



Gemeente
Amsterdam

Actieplan Diversiteit en Inclusie

Directie Onderwijs

Directie Jeugd, Zorg, Diversiteit, Services & Data (JZD)

Directie Maatschappelijke Voorzieningen (MV)



5.1, 2, e ^{5.1, 2, e}

5.1, 2, e

5.1, 2, e *trekker D&I-werven OJZD*

Februari 2024

Inhoudsopgave

1) Inleiding.....	pagina 3
2) Stedelijke ambities.....	pagina 4
3) Sociale Veiligheid.....	pagina 6
4) Representatief Medewerkersbestand.....	pagina 7
5) Acties en ambities 2024.....	pagina 8
6) Ontwikkelen Meerjarenvisie Diversiteit en Inclusie.....	pagina 9
7) Terugblik acties 2023 en vooruitblik 2024.....	pagina 11
8) Evaluatie streefcijfers OJZD.....	pagina 16
9) Bijlages	
Uitgaven 2023.....	pagina 20
Begroting 2023.....	pagina 21
Factsheet Barometer culturele diversiteit binnen de gemeente.....	p 22

Leeswijzer:

In dit verslag kijken we terug op de opbrengsten van 2023, en kijken we vooruit naar de ambities en activiteiten voor 2024. Dit is niet het Meerjarenplan, deze is in ontwikkeling.

1. Inleiding

Voor u ligt het Actieplan Diversiteit en Inclusie 2024. In deze notitie blikken we terug op de ervaringen van 2023, en kijken we vooruit. Daaruit mogen we concluderen dat we niet meer om Diversiteit en Inclusie heen kunnen: in 2023 heeft de directie van OJZD enkele besluiten genomen waarmee we Diversiteit en Inclusie steviger en duurzamer op de agenda zetten: OJZD gaat nadenken over waar we willen staan over 3 tot 5 jaar; we ontwikkelen een meerjarenvisie. Terugblikkend op 2023 kunnen we stellen dat het een bewogen jaar is geweest; de organisatie roert zich, afdelingen worden directies, directies gaan apart verder, de schokkende uitkomsten van 2 onderzoeken naar racisme en discriminatie binnen de gemeente deden binnen en buiten de gemeente veel stof doen opwaaien.

2. Stedelijke ambities

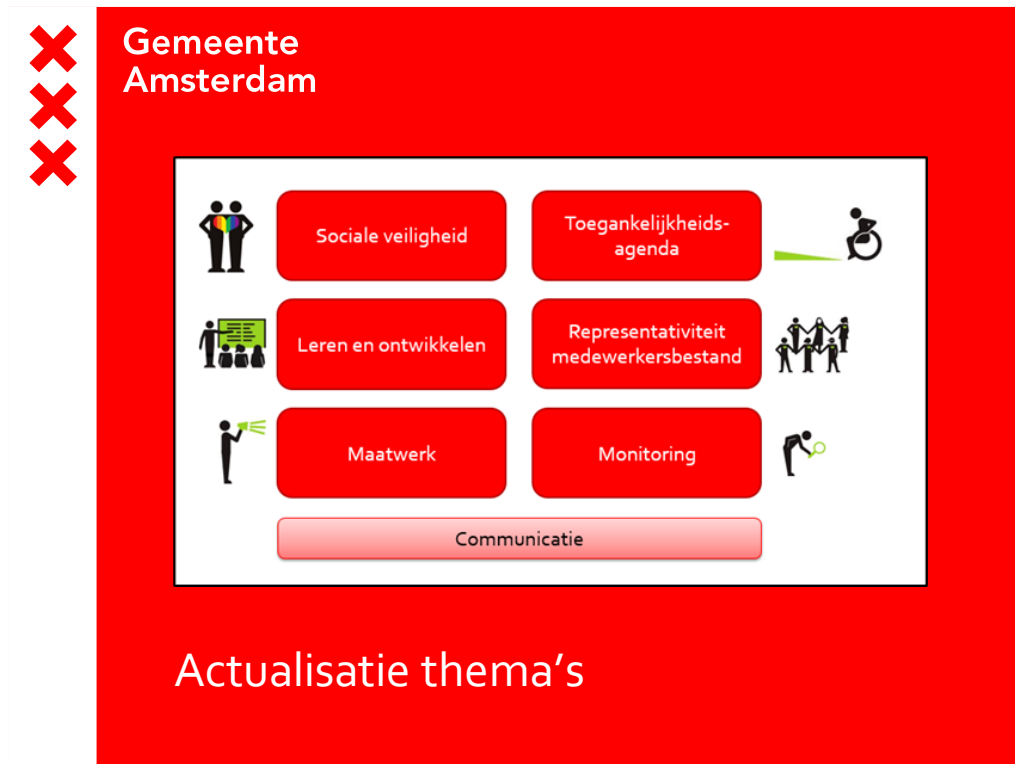
Waarom

De wethouder Personeel en Organisatie voert sinds 2020 de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit uit, die gaat over de gemeente Amsterdam als werkgever. Bij het werken aan inclusie en diversiteit vinden we het noodzakelijk om het goede voorbeeld te geven en in onze dienstverlening zo goed mogelijk aan te sluiten bij de Amsterdammer.

In 2023 is uit 2 onafhankelijke kwalitatieve onderzoeken naar discriminatie en racisme in onze organisatie gebleken dat dat helaas stelselmatig voorkomt in onze organisatie. In 2024 volgt een kwantitatief onderzoek van Bureau Verweij Jonker. Racisme en discriminatie zit helaas ook in onze organisatiecultuur verweven. De aanpak heeft onder andere geresulteerd in een extern meldpunt en het aanstellen van externe vertrouwenspersonen. Maar daarmee is de oorzaak niet weggenomen. Dat betekent dat we als organisatie stevig moeten inzetten op norm stellen, agenderen en ondersteunen.

Wat bereiken?

De ambtelijke organisatie moet een betere afspiegeling worden van de Amsterdams beroepsbevolking, in alle lagen van de organisatie. Hiervoor werken we met streefcijfers voor bijvoorbeeld het hogere management. Ook werken we aan een cultuur waarin verschillen worden gehoord en gewaardeerd, en waarin niemand wordt buitengesloten. Iedereen binnen de organisatie moet de kans krijgen om door te stromen en door te groeien.



Hoe?

Met de bestuursopdracht werken we onder meer aan meer bewustzijn bij medewerkers over het thema. Daarnaast geven we meer handelingsperspectief bij signalen en meldingen van discriminatie, racisme of uitsluiting. Alleen met een inclusieve en diverse cultuur kan de gemeente Amsterdam een goede werkgever zijn én haar werk goed doen.

Per 1 januari 2024 is het programmateam Inclusie en Diversiteit over gegaan in Bureau Inclusie en Diversiteit. Het is nu een vast organisatieonderdeel onder Bestuur en Organisatie. Het bureau werkt onder directe leiding en in opdracht van de gemeentesecretaris. Door deze stap krijgt inclusie en diversiteit een vaste en stevige positie in de ontwikkeling van onze organisatie. Bureau Inclusie en Diversiteit adviseert management en medewerkers, roept op tot dialoog, informeert, monitort en stimuleert om samen te werken aan een organisatie waarin de Amsterdammer zich herkent. Een organisatie waarin alle medewerkers volop mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen en door te groeien, waarin verschillen worden gewaardeerd en waarin we niemand op basis van zijn of haar 'onderscheid' buitensluiten.



Producten en besluitvorming tot aan zomerreces 2024

Producten

- Actualisatie Bureauplan Inclusie en Diversiteit
- Herijking Bestuursopdracht
- Onderzoeksrapport Verwey Jonker

Besluitvorming

- Vaststelling Bureauplan door GMT
- Raadsbrief over update opvolging maatregelen/aanbevelingen uit KIS en Muzus onderzoeken
- College B&W over bestuursopdracht en onderzoek Verwey Jonker
- Raad over bestuursopdracht en onderzoek Verwey Jonker

E-2-2024 | 4

3. Sociale Veiligheid

Waarom

Uit onderzoeken blijkt dat ambtenaren met een migratieachtergrond, met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte, en lhbtq+ collega's (h)erkenning en waardering missen en te maken hebben met microagressie, pesten en discriminatie. Daarom heeft de werkvloer nieuwe normen nodig als het gaat om sociale veiligheid. Sociale veiligheid is de basis van goed werkgeverschap, integriteit en de organisatiecultuur. Binnen de gemeente Amsterdam is geen ruimte voor pesten, discriminatie en uitsluiting. Nieuwe normen vragen om nieuw en ander gedrag. We moeten er ook voor zorgen dat medewerkers die hulp nodig hebben, weten waar ze die hulp kunnen krijgen. Tenslotte moeten we het gemakkelijker maken om melding te doen als iets niet goed gaat

Wat bereiken?

Voor een inclusieve werkcultuur is sociale veiligheid nodig. Uit de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (2019, Universiteit Utrecht) blijkt dat collega's met een migratieachtergrond, met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte, en lhbtq+ collega's (h)erkenning en waardering missen in de Amsterdamse organisatie. Ze hebben het gevoel geen gelijke kansen te hebben. Verder blijkt de organisatie geen goed beeld te hebben van meldingen over pesten, microagressie (opmerkingen die (on)bewust kwetsend of beledigend zijn) en discriminatie, zo blijkt uit onderzoek (2019, MWO inclusie).

De bevindingen uit de onderzoeken van 2019 werden bevestigd in de onderzoeken van 2023, nadat de onderzoeksrapporten van Muzus en KIS gepubliceerd werden.

Uit het KIS onderzoek blijkt dat er institutioneel racisme is binnen alle zes gemeenten die aan het onderzoek hebben meegedaan. Ook blijkt dat racisme niet altijd wordt herkend. De belevingswereld van de leidinggevende en medewerker liggen vaak ver uit elkaar. Signalen over racisme worden niet altijd herkend en hierdoor wordt er niet altijd tegen opgetreden. Uit het Muzus onderzoek naar discriminatie op de werkvloer dat in opdracht van de gemeente is gedaan, komt naar voren dat leidinggevenden niet altijd weten hoe ze moeten handelen als er signalen zijn over discriminatie en uitsluiting. Medewerkers geven in de onderzoeken aan direct het positieve effect te merken als een leidinggevende wel weet hoe er gehandeld moet worden.

Hoe?

Dus gaat de gemeente met de aanbevelingen uit de onderzoeken aan de slag. Een inclusieve werkcultuur vergt een lange adem. Het vraagt om bewustwording en een cultuuromslag, maar ook om concrete afspraken die in de praktijk worden nageleefd. De gemeente heeft externe vertrouwenspersonen aangenomen, zodat werknemers zich vrijer voelen om een melding te doen. Er komt een extern steun- en meldpunt waar medewerkers terecht kunnen met signalen, om twijfels te bespreken en voor steun. Daarnaast wordt de bestaande interne meldingsprocedure versterkt door hier externe expertise over discriminatie en racisme bij te betrekken. Leidinggevenden worden geholpen bij het voeren van het gesprek over discriminatie en racisme binnen hun eigen teams. Daarnaast wordt discriminatie en racisme een vast onderdeel van het leertraject voor leidinggevenden. Het college verwacht een groot deel van de aanbevelingen uit de rapporten uit te kunnen voeren. Begin 2024 start een derde onderzoek door onderzoeksbureau Verwey Jonker. Dit kwantitatieve onderzoek zal meer inzicht geven in de omvang van de problematiek.

4. Representatief Medewerkersbestand

Waarom

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 gerichtheid, 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 deze situatie in de functieschalen 12 tot en met 14 veel te weinig 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.

Wat bereiken?

