

× Gemeente
× Amsterdam
×

De Waarde van Multiperspectieven

5.1, 2, e



Voorwoord 5.1, 2, e

1. De waarde van multiperspectieven

1.1. Context

Zuidoost is een van de meest diverse stadsdelen van Amsterdam, en die diversiteit weerspiegelt zich ook in op de werkvloer. Medewerkers brengen een breed scala aan culturele achtergronden kennis en perspectieven en ervaringen mee, wat kansen biedt voor innovatie en samenwerking. Tegelijkertijd brengt deze diversiteit ook uitdagingen met zich mee, zoals verschillende percepties over discriminatie, gelijkwaardigheid en uitsluiting. Waar sommige medewerkers zich buitengesloten voelen, herkennen anderen deze ervaringen niet en weer anderen beschouwen ze als storend en ondermijnd voor de werksfeer. Dit verschil in perspectief leidt regelmatig tot spanningen, conflicten en confrontaties. Een dieptepunt hierin was de **anonieme brandmail**, die onderliggende gevoelens van onveiligheid en ongelijkheid zichtbaar maakte. Tegelijkertijd zorgde de mail voor verdeeldheid, doordat namen werden genoemd van collega's die zich niet konden verweren. Dit heeft het onderlinge vertrouwen verder onder druk gezet en de kloof tussen medewerkers vergroot.

1.2. Identiteit Zuidoost

Zuidoost heeft zich keer op keer bewezen als een broedplaats voor succesvolle Nederlanders in media, sport, politiek en cultuur. Bekende namen zoals Humberto Tan, Eric van der Burg, Clarence Seedorf, Jörgen Raymann, Soundos El Amadi, Remy Bonjasky, Jeffrey Afriyie, Daley Blind, Joris Luyendijk en Defano Holwijn hebben hier hun roots.

Het unieke karakter van Zuidoost, gecombineerd met de complexe uitdagingen van het stadsdeel, maakt dit een pionier in het ontwikkelen van innovatieve en impactvolle projecten. Dankzij de betrokkenheid van medewerkers en bewoners ontstaan vernieuwende ideeën en concrete oplossingen die bijdragen aan een betere leefomgeving.

Veel van deze vernieuwende aanpakken dienen als voorbeeld en worden regelmatig overgenomen door andere stadsdelen. Om deze successen te realiseren, is het belangrijk om de specifieke kwaliteiten en werkstijlen van de medewerkers van Zuidoost te en naar waarde te schatten. Namelijk het creatief en innovatief denken empathisch vermogen en een breed cultureel repertoire en een sterk gevoel voor culturele sensitiviteit die essentieel zijn. Daarnaast zijn inclusief leiderschap en de vaardigheid om waarderend met mensen om te gaan essentieel en het vermogen om respectvol om te gaan met diversiteit cruciaal. Medewerkers zijn oplossingsgericht, praktisch en flexibel. Sterke communicatieve vaardigheden, betrouwbaarheid het opbouwen van relaties en het nemen van verantwoordelijkheid zijn eveneens van groot belang. Deze eigenschappen stellen medewerkers in staat om vooruitstrevende projecten te ontwikkelen en effectief om te gaan met de hedendaagse en toekomstige uitdagingen van het stadsdeel. Met creativiteit en inventiviteit worden veelzijdige geboden voor gestapelde problematiek, waardoor Zuidoost een inspirerend voorbeeld blijft voor andere stadsdelen en organisaties.

1.3. Erkenning/waardering

Ondanks de vele geslaagde en innovatieve projecten zien medewerkers in Zuidoost zich vaak geconfronteerd met onderwaardering van hun professionele kwaliteiten en bevraging van hun intenties met betrekking tot hun professionaliteit. Onder andere wordt hun intrinsieke motivatie en betrokkenheid

