

Inleiding

Een inclusieve en diverse gemeentelijke organisatie is voor het bestuur van Amsterdam topprioriteit. De gemeente wil in alle onderdelen van de organisatie een betere werkgever zijn voor een diverse groep medewerkers. Meer diversiteit, de verschillen tussen mensen, zorgt voor meer verschillende perspectieven in de organisatie. Het draagt bij aan het verbeteren van de dienstverlening en de herkenbaarheid van de organisatie voor de Amsterdammer, het contact met de stad en het vertrouwen in de overheid. Om de verschillen tussen mensen goed tot hun recht te laten komen is een inclusieve werkcultuur een randvoorwaarde.

De gemeente Amsterdam moet een organisatie zijn die toegankelijk is en waar alle medewerkers zich gezien, gehoord, gewaardeerd en sociaal veilig voelen. Gelijkwaardigheid is de norm: elke medewerker heeft het recht op gelijke kansen, gelijke behandeling en gelijke toegang tot mogelijkheden in de organisatie. Alleen als we dit beter doen zal het ons lukken om medewerkers met diverse achtergrond en identiteit aan te trekken én om de diversiteit die in de organisatie aanwezig is in te zetten en te behouden.

Een belangrijke manier om de organisatie te verbeteren is door duidelijk te zijn over wat er speelt in de organisatie en de pijnpunten bloot te leggen. Door verhalen en signalen op te halen en goed te luisteren. Dat voelt soms kwetsbaar. Maar het is nodig om de juiste oplossingen te vinden. Is inclusie en diversiteit aan het einde van deze collegeperiode geregeld? Het antwoord is simpel. Nee, dat is het niet. Wel hopen we dat het drastisch beter zal zijn. En dat er in de organisatie en daar buiten het vertrouwen ontstaat dat we hieraan blijven werken. Want het werken aan deze opgave is nooit af. De organisatie verandert, het personeel verandert en de stad verandert. Daar moet de organisatie in mee bewegen. Het onderwerp mag daarom bestuurlijk en ambtelijk niet meer van de agenda verdwijnen.

Een nieuwe Bestuursopdracht

Het college kiest ervoor om weer een Bestuursopdracht te maken. Omdat het gaat om veranderingen die je niet kunt reduceren tot een opdracht voor één beleidsterrein of één organisatieonderdeel. Inclusie en diversiteit zijn thema's die het fundament moeten zijn voor de manier waarop de gehele gemeentelijke organisatie werkt. Er komt een dag dat die fundamentele verbeteringen er zijn en dat het werken aan inclusie en diversiteit meer vanzelfsprekend is in de organisatie. Maar dat is nu nog niet het geval. Wij werken hard om hier de komende tijd stappen in te zetten.

Het college bouwt met de actualisatie van de bestuursopdracht door op de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023. Ook al beginnen we niet vanaf nul, we hebben nog veel te doen. Het werken aan inclusie en diversiteit gaat verder dan alleen het aanpassen van beleid, processen en systemen. We weten dat ook wanneer een werkwijze is getoetst op gelijkwaardigheid, dat niet alle medewerkers ervaren dat zij gelijkwaardig worden behandeld. Het gaat ook om een gedrags- en cultuurverandering. Over afleren en aanleren: hoe we

praten met en over elkaar, hoe we elkaar aanspreken en of we open staan voor kritiek en de mening van een ander.

We begrijpen dat de organisatie niet met een druk op de knop opeens anders is. Maar we moeten de komende jaren verbeteringen zien. We willen zien dat de organisatie verantwoordelijkheid en blijvende inzet toont. In de actualisatie van de Bestuursopdracht en het bijbehorende uitvoeringsplan met interventies stelt het college de ambitie én het commitment vast voor de komende vier jaar.

