

**Actieplan Inclusie en Diversiteit
Directie Digitale Voorzieningen 2023-2025**



Leden van de werkgroep 5.1, 2, e 1 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e
5.1, 2, e

Voorwoord

Abdoulmajid Bozia
Directeur Directie Digitale Voorzieningen

Inhoud

Inleiding

Het college van B&W heeft op 23 juni 2020 in het kader van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023 besloten dat het personeelsbestand van de gemeente Amsterdam als werkgever een afspiegeling dient te zijn van de beroepsbevolking van Amsterdam. Dit betekent een divers personeelsbestand qua leeftijd, gender, etniciteit, seksuele geaardheid, en medewerkers met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte. Dit is de norm waartoe acties gericht op diversiteit zich verhouden. Als je kijkt naar het kenmerk niet-westers migratieverleden dan is de nuchtere constatering dat de gewenste afspiegeling in de functieschalen 12 tot en met 14 te weinig te zien is en in de functies vanaf schaal 15 vrijwel niet gerealiseerd is. We zullen de neiging om homogeen

nieuwe collega's te selecteren moeten doorbreken. Daarom zijn doelgerichte en stevige interventies nodig om realisatie van het doel dichterbij te brengen.

Inclusie en diversiteit

Inclusie en diversiteit Diversiteit en inclusie zijn lastige termen. Ze hebben de neiging om, als een kameleon, van betekenis te veranderen. Of steeds meer te gaan betekenen. Het zijn twee kanten van dezelfde medaille. Een diverse organisatie is een organisatie die een goede afspiegeling is van de Amsterdamse beroepsbevolking, in alle lagen van die organisatie. Van uitvoering tot beleid en van management tot bestuur. Een inclusieve organisatie is een organisatie die op een juiste manier met diversiteit omgaat. De gemeente Amsterdam streeft naar diversiteit in leeftijd, geaardheid, gender, etniciteit, en wil een toegankelijke werkgever zijn voor mensen met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte. Diversiteit kun je in eerste instantie voor een belangrijk deel regelen. Bij de werving van personeel staat het streven naar diversiteit voorop. Langzaam maar zeker kruipen we naar de in 2015 vastgestelde streefcijfers toe. Het opbouwen van een representatief personeelsbestand eindigt niet bij de werving van medewerkers. Nieuwe en bestaande medewerkers zullen zich in de organisatie ook senang moeten gaan voelen, op waarde geschat worden, zich kunnen ontwikkelen, niet onder hun niveau werken en kunnen doorstromen naar hogere management- en directiefuncties. Dat is voor een deel in afspraken en protocollen vast te leggen, maar niet helemaal. En daar komt inclusie weer om de hoek kijken.

Inclusiviteit is de manier waarop je met diversiteit omgaat. Inclusie gaat over de manier waarop je verschillen tussen mensen beter kunt laten werken. In een inclusieve werkcultuur worden verschillen gewaardeerd en benut. Tegenstellingen zijn een gegeven en worden niet uit de weg gegaan.⁶ Inclusie is dus niet het gelijktrekken of gladstrijken van verschillen, of een zo divers mogelijke groep mensen met elkaar laten samenwerken. Het is ook niet het streven naar gelijkheid. Inclusie is juist het productief gebruik maken van de verschillen tussen mensen. Het is een houding, het is gedrag, en het is cultuur. Dat verander je niet zomaar. De eerste stap is het creëren van bewustzijn. Hierin speelt intersectionaliteit een belangrijke rol. Intersectionaliteit gaat over verschillende identiteitsfactoren, zoals culturele achtergrond, gender, geaardheid, beperking en leeftijd, die op elkaar inwerken en kunnen leiden tot een opeenstapeling van voordeel of achterstand. We weten dat collega's met een niet-westerse migratieachtergrond in Nederland vaker moeten solliciteren en dat zij ervaren dat ze zich op de werkvloer moeten aanpassen en dat zij vaker uit een lagere sociaal economische omgeving komen. We weten ook dat mensen met een zichtbare of niet zichtbare handicap en/of chronische ziekte meer moeite hebben met het vinden van een baan en vaker bij hun werkgever aankloppen om hulp en faciliteiten. Het is vervolgens niet moeilijk om je voor te stellen dat iemand met een niet-westerse migratieachtergrond én een (niet) zichtbare handicap meer uitdaging zal ervaren dan iemand zonder deze persoonskenmerken. Intersectionaliteit gaat tenslotte niet over het opsluiten van mensen in een kenmerk, maar over het benutten van de talloze andere mogelijkheden tot (h)erkenning. Het herkennen en erkennen van de impact van deze voordelen, achterstanden en mogelijkheden is een fundamenteel onderdeel van inclusie.

