



GGD
Amsterdam

Actieplan Inclusief GGD 2024-2025

'Samen bouwen aan een inclusieve organisatie'

5.1, 2, e e

5.1, 2, e

29 januari 2024



Inhoud

- Inclusie en Diversiteit; waarom?
- Overzicht rollen en opgaven per organisatieniveau
- Wat is nodig?
- Bestuursopdracht
- Betekenis I&D
- Kaders actieplan
- Situatie bij de GGD
- GGD brede aanpak I&D
- Overzicht verantwoordelijkheden per functie
- Eigenschappen en rol ambassadeurs.
- Bijlagen:
 1. Jaarkalender
 2. Beleid inclusief werven en selecteren

✘ ✘ ✘ Inclusie & Diversiteit: waarom?

Inclusie en diversiteit zorgen ervoor dat een organisatie innovatiever, creatiever en productiever is. Een inclusieve en diverse organisatie staat open voor andere ideeën en weet beter wat er leeft in de maatschappij en onder de mensen.

We willen dat ons personeelsbestand een afspiegeling is van de Amsterdamse bevolking en dat onze werkcultuur inclusief is. Inclusie betekent ook dat medewerkers zich veilig voelen, dat zij kunnen meepraten en zich gehoord en gezien voelen.

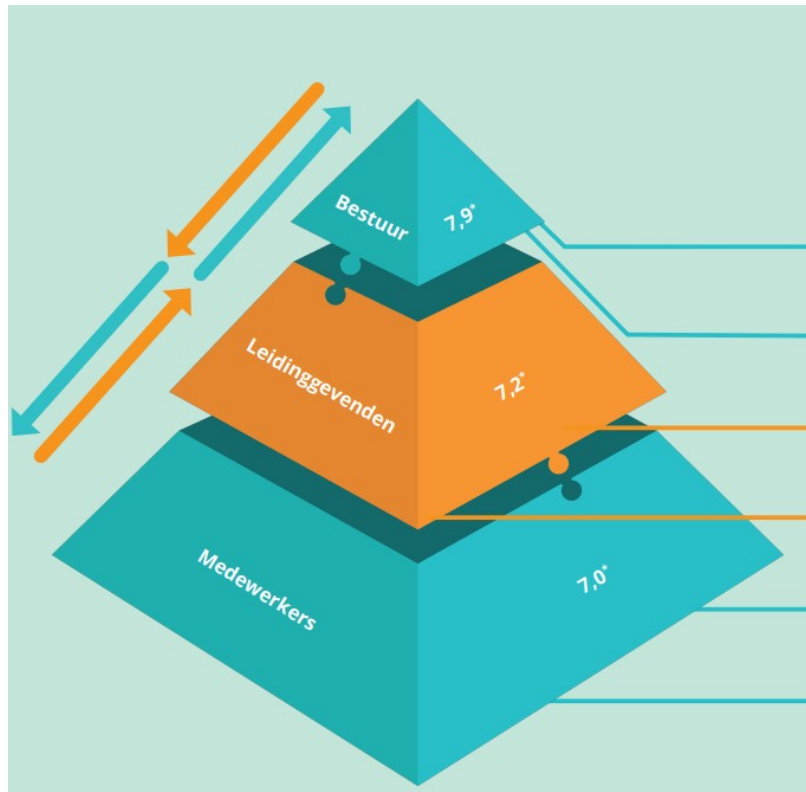
Bij de GGD hebben we een actieplan opgesteld om ervoor te zorgen dat Inclusie en diversiteit geen inhoudsloze kreten zijn, maar vertaald worden in concrete acties.



Overzicht rollen en opgaven per organisatieniveau

Hoe komt draagvlak op verschillende organisatieniveaus tot uiting?

Als er draagvlak voor D&I is binnen de organisatie, dan komt dat op verschillende organisatieniveaus op verschillende manieren tot uiting. Volgens de HR-professionals van de Charterondertekenaars is het draagvlak voor D&I groter op hogere niveaus in organisaties.



- Formuleert **D&I-visie** en draagt deze uit in woord en daad.
- Bepaalt **middelen en verantwoordelijkheden** (bijvoorbeeld via KPI's) voor D&I.
- **Jagen verandering** richting diversiteit en een inclusieve organisatiecultuur binnen teams aan.
- Brengen medewerkers **op de hoogte** van D&I-beleid en brengen het in de praktijk.
- Brengen **kansen en uitdagingen** aan het licht (bijvoorbeeld via medewerkersnetwerken).
- Spreken hun steun voor het D&I-beleid uit en **inspireren** hiermee andere medewerkers.



