

Uitvoeringsjaar	Status	Thema	Product/ Resultaat	KPI per jaar	Taak/ Rol Team I&D	Wat	Opmerking	Trekkende afdeling/ team	Functie en naam actiehouders Afdeling	Voor wie
Jaarlijks terugkerend	Active/ Ongoing	Toegankelijkheid	Diversiteitskalender	1	Adviseren en Uitvoeren	Op deze kalender staan belangrijke dagen en evenementen die bijdragen aan het bevorderen van de bewustwording over inclusie en diversiteit. Bijvoorbeeld: internationale en nationale feestdagen, herdenkingsdagen en themadagen (Afval gerelateerd)- deze sluit ook aan op de diversiteitskalender van Bureau Inclusie en diversiteit	Met de feestcommissie bespreken welke feestdagen opgepakt worden. Kernteam I&D denkt mee hoe invulling daaraan te geven.	Interne communicatie	5.1, 2, e 5.1, 2, e	Alle medewerkers
Jaarlijks terugkerend	Inactive	Bewustzijn	Inclusie- en diversiteitstrainingen	2	Coördineren	Bijvoorbeeld: Bewustwordingstrainingen, Training over onbewuste vooroordelen (unconscious bias), Culturele competentietraining, team- en samenwerkingsworkshops, training over micro-agressies en communicatie, Workshops over specifieke onderwerpen bijv: LGBTQ+-inclusie, gendergelijkheid, raciale gelijkheid, of toegankelijkheid voor mensen met een beperking	Omdat de organisatie vrij divers is moet gekeken worden naar maatwerk trainingen voor de verschillende afdelingen. Ook is nog niet duidelijk welk budget per afdeling en/ of op directieniveau is vrij gegeven	Alle afdelingen A&G	Directeur: Roland Heijnen (per feb. 2025)	Alle medewerkers
Jaarlijks terugkerend	On Hold	Bewustzijn	Inclusie- en diversiteitsbijeenkomsten	4	Coördineren	Bijvoorbeeld: dialoog sessie, kennissessies en bijeenkomsten over I&D. Van Boomer tot Zoomer: effectief samenwerken met alle generaties; discriminatie en racisme; micro agressie; omgaan met weerstand	In 2024 zijn er 2 dialoogsessie gehouden. Er moeten andere onderwerpen bespreekbaar gemaakt worden voordat we dit willen laten landen	Directie	Directeur: Roland Heijnen (per feb. 2025)	Alle medewerkers
Jaarlijks terugkerend	Inactive	Doorstroom en groei	Jaarlijks evenement: Afvalkracht- dag/ Grip op grondstoffen-dag	1	Coördineren	Deze dag biedt medewerkers de kans om hun kennis te verbreden, doorgroei mogelijkheden te ontdekken en zich meer verbonden te voelen met de organisatie. Voor A&G draagt het bij aan een inclusieve en goed geïnformeerde werkcultuur, waarin samenwerking, ontwikkeling en motivatie centraal staan.		Directie	Directeur: Roland Heijnen (per feb. 2025)	Alle medewerkers
2025	Inactive	Leidinggevend	Leiderschapsontwikkelprogramma	1	Adviseren en Uitvoeren	De trekker leest en denkt mee bij het opzetten van de module inclusief leiderschap, onderdeel van leiderschapsprogramma. En indien nodig wordt er ook inhoudelijk input gegeven.	Amsterdamse school/5.1, 2, e s verantwoordelijk voor het thema Eigenaarschap. Team I&D levert input voor deze module. Openstaande vragen: presentatie voorgaande modules teamleiders en managers - wat hebben ze nou geleerd- presentatie aan de teams. Uitzoeken hoe een module te maken voor medewerkers	Directie	Directeur: Roland Heijnen (per feb. 2025)	Managers en teamleiders
Jaarlijks terugkerend	Inactive	Onderzoeken	Onderzoeken	2	Adviseren en Uitvoeren	Adviseren en meelezen specifieke onderzoeken I&D (discriminatie en racisme), bijvoorbeeld medewerkerswaarderingonderzoek		Team Inclusie en diversiteit	Team Inclusie & diversiteit AG	Organisatie (processen)