regelmatig geïnterpreteerd als normvervaging en nepotisme. Deze subjectieve benadering leidt ertoe dat hun objectiviteit en deskundigheid in twijfel worden getrokken, terwijl hetzelfde gedrag bij andere willekeurige groepen vaak als een waardevol netwerk wordt gezien. Dit creëert een ervaringen van meten met twee maten. Het leidt tot een cultuur waarin medewerkers de angst hebben om fouten te maken, weinig ruimte voelen voor maatwerk of experimenteel te leren van voortschrijdend inzicht. Binnen stadsdeel Zuidoost is de behoefte aan erkenning en gelijke waardering een terugkerend thema. Medewerkers die zich niet serieus genomen voelen, ervaren een gebrek aan waardering, wat leidt tot frustratie en demotivatie. Dit gevoel wordt versterkt wanneer externe kandidaten worden aangenomen voor werkzaamheden die bestaande medewerkers al uitvoeren, zonder dat hun kennis en ervaring voldoende wordt erkend. Wanneer hun expertise niet als volwaardig wordt gezien, kan dit leiden tot gevoelens van uitsluiting of nutteloosheid, waardoor medewerkers zich terugtrekken of defensief opstellen. Als de aanstelling van nieuwe collega's niet zorgvuldig gebeurt en zittende medewerkers hierin niet worden meegenomen, ontstaat er niet alleen een gevoel van onrechtvaardigheid, maar ook een onveilige werksfeer voor zowel bestaande als nieuwe medewerkers. Nieuwe collega's, die zich vaak niet bewust zijn van deze dynamiek, kunnen onbedoeld in een gespannen werkomgeving terechtkomen. Dit vergroot de afstand tussen medewerkers en besluitvormers en belemmert de ontwikkeling van een gezamenlijke visie. Om deze vicieuze cirkel te doorbreken, is het essentieel om te investeren in een motiverende werkomgeving waarin iedereen zich erkend voelt en daadwerkelijk invloed kan uitoefenen op beleid en besluitvorming. Dit vraagt om transparantie, open communicatie en een actieve inspanning om bestaande medewerkers te betrekken bij veranderingen en nieuwe aanstellingen. Maar ook om een herwaardering van competenties en kwaliteiten.

1.4. Concentratie en gelaagdheid van ervaringen met betrekking tot discriminatie

Het ervaren van ongelijkheid op verschillende niveaus in Zuidoost heeft een directe invloed op het functioneren van medewerkers, vooral wanneer zij zelf deel uitmaken van deze gemeenschappen. Medewerkers herkennen de ongelijkheden niet alleen vanwege de vele wetenschappelijke onderzoeken, maar ervaren dat ook structureel in hun eigen leven of dat van hun naasten. Werken aan thema's zoals inclusie en gelijke kansen kan zowel motiverend als frustrerend zijn. Het wordt motiverend door het besef van de noodzaak voor verandering, maar frustrerend wanneer de vooruitgang langzaam gaat of de eigen ervaringen worden gebagatelliseerd binnen de organisatie. Vertrouwen binnen teams wordt verder onder druk gezet als ongelijkheid niet serieus wordt genomen. Onderbouwd door recente stedelijke en landelijke onderzoeken wordt van alle hedendaagse professionals verwacht dat zij bekend zijn met deze signalen waardoor zij meer begrip kunnen tonen voor verschijningsvormen van uitsluiting in organisaties. Collega's die deze problemen niet herkennen, bagatelliseren de signalen, wat leidt tot gevoelens van onbegrip en afstand. Wanneer dat ontbreekt versterkt dat gevoelens van frustratie en machteloosheid van medewerkers, vooral wanneer hun ervaringen worden ontkend of niet erkend.

1.5. Wij/zij denken

In discussies over inclusie en diversiteit komen diverse etnische groepen tegenover elkaar te staan en ontstaat vaak een wij-zij-denken, waarbij mensen onbewust in hokjes worden geplaatst, alsof er vaste groepen zijn met vaste standpunten. Dit benadert de realiteit te simplistisch, omdat een "groep" geen vaste vorm heeft. Iedereen heeft verschillende ervaringen en perspectieven, en juist in die diversiteit zit de kracht van inclusie, maar ook de omvang van de uitdaging. Dit geldt zeker voor de medewerkers in Zuidoost, waar het groepsdenken vaak leidt tot machteloosheid en moedeloosheid. Het stadsdeel is te divers en de werkelijkheid te complex om mensen in vastomlijnde en stigmatiserende categorieën te plaatsen. Inclusie draait daarbij niet om het aanwijzen van schuldigen. Inclusie gaat dan om een gedeelde verantwoordelijkheid van alle professionals en leidinggevendenden in de organisatie. Niet alle leidinggevendenden denken hetzelfde, en niet alle medewerkers ervaren inclusie op dezelfde manier. Het is van essentieel belang dat iedereen – van collega's tot leidinggevendenden – zich hiervan bewust zijn.

