

Begrotingstekst/ Begroting 2026

Inclusieve organisatie

Begin 2025 zijn de geactualiseerde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 en de bijbehorende Uitvoeringsagenda besproken en aangenomen in de gemeenteraad. Dit betekent dat we systemisch en duurzaam blijven werken aan inclusie, diversiteit, anti-racisme en anti-discriminatie binnen de organisatie. De acties waar we in 2026 aan werken, laten de beweging zien van bewustzijn naar handelingsperspectief. We richten ons in 2026 op de volgende thema's: toegankelijkheid, sociale veiligheid en anti-discriminatie, bewustzijn, leiderschap, representatie, doorstroom en doorgroei, en sturen en monitoren. Dit betekent dat we in 2026 het volgende gaan doen:

Toegankelijkheid

Er is een *actieprogramma toegankelijkheid* opgesteld samen met Vastgoed, Facilitair Bureau, Digitale Voorzieningen en de directie P&O. Met de interventies die hierin zijn opgenomen gaan we in 2026 aan de slag. Doel is het verbeteren van de fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid binnen de organisatie.

Sociale Veiligheid en anti-discriminatie (meldketen, meldingen en gedragscode)

Samen met Bureau Integriteit en P&O werken we aan het versterken van de *meldketen* (inclusief meldingen, sancties, maatregelen tegen vrijblijvendheid en de-escalatie). Een van de doelstellingen hierbij is het verminderen van ernstige meldingen. P&O werkt daarnaast doorlopend aan de Dashboard sociale veiligheid.

Het extern meld- en steunpunt voor discriminatie, racisme en ongewenst gedrag is aanbesteed. We verwachten dat het begin 2026 volledig is gestart. Het meld- en steunpunt is de plek voor medewerkers extern een signaal kunnen geven of melding kunnen maken van discriminatie, racisme en ongewenst gedrag (o.a. pesten, seksuele intimidatie, grensoverschrijdend gedrag, verbaal/fysiek geweld). Dit is een verbreding van de functie van het huidige extern meldpunt dat er puur is voor meldingen over discriminatie en racisme.

De gedragscode is aangepast en uitgebreid. Zo is de paragraaf 'omgaan met anderen' aangevuld met concrete voorbeelden en handelingsperspectief voor medewerkers en leidinggevenden. Hiermee is ook het advies van de Arbeidsinspectie opgevolgd. In 2026 gaan we met de vernieuwde gedragscode werken. [check BI, 5.1, 2, e].

Leiderschap

Het *Gemeentelijke Management Team* (GMT) neemt het voortouw en draagt de verantwoordelijkheid om de organisatie inclusiever en diverser te maken en de sociale veiligheid te waarborgen. Hierin hebben zij een cruciale rol. Er is een plan van aanpak opgesteld met concrete acties waarin het GMT aangeeft wat het precies gaat doen in 2026 en verder. GMT leden communiceren open over hun acties en leggen hierover verantwoording af. [check 5.1, 2, e Peter]

Bewustzijn

De *Inclusiecampagne* die najaar 2025 is start loopt door tot begin 2026. Het thema is 'actieve omstanders'. Doel van de campagne is medewerkers activeren om zelf een bijdrage te leveren aan een inclusieve werkcultuur door hen concrete handelingsperspectieven te bieden.

Representatie, Doorstroom, Voorkeursbeleid, Vrijwillige registratie

~~De directie P&O heeft (in afstemming met Bureau Integriteit) een werkplan gemaakt voor de uitwerking, implementatie en monitoring van de prestatieafspraken om de *representatie te vergroten*. De volledige implementatie is medio 2026. De *aanpak voor het verbeteren van doorstroom en doorgroei* wordt voortgezet.~~

~~Voor 2 maatregelen is advies is opgevraagd bij het College voor de Rechten van de Mens: *uitbreiding voorkeursbeleid* voor medewerkers met een Buiten-Europese herkomst naar schaal 12 en/of leidinggevende functies in andere schalen. En *vrijwillige registratie* waarbij nieuwe sollicitanten vrijwillig kunnen aangeven wat hun herkomst is. Als er juridisch geen bezwaren zijn wordt in 2026 besloten of deze 2 maatregelen worden ingezet.~~