Voor de functieschalen 12 tot en met 14 geldt dat medewerkers met een niet-westers migratieverleden (sterk) ondervertegenwoordigd zijn; het gaat om beleids- en adviesfuncties en om project- en programmamanagementfuncties. Zonder streefcijfers komt het doel van een betere afspiegeling niet of in een te langzaam tempo dichterbij. Met dezelfde redenering als bij de schalen 15 en hoger hanteren we voor deze functieniveaus een algemeen streefcijfer van 30%. Omdat de situatie per directie en stadsdeel kan verschillen, hebben directeuren bij het opstellen van hun Actieplannen voor Inclusie en Diversiteit ruimte om specifiek naar hun behoefte maatregelen te treffen; zo kunnen zij heel precies naar de invulling op de verschillende functieniveaus kijken. Voor het gemiddelde gemeente-breed blijft 30 % de te realiseren ondergrens.

Hoe?

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.

- a. Voorkeursbeleid schaal 15 en hoger
- b. Streefcijfers schaal 12 tot en met 14
- c. Inclusieve werving en selectie. Om het proces van werving en selectie inclusiever te maken is o.a. de training bewust inclusief werven & selecteren ontwikkeld. Vanaf 1 oktober 2023 wordt gemeentebreed het Bewust Inclusief Werven & Selecteren (BIWS) zoals dat al werd ingezet voor de 15+-vacatures, ook uitgerold voor alle andere vacatures. In februari 2024 zal dit ook bij het Cluster Sociaal gebeuren. Streven is dat per 1 september 2024 alle vacatures vinnen de Gemeente Amsterdam via het proces BIWS worden vervuld.
- d. Afhankelijk van de directie; aanpak en interventie gericht op
 - Verhouding aantal vrouwen en mannen
 - Medewerkers met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte
 - Personele samenstelling tot en met schaal 11

5. Acties en Ambities (O)JZD 2024

In 2023 mochten we concluderen dat de directie OJZD op het thema Diversiteit en Inclusie in nieuwe fase inging: van toewerken van opbouwen en aanjagen, naar borgen en implementeren, zodat D&I geen "extra opgave" meer is maar verankerd binnen ons bewustzijn en werkwijze. Waarbij we ons goed realiseerden dat Diversiteit en Inclusie altijd aandacht zal blijven vragen en nieuwe uitdagingen en ambities zal opwerpen.

In navolging van de stedelijke lijn om het programmteam op te heffen en om te zetten in een stedelijk Bureau Inclusie en Diversiteit, heeft ook de directie OJZD besluiten genomen waarmee we op directieniveau tot verduurzaming en structurele agendering kunnen overgaan:

- 1) (O)JZD ontwikkelt een Meerjarenvisie, welke vorm zal krijgen in een meerjarenplan;
- 2) D&I stelt een klein dedicated D&I team in, bestaande uit een coördinator/programmanager en 2 projectleiders.
- 3) D&I is een structureel onderdeel van de afdelingsplannen; en wordt met regelmaat geagendeerd op de afdelingsoverleggen
- 4) Resultaatsafspraken en inspanningsverplichtingen op het gebied van D&I worden een vast onderdeel in de MAGcyclus tussen directeur/afdelingsmanagers;
- 5) De ambassadeurs D&I zijn in 2023 geïnstalleerd en hebben een leergang op maat doorlopen. Zij zetten hun werk in 2024 en verder voort. De afdelingsmanagers gaan structureel in gesprek met de ambassadeurs om feeling te houden met de werkvloer en medewerkers.
- 6) In oktober 2023 is de dedicated D&I-recruiter van OJZD gestart, waarmee de nadruk voor in ieder geval alle 12+-vacatures komt te liggen op een D&I-werving zodat maximaal wordt ingezet op het bereiken van andere doelgroepen dan de gebruikelijke en zo de mogelijkheid om kandidaten met een andere achtergrond aan te nemen, te vergroten. Deze lijn wordt in 2024 voortgezet en waar nodig worden vacaturehouders en commissieleden (verder) getraind in het Bewust Inclusief Werven & Selecteren.
- 7) Daarnaast heeft het DT nadrukkelijk uitgesproken "ook [te] kiezen te investeren in kandidaten met potentie, ondanks dat dit soms meer tijd en aandacht...". Dat betekent dat de eisen in vacatureteksten meer worden toegespitst op potentie in plaats van (alleen) ervaring/opleiding. Ook deze lijn wordt in 2024 voortgezet, waarbij inzicht hebben in onze eigen talenten en hun ontwikkeling ook van belang is.
- 8) De ambities van diversiteit en Inclusie zijn opgenomen in de Strategische Bedrijfsvoeringagenda:



Prioriteiten en resultaten 2024

1) Inclusieve en diverse organisatie

- Inzetten op Inclusief leiderschap
- Diversiteit en Inclusief Werven en selecteren
- Streefcijfers werving

2) Veilige en gezonde medewerkers

- Inzetten op Sociale Veiligheid
- Inzetten op anti-racisme

3) D&I onderbrengen in directie

- Uitwerken Meerjarenvisie en vaststellen Meerjarenplan D&I

6. Ontwikkeling Meerjarenvisie Diversiteit en Inclusie

Waarom

Diversiteit en inclusie gaat over ons allemaal. Onze samenleving bestaat uit mensen en groepen die op allerlei manieren verschillen van elkaar. Verschillen tussen culturen, verschillen in gender, in seksuele geaardheid, in etnische, culturele, sociaaleconomische en migratie achtergrond, in fysieke en verstandelijke mogelijkheden en in leeftijd, taal, levensbeschouwing en nationaliteit. Zowel de samenleving als Amsterdam wordt steeds diverser en dat geldt ook voor de gemeentelijke populatie. Tegelijkertijd zien we significante verschillen: tussen de Amsterdamse bevolking en het ambtenarenapparaat enerzijds, en binnen het ambtenarenapparaat tussen hogere en lagere functies anderzijds.

We vinden diversiteit belangrijk en zetten in op interventies om een afspiegeling te zijn van de maatschappij waar we deel vanuit maken. We werken aan (de toegankelijkheid van) onze gemeenschap en waarderen verschillen. We hebben oog voor de toenemende mate van diversiteit en complexiteit binnen de groepen. Deze visie willen we uitwerken, uitdragen en daar concrete acties aan verbinden.

Wat bereiken?

We formuleren samen een visie op diversiteit en inclusie die het fundament vormt voor onze doelen, resultaten en strategie voor de periode 2024-2027. Daar is draagvlak, commitment, en een gemeenschappelijk narratief een voorwaarde voor.

Cruciaal voor een succesvolle uitvoering van het Meerjarenplan is eigenaarschap van de hele organisatie, maar vooral bij de directie en het management. Hier is inclusief leiderschap voor nodig. Inclusief Leiderschap vormt de basis om een visie op diversiteit en inclusie te ontwikkelen en te verankeren, diverse talenten te laten floreren, teams te mobiliseren, en hedendaagse vraagstukken en dilemma's vanuit een inclusief perspectief te beïnvloeden.

Gebleken is dat diversiteit een onderwerp is dat veel mensen begrijpen en het belang ervan onderkennen, maar dat de term "Inclusie" een moeilijker opgave is. Vaak wordt dit gezien als de uitdaging van de groep die als "de ander" wordt beschouwd. Confrontatie hiermee, of constatering van micro-agressie, discriminatie en racisme roept ongemak en soms ongeloof op. De vraag is hoe we als organisatie een modus kunnen vinden hoe we tegen het ongemak in kunnen veranderen. Diversiteit en Inclusie is een veranderingsopgave met een lange adem.

Hoe?

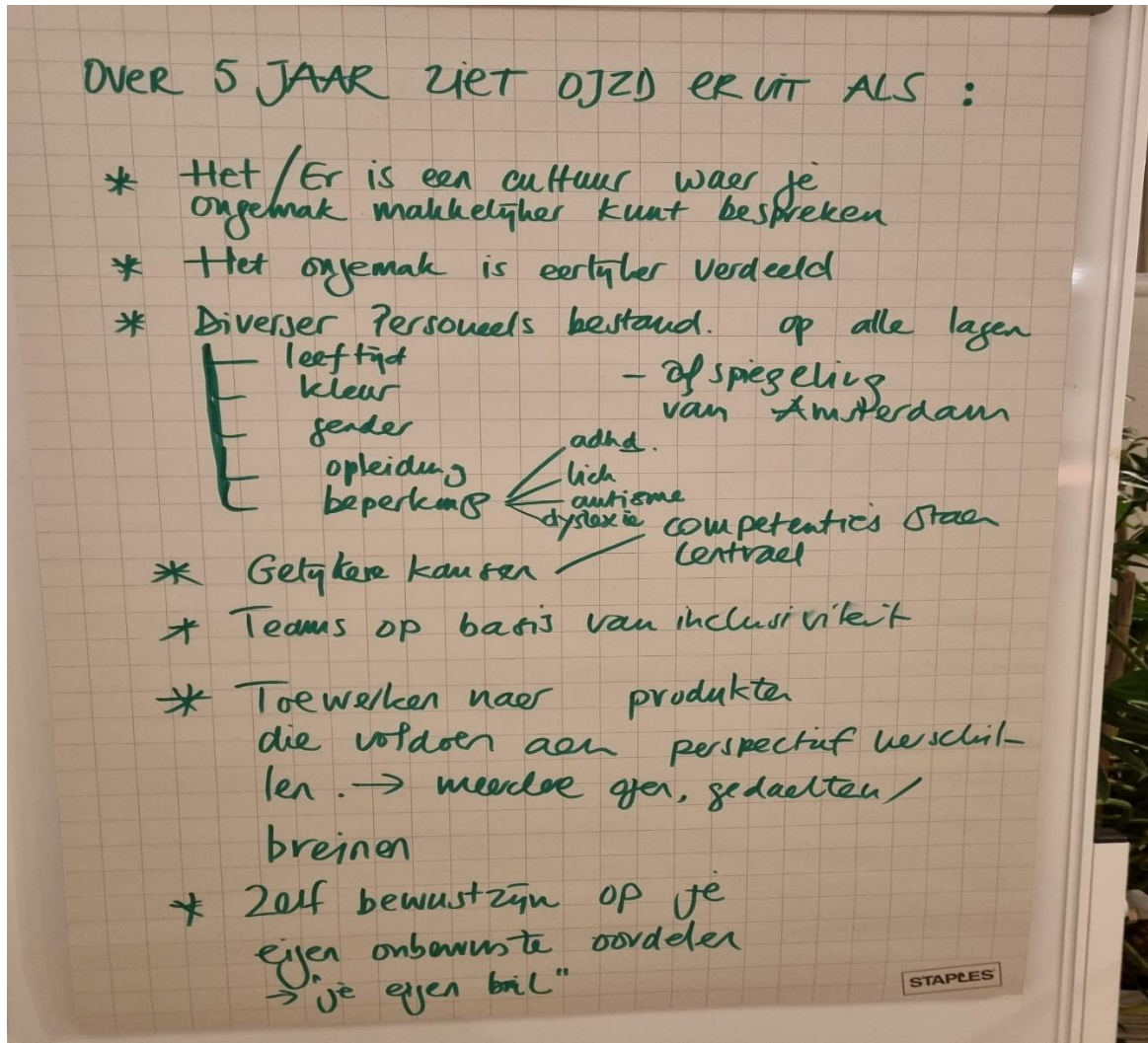
Om tot een gedegen meerjarenvisie te komen, is een extern Bureau gespecialiseerd in Diversiteitsvraagstukken ingeschakeld: Bureau Inclusioncy. De aanpak is als volgt:

In februari en maart zullen er voorbereidende sessies op teamniveau plaatsvinden, begeleid door teamleiders en ambassadeurs D&I. Hier kunnen medewerkers en teamleiders hun input geven. Daarop voortbordurend worden er 2 heisessies georganiseerd, begeleid door een extern bureau (Inclusioncy). Voor deze heisessies worden medewerkers van alle lagen van de directie uitgenodigd: directieleden/afdelingsmanagers, teamleiders, werkgroepleden en ambassadeurs D&I.