Jaarlijks terugkerend	Active/ Ongoing	Doorstroom en groei	Exitgesprekken	Variabel	Adviseren en Uitvoeren	Om als organisatie te kunnen leren wordt aan alle vertrekkende medewerkers gevraagd deel te nemen aan een exitgesprek. Vooral nog is dit geen verplichting. Met de input van de gesprekken kan de organisatie inzicht krijgen op welke punten zij kan verbeteren	Tot zover bekend wordt dit nog niet gedaan binnen A&G. In februari is de mobiliteitsmanager gestart om dit te doen voor de groep medewerkers die uitstromen vanuit de afdeling inzameling.	Alle afdelingen A&G	Directeur: Roland Heijnen (per feb. 2025)	Alle medewerkers
2025	Active/ Ongoing	Toegankelijkheid	Onboarding (Instream) medewerkers A&G Breed	Variabel	Adviseren en Uitvoeren	Er is behoefte aan een A&G- brede onboardingprogramma. Binnen dit programma moet er aandacht zijn voor alle afdelingen. Dit is nodig zodat de nieuwe medewerker weet welke afdelingen er zijn binnen A&G en wat zij doen. Op dit moment hebben sommige afdelingen hun eigen onboardingprogramma en sommige afdelingen helemaal niet. Het is dus nodig om een integraal onboardingprogramma op te zetten met maatwerk per afdeling. Tevens biedt het herijken van dit proces inzicht in de processtappen van zo'n programma en waar er kansen liggen om uitstroom te voorkomen.	Binnen A&G hebben twee afdelingen een eigen onboardingprogramma, terwijl twee afdelingen nog geen. Team I&D adviseert een uniforme, afdelingsoverstijgende onboarding om structuur en duidelijkheid te bieden. Dit geeft nieuwe medewerkers direct inzicht in de hele directie, de rol van verschillende afdelingen en hun doorgroei mogelijkheden. Inmiddels is het onboardingproces uitgewerkt, waardoor gerichte ondersteuning mogelijk is. hiervoor wordt eerst meegekeken op de processen die hieronder hangen zoals bijvoorbeeld processtap selectiedag- dit levert waardevolle informatie op die kan worden gebruikt voor maatwerk in de begeleiding. Door inzicht te krijgen in processtappen die onnodige belemmeringen veroorzaken, kan stagnatie in de inwerkperiode worden voorkomen en de onboarding efficiënter verlopen.	Alle afdelingen A&G	Directeur: Roland Heijnen (per feb. 2025)	Alle medewerkers

Eerste versie :18122024

Actieplan Inclusie en Diversiteit Afval en Grondstoffen 2025-2026

2026	Inactive	Toegankelijkheid	Offboarding (Uitstroom) medewerkers A&G	1	Adviseren en Uitvoeren	Adviseren en indien nodig taken tbv opzetten programma uitvoeren. Bijvoorbeeld elk jaar overzicht opstellen en ter kennisname naar MT met aantal medewerkers uitsroom en reden, zonder herleidbare informatie.		Alle afdelingen A&G		
2025	Active/ Ongoing	Sociale veiligheid & antidiscriminatie	Een infographic 'Vertrouwenspersoon of Bureau integriteit' voor alle collega's van A&G.		Adviseren en Uitvoeren	Een A&G specifieke infographic voor iedereen. Het doel is om medewerkers actief te informeren over hun rechten en opschalingsroute bij conflicten of ongewenste (werk) situaties.	Op dit moment bereiken veel integriteitskwesties Bureau Integriteit niet, mede door de heersende organisatiecultuur binnen de operationele organisatie. Dit ligt niet uitsluitend aan leidinggevendenden, maar kan ook samenhangen met de normen en waarden binnen het team. Er heerst bijvoorbeeld een sterke loyaliteitscultuur waarin medewerkers terughoudend zijn om misstanden te melden, zeker als dit met naam en toenaam moet gebeuren. En vaak weten medewerkers in de operationele organisatie ook niet waarze terecht kunnen met bepaalde vragen of dilemma's.	Alle afdelingen A&G	Team Inclusie & diversiteit AG	Alle medewerkers
2025	Inactive	Doorstroom en doorgroei	Doorstroomprocedure optimaliseren		Signaleren en Agenderen	Verbetering van de doorstroomprocedures en loopbaanpaden met name die van de functies in de operationele organisatie	Medewerkers in loonschaal 8 en lager krijgen momenteel minimale doorgroei kansen. Het huidige gemeentebeleid biedt onvoldoende faciliteiten om medewerkers met potentie te laten ontwikkelen. Onderzoek toont aan dat beperkte doorgroeimogelijkheden leiden tot lagere motivatie en betrokkenheid, verhoogd verloop en een minder diverse instroom in hogere functies, wat innovatie en inclusie belemmert.	Inzaming	5.1, 2, e	Alle medewerkers