1.6. Prioritering ambtseer procesmatig werken vs. de menselijke maat

Binnen het stadsdeel Zuidoost leidt de spanning tussen procesmatig werken en de menselijke maat tot discussies en onderlinge frictie tussen ambtenaren. De overheid hanteert traditionele, strikte procedures die structuur bieden, maar niet altijd aansluiten bij de complexe en pluriforme realiteit van bewoners. Sommige ambtenaren pleiten voor meer maatwerk en professionele nabijheid en adaptieve vermogens terwijl anderen vasthouden aan uniformiteit, regels en controlerende constructies. Dit spanningsveld raakt de kern van inclusie, rechtvaardigheid en integriteit: waar de één flexibiliteit ziet als noodzakelijk, ziet de ander het als een risico voor rechtsgelijkheid. Daarnaast speelt de vraag wie de ruimte krijgt om maatwerk toe te passen en hoe dit binnen het systeem verantwoord wordt. Daarbij zou moeten worden bevraagd wat de betekenis van integriteit in dit opzicht en hoe dat wordt getoetst of kwalitatief geëvalueerd.

1.7. Noodzaak en impact van inclusie en diversiteit

Gedurende lange tijd waren bepaalde normen en opvattingen leidend in hoe woorden werden geïnterpreteerd en wat als kwaliteit werd gezien. Tegenwoordig groeit de ruimte voor diverse perspectieven en verhalen. Dit zorgt ervoor dat bestaande normen niet meer als vanzelfsprekend worden beschouwd en soms worden uitgedaagd. Omdat dit voor velen een nieuwe ontwikkeling is, kan het tot vragen of weerstand leiden. Verandering brengt vaak onzekerheid met zich mee, vooral wanneer vertrouwde structuren en werkwijzen opnieuw worden bekeken. Toch is dit een waardevolle stap naar een inclusievere samenleving, waarin verschillende perspectieven worden erkend en benut. Op zoek naar een nieuwe balans

1.8. Eigenaarschap en Erkenning

De behoefte aan erkenning speelt een cruciale rol in discussies over inclusie en diversiteit, maar is door de gelaagdheid van ervaringen vaak complex en lastig te duiden. Waar de één erkenning zoekt in een hogere functiewaardering en gelijke doorgroeikansen, hecht de ander juist waarde aan excuses of een oprechte dialoog na een incident van uitsluiting. Dit roept de vraag op: wie is waarvoor verantwoordelijk? En op welke manier kan erkenning betekenisvol worden ingevuld? Eigenaarschap speelt hierin een

sleutelrol. Verandering vraagt niet alleen om een open houding, maar ook om gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het erkennen van verschillende perspectieven en het actief bijdragen aan een inclusieve werkomgeving zorgen ervoor dat iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt. Dit kan zich vertalen in concrete acties, zoals transparante promotiecriteria, structurele aandacht voor diversiteit in leiderschapstrajecten, of het organiseren van gesprekken waarin medewerkers hun ervaringen kunnen delen. Op deze manier wordt erkenning geen abstract begrip, maar een gedeelde waarde die zichtbaar is in beleid en praktijk.

1.9 Verwachtingsmanagement

Ondanks de inspanningen van de gemeente Amsterdam om inclusie en diversiteit binnen het stadsdeel te bevorderen, ervaren veel mensen van kleur deze inspanningen als onvoldoende of niet zichtbaar. **Gebrek aan erkenning van ervaringen:** Wanneer medewerkers discriminatie of uitsluiting aankaarten, wordt dit soms ontkend, gebagatelliseerd of niet serieus opgevolgd. Dit vergroot het wantrouwen en versterkt het gevoel dat diversiteitsbeleid slechts een symbolische inspanning is. Kortom, ondanks de inspanningen blijft er een kloof tussen beleid en praktijk. Voor veel mensen van kleur voelt het alsof er nog te weinig wordt gedaan, omdat ze in hun dagelijks werk nog steeds geconfronteerd worden met uitsluiting en onzichtbaarheid.

2. Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028

Inclusie en diversiteit zijn topprioriteiten voor de gemeente Amsterdam. Het streven is een organisatie waarin álle medewerkers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Een diverse en inclusieve werkomgeving draagt niet alleen bij aan een betere organisatie, maar ook aan een sterkere band met de stad en haar inwoners. Hoewel er al stappen zijn gezet, is er nog veel werk te doen. Inclusie en diversiteit moeten geen losse beleidsmaatregelen zijn, maar de basis vormen van hoe de gemeente werkt. Dit vraagt niet alleen om aanpassingen in beleid en procedures, maar ook om een gedrags- en cultuurverandering. De gemeente bouwt voort op eerdere plannen en de lessen uit diverse onderzoeken.