Wat is nodig?

- in te stemmen met en uitvoering te geven aan de voorgestelde GGD brede aanpak (slides 15 tot en met 19);
- in te stemmen met de inzet van capaciteit voor het team Inclusie en Diversiteit en de ambassadeurs I&D (slide 21).

XXX Aanleiding van de bestuurs- opdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023

Gemeente Amsterdam is superdivers maar we zien dit onvoldoende terug in het huidige personeelsbestand.

Het doel van de bestuursopdracht is om inclusie en diversiteit de



X Gemeentelijke X Bestuursopdracht Inclusie X en Diversiteit 2020-2023

Het Actieplan
Inclusief GGD is een
doorvertaling van de
bestuursopdracht

Achtergrond

Ambitie 1

Het vergroten van representativiteit en herkenning: een voorbeeld zijn voor de stad én voor de medewerkers van de gemeente.



Ambitie 2

Betere resultaten door het werken in inclusieve en diverse teams: een inclusieve en diverse organisatie leidt tot beter en uitvoerbaar beleid, beter contact met de netwerken in de stad en met Amsterdammers en tot meer waardering voor verschil voor een grotere groep.



XXX De 5 thema's van de Gemeentelijke Bestuursopdracht



Werken aan een sociaal veilige organisatie

Om een inclusieve werkcultuur te bereiken is sociale veiligheid nodig. We maken antidiscriminatiebeleid en verbeteren het vangnet voor de sociale veiligheid.

Leren en ontwikkelen

Bewustwording is de eerste stap. We (her)ontwikkelen het trainingsaanbod voor inclusie en we zorgen voor handvatten om gesprekken hierover te voeren.

Representatief medewerkersbestand

We voeren de methode inclusief werven en selecteren in. We hanteren voorkeursbeleid en gebruiken streefcijfers voor bepaalde groepen.

Toegankelijkheids agenda

Door de Toegankelijkheidsagenda verder te ontwikkelen, verbeteren we structureel de toegankelijkheid, werkomstandigheden en werkbeleving voor medewerkers meteen handicap en/of chronische ziekte.

Maatwerk via actieplannen

Elke directie en elk stadsdeel maakt een eigen actieplan. Ze hebben allen een 'trekker' die het actieplan voor het eigen onderdeel schrijft en het samen met de medewerkers uitvoert.



Inclusie en diversiteit worden in de aanpak niet los van elkaar gezien. Als de organisatie niet zorgt dat nieuwe en bestaande medewerkers zich betrokken, gewaardeerd en gestimuleerd voelen, dan zal een deel van hen spoedig weer uitstromen. We werken daarom tegelijkertijd aan het vergroten van de inclusieve werkcultuur en het vergroten van de diversiteit van het medewerkersbestand.

Inclusie is de manier waarop je met diversiteit omgaat. Inclusie is het productief gebruik maken van de verschillen tussen mensen.

Diversiteit is de mix van alles waarin we kunnen verschillen. Alles dat ons uniek maakt, het zichtbare en het onzichtbare.

✘ **Ambitie en doelen: een** ✘ **inclusieve(re) GGD** ✘

De GGD heeft **de ambitie** inclusief te handelen om tot een divers personeelsbestand te komen wat een afspiegeling is van de Amsterdamse bevolking. Inclusie en diversiteit speelt een meer vanzelfsprekende rol in alle werkzaamheden van onze collega's.

Doelen GGD inclusie & diversiteit:

1. Werving en selectie: er wordt bewust actief ingezet op inclusie en diversiteit (bijlage 2 Inclusief werven en selecteren).
2. MAG-gesprek: inclusie & diversiteit zijn onderdeel van.
3. Exit-gesprek: wordt standaard gevoerd en er wordt ingegaan op onderwerpen als 'sociale veiligheid' en 'jezelf kunnen zijn'.
4. Toegankelijkheid: Alle locaties van de GGD zijn dit (middelen, faciliteiten en ondersteuning) voor medewerkers met een al of niet-zichtbare handicap en/of chronische ziekte en kennen deze locaties genderneutrale

XXX Kaders Actieplan Inclusief GGD

Naast de gemeentelijke bestuursopdracht zijn er ook 2 beleidstukken binnen de GGD waarin inclusie en diversiteit een rol spelen. Voor de interne bedrijfsvoering is dit het verbeterprogramma 'Samen klaar voor de toekomst'. Voor de uitvoering en dienstverlening van de GGD is dit het Amsterdamse Nota Gezondheidsbeleid 2021-2025.