De opbrengsten van de sessies zal leiden tot het opstellen van de meerjarenvisie, welke zal worden vastgesteld in het DT.

Aangezien in december 2023 de onderzoeksrapporten naar Racisme en Discriminatie zijn gepubliceerd, en in het voorjaar van 2024 een kwantitatief vervolgonderzoek naar discriminatie en racisme zal plaatsvinden is ervoor gekozen om in 2025 of 2026 een inclusiescan uit te laten voeren.

Ambities Ambassadeurs D&I, December 2023:



7. Terugblik Acties 2023 en vooruitblik 2024

7.1 Ambassadeurschap

In januari 2023 zijn de ambassadeurs Diversiteit en Inclusie van OJZD geïnstalleerd. Deze groep bestaat uit medewerkers, enkele teamleiders, 2 afdelingsmanagers en de directeur. De groep Ambassadeurs op medewerkersniveau hebben in 2023 een leergang op maat doorlopen. Deze bestond uit 6 trainingsmodules en 4 intervisiesessies. De ambassadeurs hebben in 2023 hun rol gepakt door presentaties in hun team te verzorgen (kennisdeling en ophalen behoeftes). Nadat de racismerapport van KIS en Muzus waren gepubliceerd, hebben de ambassadeurs een rol gekregen in het directie-stappenplan; samen met de teamleiders hebben we het teamgesprek over de uitslagen voorbereid, gebruik makend van de aangereikte handreikingen. Waar nodig zijn er externe facilitators ingevlogen wanneer het vermoeden lag dat het onderwerp tot gevoeligheden zou leiden.

De ambassadeurs zijn betrokken, intrinsiek gemotiveerd en nemen hun rol serieus. Tegelijkertijd zijn ze ook zoekende. De afbakening van hun rol is soms lastig, bijvoorbeeld als collega's hen denken te kunnen benutten als equivalent van een vertrouwenspersoon.

Eind 2023 en begin 2024 zijn er enkele enthousiaste ambassadeurs bij gekomen.

Ondanks de opsplitsing van de directies willen de ambassadeurs van Onderwijs, Jeugd, Zorg, Diversiteit en Maatschappelijke Voorzieningen graag met elkaar een pool blijven vormen in het kader van collegiale versterking, sparring en het in gezamenlijkheid opereren.

Foto ceremonie 12 december 2023

5.1, 2, e

Wij als ambassadeursteam kan daer een belangrijke rol in spelen door:

- ① invulling van vacatures + de gesprekken ronde mee doen.
- ② Agendering van D&I ← lezing
Thema week
gesprek met management
- ③ Rolmodel zijn — Hoe? —
 - vragen stellen
 - niet oordelend
 - LSD
 - kwetsbaer opstellen
- ④ Op de afd. inwerkday een rol pakken als ambassadeurs → wie en we
- ⑤ Verbreden v/d ambassadeurs !!!
- ⑥ Structureel inzet van verschillende perspectieven ^{+check}

STAPLES

7.2 Leren en Ontwikkelen

OJZD heeft gedurende 2021-2023 stevig ingezet op trainingen en workshops met als gewenst resultaat het opdoen van kennis en bewustwording over Diversiteit en Inclusie. Vrijwel alle teams van de directies zijn getraind een aantal teams hebben al vervolstrainingen ingekocht.

In 2023 hebben de managers en strategen van de afdelingen Onderwijs, Services & Data en MV een training Inclusief leiderschap gevolgd. Deze bestond uit de modules “professioneel gedrag op de werkvloer en Integriteit en omgangsvormen”. Voor Jeugd, Zorg, Diversiteit en Maatwerk & Doorbraak is deze training opgenomen in het programma van 2024.

Deze training is door het management goed bevallen, enkele teamleiders waren zo enthousiast dat ze in navolging deze training ook hebben ingekocht voor hun eigen team.

Voor 2024 zijn de volgende ambities opgenomen:

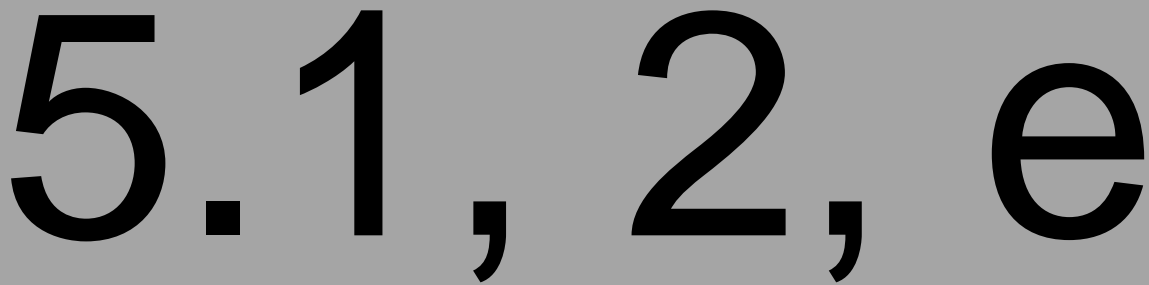
- Inclusief Leiderschap (oa in samenwerking met het traject “visie op leiderschap”)
- Toepassen Inclusieve taalgids en kennissessies over taal- en beeldgebruik;
- Kennisdeling over interne anti-discriminatie aanpak
- (Door) ontwikkelen tools en handreikingen
- Opstellen Leergids (overzicht trainingen diversiteit en inclusie)
- Gebruikmaking van bestaande tools en handreikingen
- Aanhaken bij good practices andere directies of stedelijk programmteam
- Kennisdeling via externe meets



7.3 Diversity Day

Net als editie 2022 was Diversity Day 2023 een groot succes. De opkomst was hoger (150 medewerkers), de reacties veelal zeer positief. Wederom bracht deze dag een mooie verbinding tot stand tussen medewerkers en leidinggevenden van verschillende afdelingen en teams, waarbij leren, ontmoeten en verbinden centraal stonden. Het plenaire gedeelte gaf ook de functionaliteit weer waarom we dit doen; Enkele dagen voor Diversity Day bleek door medewerkers van Directie WPI een brandbrief te zijn geschreven waarin anoniem melding werd gedaan van racisme en discriminatie door leidinggevenden. Er werd stil gestaan bij deze kwestie en hoe we als organisatie hierop willen reageren. De inspirerende plenaire lezing, en een workshopcarroussel met voor ieder wat wils maakten de dag af.

De editie 2024 is in voorbereiding.



5.1, 2, e

7.4 Lopende dossiers en aandachtsgebieden

Opdrachtgeverschap en beleid

- Organisatie kennisdelingssessie inclusief Inkopen en Contractmanagement
- Verankering D&I in prestatiedialogen en monitoringsgespreken
- Inzet trainingen effectief monitoringsgesprekken en gespreksvaardigheden
- Implementatie werkgroep of vaste sleutelfiguren m.b.t. toepassen voorwaarden D&I in aanbestedingsleidraden

Uitvoering en Extern

- Ontwikkeling handreiking Diversiteit- sensitieve hulpverlening (PIT)
- Meets en Greets met opdrachtnemers en gemeente Amsterdam
- Aanbevelingen Diversiteits sensitief werken van Jeugdplatform onder de aandacht brengen

Risico's en Knelpunten

Zoals in het begin van deze notitie benoemd, zijn er veel veranderingen gaande, zowel organisatorisch als qua bezetting en aansturing van de directie, afdelingen en teams. Het verzuim is bij sommige afdelingen hoog, de opgaves zijn uitdagend, en er worden veel prioriteiten gesteld. In een dergelijke dynamische setting blijft het agenderen van diversiteit en inclusie een opgave. Het aanstellen van een klein team om de aanpak desondanks te borgen is een juiste keus. Diversiteit en Inclusie is echter een aanpak van iedereen, en met name het commitment en medewerking van de leidinggevenden is een cruciaal ingrediënt voor succes. Doorpakken en blijven aanjagen zal dan ook de grootste opgave zijn van het D&I team.

De risico's die ook in het actieplan van 2023 zijn benoemd, blijven overeind staan:

- Een deel van de werknemers heeft scepsis tegen de D&I-ambities, vinden dat er te veel aandacht voor is of zijn "Inclusiemoe"
- Medewerkers en management zijn soms op de inhoud welwillend, maar qua bedrijfsvoering (leveren tijd en capaciteit om ambities te verwezenlijken) ligt D&I ingewikkelder.
- "Diversiteit" wordt door velen helaas nog steeds gezien als tegenhanger van "kwaliteit". Deze aanname is er moeilijk uit te krijgen bij mensen;
- We focussen nog te veel op werven en te weinig op behouden van divers personeel. Deze slag moet echt nog gemaakt worden willen we de organisatie diverser maken en houden.

8. Evaluatie streefcijfers OJZD

De normen uit het stedelijk programmaplan gelden voor de gemeente als geheel en dus niet in letterlijke zin voor elke afdeling of team. Wel volgt uit de bedoeling van de gemeentelijke opdracht dat we als directie OJZD ons ertoe verhouden en koersbepalen. Ook is het werken aan een inclusieve werkomgeving belangrijk zodat (nieuwe) collega's met plezier bij ons werken.

Streefcijfers Gemeentebreed

1. Niet westerse migratieachtergrond:
 - a. Schaal 15+: 30%
 - b. Schaal 12-14: 30%
 - c. Tot schaal 11: streven naar evenwichtige verdeling. Beroepsbevolking Amsterdam 2020 = 35%
2. Man/Vrouw: streven naar een evenwichtige verdeling
3. Collega's tot 35: 20%
4. Collega's met niet zichtbare beperking/chronische ziekte: norm wet banenafpraak: gemeente voldoet hieraan. Opdracht voor OJZD: 20.

Cijfers december 2015	Startbeeld 2021	Cijfers (december) 2022	Cijfers (december) 2023
CBS-cijfers van 2015 geven aan dat: <ul style="list-style-type: none"> • 34% van de collega's van de <i>Gemeente Amsterdam</i> een migratieachtergrond heeft • 39% van de collega's bij <i>OJZD</i> een migratie-achtergrond hebben. 	CBS-cijfers van maart 2019 geven aan dat <ul style="list-style-type: none"> • 36% van de collega's van de <i>Gemeente Amsterdam</i> een migratieachtergrond heeft • 38% van de collega's bij <i>OJZD</i> een migratie-achtergrond hebben. 	CBS-cijfers van november 2022** geven aan dat <ul style="list-style-type: none"> • 32% van de collega's van de <i>Gemeente Amsterdam</i> een niet westerse migratie-achtergrond heeft en 10% een westerse migratieachtergrond. 42% heeft dus een migratieachtergrond. • 33% van de collega's bij <i>OJZD</i> een niet westerse migratie-achtergrond hebben en 11% een westerse migratieachtergrond. 44% heeft dus een migratieachtergrond. 	Cijfers CBS 2023 afwachten
M/V: 33%/67%	M/V: 31% / 69%	M/V/O: 31% / 69% / 0%	M/V/O: 30% / 70% / 0%
Collega's tot 35: 17% 94 medewerkers jonger dan 35.	Collega's tot 35: 18% 118 medewerkers jonger dan 35. Waarvan 94 (80%) vrouw	Collega's tot 35: 18% 122 medewerkers jonger dan 35. Waarvan 95 (78%) vrouw	Collega's tot 35: 20% 134 medewerkers jonger dan 35. Waarvan 103 (77%) vrouw
Aantal arbeidsparticipanten*: 6 5 bij Onderwijs & Leerplicht, 1 bij Programma AAGG	Aantal arbeidsparticipanten*: 17 12 personen bij O&L, 1 bij Maatschappelijk Voorzieningen en 1 bij Zorg (14 personen kunnen 17 banen vervullen)	Aantal arbeidsparticipanten*: 13 12 personen bij O&L en 1 bij MV	Aantal arbeidsparticipanten*: 18 16 bij O&L, 1 bij MV, 1 bij Contractmanagement

*Streefcijfer: Collega's met niet zichtbare beperking/chronische ziekte: norm wet banenafpraak: gemeente voldoet hieraan.