De nieuwe **uitvoeringsagenda** bevat zowel lopende als nieuwe acties om inclusie structureel te verankeren. Dit omvat onder andere:

1. **Toegankelijkheid** – Verbeteren van sociale, fysieke en digitale toegankelijkheid.
2. **Sociale veiligheid & antidiscriminatie** – veilige werkomgeving waarborgen
3. **Bewustzijn** – Training en kennisdeling over inclusie en diversiteit.
4. **Maatwerkondersteuning** – Advisering en aanpassingen op directie- en stadsdeelniveau.
5. **Leiderschap** – Ondersteuning en toerusting van het management.
6. **Representatie** – een personeelsbestand dat de Amsterdamse beroepsbevolking weerspiegelt
7. **Doorstroom & doorgroei** – Talentontwikkeling en eerlijke doorgroeimogelijkheden
8. **Sturing en monitoring** – Onderzoek, prestatieafspraken en continue evaluatie.

2.1. Keuze voor 3 pijlers voor 2025

Stadsdeel Zuidoost staat voor complexe maatschappelijke en organisatorische uitdagingen, waarbij diversiteit een kracht is, maar ook aandacht vraagt voor eerlijke kansen en een inclusieve werkomgeving. Om inclusie structureel te verankeren, is het belangrijk om eerst te bouwen aan een stevige basis. Op basis van de gesprekken is voor de volgende drie pijlers gekozen:

1. Sociale veiligheid & antidiscriminatie – Een veilige werkomgeving waarborgen

Een inclusieve organisatie begint met sociale veiligheid. Medewerkers moeten zich vrij voelen om zichzelf te zijn, zonder angst voor discriminatie, uitsluiting of grensoverschrijdend gedrag. Als deze basis ontbreekt, zullen andere initiatieven voor inclusie minder effect hebben. Door eerst te investeren in een veilige werkomgeving, wordt een fundament gelegd waarop vertrouwen en samenwerking kunnen groeien.

2. Bewustzijn – Training en kennisdeling over inclusie en diversiteit

Inclusie vereist een gedeeld begrip van hoe (onbewuste) uitsluiting werkt en hoe iedereen kan bijdragen aan een rechtvaardige werkcultuur. Bewustwording is de sleutel om blinde vlekken te herkennen en de dialoog te openen. Trainingen en kennisdeling zorgen ervoor dat medewerkers en leidinggevenden niet alleen begrijpen wat diversiteit inhoudt, maar ook hoe zij dit in de praktijk kunnen toepassen.

3. Doorstroom & doorgroei – Talentontwikkeling en eerlijke doorgroeimogelijkheden

Een diverse organisatie is pas echt inclusief als iedereen gelijke kansen krijgt om door te groeien. In de praktijk ervaren medewerkers met een biculturele achtergrond of andere minderheden vaker obstakels in hun carrière. Door bewust beleid te ontwikkelen voor eerlijke

doorgroeimogelijkheden en talentontwikkeling, wordt ervoor gezorgd dat divers talent niet alleen instroomt, maar ook de kans krijgt om binnen de organisatie door te groeien.

3. Waarom deze volgorde?

Eerst sociale veiligheid en bewustwording versterken, zodat medewerkers zich gehoord en erkend voelen. Daarna kan er duurzaam gewerkt worden aan doorgroei, zodat niet alleen instroom divers is, maar ook de doorstroom naar hogere functies eerlijker wordt.

Met deze drie pijlers zet Zuidoost in 2025 een solide eerste stap om een inclusieve werkomgeving te creëren waarin iedereen zich thuis en gewaardeerd voelt.

1. Sociale veiligheid en antidiscriminatie

De behoefte aan sociale veiligheid binnen het stadsdeel is groot. Elkaar beter leren kennen en meer begrip voor elkaar krijgen is een prioriteit. Dit kan in

Doel: Een inclusieve en diverse werkomgeving kan alleen bestaan als medewerkers zich veilig voelen om zichzelf te zijn en zich vrij voelen om zich uit te spreken zonder angst voor negatieve gevolgen.

