

1. Inleiding

De gemeente Amsterdam wil een afspiegeling zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking. Met het vergroten van de representatie en inclusie binnen de organisatie willen we betere dienstverlening bieden voor de Amsterdammer, maar ook een betere werkgever zijn voor een meer diverse groep medewerkers (bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit, 2020-2023). We weten ook dat het werken aan diversiteit pas duurzaam is, wanneer mensen ook daadwerkelijk gewaardeerd en erkend worden in een organisatie. Anders is de verwachting dat mensen snel weer uitstromen.

Stadswerken wil een aantrekkelijke en inclusieve werkgever zijn die de kracht van de diversiteit benut. Iedereen telt mee bij Stadswerken. Medewerkers moeten zich veilig en welkom voelen en uitdrukkelijk worden uitgenodigd om hun mogelijkheden en talenten te benutten. We zijn trots op ons vakmanschap, ervaren voldoening in ons werk en we zijn onderdeel van een groter geheel: de gemeente Amsterdam.

Stadswerken ziet daarom het belang om een goede afspiegeling te zijn van de Amsterdamse samenleving. Een divers samengesteld personeelsbestand kan leiden tot hogere kwaliteit, andere inzichten en betere prestaties. Volgens de barometer culturele diversiteit (april 2024) heeft bij Stadswerken 40% van de medewerkers een niet-westerse achtergrond. Dit ligt in lijn met andere uitvoeringsorganisaties binnen de gemeente en komt in de buurt van de samenstelling van de Amsterdamse bevolking. Stadswerken stimuleert een inclusieve werksfeer waarin verschillen juist als kracht worden ingezet. Het gaat hierbij om zichtbare en niet-zichtbare verschillen als sekse, leefstijl, leeftijd, etnische achtergrond, mantelzorg, ambitie, werkwaarden en gezondheid.

2. Input actieplan Inclusie en Diversiteit

Ten behoeve van het actieplan I&D Stadswerken wordt gebruik gemaakt van verschillende documentatie die binnen de eigen directie of gemeente breed voorhanden is.

2.1 Jaarplan Stadswerken 2024

In het Jaarplan Stadswerken zijn de volgende aandachtspunten m.b.t. Inclusie en diversiteit opgenomen.

2.1.1 Leiderschap

Dit jaar leggen we in de trainingen voor managers de nadruk op bewustwording van inclusie en diversiteit en gesprekstechnieken van leidinggevenden. Hierbij hebben we extra aandacht voor operationeel leidinggevenden, die functioneel aansturen maar formeel geen leidinggevende zijn en deze achtergrond missen. We willen hen ondersteunen zodat zij handvaten krijgen om hun rol beter in te vullen.

2.1.2 Inclusie en diversiteit

De rapporten voortgekomen uit de onderzoeken naar discriminatie en (institutioneel) racisme binnen gemeente Amsterdam (KIS en Muzus 2023) en de bijbehorende aanbevelingen worden in 2024 vertaald in het Actieplan Inclusie & Diversiteit Stadswerken. Dit plan zal waar mogelijk direct uitgevoerd worden. Onderdeel hiervan is de aandacht voor sociale veiligheid. Dit is een van de speerpunten voor 2024. Het MWO wees uit dat hierin nog stappen ter verbetering te zetten zijn, zodat iedere medewerker inderdaad zichzelf kan zijn en zich welkom voelt bij Stadswerken.

2.1.3 Investeren in medewerkers

In 2024 investeren we zowel in de ontwikkeling van bestaande medewerkers als in het aantrekken van nieuw talent. Medewerkers worden gestimuleerd zelf de regie op de eigen loopbaan te nemen door inzicht te geven in loopbaanpaden en door ontwikkeltrajecten aan te bieden. Bij het aantrekken van nieuwe medewerkers hebben we speciale aandacht voor technische functies, vakopgeleide medewerkers in de groenvoorziening en teammanagers in de uitvoering.

2.2 Onderzoek Inclusief Leiderschap binnen Stadswerken

In het kader van een afstudeeropdracht vindt komende periode een onderzoek plaats naar Inclusief leiderschap. Dit onderzoek heeft als doel inzicht te geven in de mate van inclusief leiderschap binnen de directie Stadswerken en aanbevelingen te geven over welke interventies, gericht op de operationele leidinggevenden van Stadswerken mogelijk zijn om dit inclusief leiderschap kunnen bevorderen.