Uitvoering en aanpak 2024-2028

In 2021 is een uitvoeringsplan opgesteld om de ambities in de bestuursopdracht uit te kunnen voeren. Een deel daarvan is afgerond en in de lijn belegd, zoals bijvoorbeeld het bewust Inclusief werven en selecteren. Een deel is afgerond, maar blijft aandacht nodig hebben. Denk aan het inclusief maken van bijvoorbeeld van de dienstverlening en het beleid. Sommige onderdelen zijn nog in ontwikkeling, zoals het plan voor doorgroei en doorstroom of het standaard voeren van exitgesprekken. In het uitvoeringsplan 2024-2028 (vaste bijlage bij deze Bestuursopdracht) nemen we zowel deze bestaande als nieuwe acties op. Wat we gaan doen, baseren we op de lessen die we leren van Verwey-Jonker, KIS en Muzus en de eerste adviezen naar aanleiding van de anonieme berichten over discriminatie en racisme in de organisatie. Met een deel van de interventies kunnen we direct aan de slag. Andere punten werken we het komende jaar verder uit. En maken we concreet. Zodat we op de realisatie kunnen sturen.

Het uitvoeringsplan heeft negen thema's. Er zijn twee onderdelen die als een rode draad door al deze thema's heen lopen: communicatie, en leren & ontwikkelen.

<u>Inclusie</u>	<u>Diversiteit</u>	<u>Sturen en monitoren</u>
<ul style="list-style-type: none">- Toegankelijkheid- Sociale veiligheid & antidiscriminatie- Bewustzijn (Maatwerk) ondersteuning- Leidinggeven	<ul style="list-style-type: none">- Streefcijfers en voorkeursbel- Doorstroom en doorgroei	<ul style="list-style-type: none">- Prestatieafspraken- Onderzoeken

Bij het werken aan deze thema's gelden een aantal principes, gebaseerd op kennis, inzichten en ervaringen van de afgelopen periode. Deze principes lichten we kort toe.

We erkennen de complexiteit

Inclusie en diversiteit brengen veel verscheidenheid aan ideeën en perspectieven: een andere cultuur op de werkvloer. Het gaat in de basis om elkaar beter leren kennen en beter naar elkaar luisteren. Dat klinkt simpel, overzichtelijk en leuk. Maar het is niet altijd makkelijk om je eigen bijdrage aan de ongelijkwaardigheid te erkennen en te herkennen of om oude gewoonten en reflexen te veranderen. En wat doe je als werkgever wanneer identiteiten of normen botsen op de werkvloer, terwijl je hebt gezegd dat iedereen zichzelf mag zijn? Of wanneer je je realiseert dat gelijkwaardigheid betekent dat je zelf iets moet aanpassen of inleveren? We weten wat helpt: het werken aan bewustzijn, het creëren van gezamenlijke normen in een team of goed zoeken en luisteren naar verschillende perspectieven. Het is van belang om inclusie en diversiteit te erkennen in haar complexiteit en niet te reduceren tot iets simpels. Dat doet de opgave en de oplossingen die we nodig hebben geen recht.

Verskillende perspectieven vragen om een verschillende aanpak

Heb je ongewenst gedrag ervaren, en hiervan melding gedaan, dan wil je hierop snel actie zien. Wat gaat er morgen veranderen? Was je je tot voor kort onbewust over inclusie en diversiteit, laat staan over discriminatie of hoe je dit dan in je werk vertaalt? Dan heb je informatie en tijd nodig om een gevoel te krijgen bij dit onderwerp. Dit botst soms. En betekent dat- wat we ook afspreken -niet iedereen tevreden zal zijn over de aanpak: we gaan voor de een te langzaam en voor de ander te snel, we spreken voor de één te harde taal en voor de ander te zacht. Onze interventies en acties moeten daarom in hun totaliteit recht doen aan beide behoeften. We erkennen dat verschillende mensen, verschillende vragen en stadia van bewustzijn vragen om verschillen in aanpak, in taal en in tempo. Zodat iedereen kan instappen op de cultuur- en gedragsverandering die nodig is. Want we hebben iedereen nodig. Soms stappen mensen niet in. Ze zijn terughoudend om aan de slag te gaan. Het is belangrijk om goed te kijken waarom. En niet iedereen over één kam te scheren. Het gaat misschien niet om onwil, maar om onmacht of angst. Het is belangrijk om dat te zien, om passende ondersteuning te kunnen bieden. Maar er is ook een ondergrens. Als een medewerker weigert te werken aan antidiscriminatie of gelijkwaardigheid, dan is duidelijk dat deze persoon niet past in onze organisatie. En dat kan betekenen dat iemand de organisatie moet verlaten.