Acties

Activiteit	Omschrijving
Lunchdates	Medewerkers krijgen de mogelijkheid om 1-op-1 lunchdates te houden met collega's, waarbij ze gesprekskaarten ontvangen met verdiepingsvragen. Deze gesprekken bieden een informele setting om elkaar beter te leren kennen, wederzijds begrip te vergroten en de samenwerking te versterken. Door middel van de verdiepingsvragen wordt gestimuleerd om verder te praten dan de dagelijkse werkonderwerpen, wat bijdraagt aan een open en inclusieve werkcultuur.
Bijlmerwandeling	en inspirerende en interactieve manier zijn om collega's, bewoners of partners met elkaar in gesprek te brengen in een informele setting. Door te wandelen in een omgeving met rijke geschiedenis en culturele diversiteit, ontstaat ruimte voor open gesprekken, reflectie en het delen van perspectieven.
In de picture (kennismaken met externe organisaties)	Deze activiteit biedt een kans voor medewerkers om meer te leren over externe organisaties die relevant zijn voor hun werkgebied, en hoe ze mogelijk kunnen samenwerken of van elkaar kunnen leren. Het bevordert netwerken, kennisdeling en versterkt de verbindingen binnen en buiten de organisatie.
Verbindend samenzijn	Kleinschalige maandelijkse sessies bieden medewerkers de gelegenheid om in een veilige en intieme setting met elkaar te delen hoe ze zich voelen en wat ze anders zouden willen zien binnen de organisatie. Het doel van deze sessies is om een luisterend oor te bieden, elkaars mening te respecteren en begrip te tonen voor de ervaringen en perspectieven van anderen. Door actief te luisteren en je in de ander te verplaatsen, ontstaat er ruimte voor open en eerlijke gesprekken, wat bijdraagt aan een cultuur van respect en inclusie binnen het team.
Ken je collega/Dit ben ik	Maandelijkse sessie waar collega's de kans krijgen om zichzelf kort en krachtig voor te stellen, niet alleen qua werk, maar ook als persoon. Dit helpt om onderlinge verbinding te versterken

	en om te begrijpen waar iedereen behoefte aan heeft binnen de samenwerking.
Deep democracy	creëren van een ruimte waar elk individu zich gehoord voelt, inclusief de minderheidsperspectieven, om zo tot een gezamenlijke en duurzame oplossing te komen. Deze benadering is met name effectief in omgevingen waar er sprake is van conflict of verdeeldheid, omdat het ruimte biedt voor de onderdrukte of ongehoorde stemmen.
Socratic design	is een aanpak die zich baseert op de socratische methode van vragen stellen en filosofische dialoog om problemen op te lossen, ideeën te ontwikkelen en diepgaande reflectie te bevorderen. Het is een proces waarbij de nadruk ligt op kritische denken en het gezamenlijk onderzoeken van ideeën door middel van gerichte, open vragen

2. Bewustzijn

Voor echte verandering is bewustwording essentieel. Medewerkers en leidinggevenden moeten kennis en inzicht krijgen in de impact van vooroordelen, uitsluiting en ongelijkwaardige kansen.

Dit vraagt om training, open gesprekken en een cultuur waarin leren en reflectie centraal staan.

Acties

Activiteit	Omschrijving
Bedrijfsopstelling	In het kader van het identificeren van obstakels en kansen, organiseerden we een sessie waarin medewerkers als organisatie reflecteerden op vastgelopen patronen. Door middel van een familieopstelling kregen ze de ruimte om verborgen dynamieken te onderzoeken
Themabijeenkomsten	Thema's variëren van het voorkomen van discriminatie en micro-agressies, het bevorderen van gelijke kansen, het vergroten van diversiteit in leiderschap, tot het aanpakken van cultuurverschillen en sociale veiligheid. Vaak worden experts uitgenodigd om presentaties of workshops te geven, maar ook ruimte voor interactie en groepsgesprekken is essentieel, zodat deelnemers met verschillende achtergronden en perspectieven van elkaar kunnen leren en samen oplossingen kunnen bedenken.
Mindfulness	In lijn met ons streven naar het bevorderen van het welzijn van onze medewerkers, hebben we de Mindfulness geïntroduceerd. Deze ruimte, die al succesvol wordt gebruikt in Stadsdeel West, draagt bij aan een gezonde werkomgeving. Medewerkers hebben de gelegenheid om te ontspannen, wat niet alleen bijdraagt aan hun welzijn, maar ook aan de inclusiviteit en vitaliteit van de organisatie.
Expositie Taal is macht	LinkedIn Topvoice @zoepapaikonou (30k volgers) post sinds acht jaar actief op social media platform LinkedIn. Zij begon hiermee, omdat zij machtsmisbruik en discriminatie in de samenleving wilde aankaarten en met haar stem geen plek vond op reguliere mediaplatformen. Als journalist richt zij zich vooral op ongelijkwaardig taalgebruik in de media. Dit doet ze door nieuwskoppen aan te pakken en er een eigen draai aan te geven, maar ook door seksisme of

