd, 30% vanaf schaal 12 met een Buiten-Europese achtergrond en 20% voor jonge ambtenaren tot 35 jaar..

### Doorstroom en Doorgroei

- Doelstelling: Verbeteren van doorgroeimogelijkheden voor medewerkers met diverse achtergronden en persoonlijke omstandigheden door middel van talentmanagementprogramma's en gerichte begeleiding.
- Gewenste situatie: Alle medewerkers hebben eerlijke kansen om door te groeien en te ontwikkelen. Leidinggevend en herkennen en stimuleren talenten onafhankelijk van culturele of persoonlijke verschillen.

## **Thema's rondom Sturen en Monitoren**

### Prestatieafspraken

- Doelstelling: Inclusie en diversiteit zijn niet vrijblijvend, maar worden structureel onderdeel van prestatieafspraken voor management en teamdoelen.
- Gewenste situatie: Prestatieafspraken bevatten concrete doelen op het gebied van inclusie en diversiteit. Management wordt beoordeeld op hun bijdrage aan het realiseren van een inclusieve cultuur en houdt zichzelf en anderen verantwoordelijk.

### Onderzoeken

- Doelstelling: Voortdurend evalueren van de effectiviteit van inclusie- en diversiteitsmaatregelen, met behulp van zowel kwantitatieve data als kwalitatieve feedback van medewerkers.
- Gewenste situatie: Regelmatige onderzoeken en anonieme feedback verzamelen een compleet beeld van de voortgang en identificeren waar verbeteringen nodig zijn. Deze inzichten worden actief gebruikt om het beleid en de interventies aan te passen.

### Conclusie

Deze doelstellingen en de gewenste situatie benadrukken de betrokkenheid van de Directie DS&I bij het scheppen van een inclusieve werkomgeving waarin elke medewerker zich gezien en gewaardeerd

voelt. Door rekening te houden met de complexiteit en verscheidenheid aan behoeften, en door te sturen op bewustzijn, verantwoordelijkheid en ondersteuning, bouwen we gezamenlijk aan een organisatie waarin gelijkwaardigheid en diversiteit de norm zijn.

## **Aanpak**

De aanpak voor inclusie en diversiteit binnen Directie DS&I richt zich op vijf primaire pijlers om doelgericht en effectief onze inclusie- en diversiteitsdoelen te realiseren. We nemen ze op in de directie doelstellingen en de stuur-instrumenten die we binnen de directie al hebben.

### Urgentie en Managementbetrokkenheid

- Doel: Zorg voor volledige steun en betrokkenheid van het managementteam en de directeur. De directeur benadrukt het belang van deze doelen met een persoonlijke boodschap, wat de urgentie en prioriteit van dit actieplan onderstreept.

- Actie: Het managementteam committeert zich aan het plan en integreert inclusie en diversiteit in hun leiderschapspraktijk.

### Draagvlak Creëren bij Medewerkers

- Doel: Inclusie en diversiteit en de plannen eromheen breed gedragen laten zijn binnen de directie, met actieve betrokkenheid van alle medewerkers.

- Actie: Behoud en versterk een werkgroep die als klankbord en aanjager fungeert voor het actieplan. Zet communicatie in om medewerkers te informeren, te raadplegen en actief te betrekken.

### Ambities en Doelen Vaststellen

- Doel: Formuleer concrete ambities en meetbare doelen gebaseerd op de huidige situatie, met focus op minimaal vier thema's zoals toegankelijkheid, sociale veiligheid, bewustwording, en doorstroom.

- Actie: Betrek het management bij het aanscherpen van de doelen en zorg voor afstemming met de bredere organisatieprioriteiten.

### Periodieke Evaluatie , Monitoring en verantwoording

- Doel: Zorg voor een systematische voortgangsevaluatie en aanpassing op basis van actuele gegevens en feedback.

- Actie: Voer elk kwartaal een evaluatie uit en bespreek de resultaten met het managementteam. Monitoring vindt datagedreven plaats, zodat inspanningen en resultaten meetbaar en transparant zijn en communiceer hierover naar de medewerkers.

### Verankering in de Organisatiecultuur

- Doel: Veranker de inclusie- en diversiteitsdoelen stevig in de kernwaarden en werkprocessen van DS&I.

- Actie: Integreer de inclusie- en diversiteitsdoelen in persoonlijke doelstellingen van managers en afdelingsplannen, zodat deze een blijvend onderdeel worden van de directiecultuur. Zorg ervoor dat de sociale veiligheid vast onderdeel wordt van MAG gesprekken.

Deze aanpak zorgt ervoor dat inclusie en diversiteit structureel worden bevorderd en als een rode draad door het dagelijkse werk van Directie DS&I lopen.



## **Communicatieplan**

Dit communicatieplan ondersteunt het actieplan voor inclusie en diversiteit binnen Directie DS&I door duidelijke en gerichte informatievoorziening aan medewerkers en leidinggevenden, en samenwerking binnen het cluster DII. Het plan helpt om draagvlak te creëren, open communicatie te bevorderen, en alle betrokkenen geïnformeerd en betrokken te houden.