Werken vanuit de bedoeling

Inclusie en diversiteit moet een rode draad zijn in alles wat we als gemeente Amsterdam doen. We maken handreikingen en checklists. Voor bijvoorbeeld het maken van inclusief beleid of inclusieve dienstverlening. Maar we mogen inclusie en diversiteit niet reduceren tot het bekende vinkje: een losstaande alinea aan het einde van een raadsbrief of college besluit, of een opmerking

over voorkeursbeleid aan het einde van een vacaturetekst. We gaan een stap verder. Met bijvoorbeeld een vacaturetekst die duidelijk aangeeft wat inclusie en diversiteit in de praktijk betekent voor de opgave of dienstverlening en wat diversiteit of ervaringskennis van een kandidaat toevoegt.

Toegankelijkheid moet beter

Op sommige onderwerpen hebben we nog te weinig handvatten voor de organisatie om mee aan de slag te gaan. Daar hebben we nog iets te doen op beleidsniveau, door een norm te stellen, met duidelijke resultaten. Dit geldt bijvoorbeeld op het thema toegankelijkheid. De fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid binnen de gemeentelijke organisatie moeten beter. Collega's met een (niet zichtbare) beperking of met een neurodivers brein worden in onze basiswerkwijzen nog niet goed genoeg ondersteund. Deze collega's moeten vaak hard werken om de basisvoorwaarden, die nodig zijn om überhaupt hun werk te kunnen doen, op orde te krijgen. Die last ligt nu te vaak bij hen, maar is een taak voor de werkgever. Dit thema is te lang onderbelicht geweest, terwijl toegankelijkheid een basisvoorwaarde is voor inclusie.

Het ongemak was er al en hoort erbij

Soms spreken medewerkers hun angst uit voor het schurende gesprek over inclusie en diversiteit. Ze zijn bang dat het polariseert en voelen ongemak. Tegelijkertijd weten we ook dat een deel van de medewerker het ongemak of die polarisatie, of het gebrek aan verbinding, al lang ervaart. Zij voelen zich nu al uitgesloten. Inclusie gaat ook over het doorbreken van de huidige norm en het creëren van nieuwe normen, zodat deze voor meer mensen passen. Het gaat over grenzen stellen. En aanspreken daarop. Daar hoort ongemak bij. Daar moeten we het gesprek over aan durven gaan. We hebben een gedragscode. Daarin is vastgesteld hoe we in de basis binnen de gemeente Amsterdam met elkaar omgaan. Maar dat is niet genoeg. Het is belangrijk dat in teams en binnen directies medewerkers met elkaar, op een gelijkwaardige en inclusieve manier, hierover het gesprek voeren en afspraken maken over gedrag.

De rol van medewerkers bij ongewenst gedrag

Omgaan met ongewenst gedrag, het vraagt iets van de organisatiecultuur en het vraagt iets van elke medewerker. Door de onderzoeken zien we dat we soms in de aanpak van ongewenst gedrag blijven hangen in gesprekken over schuld, daders en slachtoffers. Dat willen we niet, want om vooruit te komen is veel meer nodig. Helemaal als het gaat om modern racisme, microagressies en subtiele vormen van uitsluiting, wat vaak ook onbewust plaatsvindt. Dan gaat het om het nemen van verantwoordelijkheid: het lef om te kijken naar je eigen gedrag en houding en om de erkenning van de impact op anderen. Ook als je het niet zo bedoelt kan uitsluiting het effect zijn van jouw handelen en wat doe je dan? En hoe spreken we elkaar hier op aan? We gaan medewerkers trainingen aanbieden waarin je leert om als een actieve omstander te handelen. Want als omstander kun je helpen om het gesprek over uitsluiting normaler te maken: door je in het moment zelf uit te spreken als je iets ziet gebeuren dat

niet acceptabel is, door achter de schermen collega's te steunen of door een melding of signaal door te geven. Omgaan met ongewenst gedrag vraagt ook iets van leidinggevend. Zij moeten het goede voorbeeld geven, maar ook begrenzen, signaleren en met de betrokkenen afspraken maken over hoe zij zich kunnen ontwikkelen. Hierin gaan we de leidinggevend de komende jaren ook beter ondersteunen met training en coaching.