	<p>racisme om te draaien via #WeDraaienHetMaarWeerEvenOm. En dat veroorzaakt regelmatig opschudding. Want wanneer de norm het onderwerp is, wordt onrechtvaardigheid sneller gevoeld.</p> <p>De expositie biedt een dwarsdoorsnede van 5.1, 2, e s werk. Kom langs bij KADE40 om te lezen, te herschrijven, te corrigeren, en deel te nemen aan Zoë's strijd tegen onrechtvaardigheid.</p>
--	--

3. Doorstroom, doorgroei en behoud

Veel medewerkers in Zuidoost ervaren belemmeringen in hun loopbaanontwikkeling. Dit kan te maken hebben met vooroordelen, het ontbreken van gelijke kansen of een gebrek aan zichtbare rolmodellen. Om divers talent te behouden en optimaal te benutten, is het noodzakelijk om eerlijke en transparante doorgroei- en doorstroommogelijkheden te creëren. Dit betekent investeren in talentontwikkeling, mentorschap, objectieve beoordelingsprocedures en actieve ondersteuning bij carrièreontwikkeling.

Activiteit	Omschrijving
Individuele coaching inclusief leiderschap	Coaching voor medewerkers is essentieel om een werkklimaat te creëren waarin iedereen zich gewaardeerd en ondersteund voelt, ongeacht achtergrond, identiteit of ervaring. Deze coaching richt op het ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden die bijdragen aan een inclusievere cultuur binnen de organisatie.
Training kerngroep D en I	Om de transitie naar een inclusieve en diverse werkomgeving binnen Zuidoost te versnellen, is een sterke en goed uitgeruste kerngroep essentieel. Deze groep fungeert als aanjager en ambassadeur binnen de organisatie. De training voor de kerngroep richt zich op verdieping van kennis, bewustwording en praktische vaardigheden om inclusie structureel te verankeren.
Opleiding	Om medewerkers optimaal te ondersteunen in hun professionele groei en tegelijkertijd een inclusieve werkomgeving te bevorderen, is een structureel opleidingsaanbod essentieel. Opleidingen dragen bij aan talentontwikkeling, vergroten doorgroeimogelijkheden en zorgen ervoor dat medewerkers zich gewaardeerd en gehoord voelen
Loopbaanontwikkeling	Loopbaanontwikkeling voor medewerkers speelt een cruciale rol in het bevorderen van gelijke kansen en het ondersteunen van talentontwikkeling voor alle medewerkers. Het is essentieel om medewerkers te voorzien van de juiste opleidingsmogelijkheden, begeleiding en groeikansen, zodat zij zich kunnen ontwikkelen in hun functie en door kunnen groeien binnen de organisatie. Dit biedt niet alleen voordelen voor de medewerkers zelf, maar ook voor de organisatie als geheel, aangezien het bijdraagt aan een inclusieve cultuur en een divers talentenbestand.

