



# VOORTGANGSRAPPORTAGE - ACTIEPLAN EN WERKGROEP INCLUSIE EN DIVERSITEIT

Managementteam Personeel & Organisatie, 7 maart 2024

5.1, 2, e



# Acties A: we vergroten de bewustwording en verbeteren de expertise op het thema.

## Wat gaan we daarvoor doen?

Actie	Toelichting	Gereed
<b>A1. Inrichten en (her)positioneren van werkgroep inclusie en diversiteit als aanjager van I&amp;D (basisrandvoorwaarden)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vaststellen Actieplan I&amp;D en vast agendapunt en evaluatie per kwartaal</li> <li>- Nieuwe vaste trekker (ca. 8 uur per week)</li> <li>- Deelname aan werkgroep vanuit meerdere teams/ afdelingen (ca. 2 uur per week)</li> </ul>	<p>Huidige trekker is interim. Commitment en continuïteit na vaststelling actieplan is noodzakelijk voor het succes.</p> <p>Commitment en monitoring vanuit MT.</p> <p>Werving start na vaststelling actieplan.</p> <p>Opdracht MT aan teams voor deelname.</p>	<p>Q3 2023 ✓</p> <p>Q3 2023 ✓</p> <p>Q3 2023 ✓</p>
<b>A2. Structureel aandacht voor I&amp;D</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Communicatieplan P&amp;O intern maken:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. I&amp;D als vaste rubriek in de nieuwsbrief van P&amp;O</li> <li>2. Kennissessies per kwartaal; met een dubbel doel. Enerzijds kennismaken en kennis delen met onderwerpen ten aanzien van I&amp;D en anderzijds de samenwerking bevorderen.</li> </ol> </li> </ul>	<p>Delen van informatie en kennis; zowel afdelingsintern als gemeentebreed. Hoe communiceert P&amp;O nog meer naar de eigen medewerkers en hoe maken we daar I&amp;D een vaste rubriek?</p> <p>Kennissessie voor heel P&amp;O; bijvoorbeeld kennismaken interne medewerkersnetwerken (RAN, CAN, SNAB, JAN), programma I&amp;D, bureau Integriteit, Communicatie (inclusieve communicatie), Inkoop (inclusief inkopen), inspiratie van buiten, etc.</p>	<p>1. Q3 2023 ✓</p> <p>2. Per kwartaal</p>
<b>A3. Inventarisatie P&amp;O</b> <p>Wat hebben we binnen P&amp;O tot nu toe gedaan op het gebied van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanpak I&amp;D en MWO</li> <li>- Strefcijfers Bestuursopdracht teams/afdelingen</li> </ul> <p>Wat willen we doen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ophalen behoefte teams</li> </ul>	<p>Verschillende teams hebben de afgelopen periode (zeg een jaar) acties ondernomen om inclusie en diversiteit bespreekbaar te maken. Aanleidingen daarvoor waren divers. We willen goed overzicht hebben van welke activiteiten zijn ondernomen, wat dat heeft opgeleverd voor teams en waar aanvullend de behoefte ligt.</p> <p>De oogst van deze inventarisatie input voor de vervolgacties (back log) van dit actieplan voor 2024 en wordt gebruikt om een menukaart voor managers te maken op welke manieren zij aandacht kunnen hebben voor I&amp;D in hun team.</p>	<p>Q4 2023 <i>dit moet herzien worden. Is in Q3 niet opgepakt i.v.m. prioriteiten rondom discriminatie en racisme. Hier moesten alle teams aan werken.</i></p> <p>Q1 2024 <i>zie vorig punt</i></p>
<b>A4. Roadshow/ Voorlichting I&amp;D aan teams</b>	<p>Voorlichting I&amp;D aan teams over hoe I&amp;D thema's vervlochten zijn met het werk en hoe medewerker hier als professional aandacht voor kunnen en moeten hebben in het dagelijkse werk.</p>	<p>Vanaf Q2 2023 tot zomer 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Team Beleid &amp; Implementatie ✓</li> <li>- Team Organisatieadvies – Q3 ✓</li> </ul>



## Acties B: we versterken een inclusieve cultuur en bouwen aan een sociaal veilige en prettige werkomgeving. Wat gaan we daarvoor doen?