Representativiteit

Het vergroten van de representativiteit betekent ervoor zorgen dat alle groepen binnen een samenleving of organisatie eerlijk en evenredig worden vertegenwoordigd. In de context van een organisatie betekent dit dat alle medewerkers, ongeacht hun achtergrond, gelijke kansen krijgen om deel te nemen en bij te dragen aan de organisatie. Herkenning gaat over het waarderen en erkennen van de unieke kwaliteiten, ervaringen en perspectieven die elke persoon naar een team of organisatie brengt. Het betekent ook het waarderen van de individuele bijdragen en prestaties van elk teamlid.

Het verbeteren van resultaten door het werken in inclusieve en diverse teams is gebaseerd op het idee dat teams die bestaan uit mensen met verschillende achtergronden, ervaringen en perspectieven betere resultaten kunnen behalen. Dit komt doordat diversiteit leidt tot een bredere reeks ideeën en oplossingen, wat kan leiden tot betere besluitvorming en probleemoplossing. In de context van inclusie en diversiteit, betekenen deze doelen dus het creëren van een organisatie waarin alle mensen zich welkom, gewaardeerd en in staat voelen om bij te dragen. Dit vereist een bewuste inspanning om barrières voor participatie en succes te identificeren en te verminderen, om een open en respectvolle cultuur te bevorderen, en om de unieke vaardigheden en perspectieven die diversiteit brengt te waarderen en te benutten.

Ontwikkeling van het diversiteits- en inclusiviteitsdenken

We zijn lang gewend om onze verschillen in onder andere achtergronden en persoonlijke mogelijkheden óf niet te benoemen óf te benadrukken door middel van bijvoorbeeld plagerijtjes of ongeschreven regels, waarbij een ander het gevoel krijgt niet zichzelf te kunnen zijn. De ontwikkeling van het diversiteits- en inclusiviteitsdenken leert ons dat dat beter anders kan én moet. Onze verschillen zijn verrijkend.

Of het nu gaat om verschil in huidskleur en afkomst, in geslacht, gender en seksuele identiteit, verschil in seculariteit of religie, in gezondheid of het leven met een chronische ziekte of arbeidsbeperking, of andere verschillen. Maatschappelijk wordt het besef sterker dat alleen een 'goede afspiegeling' van de bevolking op de werkvloer niet voldoende is. Mensen moeten zich ook geaccepteerd, gewaardeerd en vooral vrij voelen. Dan willen en kunnen ze zich uiten. Zo kan de organisatie profiteren van al die verschillende perspectieven. In plaats van dat we elkaars verschillen niet willen zien of wegpoetsen, kunnen we elkaars variaties waarderen of tenminste begrijpen. Zo komen we tot het 'vieren' van onze variatie in verbinding met elkaar, om al onze talenten gemakkelijker tot hun recht te laten komen. Ook, en zelfs met name, op ons werk.

Om dat voor elkaar te krijgen, is een verbeterings- en intensiveringstraject nodig op de thema's van diversiteit en inclusie binnen DDV en binnen de hele gemeente. Met het vaststellen van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023) wil de gemeente Amsterdam een voorbeeld zijn voor haar medewerkers, bedrijven en organisaties in de stad. Streven is het werken in inclusieve en diverse teams en het waarderen en accepteren van verschillen tussen medewerkers in de organisatie.

Het is duidelijk dat diversiteit en inclusiviteit belangrijke thema's zijn binnen de Gemeente Amsterdam. Het is tijd voor actie. Met dit actieplan willen we een meer diverse en inclusieve organisatie creëren.

Door randvoorwaarden te scheppen waarin mensen vanuit verschillende achtergronden en met onderscheidende perspectieven willen en kunnen bijdragen, kan onze directie de ambities van de bestuursopdracht realiseren en een veilige werkplek creëren voor

medewerkers waarin iedereen zichzelf kan zijn. Belangrijk is echter dat de ontwikkeling naar een meer diverse en inclusieve organisatie een gedragsverandering is. We hebben te maken met de beïnvloeding van de organisatiecultuur, waarbij het creëren van een gedragsverandering onder de collega's tijd kost. Het is belangrijk dat diversiteit en inclusie niet alleen nu, maar ook in de toekomst een blijvend punt van aandacht is binnen onze organisatie.