Cluster Sociaal is bezig met de doorontwikkeling van het sociale domein. Ook hierin spelen Inclusie en Diversiteit een belangrijke rol



Voorkeursbeleid en streefcijfers bestuursopdracht

20 procent medewerkers jonger dan 35 jaar.

Vanaf schaal 12 heeft 30 procent van de medewerkers een niet-westerse migratieachtergrond.

Voorkeursbeleid is ingevoerd om het streefcijfer van 30% medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in directie- en hogere managementfuncties (\geq schaal 15) te behalen.

Voor medewerkers met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte die vallen onder de doelgroep register UWV geldt een landelijk quotum.



Inclusie bij de GGD

Zowel het MWO (medewerkerswaarderingsonderzoek 2023) en het NIM (Nederlandse InclusiviteitsMonitor 2021) laat zien dat wij als GGD meer inclusie ervaren binnen de gemeente Amsterdam en de GGD in vergelijking met de vorige metingen. Ook laat het zien dat de medewerkers inclusie steeds belangrijker gaan vinden. De resultaten van het MWO laten zien dat er grote verschillen zijn tussen de scores van de verschillende afdelingen op de Module Inclusiviteit.

Uit het MWO blijkt dat van de 1050 antwoorden gegeven op de openvragen er 79 reacties waren die te maken hadden met Inclusie en Diversiteit. In totaal zijn er 6 thema's uit deze reacties gedestilleerd die de medewerkers belangrijk vonden om te verbeteren. Dit zijn behoud en doorstroom van personeel, inclusieve werkklimaat, (goed) werkgeverschap, diversiteit, inclusie en integriteit.

Daarnaast zijn er 35 reacties die te maken hadden met sociale veiligheid. Het ging hierbij om: ongewenst gedrag, intimidatie, machtsgedrag, druk, middelen/kwaadsprekerij/pesten,

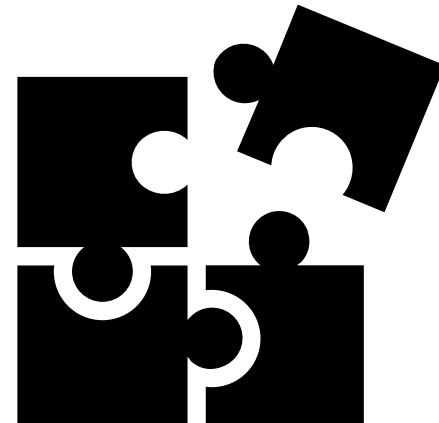


Diversiteit bij de GGD

De GGD voldoet aan de norm van 20% jongeren onder de 35 jaar GGD-breed (24,5). Doel is om deze norm te behouden.

Binnen alle afdelingen zijn vrouwen **oververtegenwoordigd**, behalve binnen Leefomgeving en de Centrale Staf.

Wij houden bij de GGD en bij de gemeente Amsterdam geen andere diversiteitskenmerken bij dan leeftijd en sekse, waardoor het lastig is om cijfers op te halen over percentages van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond. Uit cijfers van het CBS weten we wel dat 29% van de medewerkers gemeten over alle salarisschalen een niet-westerse migratieachtergrond heeft bij de GGD. Ook weten we dat er cluster breed (cluster sociaal) voor schaal 10-11A (22%) en 12-14 (12%) een stijging is van 1% in medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in 2022 ten opzichte van 2021. Waarschijnlijk zullen we binnen de GGD niet erg afwijken van deze percentages en voldoen we dan ook nog niet aan de streefcijfers als het gaat om medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond.



✘ GGD brede aanpak: Hoe ✘ zorgen we voor meer ✘ inclusie en diversiteit bij de GGD?

Door het inzetten van beleid, acties en initiatieven op de onderstaande thema's werken wij aan het inclusie- en diversiteitsbeleid binnen de GGD.