Opgave OJZD: 20.

Cijfers geven alleen het aantal vastgelegde arbeidsparticipanten weer en geeft dus geen beeld van collega's met een niet zichtbare beperking/chronische ziekte die niet als arbeidsparticipant werkzaam zijn.

**CBS-cijfers geleverd oktober 2023. Weergave migratieachtergrond is gewijzigd tov 2019 en gesplitst in westers en niet-westers

Vanwege privacywetgeving, en het daardoor niet kunnen vastleggen van achtergrond in onze personeelssystemen, is het niet mogelijk om vanuit onze eigen systemen cijfers te leveren per directie, afdeling, team of salarisschaal, waar het gaat om migratieachtergrond en niet zichtbare beperkingen/chronische ziekte bij medewerkers.

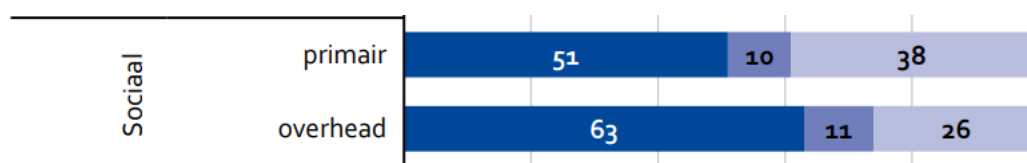
8.1 Streefcijfers niet westerse migratieachtergrond

Ondanks het gebrek aan cijfers voor OJZD als het gaat om medewerkers met een niet westerse migratieachtergrond is er wel informatie waaraan we onze eigen opgave kunnen toetsen. Eind 2023 kwamen de OIS/CBS-cijfers van 2022 beschikbaar¹. Hieruit blijkt dat:

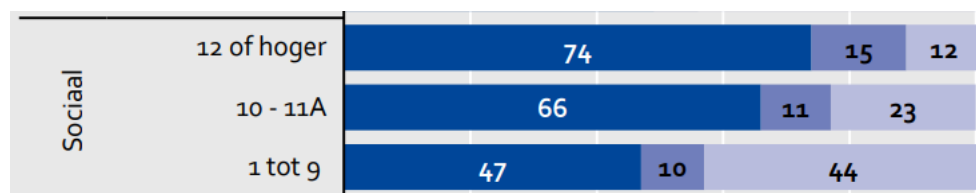
- In 2022 **32%** van de collega's van de **Gemeente Amsterdam** een niet westerse migratieachtergrond heeft en **10%** een westerse migratieachtergrond. **42%** heeft dus een migratieachtergrond.
- In 2022 **33%** van de collega's bij **OJZD** een niet westerse migratieachtergrond heeft en **11%** een westerse migratieachtergrond. **44%** heeft dus een migratieachtergrond.
- De cijfers van OIS/CBS over 2019 van OJZD geven geen uitsplitsing als het gaat om migratieachtergrond. In 2019 had **38%** van de medewerkers van OJZD een migratieachtergrond.

Het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond is bij OJZD als geheel dus gestegen van 38% naar 44%. Waarvan 33% met een niet westerse achtergrond. We kunnen het percentage medewerkers met een (niet westerse) migratieachtergrond of OJZD-niveau helaas niet verbijzonderen naar type functie of schaalniveau. We kunnen wel het beeld laten zien van het Cluster Sociaal:

Kijken we naar het type functies, dan valt op dat 63% van de medewerkers die overheadfuncties² uitvoeren geen migratieachtergrond heeft. Het overall beeld is dat het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in het management relatief klein is:



Dit beeld wordt bevestigd door de gegevens in onderstaand figuur. Het aandeel van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in schaal 12 of hoger is relatief een stuk lager dan tot en met schaal 11A. De functies in schaal 12 of hoger worden voor slechts 12% ingevuld door medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, terwijl de ambitie in de bestuursopdracht gericht is op 30%.



¹ Zie bijlage 1: Factsheet Barometer culturele diversiteit binnen de gemeente Amsterdam 2022

² Functies voor de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces, bijvoorbeeld leidinggevend en organisatieonderdelen zoals P&O, bestuursondersteuning en Facilitair. Bron: Factsheet Barometer Culturele Diversiteit 2022 gemeente Amsterdam

Streefcijfers man/vrouw verdeling

Waar je het percentage medewerkers met een migratieachtergrond als geheel ziet groeien, geldt dat niet voor het percentage mannen binnen OJZD: sinds 2015 is het percentage zelf gedaald: van 33% naar 30%. Van een evenwichtige verdeling is dus nog geen sprake, zeker niet onder de jongere medewerkers. Ook daar is dus nog een verbetering te maken.

Streefcijfers collega's tot 35 jaar

OJZD heeft voor wat betreft medewerkers jonger dan 35 jaar wel (afgerond) het streefcijfer van 20% gehaald in december 2023. Maar ook daar valt dus nog winst te behalen.

Streefcijfers collega's met niet zichtbare beperking/chronische ziekte

Zoals aangegeven is dit niet iets wat we kunnen staven met cijfers uit onze systemen. Er wordt daarom gerapporteerd op het aantal arbeidsparticipanten. Het streefcijfer 20 wordt nog altijd niet helemaal gehaald. Ook is er geen sprake van een verdeling: verreweg de meeste arbeidsparticipanten werken bij de afdeling Onderwijs & Leerplicht en daar, op een na, allemaal bij het team Schooltuinen.

8.2 Inclusief en divers werven, terugblik

In 2021 zijn er afspraken gemaakt over deze streefcijfers en hier is in 2022 op voort geborduurd. Een groot deel van het management (99%) heeft in die periode de Training "bewust inclusief selecteren" gevolgd. Daarmee heeft OJZD een goede basis neergelegd. In 2022 heeft de aanpak met streefcijfers en bewust inclusief W&S cijfermatig nog weinig zichtbaar effect. Wel was er duidelijk sprake van bewustwording: er zijn in 2022 met diverse afdelingen gesprekken geweest over (aanscherping van) de streefcijfers en wordt vaker bij vacatures voor hogere salarisschalen (12-14) getracht om de richtlijnen van het inclusief werven zoals die zijn vastgelegd voor alle 15+-vacatures. Ook wordt er scherper gekeken naar vacatureteksten en andere manieren van werven. Zo is er bij Maatschappelijke Voorzieningen in 2023 bijvoorbeeld gebruik gemaakt van een Meet & Greet. Iets wat niet alleen succes had doordat een jongere doelgroep werd gevonden, maar ook doordat de kandidaten een veel meer diverse achtergrond hadden. Een andere inspanning is het gebruiken van het eigen netwerk van vacaturehouders binnen de Gemeente Amsterdam om anderen dan 'the usual suspect' aan te zetten tot solliciteren. Dat vraagt veel tijd en energie, maar heeft in ieder geval bij 1 vacature voor een teamleider schaal 14 tot succes geleid. Tenslotte is in oktober 2023 de dedicated recruiter D&I van start gegaan, die direct gebruik is gaan maken van de werkwijze Bewust Inclusief Werven & Selecteren (BIWS), zoals deze vanaf oktober 2023 binnen de gehele gemeente zal worden uitgerold voor alle vacatures.

Ondanks het feit dat de leidinggevenden van OJZD zich bewust zijn van de noodzaak om meer succes te behalen als het gaat om divers en inclusief werven, blijkt BIWS bij een deel van hen op weerstand te stuiten. Het wordt ervaren als een keurslijf, het is niet bij iedereen bekend waarom voor deze methode is gekozen van de bestuursopdracht en leidinggevenden zouden juist graag weer sturend zijn in het selectieproces in plaats van meer objectief, zoals BIWS voorschrijft.

8.3 Inclusief en divers werven, 2024

- Ondanks de training Bewust inclusief selecteren wordt bij sommige afdelingen/teams nog altijd de vraag gesteld of inclusief werven niet betekent dat je moet inleveren op kwaliteit. Hier is en blijft de kracht van de herhaling van belang.
- Ook bij het Cluster Sociaal wordt in februari 2024 het stedelijk beleid BIWS uitgerold. De dedicated recruiter van OJZD zal hier een belangrijke rol in spelen als het gaat om de

vacature schaal 12 en hoger. Bij de overige vacatures ligt die rol voor bij de vacaturehouders, eventueel ondersteund door de HR-adviseurs.

- In het jaarplan van de directie alsmede in de ken- en stuurgetallen heeft BIWS een vaste plaats gekregen en zal de compliance (het toepassen van BIWS bij alle vacatures) worden gemeten.
- Door de uitrol van BIWS zal ook hernieuwd aandacht worden besteed aan het benaderen van nieuwe doelgroepen door middel van betere vacaturetekst, maar ook door middel van andere instrumenten zoals searchen en deelname aan de Carrièrebeurs 2024 en aan manieren om intern talent door te laten groeien door goed gebruik te maken van de interne werving

Bijlage 1 Financiële Verantwoording 2023

Activiteiten Diversiteit en Inclusie	Aanbieder	Kosten Realisatie		Begroot	Toelichting
1 Trainingen 2023					
Basis D&I		€ 6.643,14	Team Data, OIB		
		€ 4.794,24	team PO		
De Kracht vh Verschil	Bureau Vie	€ 19.662,00	Leerplicht		
BOT sessies	BEHR groep	€ 2.477,48	Management		
Inclusief Leiderschap	BEHR groep	€ 9.528,75	Management		
Leergang Ambassadeurschap	Osiris Hoepel	€ 11.060,01	Ambassadeurs		
Privilage Walk	Osiris Hoepel	€ 954,00	OJZD		
Subtotaal		€ 55.119,62		€ 62.075,00	Training Schooltuinen doorgeschoven naar 2024
					vervolgtraining VVE van eigen budget
					Gespreksvaardigheden niet ingekocht
2 Locatie & Catering					
Villa Mattern		€ 3.441,50	Training Ambassadeurs		
		€ 3.723,00	Inclusief Leiderschap		
		€ 5.275,00	Afd Leerplicht		
House of Watt		€ 4.428,28	Data & IOB		
		€ 482,35			
Villa Mattern training Incl leiderschap		€ 3.723,00			
Hortus Botanicus		€ 801,00	Training team PO		
Meevaart		€ 580,00	Meet en Greet Jeugdplatform		
Moma & Co		€ 1.148,45	afd Leerplicht		
st. Amsterdamse Hogeschool vd Kunsten		€ 561,00			
De Nieuwe Ruimte		€ 1.459,00	Afsluiting Ambassadeurs		
Subtotaal		€ 25.622,58		€ 21.750,00	
				€ 8.200,00	
3 Extern Advies		€ 145,20			
	Inclusioncy	€ 998,00			
subtotaal		€ 1.143,20		€ 1.350,00	
4 Diversity Day					
Locatie	Casa 400	9536,57	Diversit Da		
Workshops/Lezing	Ubuntu Society,	€ 779,00			
	Ubuntu Society,	€ 242,00			
	Humor Workshop	€ 995,00			
	BEHR groep,	€ 1.815,00			
	Woman Inc	€ 3.060,00			
	Universiteit Wageningen (WUR)	€ 887,20			
		€ 50,00			
Inhuur Organisatie intern	Evenementenbureau,	€ 316,00		79 per uur	
bedanktassen	Printerette	€ 1.440,10			
repro	Cito BV	€ 255,33			
bloemen		€ 321,00			
subtotaal		€ 19.697,20		€ 20.000,00	
5 Overig					
Certificaten Ambassadeurs	Cito BV	€ 23,00			
				€ 9.700,00	facilitator intern uitbesteed
totaal zonder onvoorzien				€ 123.075,00	
totaal Incl 10% onvoorzien				€ 12.307,50	
Uitgaven totaal 2023		€ 101.605,60		€ 135.382,50	
Projectsecretaris				€ 23.642,00	Door Onderwijs zelf bekostigd
			Begroting totaal 2023	€ 159.024,50	