2025	Inactive	Toegankelijkheid	A&G specifieke handvatten		Coördineren	A&G specifieke handvatten waarmee teambuilding activiteiten en teamuitjes worden vormgegeven, inclusief voorwaarden over inclusie en diversiteit.	5.1, 2, e (I&D) neemt contact op met 5.1, 2, e	Inzaming	5.1, 2, e 5.1, 2, e	Medewerkers
Jaarlijks terugkerend	Active/ Ongoing	Toegankelijkheid	Kwartaalbijeenkomsten	4	Geen	Tijdens deze bijeenkomsten worden actuele ontwikkelingen binnen de verschillende afdelingen besproken. Het doel is om toegankelijkheid en transparante communicatie binnen de afdeling Inzaming te bevorderen.	Deze bijeenkomsten worden sinds 2024 georganiseerd en worden in 2025 voortgezet onder leiding van 5.1, 2, e en/o 5.1, 2, e. De huidige coördinatie wordt tijdelijk overgedragen vanwege een geplande sabbatical tot september 2025.	Inzaming	5.1, 2, e	Inzaming
Jaarlijks terugkerend		Doorstroom en doorgroei	Overzicht carrière perspectief	1	Coördineren	Een visueel en beknopt overzicht van groeimogelijkheden binnen de organisatie, inclusief functiepaden, opleidingskansen en ontwikkeltrajecten. Dit document wordt jaarlijks geüpdatet en actief gedeeld met zowel nieuwe als bestaande medewerkers.	Momenteel ontvangen nieuwe medewerkers slechts éénmalig informatie over doorgroei kansen binnen de gemeente, wat onvoldoende is voor duurzame ontwikkeling en loopbaanplanning. Advies vanuit I&D: Maak deze informatie toegankelijker en overzichtelijker, bijvoorbeeld via een jaarlijks geüpdatet en gedeeld carrièreperspectief. Het bevordert interne mobiliteit, het kan betrokkenheid en retentie verhogen omdat de meeste mensen gemotiveerd blijven als doorgroei concreet en haalbaar is. Daarnaast stimuleert het een inclusieve werkomgeving. - Idee: verplichte doorgroei na 4/5 aantal jaar ook voor andere afdeling?	Inzaming	5.1, 2, e	Inzaming
2025	Inactive	Sociale veiligheid & antidiscriminatie	Aanpak integriteitskwesties		Signaleren en Agenderen	Duidelijke gedragscodes opstellen en communiceren met alle medewerkers		Assets	5.1, 2, e	Assets
2026	Inactive	(Maatwerk) ondersteuning	Duurzame inzetbaarheid		Signaleren en Agenderen	Duurzame inzetbaarheid afdeling inzaming operationele organisatie	Er is een team opgezet van medewerkers die niet meer ingezet kunnen worden op de wagen. Het is nu nog niet duidelijk wat de visie daarop is- dat moet door het team I&D nog worden uitgezocht.	Inzaming	5.1, 2, e	Inzaming

2025	Inactive	Leidinggevend	Uniforme werkoverleggen voor operationele organisatie afdeling inzameling		Signaleren en Agenderen	Alle teamleiders binnen de afvalinzameling dienen wekelijks een overleg met medewerkers te houden. Daarnaast is het belangrijk dat alle medewerkers een MAG-gesprek krijgen, zodat communicatie en begeleiding structureel worden geborgd.	Binnen deze afdeling is geen gestandaardiseerde aanpak voor werkoverleggen. Hoewel het MT de noodzaak hiervan erkent, worden deze niet door alle teamleiders gehouden en ontbreekt uniformiteit bij degenen die dit wel doen. Daarnaast wordt feedback van medewerkers tijdens deze overleggen niet altijd opgevolgd of verwerkt in verbeteracties.	Inzameling	5.1, 2, e	Inzameling
Jaarlijks terugkerend	Active/ Ongoing	(Maatwerk) ondersteuning	Alle medewerkers hebben jaarlijks een MAG gesprek	Variabel	Signaleren en Agenderen	Alle medewerkers hebben jaarlijks een MAG- gesprek. Elk jaar wordt besproken of de doelen van het voorgaande jaar behaald zijn.		Alle afdelingen A&G	Coördineren	Alle afdelingen A&G