### **Doelstellingen**

- Bewustwording vergroten van het belang van inclusie en diversiteit.
- Informeren over de doelen, acties en voortgang van het actieplan.
- Draagvlak opbouwen bij medewerkers en leidinggevenden.
- Stimuleren van betrokkenheid en feedback vanuit alle lagen binnen DS&I.
- Bevorderen van samenwerking binnen het cluster DII.

### **Communicatie Stappen**

#### **Kernboodschap Formuleren**

- Kernboodschap: Ontwikkel een heldere boodschap die inclusie en diversiteit koppelt aan de missie en waarden van DS&I, en die kernwoorden zoals "inclusiviteit", "veiligheid" en "respect" benadrukt.

#### **Doelgroepen en Specifieke Behoeften**

- Medewerkers: Informeren over hun rol binnen het actieplan, inclusief praktische stappen om bij te dragen aan een inclusieve werkomgeving.
- Leidinggevenden en MT-leden: Specifieke informatie over hun verantwoordelijkheid, inclusief de verwachtingen rond voorbeeldgedrag en verantwoording.
- Samenwerkingsverbanden binnen het cluster DII: Informatie en kennisuitwisseling binnen het cluster en samenwerking op thema's creëren.

#### **Inzetten van Communicatiekanalen per Doelgroep**

- Medewerkers: Intranet, vakgroep en teamvergaderingen en informele bijeenkomsten voor regelmatige updates en betrokkenheid.
- Leidinggevenden en MT-leden: Leiderschapsbijeenkomsten, strategische updates en trainingen voor inclusief leiderschap.
- Samenwerkingsverbanden binnen het DII: Kennisdelingsessies en gezamenlijke workshops met andere trekkers om best practices te delen.

#### **Actieve Feedback en Inspraak**

- Enquêtes en Polls: Regelmatige enquêtes en polls om te peilen hoe medewerkers de inclusiecultuur ervaren en sociale veiligheid ervaren.
- Focusgroepen en Werkgroepen: Faciliteer kleinschalige sessies voor directe feedback en bespreking van uitdagingen en successen (bijvoorbeeld lunchsessies en behandelen van een thema).

- Anonieme Feedbackopties: Intranetvoorzieningen voor anonieme feedback over inclusie en diversiteit (zou dit mogelijk zijn?).

#### Transparantie en Verantwoording

- Kwartaalrapportages: Delen van voortgang en resultaten in kwartaalupdates, inclusief uitdagingen en leerpunten.

- Prestatie-evaluaties: Leidinggevenden worden beoordeeld op hun bijdrage aan inclusie.

- Resultatenbijeenkomsten: Open sessies waarin updates worden gegeven en medewerkers vragen kunnen stellen bijvoorbeeld tijdens vakgroep bijeenkomsten.

#### **Planning en prioriteiten**

Hieronder volgt een beknopte planning met geïntegreerde acties voor inclusie en diversiteit binnen Directie DS&I.

#### **Activiteiten tot eind 2024**

##### Visie en Voorbeeldgedrag van Leiderschap

- Communiceer een duidelijke visie op inclusie en diversiteit, verweven met de missie en kernwaarden van DS&I. Zorg dat leidinggevenden voorbeeldgedrag tonen door actief in te zetten op een veilige werkomgeving en zichtbaar op te treden tegen discriminatie.

##### Bekendheid en Toegang tot Bestaand Beleid

- Maak beleid en procedures voor sociale veiligheid en integriteit goed toegankelijk via intranet en teamvergaderingen. Informeer medewerkers over vertrouwenspersonen en ondersteuningsmogelijkheden. Introduceer inclusiviteitsprogramma's zoals trainingen over onbewuste vooroordelen.

##### Inclusief Onboarding- en Offboardingproces

- Verwerk inclusie en diversiteit in het onboardingproces voor nieuwe medewerkers en gebruik exit-feedback om inzichten te verzamelen over toegankelijkheid, begeleiding en werkplezier.

##### Open Cultuur en Veiligheid Bevorderen

- Organiseer een Privilege Walk en creëer veilige bijeenkomsten waar medewerkers ervaringen kunnen delen. Peil de tevredenheid van medewerkers via enquêtes en vertrouwelijke gesprekken.

##### Monitoring en Onderzoek naar tevredenheid, sociale veiligheid en wergeverschap

- Start met monitoring om inzicht te krijgen in de diversiteit, sociale veiligheid binnen DS&I en voer een onderzoek uit naar goed werkgeverschap, gericht op intrinsieke motivatie en organisatiecultuur.

#### **Eerste Helft 2025**

##### Integratie Inclusiedoelen in Prestatieafspraken

- Neem inclusie en diversiteit op in prestatie-evaluaties van leidinggevenden. Bespreek sociale veiligheid en inclusief gedrag als vast onderdeel in de jaarlijkse MAG-gesprekken.