Steviger optreden

De komende vier jaar gaan we steviger en meer zichtbaar optreden wanneer er sprake is van expliciete discriminatie of andere vormen van ongewenst gedrag. We begrijpen dat we het beter moeten doen: standaard consequenties verbinden aan expliciete discriminatie of ander ongewenst gedrag, beter monitoren en beter communiceren over de consequenties, uiteraard met respect voor privacy van alle betrokkenen. Tegelijkertijd weten we ook dat uitsluiting of microagressie vaak lastig te onderzoeken zijn. En is het daarom ook realistisch om te beseffen dat er grenzen zijn aan dit optreden tegen ongewenst gedrag. De afgelopen jaren is er hard gewerkt aan het verbeteren van ons vangnet. We onderzoeken of verdere aanpassingen in het basisproces van melden en signaleren nog kan leiden tot verbetering. Omdat we beseffen dat een onafhankelijke kritische blik hierbij heel belangrijk is en we willen blijven leren, laten we onze bestaande manier van werken en omgaan met ongewenst gedrag extern toetsen. Als het gaat om een cultuur- of leiderschapsvragen moeten we de oplossingen ook buiten de meldketen zoeken. En zijn bijvoorbeeld de leiderschapsprogramma's die zijn ontwikkeld voor leidinggevend, ook een deel van de oplossing. We weten ook dat het vertrouwen van de medewerker in onze organisatie niet van de ene op de ander dag hersteld is. En bij de oplossingen maken we daarom zowel gebruik van interne als ook externe expertise. We blijven de externe mogelijkheden om te melden faciliteren.

Anonimiteit is onvermijdelijk

Bij een anonieme melding is geen onderzoek mogelijk. Dat maakt de behandeling van de melding en het onderzoek daarvan ingewikkeld. Toch blijven we anonieme meldingen faciliteren door de mogelijkheid om intern en extern bij een daarvoor bestemd meldpunt of vertrouwenspersoon een anoniem signaal af te geven. Want we weten hoe moeilijk het soms is om signalen af te geven. Helemaal wanneer medewerkers het gevoel hebben dat het geven van kritiek hun bestaanszekerheid in gevaar kan brengen. We trekken een duidelijke grens wanneer signalen over mensen in het publieke debat herleidbaarheid zijn. Hiertegen gaan we harder optreden. We vervangen de onveiligheid van de één niet met de onveiligheid van de ander. We geloven dat we met het inrichten van de mogelijkheden om extern en anoniem te melden, voldoende opties bieden voor medewerkers om hun verhaal te doen zonder anderen te beschadigen. We blijven zoeken naar manieren om dit te verbeteren en de meldingsbereidheid te vergroten.

Geen vrijblijvendheid

Het werken aan de inclusie en diversiteit is niet vrijblijvend. Daar hoort sturing bij. Hoe ziet het nemen van die verantwoordelijkheid eruit? Wat spreken we daar over af, zowel op organisatieniveau als op directie of stadsdeelniveau? En hoe spreken we elkaar aan? Dit leggen we bijvoorbeeld vast in de prestatieafspraken voor het management. Het werken aan inclusie en diversiteit is onderdeel van goed werkgeverschap en vraagt tijd van een leidinggevende. Dat betekent dat we kritisch kijken naar de workload van een leidinggevende: bijvoorbeeld de grootte van de teams, en andere terreinen (bedrijfsvoering, beleid etc.) waar een leidinggevende verantwoordelijkheid voor draagt. En het betekent dat we hierin keuzes moeten maken, omdat niet alles tegelijk kan.