Jaarlijks terugkerend	Inactive	Onderzoeken	Medewerkerswaarderingsonderzoek	1	Signaleren en Agenderen	Jaarlijks terugkerende medewerkerswaarderingsonderzoek	De afdeling Inzameling heeft aangegeven dat er behoefte is aan een jaarlijkse meting van de tevredenheid van haar medewerkers. Vervolg vraag: wat doet de afdeling met de uitkomsten? Op welke onderdelen onderzoeken is ook belangrijk om te weten.	Inzameling	5.1, 2, e	Inzameling
Jaarlijks terugkerend	Inactive	Onderzoeken	Medwerkers waarderingsonderzoek uitzendkrachten en externen	1	Signaleren en Agenderen	Jaarlijks terugkerende medewerkerswaarderingsonderzoeken onder uitzendkrachten en externen	Het idee van een mwo voor uitzendkrachten is afkomstig van de afdeling inzameling. Er wordt namelijk nog geen medewerkerswaarderingsonderzoek (MWO) gehouden onder uitzendkrachten en externen, terwijl onderzoek aantoont dat betrokkenheid en gelijkwaardige behandeling leiden tot hogere productiviteit, minder verloop en een sterkere organisatiecultuur. Door jaarlijks een MWO uit te voeren, krijgt de directie inzicht in de werkervaring van uitzendkrachten en externen én kan zij gericht werken aan een inclusieve en diverse werkomgeving. Dit draagt bij aan een betere samenwerking, meer werkplezier en een organisatie waarin alle medewerkers, ongeacht hun contractvorm, zich gewaardeerd en gehoord voelen.	Alle afdelingen A&G	Coördineren	Alle afdelingen A&G
Jaarlijks terugkerend	Inactive	Toegankelijkheid	Inclusief opdrachtgeverschap		Signaleren en Agenderen	Inclusief opdrachtgeverschap houdt in dat alle medewerkers, ongeacht hun contractvorm, gelijkwaardig worden behandeld en betrokken bij de organisatiecultuur en -ontwikkeling. Dit geldt ook voor uitzendkrachten en externe medewerkers, die vaak een essentiële rol spelen in de operationele uitvoering. Door hen actief te betrekken bij interne processen en activiteiten, kan hun binding met de organisatie worden versterkt en wordt een inclusieve werkomgeving gecreëerd. Dit geldt overigens voor alle afdelingen binnen de directie. Tot nu geeft alleen inzameling aan iets te moeten met uitzendkrachten	Veel uitzendkrachten en externe medewerkers worden ongelijk behandeld ten opzichte van vaste medewerkers, terwijl de gemeente wel samenwerking en kennisdeling verwacht. Dit belemmert inclusie en vormt een gemiste kans. Door deze groep actief te betrekken, vergroot de gemeente haar aantrekkelijkheid als werkgever en stimuleert zij loyaliteit. Externe medewerkers zullen eerder met een positief gevoel terugkijken en bij een vacature opnieuw solliciteren. Momenteel ontbreekt deze binding.	Inzameling	Coördineren	Alle afdelingen A&G
Jaarlijks terugkerend	Inactive	(Maatwerk) ondersteuning	Betere inzet uitzendkrachten	1	Signaleren en Agenderen	Momenteel ervaren uitzendkrachten een andere behandeling dan vaste medewerkers, wat leidt tot onrust binnen de afdeling. Een mogelijke oplossing die de afdeling aandraagt, is het werken met vaste koppels. Dit kan zorgen voor meer stabiliteit, betere samenwerking en een verhoogde betrokkenheid onder zowel uitzendkrachten als vaste medewerkers. Het is raadzaam om deze aanpak te evalueren en te onderzoeken of aanvullende maatregelen nodig zijn om de integratie en gelijkwaardige behandeling van uitzendkrachten te verbeteren.	Afdeling Inzameling heeft aangegeven de inzet van uitzendkrachten te evalueren, met als optie het werken met vaste koppels. Voor dit traject worden 5.1, 2, e en 5.1, 2, e benaderd. Opmerking vanuit I&D: Overweeg of dit ook relevant is voor andere afdelingen met externe medewerkers.	Inzameling	5.1, 2, e	Inzameling