Bijlage 2: Begroting 2024

	Activiteiten Diversiteit en Inclusie	Aanbieder	Begroting		Opmerking	Alternatieve begroting
1	Trainingen 2023					
	Basis D&I	nntb	€ 10.000,00	Schooltuinen	Onderwijs eigen budget?	
	Lezing/Workshop Anti-racisme		€ 8.000,00			€ 8.000,00
	Verdiepingstraining	BEHR groep	€ 40.000,00	Leerplicht	Onderwijs eigen budget?	
	BOT sessies		€ 2.000,00	Management JZD, Doorbraak		€ 2.000,00
	Inclusief Leiderschap	BEHR groep	€ 5.000,00	Management JZD, Doorbraak		€ 5.000,00
	Trainingen Ambassadeurs	nntb	€ 5.000,00	Ambassadeurs		€ 5.000,00
	Trainingen D&I nntb		€ 10.000,00			€ 10.000,00
	Subtotaal		€ 80.000,00			€ 30.000,00
2	Locatie & Catering		€ 20.000,00			€ 20.000,00
3	Extern Advies	Inclusioncy	€ 7.500,00	Bastiaan Verberne	/	€ 7.500,00
4	Diversity Day		€ 20.000,00			€ 20.000,00
5	Overig					
	Communicatie		€ 3.000,00			
	Promotie/brochures		€ 1.000,00			
	facilitators		€ 1.200,00			
	subtotaal		€ 5.200,00			€ 5.200,00
	totaal zonder onvoorzien		€ 125.200,00			€ 82.700,00
	10% onvoorzien		€ 12.520,00			€ 8.270,00
	totaal begroting		€ 137.720,00			€ 90.970,00

Bijlage 3 Factsheet Barometer culturele diversiteit binnen de gemeente



Barometer culturele diversiteit binnen de gemeente Amsterdam 2022

Inleiding

De gemeente Amsterdam heeft het CBS verzocht om de data voor de Barometer culturele diversiteit beschikbaar te stellen. Met deze data krijgen we inzicht in de culturele diversiteit van het personeelsbestand. Dit is een herhaling van metingen over 2020 en 2021.

Door veranderingen in de indeling van de organisatie zijn cijfers niet altijd te vergelijken met eerdere metingen.

Omdat bij sommige subgroepen sprake is van weinig medewerkers met bepaalde kenmerken bestaat het risico dat individuele werknemers te herleiden zijn. Daarom zijn deze kleine subgroepen samengevoegd in de groep 'Ongecategoriseerd'.

De grafieken en teksten zijn gemaakt door afdeling Onderzoek en Statistiek (O&S) op basis van [de data van het CBS](#).

Leeswijzer

In deze factsheet wordt het begrip migratieachtergrond gebruikt. Een migratieachtergrond wil zeggen dat tenminste één ouder in het buitenland is geboren of (ook) de persoon zelf. Bij een westerse migratieachtergrond gaat het om de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan. Bij een niet-westerse migratieachtergrond gaat het om de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije. Personen zonder migratieachtergrond zijn personen van wie beide ouders in Nederland zijn geboren, ongeacht het land waar men zelf geboren is.

Het CBS hanteert sinds 2022 een nieuwe indeling en terminologie over wat tot nu toe de 'bevolking met een westerse of niet-westerse migratieachtergrond' werd genoemd ([CBS introduceert nieuwe indeling bevolking naar herkomst](#)). De gemeente Amsterdam voert stapsgewijs de nieuwe terminologie in. In de huidige rapportage wordt de oude indeling nog gehanteerd. De rapportage over 2023 wordt zowel in de oude als nieuwe indeling opgeleverd.

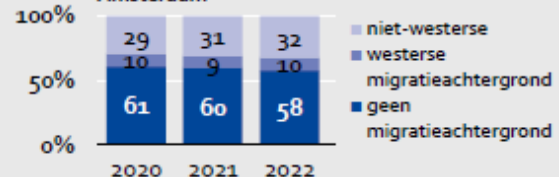
Medewerkers gemeente Amsterdam Culturele diversiteit naar dienstverband en leeftijd

In de Bestuursopdracht inclusie en diversiteit zijn streefcijfers opgenomen. Voor het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond geldt vanaf schaal 12 een streefcijfer van 30%. Voor het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar is het streefcijfer 20%.

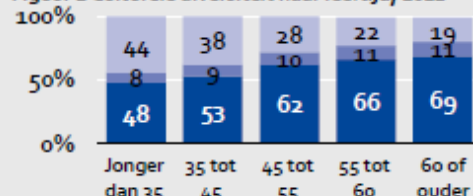
Het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond is iets toegenomen: van 29% in 2020 naar 31% in 2021 en 32% in 2022 (zie figuur 1). Onder alle werkende Amsterdammers is dat aandeel 34%. Het percentage medewerkers met een westerse migratieachtergrond schommelt licht en ligt in 2022 op 10%. Onder alle werkende Amsterdammers ligt dat aandeel, met 18%, veel hoger.

Oudere medewerkers hebben minder vaak een niet-westerse migratie-achtergrond dan jongere medewerkers (zie figuur 2). Het aandeel medewerkers zonder migratie-achtergrond wordt met de leeftijd juist groter, evenals de groep medewerkers met een westerse migratieachtergrond, maar in mindere mate. Er is ten opzichte van 2021 voor de drie jongste leeftijdsgroepen een lichte daling in het aandeel medewerkers zonder migratie-achtergrond. Verder is het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond het grootst bij de groep externe medewerkers (36%). Dit is gestegen in vergelijking met 2021 (toen 32%, zie figuur 3). 'Overig' betreft de dienstverbanden indiensttreding na AOW-datum, voortzetting aanstelling na AOW-datum en stagiaires.

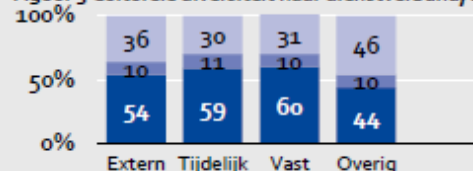
Figuur 1 Migratieachtergrond medewerkers gemeente Amsterdam



Figuur 2 Culturele diversiteit naar leeftijd, 2022



Figuur 3 Culturele diversiteit naar dienstverband, 2022

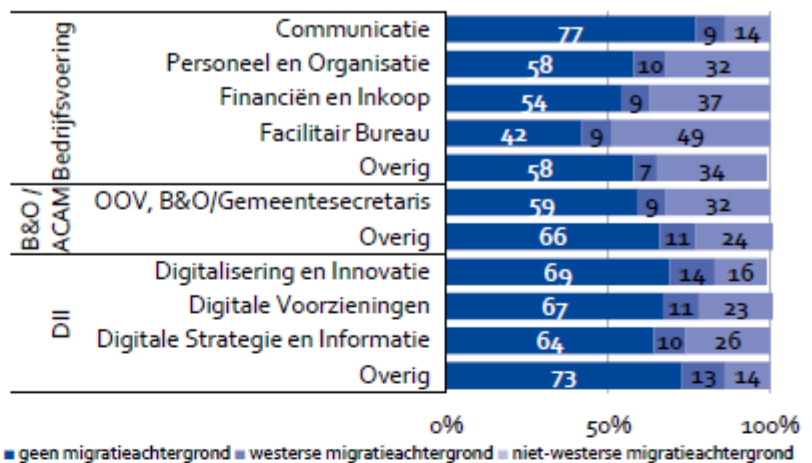


Amsterdam 2022

Clusters Bedrijfsvoering, B&O/ACAM en DII

Als gevolg van reorganisaties is het lastig om de verdeling binnen clusters te vergelijken met voorgaande jaren. In figuur 4 zien we dat, binnen cluster Bedrijfsvoering, directie Communicatie het hoogste aandeel medewerkers zonder migratieachtergrond heeft in vergelijking met de andere directies. Binnen dit zelfde cluster zien we dat bij directie Facilitair een lager percentage medewerkers zijn die geen migratieachtergrond hebben vergeleken met gemiddeld over de gemeente Amsterdam. Het aandeel medewerkers met een niet-westerse achtergrond is binnen dit cluster het grootst bij Facilitair Bureau. In de overige clusters, DII en Bestuur & Organisatie/ACAM, zijn de verschillen minder groot.

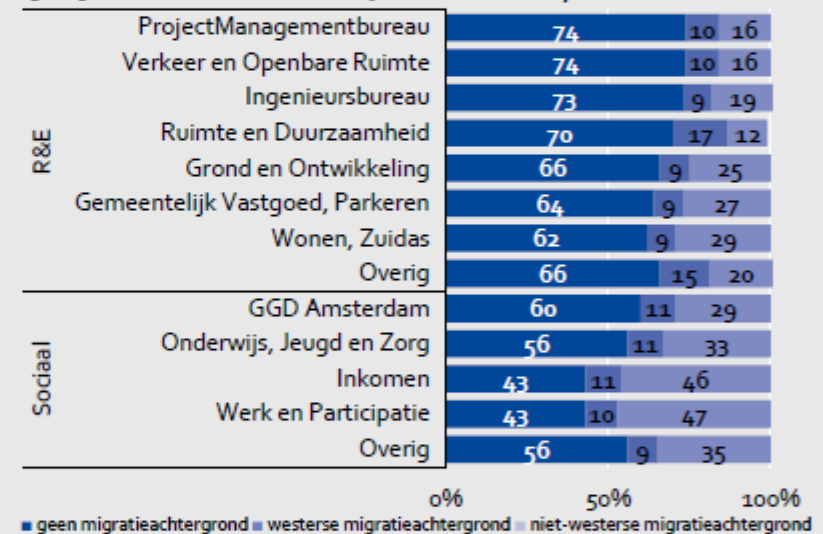
Figuur 4 Cluster Bedrijfsvoering, B&O/ACAM en DII met bijbehorende directies, 2022



Clusters R&E en Sociaal

In figuur 5 zien we binnen de directies Inkomen en Werk en Participatie, die onder cluster Sociaal vallen, een relatief laag aandeel medewerkers zonder migratieachtergrond. Verder zien we bij Ruimte & Economie dat de directies Projectmanagementbureau, Verkeer en Openbare Ruimte en Ingenieursbureau een relatief hoog percentage medewerkers zonder migratieachtergrond hebben.

