



leer  
sterom

# Samen werken aan de bestuursopdracht 5.1, 2, e 5.1, 2, e ie & Diversiteit

24-09-2025



Gemeente  
Amsterdam

**Waarom ook  
alweer?**

# XXX Aanleiding

Coalitieakkoord  
(2018): Een  
nieuwe lente,  
een nieuw  
geluid

Evaluatie AIO  
P&O (2019)

Signalen uit de  
organisatie  
(2018/2019)



Arbeidsmarkt-  
discriminatie:  
Amsterdam als  
werkgever  
(2019)

Onderzoeken  
vanuit P&O  
(2019)

Coalitieakkoord  
2022



# Governance

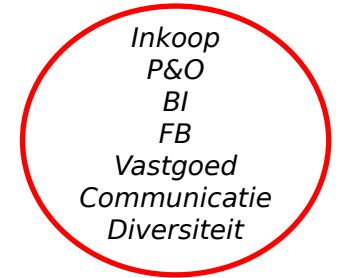
Bestuurlijk



Wethouder PO  
Hester van Buren



Wethouder Inclusie en  
anti-  
discriminatiebeleid  
Touria Meliani



Opdrachtgever

Ambtelijk



Gemeentesecretaris  
Peter Teesink



Gemeentelijk  
Management  
Team



Directies



Bureau I&D

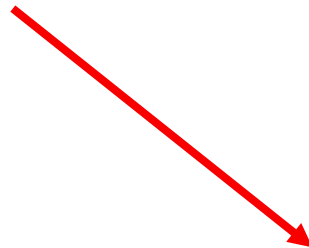




Beter  
contact met  
de  
superdiverse  
stad

Scherp oog  
voor wat er  
nodig is

Betere  
werkgever



## ***Ambitie Bestuursopdracht***

*We willen een personeelsbestand dat net zo divers is als de Amsterdamse beroepsbevolking en een organisatie waar iedereen zich gezien voelt.*



**We zijn al goed op weg...**



**Bewustwordi  
ng**



# ... maar we zijn er echt nog niet



Hoe hoger de schaal, hoe minder diversiteit



Jongeren en culturele diversiteit niet representatief



Onderwaardering, pesten, discriminatie en niet (sociaal) veilig voelen



Verbeteren fysieke toegankelijkheid



# Aanpak op basis van twee pijlers: Inclusie én Diversiteit: start juli 2020



Top-down



Bottom up



Kaders en beleid



Maatwerk





# Centrale thema's bestuursopdracht



Sociale veiligheid

Toegankelijkheids  
-agenda



Leren en  
ontwikkelen

Representativiteit  
medewerkersbest  
and



Actieplannen

Monitoring



Communicatie

# XXX Leren en ontwikkelen



- Direct coaching GMT
- Intervisiegesprekken directeuren
- 584 trainingen gevolgd
- Gespreksleiders om dialogen te begeleiden
- Zoeken naar verschillende methoden
  - BBQ show



# Toegankelijkheidsagende



- 15 grootste werklocaties en 7 stadsloketten aangepast
- 2 auditieve vergaderruimtes
- Opdracht verleend voor maken van de agenda zelf

## Monitoring



- Jaarlijks Cultureel Dashboard Diversiteit (CBS)
- Nederlandse Inclusiemonitor
- MWO met aandacht voor inclusie
- Integrale monitor
- Discriminatieonderzoeken
- Prestatieafspraken GMT



# Sociale veiligheid



- 16 maatregelen om discriminatie tegen te gaan
- Extern meldpunt en externe vertrouwenspersonen
- Routekaart
- Gesprekken GMT/ directeuren met de organisatie
- Bewustwording door lezingen en trainingen
- Onderzoek:
  - Onderzoek naar institutioneel racisme
  - Kwalitatief onderzoek naar discriminatie
  - Kwantitatief onderzoek naar discriminatie (verwacht zomer 2024)