In het Actieplan Inclusie en Diversiteit DDV (2023-2025) staan de eerste stappen die gezet worden om inclusie en diversiteit te normaliseren, integreren en duurzaam vast te leggen in onze manier van werken.

Diversiteit & Inclusie bij DDV tot nog toe

Het is zomer in 2023, en de Stuurgroep Diversiteit en Inclusie van de directie digitale voorzieningen heeft sindsdien voorzichtige stappen genomen om diversiteit en inclusie binnen de Directie Digitale Voorzieningen (DDV) te bevorderen. Hoewel de voortgang misschien geleidelijk lijkt, zijn deze initiatieven van onschatbare waarde voor het creëren van een inclusieve werkomgeving.

Een van de eerste successen van de DDV-stuurgroep was de oprichting van de werkgroep I&D DDV. De leden van deze werkgroep hebben hun foto's en informatie gepubliceerd op Tamtam, waarmee ze zichzelf zichtbaar en toegankelijk hebben gemaakt voor alle medewerkers van DDV. Dit was een belangrijke stap om vertrouwen op te bouwen en openheid te bevorderen.

Een andere belangrijke ontwikkeling was de opzet van een SharePoint-locatie voor informatie en discussies binnen de kerngroep. Dit stelde de leden in staat om efficiënter samen te werken en informatie te delen.

Het DDV-team heeft zich ook gericht op het identificeren van trainingen en bewustwording trajecten binnen de Gemeente Amsterdam. We willen met de Amsterdamse School om trainingen over diversiteit en inclusie organiseren voor onze medewerkers. Maandelijks worden lunchsessies georganiseerd voor de leden van de kerngroep en geïnteresseerde medewerkers die iets willen bijdragen. Deze "Gilde" sessies dienen niet alleen als gelegenheid om naar elkaar toe te groeien en te brainstormen over belangrijke kwesties, maar ook om het plan van aanpak te bespreken en bij te werken.

De stuurgroep heeft zich ook gericht op het betrekken van experts, zoals aangegeven in het "Groeipanel Rode draden analyse" document (zie SharePoint). Het doel is om een bewustwordingsprogramma voor diversiteit en inclusie te ontwikkelen dat specifiek is afgestemd op de behoeften van DDV. Hierbij wordt de nadruk gelegd op het overbruggen van uitdagingen zoals betrokkenheid vergroten, het integreren van dit thema in het werk van DDV en het omzetten van het narratief in praktische acties.

Een ander belangrijk initiatief is het ontwikkelen van een inclusief wervings- en selectieproces voor stageplaatsen en IT-vacatures. Hiermee streeft DDV ernaar om divers talent aan te trekken en gelijke kansen te bieden aan alle kandidaten.

Om ervoor te zorgen dat deze inspanningen succesvol blijven, heeft de stuurgroep enkele principes vastgesteld. Ze waarderen resultaten boven procedures, betrokkenheid boven loutere aanwezigheid, transparantie boven formaliteit en collectieve besluitvorming boven hiërarchie. Deze waarden vormen de kern van hun aanpak.

Hoewel er nog veel werk te doen is, heeft de stuurgroep Diversiteit en Inclusie al aanzienlijke vooruitgang geboekt in 2023. Ze blijven vastbesloten om hun doelen te bereiken en een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich gehoord, gewaardeerd en opgenomen voelt.

1 Het startpunt

2 Bij directie DV geloven wij in ambitie als vertrekpunt voor verandering. Bij alles wat we doen, focussen we op het potentieel. Mensen excelleren als hun waarden en drijfveren worden aangesproken. Zo komen talenten tot bloei en wordt niet alleen het individu sterker, maar ook de organisatie.

Zo zien wij dit ook voor de aanpak van het creëren van een inclusieve cultuur: focus op waar je naartoe wil, het doel dat je wilt bereiken en de inclusieve cultuur die je wilt hebben. Kijk hierin naar de potentie – wat zou een inclusieve cultuur kunnen betekenen voor de medewerker en de organisatie? Voor je aantrekkelijkheid als werkgever? Want een inclusieve cultuur, een plek waar mensen zich veilig voelen, betrokken voelen bij de waarden van de organisatie en helemaal zichzelf kunnen zijn - betekent automatisch meer creativiteit, innovatie & wendbaarheid. Onderzoek Why diversity matters van McKinsey toont aan dat diverse teams of samengestelde teams tot wel 35% beter presteren mits ze goed gemanaged worden.