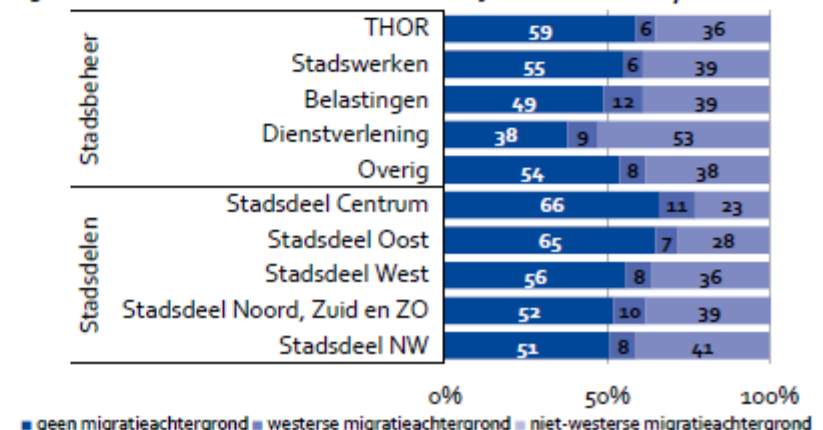
Figuur 5 Cluster R&E en Sociaal met bijbehorende directies, 2022



Clusters Stadsbeheer & Stadsdelen

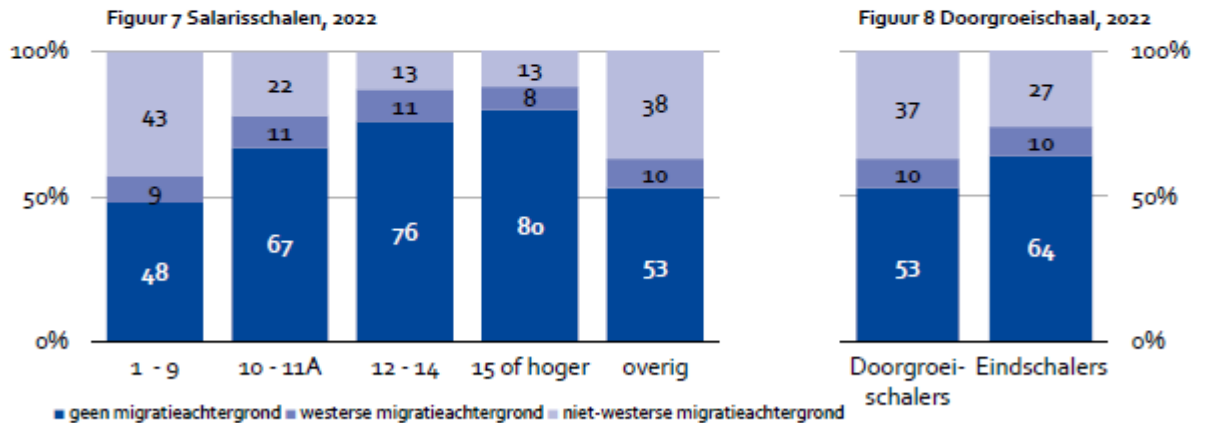
In figuur 6 zien we dat de directie Dienstverlening, dat onder het cluster Stadsbeheer valt, het laagste percentage medewerkers zonder migratieachtergrond heeft van alle directies. Binnen het cluster Stadsdelen zien we minder grote verschillen; Stadsdeel Centrum heeft het hoogste aandeel medewerkers zonder migratieachtergrond en Stadsdeel Nieuw-West het laagste aandeel medewerkers zonder migratieachtergrond.

Figuur 6 Cluster Stadsbeheer & Stadsdelen met bijbehorende directies, 2022



Salarisschaal en doorgroei-schaal

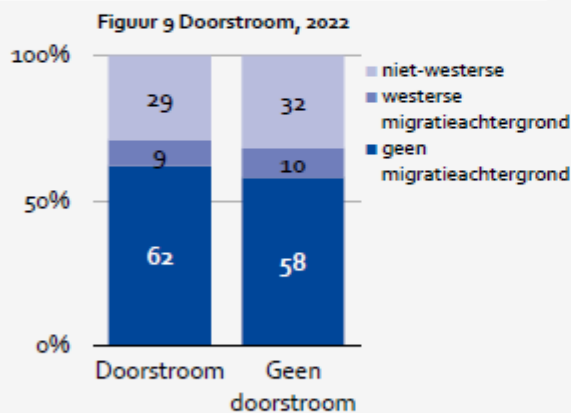
Het percentage medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond daalt naarmate de salarisschaal hoger wordt. In de salarisschalen 1 t/m 9 heeft 43% van de medewerkers een niet-westerse migratieachtergrond, terwijl dit percentage in schaal 15 en hoger 13% bedraagt in 2022. In vergelijking met 2021 is er een stijging van het percentage medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in de salarisschalen 1 t/m 9, zo bedroeg in 2021 het percentage 40%. Het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond is ook gestegen voor schaal 15 en hoger, dit percentage bedroeg in 2021 namelijk 10%. Toch is dit nog altijd lager dan het streefcijfer van 30%. Binnen de schalen 10-11A en 12-14 zijn geen grote verschuivingen te zien. Het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond ligt met 13% voor de schalen 12-14 nog altijd flink onder het streefcijfer van 30%. 'Overig' betreft externen, stagiaires en medewerkers met een afwijkende salarisschaal. In figuur 8 zien we dat het percentage medewerkers met niet-westerse migratieachtergrond hoger ligt onder de groep doorgroei-schalers (37%) dan onder de groep eindschalers (27%). Doorgroei-schalers zijn medewerkers die worden betaald in een periodiek lager dan de hoogste periodiek (periodiek 11). Eindschalers zijn medewerkers die worden betaald in de hoogste periodiek (periodiek 11) van de salarisschaal.



Doorstroom

Van de medewerkers die doorstroomden heeft 29% een niet-westerse migratieachtergrond. Dit is gelijk aan 2021, in 2020 was dit echter 33%. Het percentage medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond ligt iets hoger onder medewerkers die niet doorstromen (32%), dit is hoger dan in 2021 (29%). In 2020 was dit aandeel ook 29%.

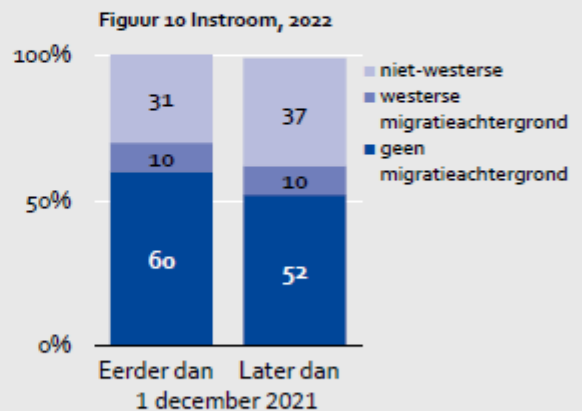
Onder doorstroom wordt verstaan de wijziging binnen en tussen clusters, afdelingen en salarisschaal/functie, in de periode tussen 1 december 2021 en 30 november 2022. Wijzigingen van organisatieonderdeel of functie door een reorganisatie zijn hierbij uitgesloten.



Instroom

Het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond dat bij gemeente Amsterdam in dienst is gekomen voor 1 december 2021 is 31%. Van de instroom van medewerkers na 1 december 2021 heeft 37% een niet-westerse migratieachtergrond.

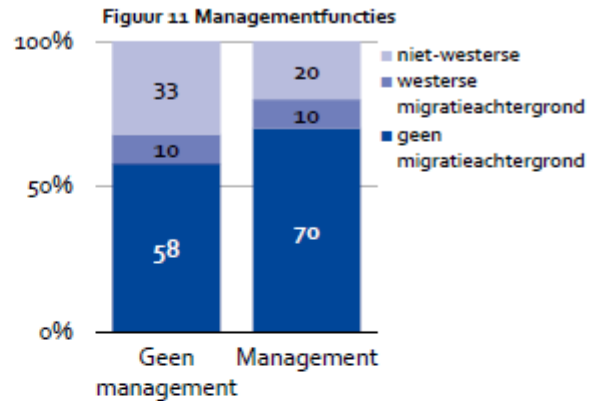
De instroomdatum betreft de datum waarop medewerkers zijn ingestroomd/in dienst zijn getreden bij de gemeente Amsterdam. In de instroom van medewerkers zijn ook externe en tijdelijke medewerkers opgenomen.



Managementfuncties

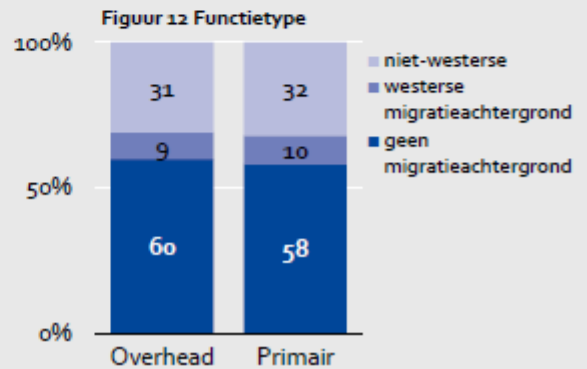
In figuur 11 zien we dat relatief weinig medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond werkzaam zijn in een managementfunctie, dit aandeel is 20% in vergelijking met 33% voor niet managementfuncties. Dit aandeel is wel toegenomen met 2 procentpunten sinds 2021.

Medewerkers met de generieke functie manager behoren tot de categorie managers. Hierbij is geen rekening gehouden met de medewerkers die de managementfunctie tijdelijk uitoefenen of de managers die hun functie niet meer uitoefenen.



Functietype

In figuur 12 zien we dat binnen de overheadfuncties het percentage medewerkers zonder migratieachtergrond iets hoger ligt dan voor de primaire functies. In vergelijking met 2021 zien we een daling in het percentage medewerkers zonder migratieachtergrond voor zowel de overhead als de primaire functies. Zo bedroeg in 2021 dit percentage voor overhead 63% en voor primair 62%.



Functietype overhead: functies voor de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces, bijvoorbeeld leidinggevenden en organisatieonderdelen zoals P&O, bestuursondersteuning en Facilitair.

Functietype primair: functies met werkzaamheden die directe impact hebben op de stad zoals bijvoorbeeld afvalinzameling of beleidsontwikkeling. Het CBS kiest in 2020 voor een andere indeling dan in 2019, hierdoor is er geen vergelijking mogelijk met 2019.

Colofon

In opdracht van Programma Inclusie en Diversiteit

Auteurs: Mathilde van Rijsewijk m.van.rijsewijk@amsterdam.nl
Ellen Lindeman e.lindeman@amsterdam.nl
Met medewerking van Lotje Cohen & Daan Dirk de Jonge

Onderzoek en Statistiek (O&S)

onderzoek.amsterdam.nl



Gemeente
Amsterdam

Factsheet
oktober 2023

Bijlage

Barometer culturele diversiteit binnen de gemeente Amsterdam 2022

Inleiding

Deze bijlage hoort bij de Barometer culturele diversiteit gemeente Amsterdam 2022.

De begrippen in deze figuren worden in de factsheet uitgelegd. In deze bijlage is dezelfde data te vinden, onderverdeeld naar de clusters van de gemeente Amsterdam.

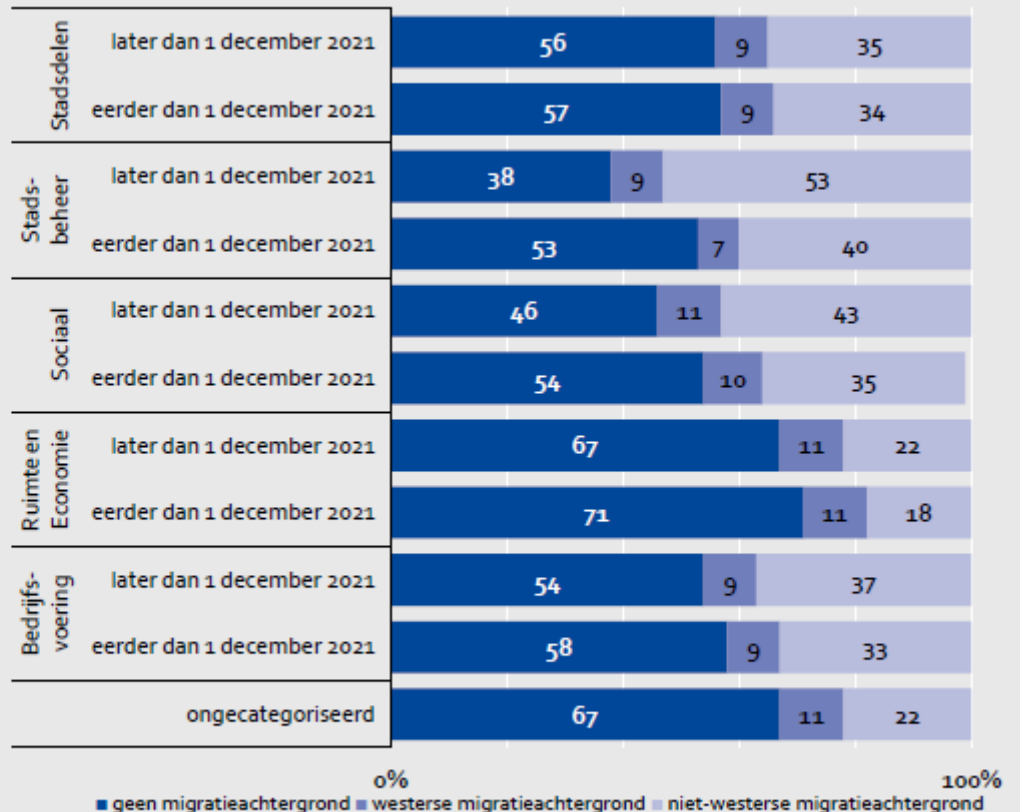
- Figuur 1 Instroomdatum
- Figuur 2 Doorstroom
- Figuur 3 Uitgestroomd
- Figuur 4 Geslacht*
- Figuur 5 Leeftijd
- Figuur 6 Functietype
- Figuur 7 Salarisschaal
- Figuur 8 Dienstverband
- Figuur 9 Trede

De figuren zijn gemaakt door O&S en gebaseerd op tabellen van het CBS.