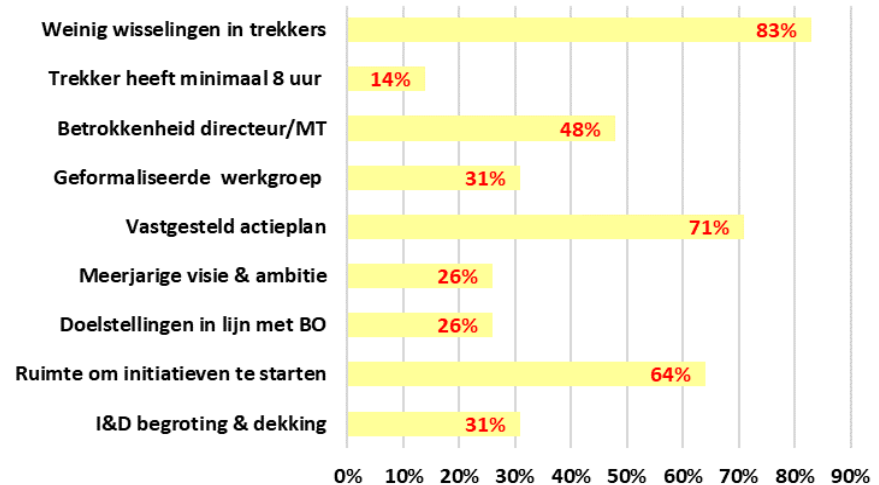


# Maatwerk

- 94% van de directies heeft een Actieplan
- 29 gesprekken met het Groeipanel
- Kennissessies met trekkers Actieplannen
- Extra inzet bedrijfsondersteunende directies
- Jaarlijkse voortgangsrapportage (verwacht juli 20224)
- Aanpak inclusief inkopen
- Aanpak Maatwerk Uitvoering



## % directies dat basis randvoorwaarden op orde\* heeft





# Communicatie

- Interne inclusiecampagne
- Inclusieve taal en inclusief beeld
- Diversity Day jaarlijks
- Persoonlijke verhalen op intranet en Tamtam
- Diversiteitskalender In 't licht van de stad
  - Keti Koti evenementen
  - Regenboog kleuren op de stopera
- Beter bereik uitvoeringsdirecties





# Wat moet beter?



## Eigenaarschap verbreden

- Vergroten rol GMT begint te lukken, nu directeuren
- Inclusief leiderschap

## Ongemak omarmen

- Veranderen van de bestaande norm vraagt om schuring en ongemak, uit je comfortzone stappen. Niet vrijwillig, maar je kan dit ook niet verplichten

## Omarmen diverse geluiden

- Diversiteit van het gesprek

## Meer tijd en prioriteit

- Cultuurverandering kost tijd, meer tijd nodig voor bewustwording
- Inclusie en diversiteit als een prioriteit, hoe doe je dit goed?
- Inclusie en Diversiteit verankeren als rode draad in processen en beleid

## Meer maatwerk

- Organisatieonderdelen ervaren te weinig ondersteuning bij hun eigen opgave, maar vragen ook om ruimte en niet om hulp. Co-creatie vs. sturing / normstelling hierni ook aandachtspunt



# Prioriteiten komende periode

1. Vergroten van de sociale veiligheid en antidiscriminatie
2. Toegankelijkheidsagenda vaststellen
3. Betere ondersteuning leidinggevenden
4. Behoud en doorstroom intern talent
5. Meer focus op maatwerk bij beleidsdirecties en rondom brandbrieven
6. Communicatie
7. Organisatie: borging programma in bureau of afdeling



*“De empathie is er niet, ze denken “ach, het is een grap”. Ze pakken het te luchtig op.”*

## Resultaten KIS

- Er is institutioneel racisme bij gemeenten
- ‘Modern racisme’ is subtiel en lastiger te herkennen
- Belevingswereld leidinggevenden en medewerkers ver uit elkaar
- Leidinggevenden herkennen soms racisme niet, bijv. vanwege ‘kleurenblind’ zijn
- Geen consequenties



## Resultaten Muzus

- Management weet niet altijd wat te doen met signalen, behoefte aan meer handelingsperspectief
- Meldingsproces en rol management daarin wordt als onveilig ervaren
- Medewerkers ervaren in de organisatie geen eerlijke kansen
- Respondenten geven aan niet zichzelf te kunnen zijn: in sommige gevallen nemen ze NL naam aan
- Medewerkers twijfelen: kan ik melden ja of nee



# Aanbevelingen



- Aanbevelingen waar we al mee bezig zijn
  - vergroten bewustzijn op culturele verschillen
  - In campagnes, opleidingen en gesprekken
  - meer zichtbaar maken meldingsmogelijkheden
  - uitrol inclusief werving- en selectiebeleid
  - externe vertrouwenspersonen
- Nieuwe aanbevelingen
  - Richt extern meldpunt in
  - Zet ervaringsdeskundigen in
  - Verbindt meer gevolgen aan wangedrag

VERWEY Instituut  
JONKER



- een derde onderzoek, dit keer kwantitatief, om meer zicht te krijgen op de omvang van de problematiek
- door Verwey Jonker, instituut voor onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek naar actuele maatschappelijke vraagstukken.
- Met dit keer ook zicht op **cijfers**.
- **Verwacht juli 2024**



# Belangrijke mijlpalen

1. Nieuwe bestuursopdracht!
  - Sessies vinden nu plaats
  - Actualisatie
2. Publicatie nieuw onderzoek!
  - Organisatiebrede bijeenkomst
  - Dialoog GMT



## En hoe nu verder?

- Uitkomsten adviezen brandbrieven vanaf zomer 2024
- informeren van de raad met een actualisatie van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit
- de verdere vervolgstappen onderzoeken