Waar staan we?

directie DV: cijfers invullen

Man/vrouw

Leeftijd

Doorstroom

Instroom

Uitstroom

Schalen

3 Ambities

Directie DV wil een organisatie zijn met een inclusieve bedrijfscultuur, zodat divers talent graag bij de directie wil (blijven) werken en alle medewerkers zich veilig, gewaardeerd en volwaardig voelen.

Diversiteit – in alle soorten en aspecten - levert een positieve bijdrage aan de kwaliteit en effectiviteit van onze inspanningen en de sfeer in onze organisatie. Door samen te werken vanuit de verschillen in achtergrond, perspectieven, ideeën, kennis en cultuur is ICT innovatiever en creatiever.

Willen we talenten maximaal benutten dan moet er sprake zijn van een inclusieve en diverse organisatie met een open bedrijfscultuur waarin iedereen zich veilig, volwaardig en gewaardeerd voelt. Een organisatie waar geen ruimte is voor grensoverschrijdend gedrag en waar we daadwerkelijk als ‘één team’ met elkaar samenwerken. We sturen dus niet alleen in onze werving en selectie op diversiteit, we willen ook dat iedereen die nieuw in de organisatie is zich thuis voelt. Daarom gaan diversiteit en inclusiviteit hand in hand.

De integratie van multidisciplinair werken OWW met een focus op diversiteit en inclusiviteit kan de ambities van Directie Digitale Voorzieningen (DV) aanzienlijk versterken en borgen. Door deze benadering te volgen, kan Directie DV niet alleen haar ambities op het gebied van diversiteit en inclusie realiseren, maar ook een meer samenhangende, innovatieve en effectieve organisatie creëren die een professionele dienstverlening levert. Multidisciplinair werken, verweven met diversiteit en inclusiviteit, stelt onze Directie in staat om een meer dynamische, creatieve en adaptieve cultuur te ontwikkelen. De zes ambities voor directie DV:

- Diversiteit en inclusie beter verankeren en borgen;
- Inclusief leiderschap;
- Betere en bredere monitoring van diversiteit en inclusiviteit;
- Bewustwording;
- Streefcijfers realiseren benoemd in de bestuursopdracht;
- Een werkgroep voor diversiteit en inclusie oprichten. Deze werkgroep zal kennis en expertise ontwikkelen, bundelen en delen. Tevens coördineren van trainingen voor medewerkers als leidinggevenden binnen de directie.

Hoofddoelgroepen

In de huidige bewegingsrichting een meer diverse en inclusieve directie waarin cohesie centraal staat en de focus ligt op diversiteit in:

- Achtergronden en culturen
- Arbeidsbeperkingen (zowel lichamelijk als geestelijk) en chronisch ziekte.
- Leeftijd, in brede zin
- LHBTIQ+ +

4 Om het doel van een betere representatie op alle niveaus in de organisatie beter te kunnen realiseren, zet de gemeente een aantal specifieke interventies in. Meer detail/inhoud rondom de interventies is te lezen in de memo “Werken aan een representatieve samenstelling van het personeelbestand” van het GMT van 29 oktober 2020.

Interventies op gemeentelijk niveau

- Voorkeursbeleid schaal 15 en hoger
- Inclusieve werving en selectie
- Streefcijfers schaal 12 tot en met 14
- Verhouding aantal vrouwen en mannen
- Maatregelen gericht op medewerkers tot 35 jaar
- Medewerkers met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte
- Personele samenstelling tot en met schaal 11

4.1

4.2 Naast de acties die op gemeentelijk niveau worden geïnitieerd zal binnen directie DV de volgende acties worden uitgevoerd om enerzijds aan te sluiten op de gemeentelijke ambities en anderzijds invulling te geven op de ambities binnen de directie DDV.