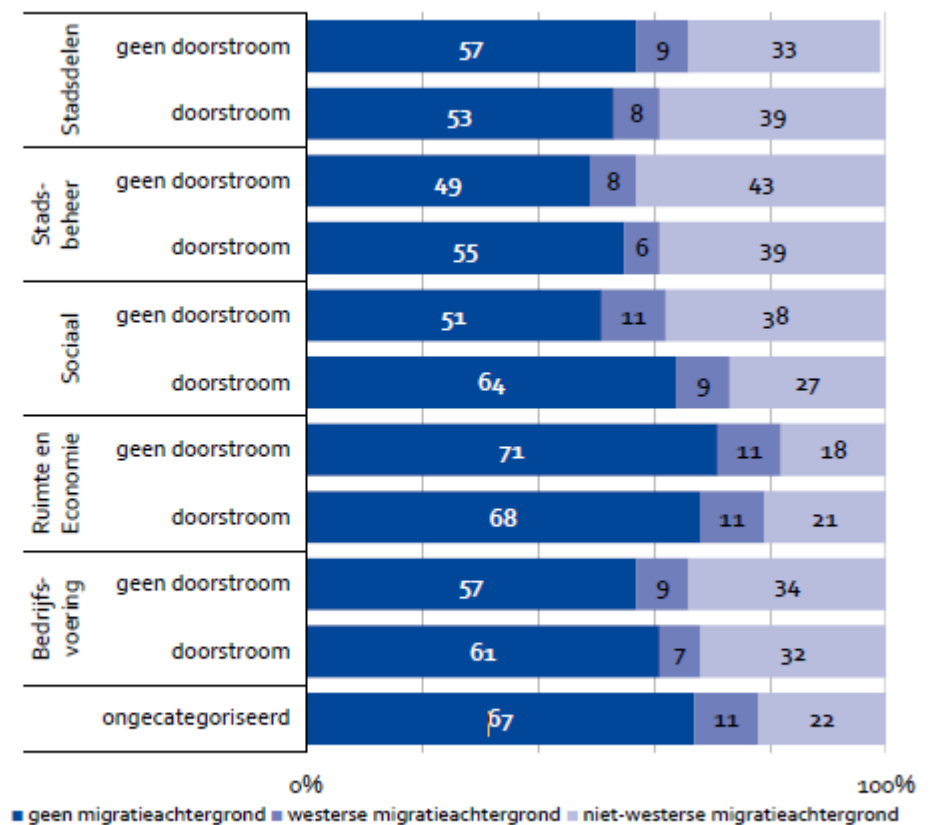
De groep 'Ongecategoriseerd' bevat subgroepen met weinig medewerkers. Omdat sommige clusters weinig medewerkers met bepaalde kenmerken bevatten, bestaat het risico dat individuele werknemers te herleiden zijn. Daarom zijn deze kleine subgroepen samengevoegd in de groep 'Ongecategoriseerd'.

*De subgroep non-binair is zo klein dat het risico bestaat dat individuele werknemers te herleiden zijn. Daarom is deze subgroep niet in het overzicht opgenomen.