Het adviesrapport wordt aan met MT SW gepresenteerd en zal gericht zijn op de ontwikkeling van inclusief leiderschap binnen Stadswerken, gebaseerd op de resultaten van een onderzoek naar de huidige kennis van operationeel leidinggevenden over inclusie en diversiteit, evenals de factoren die van invloed zijn op inclusief leiderschap.

2.3 Project Maatwerk in de uitvoering

In januari 2024 is in het DTO het rapport “Maatwerk Inclusie en Diversiteit managers in de Uitvoering” besproken. Er moet nog een vervolg gegeven aan dit rapport en de voorstellen die gedaan zijn, maar een deel sluit aan op andere ontwikkelingen waarop binnen Stadswerken wordt ingezet (o.a. leiderschapstraject, vitaliteit, MAG). Een aantal aanbevelingen uit het rapport is wel al opgenomen in de acties voor Stadswerken.

2.4 Afspraken GMT

De in 2023 gepubliceerde onderzoeken naar discriminatie en racisme van KIS en Muzus tonen aan dat de organisatie (gemeente Amsterdam) op het gebied van sociale veiligheid, toegankelijkheid en inclusie nog grote stappen te zetten heeft. Het GMT wil daarom meer gaan sturen op de opgave.

De reden hiervoor is dat het naast samen bouwen aan het bewustzijn, het belangrijk is om een norm te stellen en om duidelijkere kaders te geven. Het onderwerp moet uit de vrijblijvendheid komen. Eind 2023 is hierover in de raad ook een motie aangenomen. Deze beweging vraagt om het ontwikkelen en toepassen van sturingsinstrumenten. Dit document bevat een eerste set aan resultaat of prestatieafspraken, waarmee sturing op de opgave vergroot kan worden en meer grip op de resultaten verkregen kan worden. De aanpak van hoe we sturen blijft in ontwikkeling en moet, in overleg met o.a. P&O, nog nader worden uitgewerkt. Stadswerken neemt de eerste voorstellen wel alvast mee in het actieplan.

De primaire focus van deze eerste set aan resultaat en prestatieafspraken gaat over het vergroten van culturele diversiteit. Sinds het vaststellen van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit in 2020 zien we op dit vlak en aan de top van de organisatie, vanaf schaal 12, nauwelijks ontwikkelingen. De resultaat of prestatie afspraken maken we op 2 niveaus.

1. Representatie /diversiteit: dit gaat over instroom, doorstroom/doorgroei en uitstroom (waarom stromen mensen uit?). Maar ook over inspanningen op het proces/ de werkwijze en trainingen gericht op inclusief werven en selecteren.
2. Inclusie (*): inclusiebeleving, maar ook het inzetten van inclusieve taal en het maken van inclusief beleid en het sturen op de actieplannen per directie.

Voor het actieplan van Stadswerken wordt dan ook gebruikt gemaakt van het schema dat in het voorstel voor het GMT was uitgewerkt, aangepast naar de situatie en behoefte bij Stadswerken. Het overzicht is nooit compleet en kan gedurende het jaar aangevuld c.q. aangepast worden.

2.4.1. Representatie

Representatie /diversiteit gaat over instroom, doorstroom/doorgroei en uitstroom (waarom stromen mensen uit?). Maar ook over inspanningen op het proces/ de werkwijze en trainingen gericht op inclusief werven en selecteren.

| # | Doel | Inspanning | Indicator | Aandachtspunt | Afspraken Stadswerken 2024 |
|---|---|---|--|--|--|
| 1 | Vergroten Instroom, doorgroei, doorstroom van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (en jongeren/ vrouwen) | Bij interne en externe vacatures <u>vanaf schaal 10</u> de opgave vertalen naar inclusie en diversiteit | <ul style="list-style-type: none"> • % vrouwen vanaf schaal 10: 33% • % niet westers schaal 10 >: 25% • % jongeren (< 35jaar): 15% <p><u>Peildatum 31-12-23</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • % vrouwen vanaf schaal 10: 27 % • % niet westers schaal 10 >: N.n.b. (cluster GWS = 38%) • % jongeren (< 35 jaar): 10,5 % | <p>Wat voegt I&D toe aan de opgave, wat brengt I&D voor de opgave etc.</p> <p>Zie ook Jaarplan Stadswerken m.b.t. Leiderschap en investeren in medewerkers</p> | <p>SW zet in op leidinggevendenden vanaf schaal 10, omdat de meeste Teammanager functies binnen SW niet in schaal 12 zitten.</p> <p>SW zet daarnaast ook in op <i>functioneel</i> leidinggevendenden vanaf schaal 8</p> <p>SW zet in op niet-leidinggevendende functies vanaf schaal 10</p> <p>Daarnaast zet SW in op het werven van vrouwen en het verjongen in de leidinggevendende functies</p> |