Op directie niveau

- Directeur DV wordt de ambassadeur voor de afgesproken doelstellingen;
- Aanstellen van een werkgroep I&D;
- Maak een roadmap voor Directie DV rondom diversiteit en inclusie: verzamel data, stel targets/streefcijfers op diversiteit en monitor deze geregeld en communiceer de voortgang binnen én buiten de organisatie;
- Inclusief leiderschap;
- Gemeentelijke streefcijfers voor het werken aan een representatieve samenstelling van het personeelbestand borgen en de directie daarover adviseren;
- wervingsselectiecommissie opstellen om deel te nemen aan wervingsproces;
- Beloon medewerkers en leiders die inclusief gedrag tonen en/of bijdragen aan een inclusieve cultuur;
- Faciliteer leidinggevenden in bouwen aan sociale veiligheid en inclusie in hun team door middel van **trainingen** en intervisie;
- Ga als team met elkaar het gesprek aan over normen, waarden en overtuigingen en hoe deze ook wel eens botsen;

- Verbind groepen met verschillende achtergronden met elkaar om in gesprek te gaan. Een persoonlijke ontmoeting kan het verschil maken;
- Het gehele personeel volgt een training inclusie en diversiteit;
- Organisatie van lunchlezingen voor het hele personeel;
- Berichten op Tamtam met tips voor verdieping en inspiratie;
- Organisatie verdiepende gesprekken per afdeling/team of onderwerp, intern en in samenwerking met andere archief- en erfgoedinstellingen/experts ;
- Inclusieve inkoop realiseren door doorlichting huidige inkoop;
- fysieke, digitale toegankelijkheid van werkplekken inregelen voor medewerkers met een zichtbare en niet zichtbare beperking en/of chronische ziekte;
- Kalender opstellen met alle feestdagen en plaatsen op tamtam;
- Vieren van feestdagen danwel extra aandacht vragen en uitleg geven over waarom het een feestdag is;

Meldpunt voor I&D.

Werkgroep

Ten behoeve van de voortgang en het uitvoeren van de bovengenoemde acties is het noodzakelijk dat de werkgroep Inclusie en Diversiteit structureel wordt gemaakt en dat men 2 a 4 uur per week dedicated aan de doelstelling werkt. De leden van de werkgroep monitoren de uitvoering van het actieplan en coördineren de organisatie van de verschillende acties. De leden zijn een aanspreekpunt voor het MT en voor collega's die aandachtspunten willen delen. Zij houden binnen hun afdelingen/teams het gesprek over diversiteit en inclusie gaande en inspireren collega's om zich er ook meer in te verdiepen. Elk jaar evalueren wij de aanpak aan het eind van het jaar voor eventuele aanpassingen.

Plan van aanpak

Om de doelstelling te behalen is een roadmap nodig waarin wij in fases bovenstaande doelstellingen oppakken en implementeren. **Om te zorgen voor voortdurende vooruitgang op het gebied van diversiteit en inclusie binnen de Directie Digitale Voorzieningen (DDV), kan de directie de volgende stappen overwegen voor het komende jaren.**

2023

- werkgroep I&D samengesteld

2024

- Kwartaal 1: Opstarten: Voltooiing van de samenstelling van de werkgroep I&D.
Data verzameling: Beginnen met het verzamelen van data over de huidige stand van zaken qua diversiteit binnen de vakgroepen. Trainingen organiseren: Opzetten van een schema voor trainingen over inclusie en diversiteit.
- Kwartaal 2: Doelstellingen en Targets: Ontwikkeling van specifieke diversiteitsdoelstellingen en targets.
Communicatie: Starten met regelmatige interne en externe communicatie over de voortgang.
Wervingsselectiecommissie: Oprichten en trainen van de commissie.
- Kwartaal 3:

Met opmerkingen 5.1, 2, e : 2024

Kwartaal 1:
Opstarten: Voltooiing van de samenstelling van de werkgroep I&D.
Data verzameling: Beginnen met het verzamelen van data over de huidige stand van zaken qua diversiteit binnen de vakgroepen.
Trainingen organiseren: Opzetten van een schema voor trainingen over inclusie en diversiteit.

Kwartaal 2:
Doelstellingen en Targets: Ontwikkeling van specifieke diversiteitsdoelstellingen en targets.
Communicatie: Starten met regelmatige interne en externe communicatie over de voortgang.
Wervingsselectiecommissie: Oprichten en trainen van de commissie.

Kwartaal 3:
Inclusief Leiderschap: Implementatie van inclusief leiderschap programma's.
Advies Gemeentelijke Streefcijfers: Adviseren over gemeentelijke streefcijfers voor een representatief personeelsbestand.
Interviews: Begin van interviewsessies voor leidinggevenden.