Ondersteuning leidinggevenden

Leidinggevenden hebben een grote impact op een inclusieve en diverse organisatie. De meeste leidinggevenden willen aan de slag, maar waar ze staan is verschillend: de één werkt aan de opgave, is zelfbewust en komt in actie. De ander wil wel, maar weet niet hoe te handelen. De ander denkt het goede te doen, maar de impact is misschien in de praktijk anders dan bedoeld. En sommige leidinggevenden ervaren zelf onveiligheid. Voor hen allemaal geldt dat we goede ondersteuning moeten organiseren die voor hen werkt en dat we wat we al doen, uitbreiden. We willen duidelijkheid creëren en betere handvatten bieden voor leidinggevenden: wat verwachten we van een leidinggevende in de organisatie en waar spreken we het management op aan? Belangrijk is dat leidinggevenden zélf het eigenaarschap gaan voelen van wat hen te doen staat. En zich ook veilig en gesteund genoeg voelen om dit te kunnen en durven gaan doen. Nieuwe leidinggevenden werven we al met een leiderschapsprofiel, waar inclusie en antidiscriminatie onderdeel van uitmaken. Voor zittende leidinggevenden brengen we in kaart waar ze nu staan en wat ze nodig hebben om vooruit te kunnen. Dit doen we bijvoorbeeld via het afnemen van een assessment over inclusief leiderschap, maar ook *on the job* coaching helpt. Want het vraagt meer dan een training, om ongelijkwaardigheid te herkennen in je eigen praktijk of handelen. Om het werken aan leiderschap uit de vrijblijvend te halen verkennen we wat de mogelijkheden zijn om te werken met accreditatiepunten. Dat betekent dat leidinggevenden een minimaal aantal punten moeten behalen om hun werk als manager uit te kunnen voeren, door bijvoorbeeld trainingen te volgen. Er zijn misschien ook managers die niet aan inclusie, diversiteit en gelijkwaardigheid willen werken, die dat weigeren. Dan hebben we het gesprek of de gemeente Amsterdam nog wel de juiste werkgever is.

Representatie moet omhoog

Het streefcijfer dat in 2020 is vastgesteld, namelijk 30% medewerkers met een Buiten-Europese herkomst vanaf schaal 12, is nog niet behaald. Dit streefcijfer blijft daarom onveranderd, maar krijgt wel meer aandacht. In de raadsbrief van 28 maart 2024 hebben we afgesproken dat er de komende twee jaar een groei van 25% per cluster vanaf schaal 12 moet plaatsvinden. We verkennen ook de mogelijkheid om het voorkeursbeleid uit te breiden, van schaal 15 (nu) naar vanaf schaal 12, voor het aandeel medewerkers met een Buiten-Europese

herkomst. Dat betekent dus dat we bij gelijke geschiktheid de voorkeur geven aan iemand uit deze groep. Deze verbreding doen we, omdat veel leidinggevende posities buiten het bestaande voorkeursbeleid vallen. We willen hiermee laten zien dat we onze ambitie om de representatie te vergroten heel serieus nemen.

Doorstromen en doorgroeien

Mede door de onderzoeken naar discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag kijken we kritisch naar de redenen voor vertrek van medewerkers. En toetsen we onze interne doorstroom en doorgroei op gelijkwaardigheid. Want we zien dat intern divers talent nog te vaak niet wordt gevonden en medewerkers lastig doorstromen en doorgroeien. Soms wordt talent niet erkend door een leidinggevende. Soms zijn er overtuigingen dat iemands identiteit, vanwege een beperking, neurodivers brein of cultureel verschil, leeftijd, sekse of seksuele geaardheid, in de weg zit om een volgende stap te zetten. In plaats van dat de kracht hiervan wordt gezien of dat er wordt nagedacht over wat zou kunnen helpen. Soms is er onbegrip vanwege verschillen of zijn medewerkers niet voldoende zichtbaar. Er moeten daarom meer mogelijkheden komen waarop divers talent in beeld komt in de organisatie. We kijken hoe we dat wat we al in gang hebben gezet – zoals het Hoger Management Potentieel Programma – nog beter kan. En werken door aan een talentmanagement systeem. We willen hierin leren van andere organisaties en maken bijvoorbeeld gebruik van de handreiking die KIS in 2024 hierover heeft gepubliceerd.