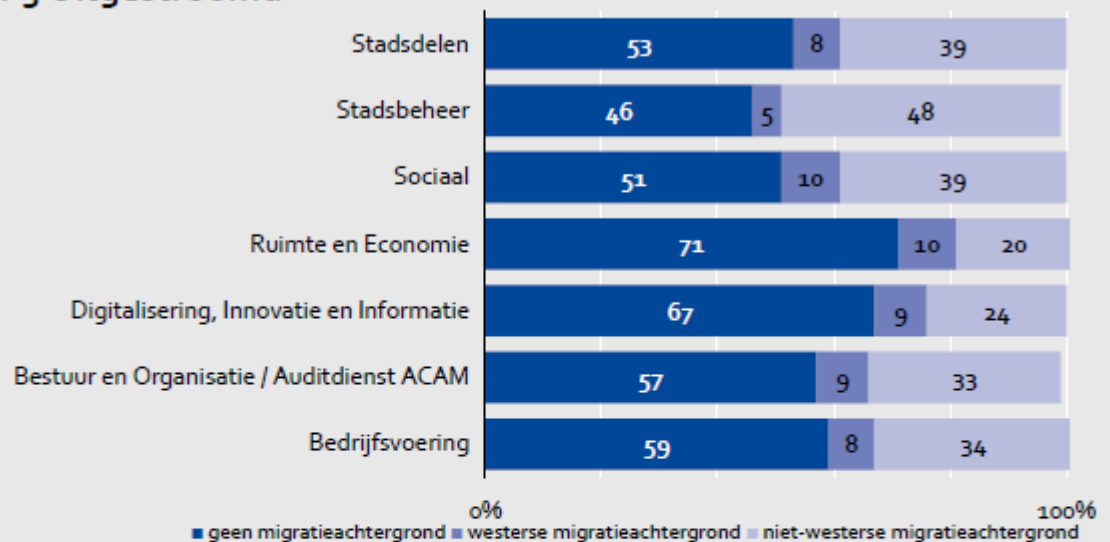
Figuur 1 Instroomdatum



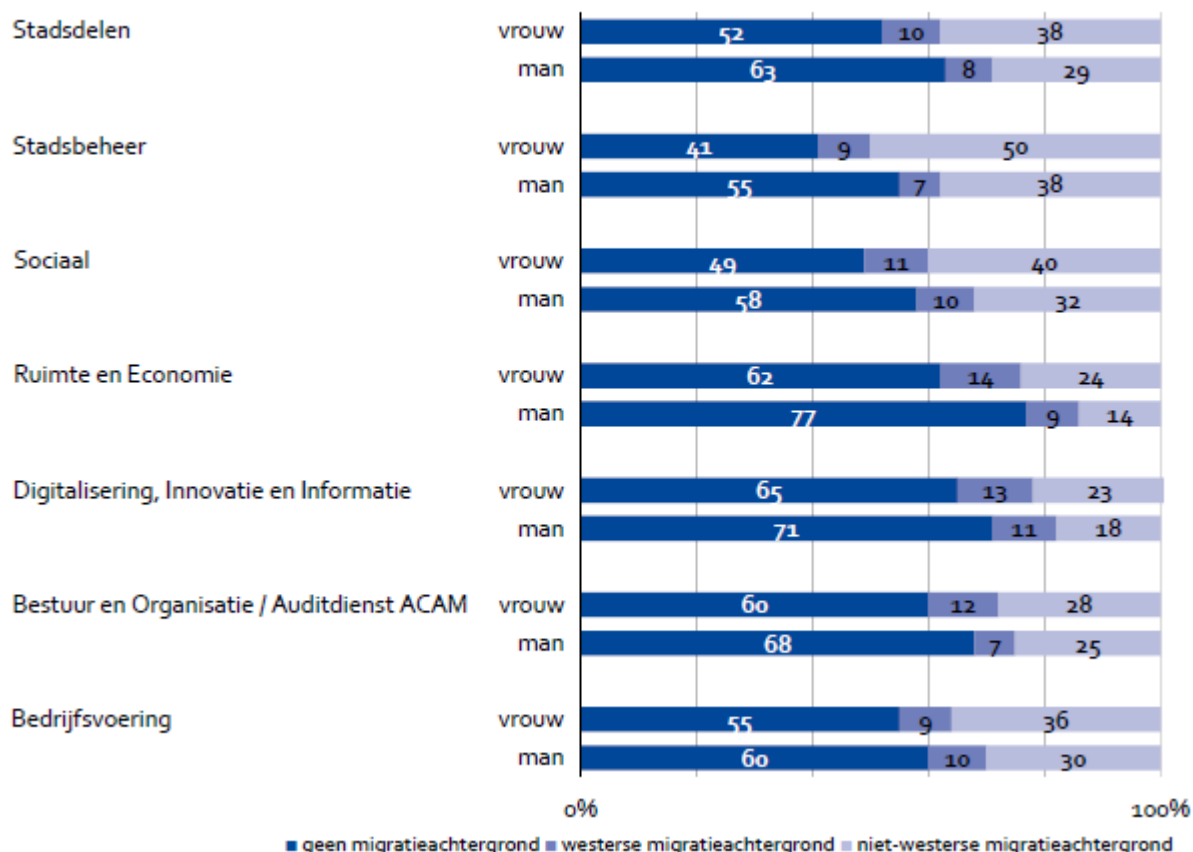
Figuur 2 Doorstroom



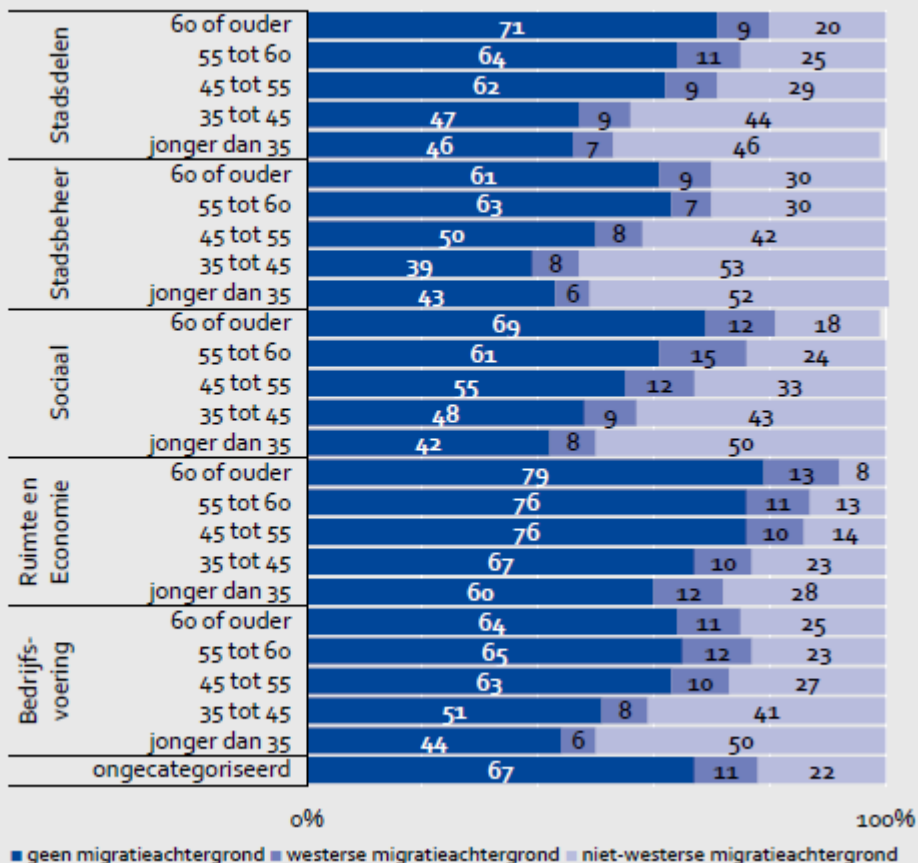
Figuur 3 Uitgestroomd



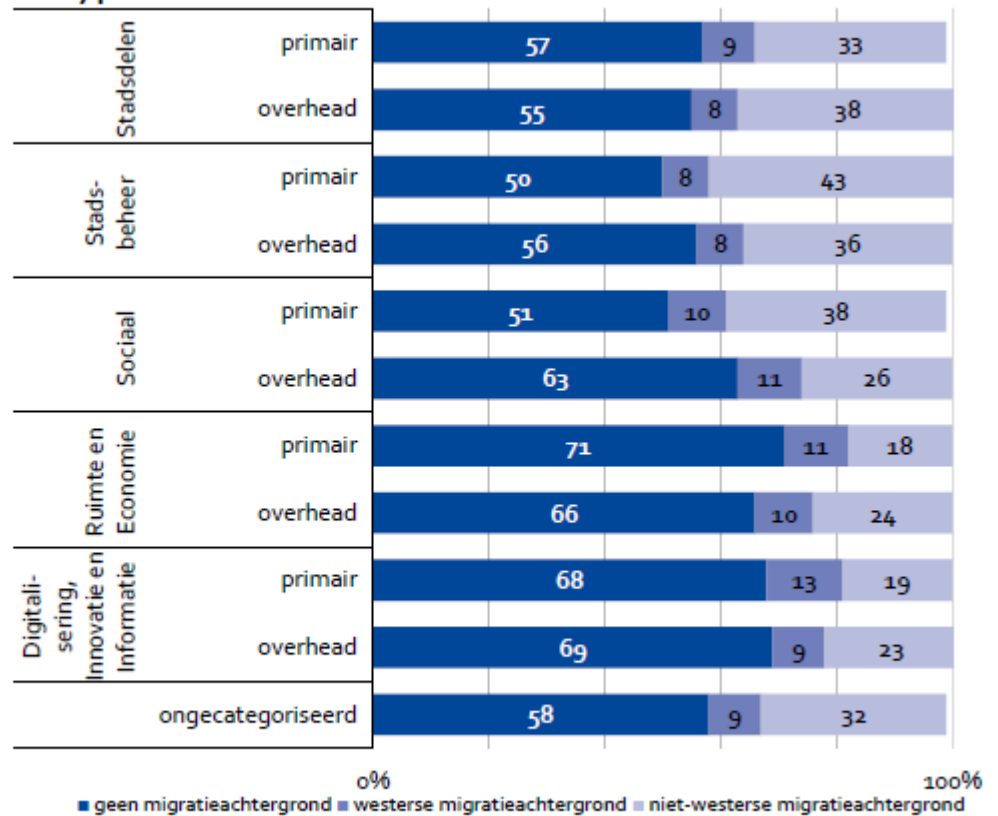
Figuur 4 Geslacht



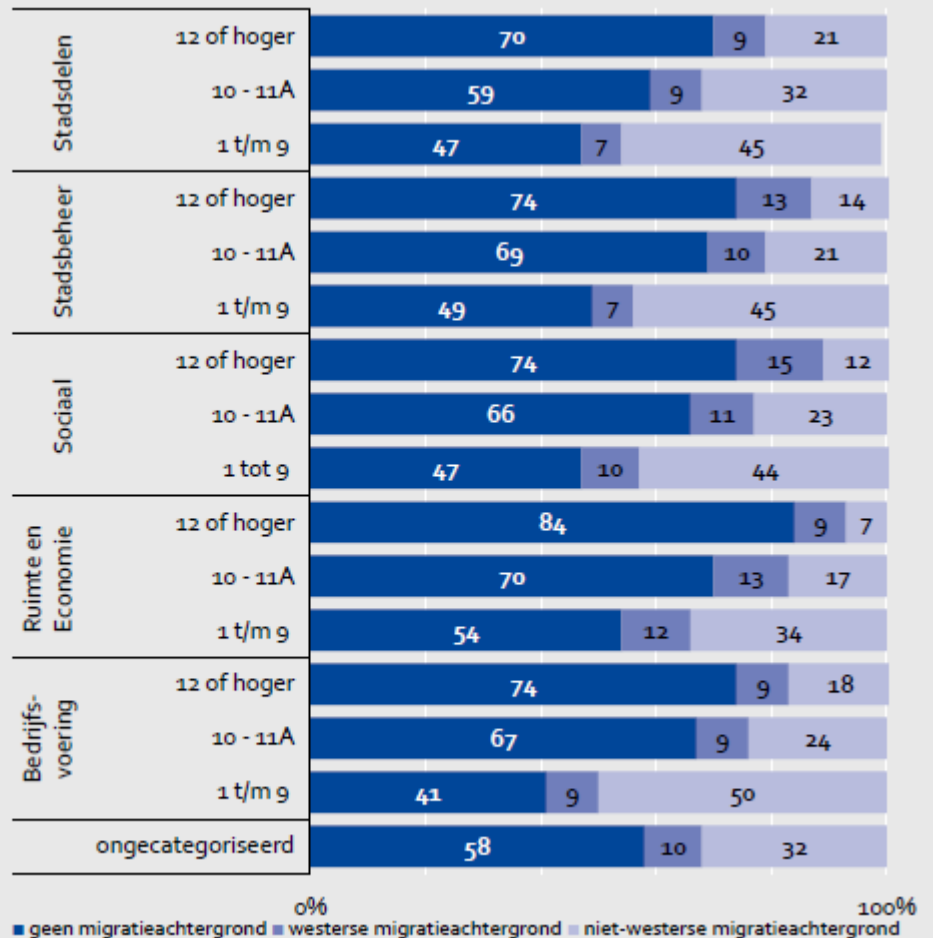
Figuur 5 Leeftijd



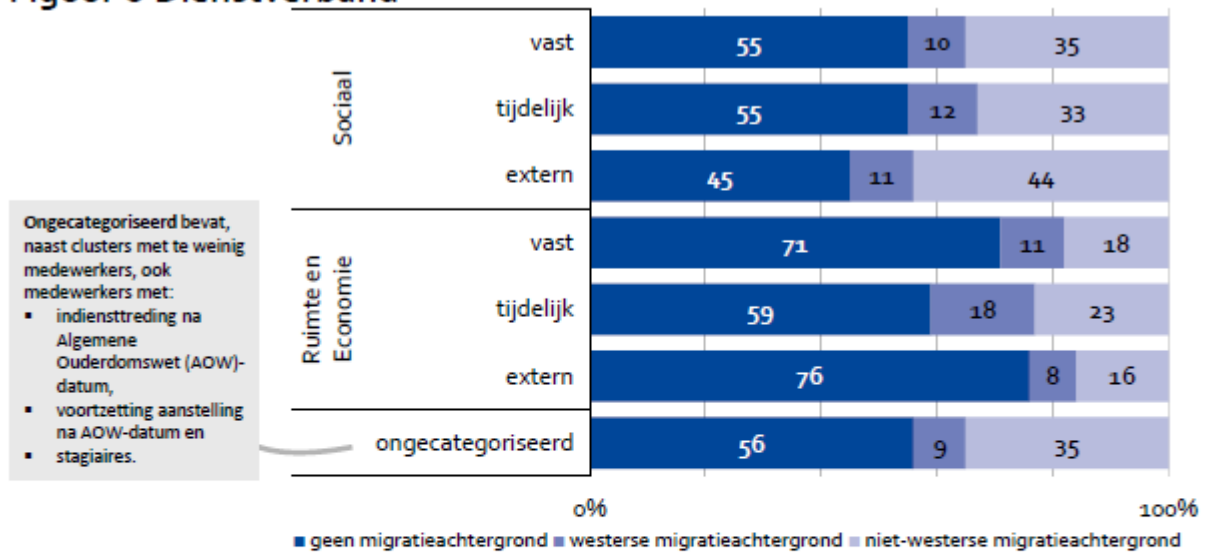
Figuur 6 Functietype



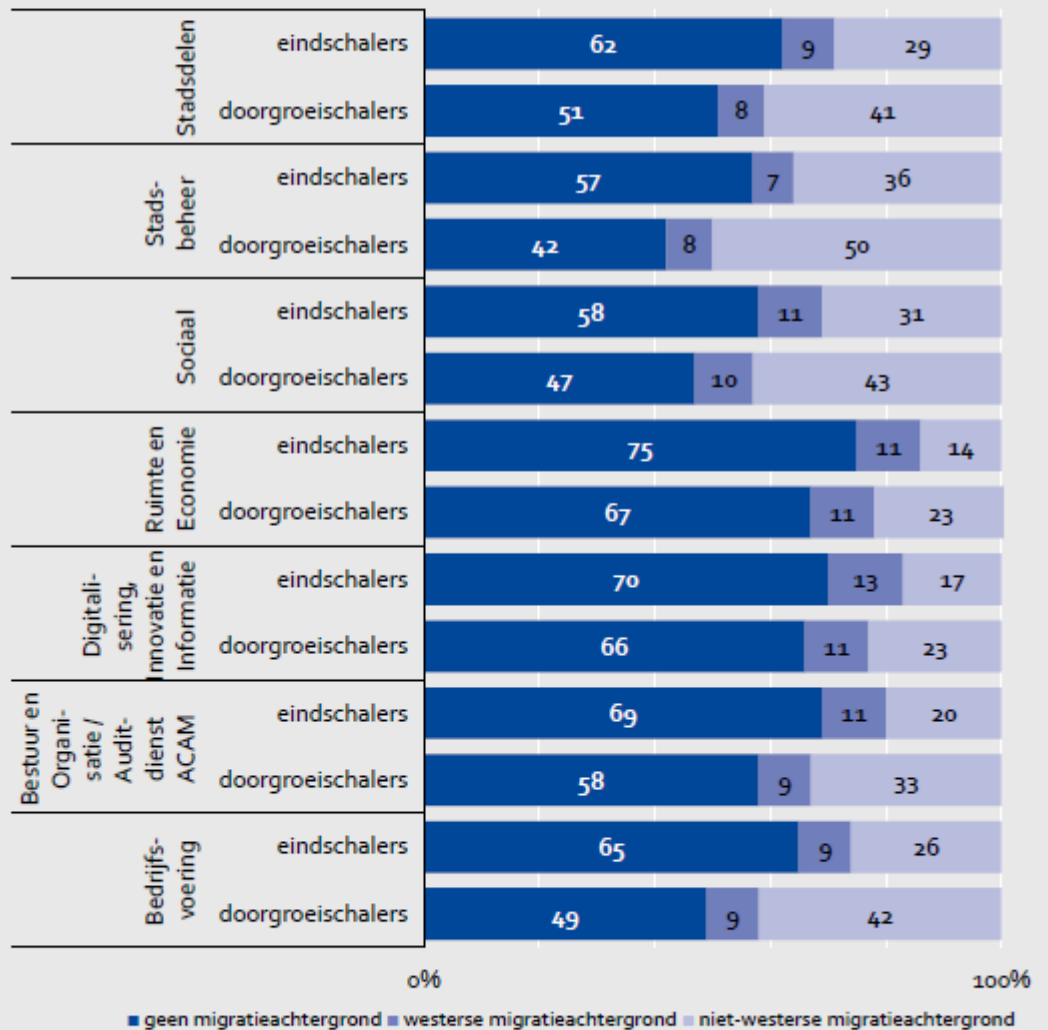
Figuur 7 Salarisschaal



Figuur 8 Dienstverband



Figuur 9 Trede



Colofon:

In opdracht van Programma Inclusie en Diversiteit

Auteurs: Mathilde van Rijsewijk, Ellen Lindeman, m.van.rijsewijk@amsterdam.nl, e.lindeman@amsterdam.nl
Met medewerking van Lotje Cohen & Daan Dirk de Jonge

Onderzoek en Statistiek (O&S)

onderzoek.amsterdam.nl