Actie	Toelichting	Gereed
<b>B1. Communicatieplan Reorganisatie P&amp;O</b>	Transparante, tijdige communicatie gedurende het reorganisatieproces. Weet iedereen waar ze aan toe zijn? Worden mensen begeleid? Risico: te weinig aandacht, te lang onduidelijkheid en ongelijkwaardige behandeling. Kans: doorstroom	Doorlopend gedurende de reorganisatie. Werkgroep heeft een signalerende functie richting MT en projectgroep Reo.
<b>B2. Vertrouwenspersonen uitnodigen in alle teams</b>	Het is belangrijk dat medewerkers weten wie de vertrouwenspersonen zijn en waarvoor zij bij hen terecht kunnen. Daarom worden er vertrouwenspersonen uitgenodigd in alle teams.	Q4 2023 gedeeltelijk uitgevoerd, vertrouwenspersonen zijn bij diverse teams geweest. . Check met Vertrouwenspersonen P&O wanneer voor het laatst in alle teams geweest. ✓
<b>B3. Analyseren en monitoren en bespreekbaar maken van Sociale Veiligheid.</b> <b>(Pilot dashboard sociale veiligheid; programma Sociale Veiligheid)</b>	Directie P&O doet mee met de pilot met dashboard Sociale Veiligheid. Voorstel hiervoor wordt in het MT P&O besproken. Doel is periodiek en gericht aandacht te hebben voor en te sturen op personele zorg.	Vanaf Q3 2024 – Gereed. ✓ Pilot jan –feb 2024 Uitrol Q2 2024 gehele org. Geen verdere rol voor de werkgroep.
<b>B4. Opvolgen MWO thema Sociale Veiligheid binnen P&amp;O</b>	Wat was de uitkomst van MWO thema Sociale Veiligheid P&O (zie eerst actie A2): - Actief monitoren: welke opvolging is hieraan gegeven? - Zo nodig: stimuleren en adviseren hoe hieraan verdere opvolging dient hier nog aan gegeven worden.	Q4 2023 zie opmerkingen bij A3.
<b>B5. Gerichte aanpak op team of afdelingssituaties (incidenten)</b>  (hier gaat het specifiek over teamcasuïstiek, individuele casuïstiek wordt hier niet mee bedoeld)	Interventies inzetten op het moment dat bekend is dat er sprake is van problematiek, al dan niet sluimerend. In 2023 actueel: - Amsterdamse School - Carrierecentrum	Doorlopend ✓  Q3 2023 ✓ Q2 2023 ✓
<b>B6. Inclusie als vertrekpunt bij uitjes en evenementen van P&amp;O</b>	Er wordt altijd rekening gehouden met: - toegankelijkheid (fysiek en digitaal) - catering (vegan, vegetarisch, halal, kosher, etc.) - (religieuze)feestdagen (zie diversiteitskalender) zodat iedereen kan deelnemen.	Doorlopend ✓



## Acties B – deel II: we versterken een inclusieve cultuur en bouwen aan een sociaal veilige en prettige werkomgeving. Wat gaan we daarvoor doen?

Actie	Toelichting	Gereed
<b>B7. Gesprek over Discriminatie en Racisme</b> Opdracht aan de werkgroep is om de rode draden uit de terugkoppelingen van deze gesprekken te halen en deze voorzien van advies te presenteren in het MT P&O.	Naar aanleiding van de resultaten van de onderzoeken KIS en Muzus (november 2023) een oproep van Directeur P&O aan het management binnen directie P&O om z.s.m. met hun teams in gesprek (met eventueel inzet van specialiseerde gespreksleiders) te gaan over het onderwerp Discriminatie en Racisme.	Dec. '23/Jan en Feb, '24 7 maart 2024 in MT P&O ✓



# Acties C: we brengen de diversiteit binnen de directie P&O in beeld en vergroten deze.

## Wat gaan we daarvoor doen?

Actie	Toelichting	Gereed
<b>C1. Streefcijfers diversiteit P&amp;O in beeld houden, uitvoeren en waar nodig bijsturen</b>	MT P&O is gecommitteerd aan de doelstellingen en geeft daarin het goede voorbeeld. Streefcijfers (zie bijlage, sheet 11) worden behaald. Waar nodig wordt bijgestuurd. HR adviseur(s) monitort en signaleert wanneer streefcijfers niet op streek zijn.	Doorlopend aandachtspunt van MT. Werkgroep heeft een signalerende rol. Cijfers maken deel uit van dashboard SV. NB: streefcijfers zelf zijn nog niet gerealiseerd. ✓ Mogelijkheden beperkt door a.s. reo en taakstelling.
<b>C2. Verdere uitrol training inclusief werven en selecteren onder alle medewerkers van P&amp;O</b>  HR adviseurs en recruiters krijgen deze training standaard aangeboden als onderdeel van hun functie. Een deel van het management is ook getraind.	Iedere medewerker kan onderdeel worden van een selectiecommissie. De nieuwe reorganisatie met besparingsopgave zal niet zonder substantiële personele consequenties ingevuld kunnen worden. Dit betekent dat er minder vacatures beschikbaar zullen komen. De kansen om nog meer diversiteit te vergroten op de afdeling wordt hierdoor kleiner.  Dit betekent dat de vacatures die wel vrijkomen en ingevuld worden nog deskundiger moeten worden aangepakt om divers ingevuld te kunnen worden. Dit vraagt om meer expertise op het gebied van inclusief werven en selecteren. Dit betekent dat het nog belangrijker en urgenter is geworden dat iedereen binnen P&O goed getraind is op het gebied van IWS.	Q4 2023- Q4 2024  Aanvullen met laatste info
<b>C3. Procesafspraken maken inzake Streefcijfers Diversiteit tijdens reorganisatie P&amp;O</b>	Risico: verloop van diversiteit  Kans: vergroten van diversiteit door tijdens plaatsingsproces van nieuwe functies IWS goed in te zetten. Hierover procesafspraken maken met het reorganisatieteam.	Doorlopend aandachtspunt van MT. ✓ Werkgroep heeft een signalerende rol.