Kwartaal 4:
Evaluatie en Aanpassing: Eerste evaluatie van de acties en eventuele aanpassing van de strategie.
Beloningen: Implementeren van een beloningssysteem voor medewerkers die bijdragen aan een inclusieve cultuur.
Verbindingssessies: Organiseren van sessies om groepen met verschillende achtergronden te verbinden.

2025
Kwartaal 1:
Voortzetting Trainingen: Voortzetting van de verplichte trainingen.
Lunchlezingen: Start van de organisatie van lunchlezingen. ...

Met opmerkingen 5.1, 2, e Mentor- en

Sponsorprogramma's:
Ontwikkel programma's waarin ervaren medewerkers minder ervaren collega's uit diverse achtergronden begeleiden en kansen bieden.
I&D coaches dedicated voor zo een grote vakgroep

Met opmerkingen 5.1, 2, e User stories/features, met hun DoR en DoD, voor ons Jira bord, nog wel verder refinieren en splitsen

2024

Kwartaal 1

User Story: Samenstelling Werkgroep I&D

DoR: Duidelijke criteria voor de selectie van werkgroepleden zijn vastgesteld.

DoD: Werkgroep I&D is samengesteld, en alle leden hebben hun deelname bevestigd.

User Story: Data Verzameling Diversiteit

DoR: Criteria voor de te verzamelen data zijn gedefinieerd.

DoD: Data over de huidige stand van zaken qua diversiteit binnen de vakgroepen is verzameld en gedocumenteerd.

User Story: Trainingen Inclusie en Diversiteit

DoR: Een lijst met onderwerpen en trainers voor de trainingen is samengesteld.

DoD: Een compleet schema van trainingen is opgezet en gecommuniceerd naar het personeel. ...

Inclusief Leiderschap: Implementatie van inclusief leiderschap programma's.
Advies Gemeentelijke Streefcijfers: Adviseren over gemeentelijke streefcijfers voor een representatief personeelsbestand.

Intervisies: Begin van intervisiesessies voor leidinggevenden.

- Kwartaal 4:
Evaluatie en Aanpassing: Eerste evaluatie van de acties en eventuele aanpassing van de strategie.
Beloningen: Implementeren van een beloningssysteem voor medewerkers die bijdragen aan een inclusieve cultuur.
Verbindingssessies: Organiseren van sessies om groepen met verschillende achtergronden te verbinden.

2025

- Kwartaal 1: Voortzetting Trainingen: Voortzetting van de verplichte trainingen. Lunchlezingen: Start van de organisatie van lunchlezingen. Digitale Toegankelijkheid: Beoordelen en verbeteren van de digitale toegankelijkheid.
- Kwartaal 2: Inclusieve Inkoop: Start van het proces voor inclusieve inkoop. Kalender Diversiteit: Publicatie van een kalender met alle belangrijke feestdagen. Meldpunt I&D: Oprichting van een meldpunt voor I&D gerelateerde kwesties.
- Kwartaal 3: Voortgangsrapportage: Mid-year evaluatie en rapportage van de voortgang. Verdiepende Gesprekken: Organiseren van verdiepende gesprekken per afdeling/team. Fysieke Toegankelijkheid: Verbeteren van de fysieke toegankelijkheid van werkplekken.
- Kwartaal 4: Jaarevaluatie: Evaluatie van het gehele jaar en planning voor de volgende stappen. Versterken van Initiatieven: Versterken en uitbreiden van succesvolle initiatieven. Feedback en Aanpassing: Verzamelen van feedback en aanpassing van de strategie voor 2026.

Lunch met storytelling

Het begrip 'inclusie' zal velen weinig zeggen. Of men weet dat we 'daar iets mee moeten', maar niet precies wat en waarom. Het is daarom belangrijk om het woord te laden met verhalen. Dit kan door middel van storytelling. Het delen van persoonlijke verhalen en ervaringen, berichten over de stappen die we hebben gezet, de discussie aanzwengelen. Dit kan bijvoorbeeld door middel van:

- Blogs en artikelen op Intranet en Tamtam;
- Stellingen poneren op Tamtam (polls) waar mensen op kunnen reageren
- Verhalen delen tijdens (live) bijeenkomsten
- Lunch organiseren met spreker