| # | Doel | Inspanning | Indicator | Aandachtspunt | Afspraken Stadswerken 2024 |
|---|------|--|--|---|---|
| | | <p>Bij <u>alle</u> interne vacature en externe vacatures doorlopen IWS procedure</p> | <p>Peildatum 31-12-2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instroom: 101 medewerkers, waarvan 55 UZK. • Doorstroom: binnen de eigen afdeling 113 medewerkers*, naar een andere afdeling binnen SW 21 medewerkers. <p><i>*Het is hierbij onbekend of deze medewerkers een niet-westerse achtergrond hebben. P&O geeft aan dat dit niet meer wordt geregistreerd.</i></p> | <p>Gebruik maken van recruiter Stadswerken</p> <p>Alle leidinggevenden moeten training inclusief werven en selecteren hebben gevolgd.</p> | <p>SW maakt gebruik van IWS bij de openstelling van vacatures voor AM, TM en medewerkers.</p> <p>Daarnaast wordt in de vacatureteksten rekening gehouden met genderneutraliteit (bijv. medewerkers groenvoorziening i.p.v. tuinmannen).</p> <p>SW wil jongeren aantrekken door het aanbieden van stageplekken.</p> <p>SW wil extra aandacht geven aan positieve “authentieke” verhalen van vrouwelijke collega’s die daadwerkelijk in de uitvoering werken.</p> |

| # | Doel | Inspanning | Indicator | Aandachtspunt | Afspraken Stadswerken 2024 |
|---|------------------------|---|-----------|---|---|
| 2 | Behoud van medewerkers | Voor alle medewerkers vanaf schaal 10 een eigen <i>onboarding</i> of ontvangst inrichten. Dit is aanvullend op centrale aanbod vanuit P&O. Hoe verwelkom je iemand, hoe ondersteun je een collega gedurende het eerste jaar? | N.v.t. | Ligt bij SW zelf, i.s.m. met P&O Standaard overhandigen van Boekje "Spel- en gedragsregels" bij nieuwe medewerkers | SW wil een onboarding programma inrichten voor nieuwe medewerkers. Afgelopen jaar is gebleken dat hieraan behoefte is zowel bij managers als bij medewerkers. Niet alleen voor de leidinggevende functies vanaf schaal 10, maar ook voor functioneel leidinggevend (schaal 8) en voor onze medewerkers. |
| | | Voeren van exitgesprekken standaardiseren om uitstroom redenen in beeld te brengen | | P&O is bezig met inrichting digitale /schriftelijke exit formulieren. Ondertussen blijft SW gebruik maken van de bestaande werkwijze (formulier, voeren gesprek) | Gezien de lage uitstroom bij SW, wordt hiervoor geen apart doel opgenomen |

| # | Doel | Inspanning | Indicator | Aandachtspunt | Afspraken Stadswerken 2024 |
|---|-------------------------|--|---|--|--|
| 3 | Doorgroei en doorstroom | <p>Per directie (niet-westers) talent in beeld brengen en begeleiden.</p> <p>En aandragen niet-westers talent voor ontwikkelprogramma's zoals G4 leiderschapstraject, ABD kandidaten programma, HMPP, HIPP, NSOB Metropool</p> | <p>Ontwikkelen werkwijze/aanpak</p> <p>Aantal medewerkers onder begeleiding/ gekoppeld aan traject of coach of mentor</p> <p>Aantal medewerkers (inclusief) ontwikkel assessment aangeboden</p> | <p>P&O werkt aan centrale aanpak t.b.v. doorgroei en doorstroom/werkwijze in kaart brengen talent in de organisatie.</p> <p>Tot dit gereed is zal SW een eigen beeld vormen.</p> | <p>Er is bij Stadswerken inspanning nodig voor functies vanaf schaal 8.</p> <p>SW heeft inzichtelijk welke medewerkers zijn doorgestroomd naar een andere functie.</p> <p>SW maakt gebruik van HIPP en draagt zelf ook kandidaten aan.</p> |