3.0 Acties voor 2025

Maand	Activiteit	Culturele Diversiteitskalender
Januari	Themabijeenkomst Verbindend samenzijn Lopend vuurtje	1 jan: Nieuwjaarsdag (wereldwijd) 27 jan: Holocaust Herdenkingsdag
Februari	Themabijeenkomst Verbindend samenzijn Lopend vuurtje	10 feb: Chinees Nieuwjaar (begin Jaar van de Draak)
Maart	Themabijeenkomst "Taal van emoties" Verbindend samenzijn Lopend vuurtje	8 mrt: Internationale Vrouwendag 29 mrt: Holi (Hindoestaans feest van kleur)
April	Themabijeenkomst "Bedrijfsopstelling" Verbindend samenzijn Lopend vuurtje	13 apr: Begin Ramadan 23 apr: Pesach (Joods paasfeest) 27 apr: Koningsdag (NL)
Mei	Themabijeenkomst "Meldpunt discriminatie" Verbindend samenzijn Lopend vuurtje	5 mei: Bevrijdingsdag (NL) 23 mei: Wesak (Boeddha-dag)
Juni	Themabijeenkomst "Neurodiversiteit" Verbindend samenzijn Lopend vuurtje	19 juni: Juneteenth (afschaffing slavernij VS) 28 juni: Eid al-Adha (Offerfeest)
Juli	Themabijeenkomst Verbindend samenzijn Lopend vuurtje	1 juli: Keti Koti (Herdenking slavernijverleden)
Augustus	Themabijeenkomst Verbindend samenzijn Lopend vuurtje	12 aug: Internationale Dag van de Jeugd 19 aug: Boeddhistisch Vuurlantaarnfestival
September	Themabijeenkomst Verbindend samenzijn Lopend vuurtje	15 sept - 15 okt: 29 sept: Rosh Hashanah (Joods Nieuwjaar)
Oktober	Themabijeenkomst Verbindend samenzijn Lopend vuurtje	10 okt: Coming Out Day 31 okt: Divali (Lichtjesfeest, Hindoeïsme)
November	Themabijeenkomst Verbindend samenzijn Lopend vuurtje	
December	Themabijeenkomst Verbindens samen	

Begroting

Activiteit	Omschrijving	Verantwoordelijke	Opmerkingen	Kosten
Trainingen en Workshops	Inclusieve leiderschapstraining, workshops voor teamleden	HR, Diversiteit & Inclusie	Aantal sessies: 5 per jaar	€15.000
Mindfulness en Wellness	Introductie van Mindfulness,	HR, Facilitaire diensten	Inclusief installatie en onderhoud	€ 7.000

	wellnessruimte voor medewerkers			
Culturele Vieringen	Activiteiten rondom feestdagen en culturele evenementen	Werkgroep Inclusie en Diversiteit	Diwali, Ramadan, Keti Koti	€5.000
Coaching voor Biculturele Medewerkers	Coaching voor medewerkers met een biculturele achtergrond	HR, Diversiteit & Inclusie	10 medewerkers	€12.000
Leiderschapstrainingen	Training voor leidinggevendenden gericht op inclusie en diversiteit	HR, Diversiteit & Inclusie	Minimaal 2 sessies per jaar	€10.000
Evaluatie en Feedback Mechanismen	Kosten voor het uitvoeren van enquêtes en focusgroepen	HR, Diversiteit & Inclusie	Periodiek (elke 6 maanden)	€3.000
Externe Expertise (Consultants)	Inhuur van experts voor specifieke inclusie- en diversiteitsvragen	Diversiteit & Inclusie	Voor specifieke projectbehoeften	€3.000
Communicatie en Marketing	Campagnes ter promotie van inclusie- en diversiteitsinitiatieven	Communicatie, Diversiteit & Inclusie	Online en offline camp	€2.000
Totaal				€ 47.000

Risico's

1 Vertrouwenskwesties en weerstand

Eerdere initiatieven zonder tastbare resultaten kunnen leiden tot wantrouwen. Sommige medewerkers zijn diversiteits-moe en zien de aandacht voor dit thema als overdreven of de aanzet tot 'positieve discriminatie' diversiteitsbeleid als een bedreiging of oneerlijk voordeel. Er is ook een risico op *tokenisme*, waarbij diversiteit slechts symbolisch blijft zonder echte verandering.

2. Instroom, doorstroom en behoud van talent

Gebrek aan loopbaanperspectief kan leiden tot frustratie en vertrek van bicultureel talent. Werving kan lastig zijn als de organisatie geen inclusieve reputatie heeft, en een niet-inclusieve werkomgeving vergroot de uitstroom.

3. Gebrek aan structurele steun

Zonder betrokkenheid van het management en structurele financiering blijven initiatieven kwetsbaar en niet duurzaam.

4. Communicatie en beeldvorming

Onduidelijke of verkeerd geformuleerde communicatie kan leiden tot misinterpretaties en weerstand. Als diversiteitsbeleid negatief wordt geframed of successen niet zichtbaar zijn, kan dat de motivatie verzwakken.

5. Monitoring en impactmeting

Zonder meetbare doelen en duidelijke evaluatiecriteria is het lastig om de effectiviteit merkbare concrete acties en merkbare concrete acties en initiatieven te bepalen, ervan te leren en verbeteringen door te voeren.

X Gemeente
X Amsterdam
X