Bijeenkomsten

De werkgroep zal het initiatief nemen om een aantal keer per jaar een eigen bijeenkomst/workshops te organiseren rondom het thema Inclusie en Diversiteit. De werkgroep bepaalt de doelgroep, vorm en inhoud, en onderzoekt of de stedelijk ambassadeur erbij kan helpen. Het organiseren van twee á vier bijeenkomsten per jaar. **Deze workshops kunnen dienen als een platform waar medewerkers hun voortgang kunnen bespreken, nieuwe ideeën kunnen delen en de implementatie van suggesties kunnen evalueren.**

Bekendheid geven aan stedelijke initiatieven

Regelmatig zijn er bijeenkomsten rondom het thema Inclusie vanuit de gemeente Amsterdam, maar mogelijk ook in de stad (denk aan pakhuis De Zwijger of De Balie). Inzet van communicatie kan bijdragen om hier meer bekendheid aan te geven bij medewerkers van DDV Bijvoorbeeld, door een kalender te publiceren op Tamtam (Intranet heeft die functionaliteit niet).

Met opmerkingen ^{5.1, 2, e} Appreciative Inquiry (Waarderend Onderzoek):

Om te focussen op wat er goed gaat op het gebied van diversiteit en inclusie en hoe dit verder uitgebouwd kan worden. Vier ook wat wel goed gaat, gebruik voorbeelden waar diversiteit en inclusie waarde toevoegt. Diverse en inclusieve teams zijn aangetoond innovatiever, creatiever en vaak succesvoller.

Aan teamleiders kan gevraagd worden om hun medewerkers extra te attenderen op deze bijeenkomsten, en medewerkers de ruimte te geven om hieraan deel te nemen.

Een andere mogelijkheid is dat we een medewerker van DDV interviewen die bij zo'n bijeenkomst is geweest, om zo anderen aan te moedigen een volgende keer ook te gaan.

Binnen de DDV zijn er verschillende vakgroepen met unieke kenmerken en uitdagingen. Deze vakgroepen omvatten het Cloud Competence Center, de Stedelijke Software Ontwikkeling Chapter, het Managed Service Integratie Team, de Vakgroep Functioneel Beheer en de Vakgroep IT Security. ^{5.1, 2, e} vakgroep heeft zijn eigen dynamiek en aandachtspunten met betrekking tot inclusie. ^{5.1, 2, e} De bijeenkomsten zullen daarom worden afgestemd op de specifieke behoeften van ^{5.1, 2, e} vakgroep.

Het uiteindelijke doel van deze bijeenkomsten is om een cultuur van openheid, begrip en inclusie te bevorderen binnen de DDV. Door naar de stemmen van medewerkers te luisteren en actief te werken aan verbeteringen, wil de DDV ervoor zorgen dat alle medewerkers zich gewaardeerd, geaccepteerd en gelijk behandeld voelen, ongeacht hun achtergrond, identiteit of perspectief. De DDV is vastbesloten om inclusie te bevorderen en zal blijven samenwerken met medewerkers om dit doel te bereiken. Wij zullen dat monitoren

Monitoren

Stel een mechanisme op om de voortgang van deze initiatieven te monitoren en te evalueren. Verzamel feedback van medewerkers, meet de impact van de genomen maatregelen en pas deze aan waar nodig.

Welke tool gaan wij gebruiken om bovenstaande doelstellingen te monitoren?

Stimuleer Bewustwording en Compassie: Implementeer bewustwordingsprogramma's en trainingen om begrip en compassie onder medewerkers te vergroten. Dit kan worden gedaan door samen te werken met externe trainers en organisaties die gespecialiseerd zijn in diversiteit en inclusie.

Stages en Startersbanen: Werk aan het creëren en aanbieden van stages en startersbanen binnen DDV, gericht op het aantrekken van jonge mensen en studenten. Dit zal niet alleen de leeftijdsdiversiteit vergroten, maar ook nieuwe perspectieven en ideeën inbrengen in de organisatie.

Eten uit de Wereld: Organiseer een dag waarop medewerkers worden aangemoedigd om gerechten uit verschillende culturen mee te brengen en te delen tijdens de lunch. Dit bevordert niet alleen culturele diversiteit, maar ook het uitwisselen van culinaire ervaringen en het leren kennen van elkaars achtergrond.

Multiculturele Feestdagen: Laat medewerkers hun favoriete feestdag vanuit hun culturele achtergrond vieren. Dit kan variëren van het vieren van Diwali tot Chinees Nieuwjaar, Ramadan, Hannukah, Thanksgiving, en meer. Iedereen kan iets delen over hun specifieke tradities en ervaringen.