2.4.2. Inclusie

Inclusie (*): inclusiebeleving, maar ook het inzetten van inclusieve taal en het maken van inclusief beleid en het sturen op de actieplannen per directie.

| # | Doel | Inspanning | Indicator | Aandachtspunt | Afspraken Stadswerken 2024 |
|---|-----------------|---|--|---|--|
| 4 | Meer bewustzijn | O.a. uitvoeren van surveys en onderzoeken | Groei/stijging bewustzijn en bekendheid binnen organisatie | <p>Centraal via MWO en de inclusie onderzoeken (2-jaarlijks).</p> <p>Gaat ook om aanvullend beeld in eigen directie.</p> <p>Randvoorwaarden zijn geregeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaciteit | <p>SW voert het MWO 2024 uit, zodra dit centraal stedelijk wordt uitgerold.</p> <p>Uitdelen van spel- en gedragsregels</p> <p>Medewerkers aanspreken op niet-inclusief gedrag (ongewenste grappen en pesterijen)</p> |

| # | Doel | Inspanning | Indicator | Aandachtspunt | Afspraken Stadswerken 2024 |
|---|------|------------|-----------|---|---|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Geld - Werkgroep - Verbinding MT/ directeur | <p>Gesprekken met en betrekken van informele leiders bij I&D</p> <p>SW zet in op het delen van mooie verhalen van medewerkers over inclusie en diversiteit (nieuwsbrieven, intranet, prikboarden)</p> <p>Onder de aandacht brengen van bestaande medewerkers netwerken (JAN, RAN CAN, SNAB) via nieuwsbrieven SW en prikboarden.</p> <p>Aandacht voor de verschillende diversiteitsdagen (o.a. Pride, dag van de chauffeur, vitaliteitsweek, week van respect)</p> <p>Tijdens managersmiddagen thema I&D bespreekbaar maken, o.a. door uitnodigen van inspirerende spreker (bijv. 5.1, 2, e</p> |

| # | Doel | Inspanning | Indicator | Aandachtspunt | Afspraken Stadswerken 2024 |
|---|------|------------|-----------|---------------|--|
| | | | | | <p>Opnemen van I&D als vast agendapunt in de afdelings- en teamoverleggen vanaf september 2024</p> <p>SW zet in op werkgroepjes per afdeling (al aanwezig bij Schoon, MGG). Per werkgroep een afvaardiging in een centrale werkgroep voor SW (o.l.v. trekker I&D), zodat een totaal beeld ontstaat van wat er allemaal gedaan wordt c.q. gedaan moet worden binnen de organisatie. Per kwartaal in MT SW I&D Stadswerken bespreken</p> <p>SW nodigt medewerkers uit om signalen van discriminatie te melden en medewerkers zijn uitgenodigd hierover het gesprek aan te gaan met de directeur.</p> |

| # | Doel | Inspanning | Indicator | Aandachtspunt | Afspraken Stadswerken 2024 |
|---|---------------------------------------|--|-----------|---|---|
| 5 | Inclusief communiceren | Inzetten inclusieve taal en communicatie | | I.s.m. Communicatie, Programmteam I&D, werkgroepjes | <p>SW zet in haar communicatie richting de medewerkers in op begrijpelijke taal.</p> <p>Aandacht voor de wijze van communiceren naar onze medewerkers in de uitvoering is een continu proces (o.a. medewerkers met dyslexie, leesachterstand, slechthorend)</p> |
| 6 | Beter zicht op meldingen/sanctioneren | Meer zicht op meldingen en sancties | N.v.t. | Rapportages worden ontwikkeld t.b.v. de raadsmotie (P&O/BI) | <p>Meer onder de aandacht brengen van waar medewerkers kunnen melden m.b.t. discriminatie (leidinggevenden, VP) of agressie buiten (leidinggevende, BOT)</p> <p>Inzichtelijk maken aantal gevallen per jaar sanctioneren o.b.v. I&D</p> |