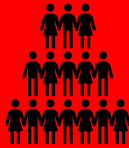
Werken aan een
sociaal veilige
organisatie



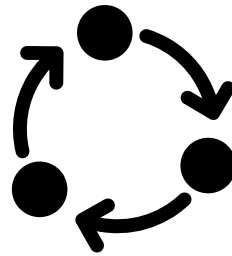
Leren en
ontwikkelen

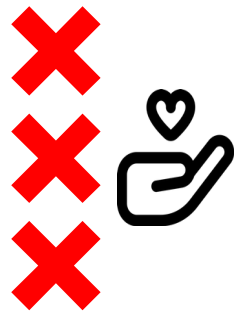


Representatief
medewerkersbesta
nd



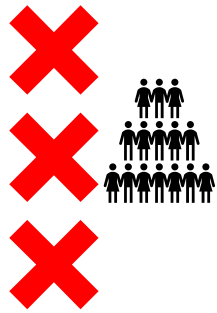
Toegankelijkheids
agenda





Werken aan een sociaal veilige organisatie

<p>1</p> <p>Doel</p> <p>Eind 2024 hebben we 6 inclusie en diversiteit gerelateerde activiteiten georganiseerd om bewustwording te creëren.</p>	<p>2</p> <p><u>Key results</u></p> <ul style="list-style-type: none">Elk kwartaal 1 inclusie en diversiteit gerelateerde activiteit organiseren.	<p>3</p> <p><u>Initiatives</u></p> <p>GGD breed:</p> <ul style="list-style-type: none">IFTARDiversity Day<u>Toegankelijkheidsdag?</u>Management dagThema: Discriminatie en Racisme.Thema: Toegankelijkheid (bijvoorbeeld workshop Neurodiversiteit).Diversiteitskalender
<p>1</p> <p>Doel</p> <p>Eind 2024 heeft elke afdeling minimaal 1 ambassadeur voor het thema inclusie en diversiteit.</p>	<p>2</p> <p><u>Key results</u></p> <ul style="list-style-type: none">100% van de ambassadeurs hebben workshop gevolgd voor <u>inclusiviteit</u> en diversiteit.50% van de ambassadeurs zijn langsgeweest bij hun teams voor het promoten van het ambassadeurschap (na 3 maanden na benoeming ambassadeur).	<p>3</p> <p><u>Initiatives</u></p> <ul style="list-style-type: none">Training voor ambassadeurs.Draagvlak creëren bij management.
<p>1</p> <p>Doel</p> <p>We zetten versneld in op bewustwording van Sociale Veiligheid binnen de GGD.</p>	<p>2</p> <p><u>Key results</u></p> <ul style="list-style-type: none">We organiseren activiteiten gericht op bewustwording van Sociale Veiligheid.We monitoren de reacties op de openvragen van het MWO op het thema Sociale Veiligheid (MWO 2023 is <u>nul-meting</u>).Bij het MAG-gesprek zijn I&D standaard onderdeel.	<p>3</p> <p><u>Initiatives</u></p> <ul style="list-style-type: none">Rondetafelgesprekken over Inclusie en Diversiteit met medewerkers.Lezing/ Kennissessie over racisme en discriminatie door Professor Pepijn Brandon.Organisatie Living LibraryWekelijkse inloopspreekuur I&D voor medewerkers voor vragen.Elk half jaar overleg met vertrouwenspersonen over signalen/thema's binnen de GGD.



Representatief medewerkersbestand

1 Doel

Eind 2024 heeft 15% van de medewerkers vanaf schaal 15 een niet-westerse achtergrond.

2 Key results

- Na 3 kwartalen 1 persoon aannemen vanaf schaal 15 met een niet-westerse achtergrond.
- Na 6 kwartalen is de tweede persoon aangenomen met een niet-westerse achtergrond.

3 Initiatives

- 100% van de werving op schaal 15 en hoger vindt plaats volgens de inclusieve en diverse werkwijze (voorkeursbeleid).
- Ervaringskennis borgen als criterium.
- Vacaturetekst is inclusief en divers geschreven.
- Aanbod van (interne) vacatures actief onder de aandacht brengen van alle medewerkers via Intranet, nieuwsbrieven, en eventueel binnen netwerkgroepen in de organisatie.

1 Doel

Eind 2024 heeft 30%* van de medewerkers vanaf schaal 12-14 een niet-westerse achtergrond.