Film- en Documentaireavonden: Organiseer filmavonden waar verschillende culturele films en documentaires worden vertoond. Dit biedt medewerkers de kans om films te ontdekken die ze anders misschien niet zouden hebben gezien en om na afloop met elkaar in gesprek te gaan over de thema's en culturen die in de films worden belicht.

Met opmerkingen ^{5.1, 2, e} Dit betekent het regelmatig verzamelen van feedback van medewerkers, het meten van de effectiviteit van beleid en programma's, en het bereid zijn om strategieën aan te passen op basis van de verzamelde inzichten. Een voortdurende dialoog met de betrokken groepen zou centraal moeten staan, met een focus op het aanpakken van structurele ongelijkheden en alledaags racisme, niet alleen op symptomen of oppervlakkige indicatoren van diversiteit. Dus dit betekent dat het integraal onderdeel moet zijn van de bedrijfsvoering en niet als programma. dedicated mensen aanstellen voor de langere termijn. eeuwen van racisme en vooroordelen los je niet op met een meerjaren plan

Met opmerkingen ^{5.1, 2, e} egelmatische trainingen en workshops voor alle ^{5.1, 2, e} kers om bewustzijn te creëren over vooroordelen, stereotypen, en de waarde van diversiteit. Neem dit op in de persona's, Rollenboek en leerkaart
Specifieke training voor leiders en managers over inclusief leiderschap.

Met opmerkingen ^{5.1, 2, e} De Amsterdam i-Tech Academy is een initiatief dat MBO-studenten de kans biedt één dag per week technische vaardigheden te leren op het gebied van programmeren, applicatiebeheer, cloud computing en AI. Het programma loopt parallel aan hun reguliere studie, biedt hands-on ervaring door projectwerk en mentoring, en is gericht op het verkleinen van de vaardigheidskloof en het verrijken van DDV en de gemeente Amsterdam met jong talent en diverse perspectieven.

Muzikale Diversiteit: Stel een afspeellijst samen met muziek uit verschillende delen van de wereld en speel deze af op specifieke dagen. Moedig medewerkers aan om hun eigen muzikale voorkeuren te delen en zelfs mini-concerten of jamsessies te organiseren.

Deze cultuurthema-dagen kunnen niet alleen zorgen voor een breder begrip van de diversiteit binnen de organisatie, maar ook voor het opbouwen van een inclusieve cultuur waarin individuele expressie en achtergronden worden gewaardeerd. Het kan ook de teamspirit versterken en medewerkers de gelegenheid bieden om elkaar op een meer persoonlijke en authentieke manier te leren kennen. Het bevordert respect voor elkaars verschillen en stimuleert een inclusieve werkomgeving waarin iedereen zich welkom voelt.

Betrokkenheid van het Leiderschap: Zorg ervoor dat het leiderschapsteam van DDV betrokken is bij en actief deelneemt aan deze initiatieven. Het leiderschap moet het goede voorbeeld geven en de waarden van diversiteit en inclusie belichamen.

Door deze stappen te volgen, kan de Directie Digitale Voorzieningen haar inzet voor diversiteit en inclusie voortzetten en een werkomgeving creëren waarin alle medewerkers zich gewaardeerd, gehoord en geaccepteerd voelen, ongeacht hun achtergrond of identiteit.

Met opmerkingen ^{5.1, 2, e} Het incidenteel aanpakken van kwesties gerelateerd aan racisme en uitsluiting is niet effectief voor het oplossen van institutioneel racisme. Institutioneel racisme is diepgeworteld in de structuren, processen en culturen van organisaties dus ook in die van de Gemeente Amsterdam. Het vraagt om een langdurige en systematische aanpak. De betrokkenheid van het leiderschap is hierin cruciaal. Het leiderschap van DDV moet een actieve rol spelen in diversiteits- en inclusie-initiatieven. Hun betrokkenheid is niet alleen symbolisch belangrijk, maar zorgt ook voor het benodigde momentum en de autoriteit om veranderingen te implementeren. Leiders moeten de waarden van diversiteit en inclusie belichamen, deze uitdragen in hun gedrag, en aantoonbaar en consequent deelnemen aan initiatieven die institutioneel racisme en uitsluiting aanpakken. Hierdoor wordt duidelijk gemaakt dat diversiteit en inclusie geen 'eenmalige actie' zijn, maar integrale onderdelen van de organisatiecultuur.