Sturen

Naar aanleiding van de onderzoeken naar discriminatie en ongewenst gedrag is afgesproken dat we beter gaan sturen op onze prestaties. Bijvoorbeeld, is het gelukt om voldoende diverse kandidaten aan te trekken, voordat we starten met selecteren? Is elke vacature tekst inclusief? Is er een actieplan? Dit soort afspraken willen we vastleggen in de MAG. Voor het monitoren van culturele diversiteit blijven we de CBS Culturele Barometer inzetten. De CBS cijfers bieden vooral informatie op organisatie of gemeente breed niveau. En dat maakt het sturen op directieniveau lastig. Daarom verkennen we de mogelijkheid om vrijwillige registratie toe te voegen voor bijvoorbeeld nieuwe sollicitanten. Zij kunnen dan bij hun sollicitatie benoemen wat hun herkomst is, zodat we een beter beeld hebben van de voortgang van onze streefcijfers: 30% vanaf schaal 12 met een Buiten-Europese achtergrond en 20% voor jonge ambtenaren tot 35 jaar.

Randvoorwaarden

Een andere manier van werken kost ook wat: tijd en capaciteit. Een deel van deze maatregelen kunnen we in het bestaande werk en vanuit de bestaande inzet meenemen. Voor een deel van de uitvoering zijn tijdelijk extra middelen nodig. We nemen de plannen mee bij de Voorjaarsnota 2025. Tijd hiervoor nemen betekent ook prioriteiten stellen. Zowel bestuurlijk als ambtelijk, in een organisatie met veel ambities, een grote uitdaging. Maar het is nodig. We zien

ook dat sommige regelgeving in de organisatie niet altijd aansluit op wat de organisatie vraagt op het gebied van inclusie en diversiteit. Denk aan de manier waarop we nu trainingen inkopen. We brengen in kaart wat de belemmeringen zijn en hoe we de regelgeving en de aanpak beter op elkaar kunnen laten aansluiten.

Terugblik en evaluatie

Sinds het vaststellen van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit in 2020 en het Uitvoeringsplan in 2021, is inclusie en diversiteit steeds vaker een onderdeel van het dagelijkse werk en steeds minder afhankelijk van de persoonlijke passie voor het onderwerp of identiteit van medewerkers. We hebben het onderdeel gemaakt van een deel van het beleid, processen, procedures en trainingen. Denk aan het aanpassen van het werving- en selectieproces, het ontwikkelen van trainingen, het inkopen van producten en diensten en onze afspraken over taalgebruik. Daarnaast hebben de meeste organisatieonderdelen, directies en stadsdelen, een actieplan gemaakt. Dat is een eigen plan van aanpak hoe zij intern binnen hun eigen organisatie en dienstverlening aan de slag gaan.

De onderzoeken naar discriminatie en ander ongewenst gedrag die binnen de vorige Bestuursopdracht zijn opgeleverd, zijn voor ons mede basis voor het verder bouwen. Als we terugkijken zien we dat een deel van het werk is afgerond. Maar we zien ook dat sommige resultaten zijn achtergebleven of trager van de grond kwamen dan we vooraf hoopten. We hebben gemerkt dat het invoeren van soms ogenschijnlijk simpele maatregelen fundamentele vragen oproept. Collega's die zich in hun professionaliteit voelen aangesproken: 'Natuurlijk moeten we werken aan gelijkwaardigheid in de organisatie, maar dat doe ik nu toch al?' Of: 'Ik wil echt wel, maar ik weet niet hoe ik het anders moet doen'. Dit soort uitspraken waren aanknopingspunten voor waardevolle gesprekken over de betekenis van inclusie in de organisatie met betrokken professionals. Al die gesprekken zijn nodig om te komen tot echt begrip over wat er nodig is, om dit onderwerp te doorleven. Tegelijkertijd heeft het ook meer tijd gekost om te komen tot de beoogde resultaten dan we vooraf hadden verwacht. Het is daarom nog te vroeg om een evaluatie uit te voeren. Er is te veel in beweging geweest de afgelopen anderhalf jaar. En de urgentie om in actie te komen was groot. De evaluatie van de aanpak voeren we daarom halverwege de uitvoering van deze geactualiseerde Bestuursopdracht uit.