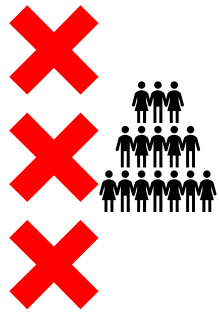
2 Key results

- Na 3 kwartalen heeft 15% van de medewerkers vanaf schaal 12-14 een niet-westerse achtergrond.
- Na 6 kwartalen heeft 30% van de medewerkers vanaf schaal 12-14 een niet-westerse achtergrond.

3 Initiatives

- 100% van de werving op schaal 12 en hoger vindt plaats volgens de inclusieve en diverse werkwijze.
- Vacaturetekst is inclusief en divers geschreven.
- Aanbod van (interne) vacatures actief onder de aandacht brengen van alle medewerkers via Intranet, nieuwsbrieven, en eventueel binnen netwerkgroepen in de organisatie.
- de adviseur I&D heeft ieder kwartaal met P&O overleg over de voortgang.

* Dit percentage is gekozen omdat uit internationaal onderzoek naar het thema is gebleken dat wanneer een dergelijk percentage bereikt is, er voldoende massa van een bepaalde categorie medewerkers aanwezig is om verder op voort te bouwen (uit het document streefcijfers en voorkeursbeleid 2020).



Representatief medewerkersbestand

1 Doel

Eind 2024 hebben we het streefcijfer van 20% van de medewerkers is 35 jaar of jonger behouden.

2 Key results

- GGD-breed 13 mbo-stages binnen 2 kwartalen realiseren.
- Na 4 kwartalen zijn GGD-breed 26 mbo-stages gerealiseerd.
- Naast stages is het doel om jongeren ook graag gerepresenteerd zien op meerdere niveaus in de organisatie. Dat kunnen startersbanen, maar ook schaal 12+ zijn.

3 Initiatives

- Kennissessie met afdelingshoofden, teamleiders en P&O-adviseurs.
- Succesverhalen delen op intranet.
- Storytelling op managementdagen.
- Startersfuncties creëren binnen de GGD.

1 Doel

- GGD-breed wordt eind 2024 minimaal 1 vacature per afdeling opengesteld voor kandidaten met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte (Wet Banenafpraak).

2 Key results

- GGD-breed per kwartaal 1.5 persoon aannemen met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte.

3 Initiatives

- Kennissessie met afdelingshoofden, teamleiders en P&O-adviseurs.
- Succesverhalen delen op intranet.
- Storytelling op managementdagen.
- de adviseur I&D heeft ieder kwartaal met P&O overleg over de voortgang.



Toegankelijkheidsagenda

1

Doel

Alle bijeenkomsten zijn toegankelijk voor iedereen.

2

Key results

- Bij het organiseren van een bijeenkomst houden we ons aan de checklist 'de ideale Amsterdamse bijeenkomst' .

3

Initiatives

- Verspreiden van de checklist onder medewerkers en leidinggevenden.

XXX Hoe verder en met wie?

Basis: Het actieplan Inclusief GGD 2024-2025

- Voorleggen van het actieplan binnen de stuurgroep Kwaliteit en Veiligheid.
- Inbrengen in het MT.
- Opzetten en verder vormgeven team Inclusie en Diversiteit.
- Ontwikkelen van de GGD brede werkgroep Inclusie en Diversiteit naar ambassadeurschap.
- Commitment en eigenaarschap van rol Inclusie en Diversiteit door alle managers binnen de GGD.



Wat is nodig voor team Inclusie en Diversiteit?

Beschikbaar stellen van de volgende maandelijkse capaciteit vanuit het MT GGD:

- Domeineigenaar K& V: **4 uren** (2x 1 uur projectoverleg + 2 uren aanvullende werkzaamheden).
- MT-trekker: **3 uren** (1x 1 uur projectoverleg +2 uren aanvullende werkzaamheden).
- P&O adviseur: **6 uren** (2x 1 uur projectoverleg +4 uren aanvullende werkzaamheden).
- Communicatieadviseur: **4 uren** (2x 1 uur projectoverleg + 2 uren aanvullende werkzaamheden).

Nog nodig:

- Facilitaire medewerker: **3 uren** (1x 1 uur projectoverleg + 2 uren aanvullende werkzaamheden).
- Ambassadeur I&D: **4 uren**(1x 1 uur projectoverleg +3 uren aanvullende werkzaamheden).