##### Inclusiviteitsprogramma's en Trainingen

- Organiseer workshops voor medewerkers en leidinggevenden over onbewuste vooroordelen en empathisch leiderschap. Implementeer objectieve selectieprocedures zoals anonieme sollicitaties en deel vacatures binnen diverse netwerken.

#### Veilige en Ondersteunende Werkplek Creëren

- Maak vertrouwenspersonen en HR-professionals toegankelijk voor medewerkers. Organiseer preventieve bijeenkomsten over sociale veiligheid en houd regelmatig feedbacksessies. Geef zichtbaarheid aan bestaand beleid rondom ongewenst gedrag en sociale veiligheid.

#### Transparantie over Doorgroeimogelijkheden (Talentmanagement)

- Maak doorgroeimogelijkheden en I-rollen inzichtelijk en communiceer helder over talentontwikkeling en doorstroommogelijkheden voor divers talent.

#### Regelmatige Evaluaties en Rapportages

- Publiceer kwartaalrapportages over de voortgang van het actieplan en betrek leidinggevenden en medewerkers bij evaluatie en feedbacksessies. Zorg voor open communicatie over successen en verbeterpunten.

### **Tweede Helft 2025**

#### Verdieping Talentmanagement en Inclusieve Evenementen

- Voer een talentmanagementprogramma in gericht op divers talent en organiseer evenementen met oog voor toegankelijkheid en culturele diversiteit, zodat alle medewerkers zich welkom voelen.

#### Verdieping Inclusiviteitsprogramma's en Trainingen

- Bied vervoltrainingen aan en nodig een inclusie-expert uit om feedback te geven aan het MT over inclusiepraktijken en leiderschap.

#### Monitoring en Transparante Verantwoording

- Voer voortgangsmonitoring uit en evalueer de impact van het actieplan. Deel resultaten en bespreek mogelijke verbeteringen op basis van kwantitatieve en kwalitatieve data.

#### Doorlopende Transparantie en Verantwoording

- Bevorder een cultuur waarin ongemakkelijke gesprekken over inclusie en diversiteit openlijk plaatsvinden. Houd inclusieve waarden levend door regelmatige reflecties en feedback.

Deze planning integreert acties om inclusie en diversiteit structureel te verankeren in de organisatiecultuur van DS&I, met focus op leiderschap, veiligheid, openheid en transparantie.

## **Conclusie Actieplan Inclusie en Diversiteit Directie DS&I**

Het Actieplan Inclusie en Diversiteit voor de Directie DS&I zet een duidelijke koers uit naar een werkomgeving waarin diversiteit en inclusie niet alleen gewaarborgd, maar ook actief gestimuleerd worden. Het plan houdt rekening met de uitdagingen binnen de directie en sluit aan bij de bredere inclusiedoelstellingen van de gemeente Amsterdam. De kern van het plan rust op aantal pijler: zichtbaar beleid, inclusief leiderschap, veiligheid, een respectvolle werkomgeving en gelijke kansen.

Communicatie en Leren & Ontwikkelen gaan een rode draad vormen in alle thema's van het plan. Door consistente en open communicatie wordt de visie op inclusie en diversiteit voortdurend gedeeld en wordt draagvlak gecreëerd op alle niveaus. Bovendien stimuleert deze aanpak medewerkers om ervaringen en suggesties uit te wisselen, wat bijdraagt aan een cultuur van transparantie en betrokkenheid. Tegelijkertijd ligt er een sterke focus op Leren & Ontwikkelen. Leidinggevend en medewerkers worden ondersteund met trainingen, bewustwordingsprogramma's en sessies over inclusief gedrag, waardoor het bewustzijn en de vaardigheden op het gebied van diversiteit en inclusie continu worden versterkt.

### **Verwachte Positieve Impact**

De implementatie van dit actieplan zal een positieve impact hebben op de Directie DS&I door:

Verbeterde werkomgeving: Een inclusieve cultuur waarin alle medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen, wat de betrokkenheid en tevredenheid zal verhogen.

Sterker leiderschap: Leidinggevend worden ondersteund om inclusiviteit in hun teams te bevorderen, waardoor sociale veiligheid en respect de norm worden.

Betere representatie: Meer diversiteit binnen het personeelsbestand, wat de directie beter laat aansluiten bij de gemeenschap die zij dient en zorgt voor verschillende perspectieven binnen het werk.

Verhoogde aantrekkingskracht als werkgever: Door een inclusieve cultuur te bevorderen, wordt de gemeente Amsterdam een aantrekkelijker werkgever, die talent uit diverse achtergronden aantrekt en behoudt.

Kortom, dit actieplan legt een solide basis voor een duurzame, inclusieve toekomst binnen Directie DS&I, waar diversiteit wordt gezien als een kracht en inclusie als een gedeelde verantwoordelijkheid.

Dankzij de voortdurende aandacht voor communicatie en ontwikkeling kan DS&I de inclusieve cultuur verder verankeren en versterken, met een directe positieve impact op zowel de organisatie als de medewerkers.