Representatie culturele diversiteit

~~Dit is een belangrijke manier om de nabijheid tot de superdiverse stad te vergroten, door een afspiegeling te zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking, vooral in de hogere functies vanaf schaal 12.~~

Streefcijfers, voorkeursbeleid 15+ en BIWS

~~**De gemeente Amsterdam heeft sinds 2020 streefcijfers ingevoerd. We streven naar 30% medewerkers van Buiten Europese herkomst in functies vanaf schaal 12.** Sinds de periode 2020 - 2024 zijn er allerlei maatregelen genomen om deze streefcijfers te realiseren namelijk:~~

- ~~• **Streefcijfers vacatures 12+ 30% culturele diversiteit**~~
- ~~• **Voorkeursbeleid vacatures schaal 15+ Streven 30% BE herkomst**~~
- ~~• *Implementatie van de methodiek Bewust Inclusief Werven & Selecteren (BIWS) voor alle vacatures t/m schaal 14.*~~
- ~~• *Werken aan bewustwording*~~
- ~~• *Inclusief maken van doorstroom en doorgroei instrumenten*~~

Uitbreiding voorkeursbeleid, variant Rooney Rule en verkenning vrijwillige Registratie

~~Echter in 2024 zijn de streefcijfers niet behaald namelijk 22% i.p.v. 30% Buiten Europese herkomst. Daarom zijn we bezig met het onderzoeken van nieuwe interventies:~~

- ~~• **Uitbreiding huidig voorkeursbeleid van functies schaal 15 naar 12 t/m 14**~~

~~**Maatregel inzetten als nodig: bij gelijke geschiktheid voorkeur voor de**~~

~~medewerker van Buiten Europese herkomst~~

- ~~• *Toepassen variant op Rooney Rule; komt uit Amerikaanse sportwereld*~~
- ~~**Werkgevers** moeten bij W&S ten minste één kandidaat uit de minderheidsgroep spreken in een sollicitatiegesprek met het doel een gelijk speelveld voor alle kandidaten te creëren door gelijke kansen te bevorderen voor ondervertegenwoordigde groepen~~

- ~~• **Verkenning vrijwillige registratie**~~

~~Sollicitanten identificeren zichzelf met bepaalde culturele groepen of~~

achtergronden. In dit geval willen we weten wel of geen Buiten Europese herkomst.

College van Rechten voor de Mens (CvRvdM)

Belangrijk voor de uitbreiding van het voorkeursbeleid, het toepassen van de Rooney Rule en de verkenning vrijwillige registratie zijn de juridische kaders m.b.t. beleid en de werkwijze, die voort zullen komen uit de resultaten van het verzoek omtrent eigen handelen bij het CvRvdM.

Tijdspad

Als er juridisch geen bezwaren zijn volgt In Q1 en Q2 2026 het uitwerken van de uitbreiding van het beleid en voorbereiding van de implementatie. Het gaat om een grote maatregel en daar is tijd voor nodig. De daadwerkelijke implementatie volgt dan in Q3 2026 voor het zomerreces.

Doorstroom & doorgroei

De doorstroomprogramma's van de gemeente zijn ontwikkeld met inclusiviteit als uitgangspunt. Ze richten zich op interne doorgroei, met extra aandacht voor medewerkers met een Buiten-Europese herkomst. In de selectie, groepssamenstelling en uitvoering wordt bewust gestuurd op diversiteit. Inclusief denken en handelen zijn verweven in alle fases van de trajecten. Zo waarborgt de organisatie dat talenten de kans krijgen om in een gelijkwaardig speelveld hun leiderschap te ontwikkelen. De aanpak op doorstroom & doorgroei wordt doorgezet.

Sturen en Monitoren

We rapporteren jaarlijks over wat we doen via voortgangsrapportages. Met een integrale monitor gaan we op basis van indicatoren tweejaarlijks rapporteren over het effect van wat we doen. Deze rapportages gebruiken we ook om te evalueren (zijn we op de goede weg) of moeten bijsturen.