✘ Verantwoordelijkheden per ✘ functie: Team I&D, Manager, ✘ HR-Adviseurs

Team I&D

- Actieplan met 2X p.j. update.
- Zicht en sturing op uitvoeren doelstellingen Streefcijfers D&I.
- Organiseren kennisdelings- en ervaringsessies (jaarplan I&D).
- Adviesfunctie voor managers.
- Met regelmaat afstemming met vertrouwenspersonen en OC (signalen, patronen).
- In gezamenlijkheid monitoren trainings- en cursusbehoefte.
- Werken aan een Inclusieve organisatiecultuur.
- Werken aan sociale

Manager

- ***Uitgangspunt is dat I&D de taak is van ALLE managers.***
- Uitvoeren doelstellingen Streefcijfers D&I.
- Werken aan sociale veiligheid binnen de teams.

HR-Adviseur

- Ondersteunen managers bij beleid inclusief werven en selecteren.
- Zicht en sturing op uitvoeren doelstellingen Streefcijfers D&I.
- Monitoren trainingsbehoefte inclusief werven en selecteren onder managers.
- Werken aan sociale veiligheid.



Eigenschappen en rol ambassadeurs I&D

- Pro-actief sturen
- Affiniteit met het thema
- Dingen bespreekbaar kunnen maken
- Voorbeeldfunctie zijn
- Uitdragen in de teams
- Aanjagen bij achterblijven
- 300% ervoor kunnen gaan
- Enthousiasmeren
- In staat zijn sociale veiligheid te kunnen creëren
- Om kunnen gaan met weerstand



Jaarkalender I&D

Een overzicht van de thema's, de diversiteitsvieringen en alle GGD brede acties

Thema racisme en discriminatie				
Wanneer	Wat	Wie	Doel	Voortgang
Januari	Opzetten team I&D	Team I&D		Gedaan
	Delen nieuwe richtlijnen en tips inclusieve taal	Team I&D		
18 januari	Start wekelijkse inloopspreekuur (14-15 uur, B6.14)	5.1, 2, e	a. Vergroten van zichtbaarheid van I&D. b. Ophalen van ervaringen en informeren van medewerkers over de onderwerpen.	Gedeeld met team P&O. Moet nog gedeeld worden met alle medewerkers (onderdeel van uitrol actieplan).
25 januari	Voorleggen actieplan stuurgroep kwaliteit en veiligheid	5.1, 2, e en 5.1, 2, e		Gedaan
29 januari	Oplegger maken voor MT Actieplan	5.1, 2, e n 5.1, 2, e		Gedaan
31 januari	Voorleggen actieplan in het MT (inzet capaciteit ambassadeur)	5.1, 2, e n 5.1, 2, e		Gedaan



Jaarkalender I&D

Een overzicht van de thema's, de diversiteitsvieringen en alle GGD brede acties

Thema racisme en discriminatie				
Wanneer	Wat	Wie	Doel	Voortgang
Februari	Alle medewerkers informeren over Actieplan I&D (bericht Intranet, email informatie naar alle leidinggevenden met acties GGD brede aanpak)	Team I&D		4 maart afspraak met 5.1, 2, e over communicatieplan uitrol actieplan.
	Werven van Ambassadeurs (email naar alle leidinggevenden) en bericht op Intranet	Team I&D		29 februari opzet plan van aanpak ambassadeurs
	Informeren Actieplan I&D	Ambassadeurs gaan langs alle afdelingen		
	Focus op inclusieve in de MAG-gesprekken	5.1, 2, e		
27 Maart	Organiseren rondetafelgesprek (racisme en discriminatie)	Team I&D	a. Ophalen wat Inclusie en Diversiteit betekent voor collega's. b. Ophalen van uitsluitingsmechanismen die spelen binnen de GGD. c. Ophalen van ideeën/mogelijke oplossingen/veranderingen.	Georganiseerd. Promotie voor dit rondetafelgesprek begint in de week van 4 tot en met 8 maart
Half maart	Iftar	Team I&D e 5.1, 2, e		7 maart overleg draaiboek ramadan
	Focus Marap en Inclusie en Diversiteit	5.1, 2, e 5.1, 2, e		6 maart
21 maart	Internationale dag tegen racisme en discriminatie Living Library (racisme en discriminatie)			



