

Tabel analyse & advies onderzoeken KIS en Muzus

Amsterdam, 8 maart 2024



Nr	Onderwerp advies	Bestaan	Aanvulling	Nieuw	Acties
1	Transparant en eerlijk sollicitatieproces	X			<ul style="list-style-type: none"> - afspraken maken over BIWS, streefcijfers en voorkeursbeleid opnemen in de prestatieafspraken met directeuren - monitoren met surveys en audits
2	Diversiteit sollicitatiecommissie	X			Onderdeel BIWS, onder punt 1 meenemen
3	<p>Kwalitatieve manier van kijken of een medewerker op een functie past</p> <p><i>Dit gaat over instrumenten om (interne) matching en doorgroei te vergroten en te versterken.</i></p>		X		<ul style="list-style-type: none"> - meenemen in bestaande acties - breder inzetten van aanbod mogelijkheden zoals detachering, snuffelstage, meeloopdagen - voorstellen hierover verwerken in de (bestaande en nieuwe) beleid/plannen: <ul style="list-style-type: none"> o Jong Talent o Plan over vergroten doorgroei en doorstroom o BIWS methodiek o Duurzame inzetbaarheid
4	Rol managers bij instroom en doorgroei	X			<ul style="list-style-type: none"> - meenemen in de leiderschapsprogramma's voor directeuren en voor (1000+) leidinggevenden (bewustzijn/bewustwording) - aanbod starten vanaf maart 2024: 1 op 1 coaching/vraagbaak door 2 externe experts voor middenmanagement (1000+) - meenemen in de prestatieafspraken over de MAG-gesprekken

5	Loopbaanontwikkeling kandidaat/medewerker		X		<ul style="list-style-type: none"> - advies en begeleiding op loopbaanontwikkeling van medewerkers belegd bij loopbaanadviseurs van het Carrièrecentrum - versterkende maatregel inzetten: loopbaanadviseurs trainen op inclusie en diversiteit - checken of het TMA en andere instrumenten inclusief zijn
6	Netwerken	X			<ul style="list-style-type: none"> - aanbeveling verbreden, geldt voor iedereen, niet alleen voor jongeren, in praktijk zijn trainingen om beter te leren netwerken ook toegankelijk voor alle medewerkers - checken of de bestaande trainingen over netwerken inclusief zijn, check op o.m. culturele sensitiviteit en neurodiverse collega's - meenemen in plan over doorgroei en doorstroom
7	Betrokken en handelingsbekwame leidinggevenden	X			<ul style="list-style-type: none"> - zie ook acties onder punt 4 - meenemen in leiderschapsprogramma's directeuren en middenmanagement - aanbieden coaching/vraagbaak door 2 experts inclusie en diversiteit voor middenmanagement
8	Grootte teams		X		Inzichtelijk maken in Dashboard Sociale Veiligheid
9	Handelingsperspectief leidinggevenden	X			<ul style="list-style-type: none"> - zie ook acties onder punt 7 - gebruikmaken handreiking leidinggevenden voor handelen bij grensoverschrijdend gedrag
10	Centrale registratie	X			<ul style="list-style-type: none"> - zichtbaarheid en bekendheid vergroten van Bureau Integriteit - uitbreiden of verbeteren monitoringssysteem Bureau Integriteit - zie ook afhandeling moties, raadsbrief maart 2024
11	Steun medewerkers die melden		X		<ul style="list-style-type: none"> - zie onder punten 12, 17 en 18 voor adviezen voor de medewerker - zie onder punten 7 en 9 voor adviezen voor leidinggevenden.
12	Directe opvang		X		- is ingebed in het vertrouwenswerk.

					- verkennen met vertrouwenspersoon hoe we ervoor kunnen zorgen dat dit ook breed zo gezien wordt in de organisatie, nu is dat nog niet zo.
13	Intern laagdrempelig aanspreekpunt				is het Intern Meldpunt door Bureau Integriteit
14	Privacy Protocol		x		- bespreken en regels vaststellen over hoe we om gaan met privacy op de werkvloer binnen de organisatie - aansluiten bij bestaande Amsterdamse gedragscode en hier een concrete uitwerking voor maken
15	Extern onafhankelijk meldpunt	X			Belegd bij www.discriminatie.nl
16	Externe vertrouwenspersonen	X			In januari 2024 start van drie externe vertrouwenspersonen
17	Lotgenoten steun			X	- NIEUW - is een duidelijke zichtbare behoefte, wordt nu al door CAN en Bureau ID gedaan - pilot laten doen door een externe partij <ul style="list-style-type: none"> o rekening houden met belang anonimiteit, daarom pilot door externe partij o opdracht in maart/april uitzetten o lotgenotensteun voor zowel slachtoffers als andere betrokkenen.
18	Twijfel-lijn			X	- NIEUW - leren van Aanpak Ervaringsdeskundige (OJZD) - voorstel maken samen met BI, in overleg met de medewerkersnetwerken, en o.a. meenemen <ul style="list-style-type: none"> o specifiek recente ervaringen CAN o wanneer iemand zich een ervaringsdeskundige mag noemen o welke vaardigheden en competenties nodig zijn, en welke trainingen we hiervoor kunnen bieden.
	TOTAAL	9	5	2	- 9 adviezen die we al doen, en die we soms op punten nog versterken

					<ul style="list-style-type: none">- 5 adviezen die we al doen, en waar we mee bezig zijn of gaan starten met een aanvulling- 2 adviezen die nieuw zijn en die we in Q2 starten.
--	--	--	--	--	--