Betrokkenheid raad

Bij inclusie en diversiteit en antidiscriminatie is de grens tussen bestuurlijke en ambtelijke verantwoordelijkheden soms lastig te bepalen. Het brengt dilemma's mee. Hoe doen we dit met elkaar goed? Wie doet wat? Hoe houden we elkaar scherp? En hoe blijven we rol zuiver? Dit zal onderwerp van gesprek blijven in de commissies en raad. Het is belangrijk om hier goed aandacht aan te besteden de komende jaren. We informeren de raad in ieder geval jaarlijks over de voortgang en de cijfers, onder meer met cijfers uit de Culturele Barometer. Daarnaast delen we halverwege deze bestuursopdracht-periode een nieuwe integrale monitor en een evaluatie.

Tot slot

Inclusie en diversiteit zijn belangrijke thema's: ze verbeteren en verrijken ons werk. We kunnen met meer impact werken aan deze opgave als we het eerlijke beeld op tafel leggen: discriminatie, racisme, validisme, seksisme, machtsmisbruik, ongelijkwaardigheid, pesten en micro-agressie, *zijn* onderdeel van onze maatschappij én van onze gemeentelijke organisatie. En collega's ervaren dit ook, in verschillende vorm, vanwege hun culturele achtergrond, een (niet zichtbare) beperking, leeftijd, seksuele geaardheid of gender. We praten op geen enkele manier goed wat er binnen de gemeentelijke organisatie aan misstanden gebeurt. Maar bij het werken aan het verbeteren van inclusie en diversiteit kunnen we onszelf niet los zien van de buitenwereld.

Met het verschijnen van de onafhankelijke onderzoeksrapporten van Muzus, KIS en Verwey-Jonker zijn we op een nieuw en onomkeerbaar punt gekomen in het gesprek over inclusie en diversiteit. Het is een kantelpunt. Dat discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag in de organisatie voorkomen is niet meer te ontkennen. Dat institutioneel racisme in de organisatie voorkomt is niet meer te ontkennen. Voor de één een open deur, vooral voor hen die zelf discriminatie of andere vormen van ongewenst gedrag hebben meegemaakt. Voor de ander waren de uitkomsten een verrassing of een schok. Het gedeelde beeld is dat het erkennen van ongelijkwaardigheid in de organisatie door de onderzoeken een onderdeel is geworden van het collectieve en organisatie brede gesprek. Een gedeeld gevoel van urgentie. Dat moeten we vasthouden. Dat is nodig om het gesprek over discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag naar een ander niveau te brengen, zodat we binnen de ambtelijke organisatie verder kunnen. Niet vanuit één directie of stadsdeel, maar collectief, samen. Sinds 2024 ook met een Bureau inclusie en diversiteit, om de motor draaiende te houden. Er is ruimte nodig om te leren, om samen te creëren, door verantwoordelijkheid te nemen. Door vandaag in actie te komen en te bedenken wat we morgen anders kunnen doen. En wat we ook doen, er zullen dingen mis blijven gaan in de organisatie. We zullen fouten blijven maken. Dat is frustrerend, maar ook onvermijdelijk.

De gemeente Amsterdam wil een organisatie zijn waarin gelijkwaardigheid de norm is. We willen voorop lopen, als superdiverse stad. Niet door het perfect te doen, maar door duidelijkheid en eerlijkheid in ons verhaal. Door verantwoordelijkheid te nemen voor onze aanpak en hierover transparant te zijn: over wat er goed gaat en over wat er niet goed gaat. Hoe ongemakkelijk dat laatste soms ook voelt: we gaan het ongemak aan en kijken niet weg. Als college en als organisatie. Het college omarmt deze opdracht om te werken aan inclusie en diversiteit volledig, de mooie kanten én in al haar grilligheid en onzekerheid. Want: niks doen is geen optie en het is het waard. De medewerkers van de gemeente Amsterdam zijn dit waard, de Amsterdammers zijn dit waard, onze stad is dit waard.