Jaarkalender I&D

Een overzicht van de thema's, de diversiteitsvieringen en alle GGD brede acties

Thema Toegankelijkheid				
Wanneer	Wat	Wie	Doel	Voortgang
5.1, 2, e	Organiseren dag in samenwerking met League Rijk (rijks-ambtenaren met een bijzonderheid)	Team I&D, Bureau I&D, cluster Sociaal en SNAB	5.1, 2, e a. Vergroten van kennis en samenwerking	25 april Lunch presentatie League Rijk
16 5.1, 2, e	Organiseren rondetafelgesprek (racisme en discriminatie)	Team I&D	a. Ophalen wat Inclusie en Diversiteit betekent voor collega's. b. Ophalen van uitsluitingsmechanismen die spelen binnen de GGD. c. Ophalen van ideeën/mogelijke oplossingen/veranderingen.	
5.1, 2, e	Verspreiden 'checklist 'de ideale Amsterdamse bijeenkomst' onder alle leidinggevenden	5.1, 2, e		
	In kaart brengen (fysiek) toegankelijk voor iedereen binnen de GGD in kaart.	Team I&D		
	Opzetten samenwerking Banenafpraak	5.1, 2, e 5.1, 2, e		7 maart overleg met P&O



Jaarkalender I&D

Een overzicht van de thema's, de diversiteitsvieringen en alle GGD brede acties

Thema Toegankelijkheid				
Wanneer	Wat	Wie	Doel	Voortgang
24 juni	Organiseren rondetafelgesprek (Toegankelijkheid)	Team I&D		
Juli	PRIDE	Team I&D		
1 juli	Keti Koti viering (wandeling + gesprek en lunch)	Team I&D		
2 juli	Huiskamer sessie League Rijk	Team I&D		
18 September	Organiseren rondetafelgesprek (Toegankelijkheid)	Team I&D		
Oktober	Rosh Hasjana (viering) Spreker + activiteit	Team I&D		
1 november	Davali (viering) Spreker + activiteit	Team I&D		
21 November	Organiseren rondetafelgesprek (Toegankelijkheid)	Team I&D		



Gemeente Amsterdam

Werken aan een diverse organisatie

Wat willen we bereiken?

Ons personeelsbestand is een goede afspiegeling van de Amsterdamse beroepsbevolking.

Hoe gaan we dat doen?

We leggen de focus op instroom, behoud en doorstroom.



Inclusieve werving & selectie

- Inclusieve vacatureteksten.
- Inzet diverse netwerken.
- Diverse sollicitatie-commissies, scoreformulieren, uniforme vraagstelling.



Streefcijfers

- Vanaf schaal 12: 30% heeft een niet-westerse migratieachtergrond*.
- 20% is jonger dan 35.
- Maatwerk per directie.
- Inclusief werven en selecteren.
- Versnelde doorstroom.



Voorkeursbeleid vanaf schaal 15

- Bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar een kandidaat met een niet-westerse migratieachtergrond*.
- We starten met directieurenfuncties, later volgen andere functies in schaal 15+.



Behoud en doorstroom talentvolle medewerkers

- Kweekvijvers voor talent.
- Leerprogramma voor leiderschapsvaardigheden.
- Talenten midden-management in kaart brengen.



Monitoring

- Jaarlijkse monitoring via cultureel dashboard CBS.

*Als het gaat om het benoemen van migratie-achtergrond volgen we bij de gemeente Amsterdam de terminologie van het CBS. Inmiddels gebruikt het CBS een nieuwe indeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden. Leidend daarbij is of iemand wel of niet in Nederland geboren is: kind van migrant(en) of migrant. Net als het CBS voeren wij de nieuwe terminologie stapsgewijs in.

Uitgangspunt:

- We sluiten niemand uit: vacatures staan voor iedereen open.
- Zorgvuldige en objectieve beoordeling van alle sollicitanten.
- Gevraagde competenties per functie zijn voor alle kandidaten gelijk.

XXX Inclusieve werving en selectie

1. Eerste selectie op basis van competenties in plaats van bij iedere brief zelf bedenken of je deze kandidaat geschikt vindt of niet. Maak gebruik maken van een scoreformulier.

2. Gestructureerd interviewen. In de sollicitatiegesprekken ga je niet af op de 'klik', maar stel je iedere kandidaat dezelfde vragen in dezelfde volgorde. Op deze manier check je stap voor stap of de kandidaat aan de criteria voldoet

3. Objectieve selectie op basis van de sollicitatiegesprekken, niet op basis van een klik met 1 van de kandidaten.



Inclusieve werving
& selectie