



Gemeente
Amsterdam



Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit

Inhoudsopgave

| | | |
|----|---|----|
| 1. | Inleiding | 3 |
| 2. | Aanpak | 4 |
| 3. | Sociale veiligheid | 6 |
| 4. | Toegankelijkheidsagenda | 7 |
| 5. | Leren en ontwikkelen | 8 |
| 6. | Representatief medewerkersbestand | 9 |
| 7. | Actieplannen | 10 |
| 8. | Monitoring | 11 |
| 9. | Organisatie programma Inclusie en Diversiteit | 12 |

Leeswijzer

Om de ambities en doelen uit de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit te bereiken hebben we nog flinke stappen te zetten. In dit uitvoeringsplan staat hoe we dit gaan doen.

Het plan begint met een inleiding (1) en beschrijft kort de aanpak (2). Vervolgens behandelt het plan vijf thema's (3 t/m 7) die van wezenlijk belang zijn voor inclusie en een divers medewerkersbestand, te weten: sociale veiligheid, de toegankelijkheidsagenda, leren en ontwikkelen (inclusie), representatie in het medewerkersbestand (diversiteit) en maatwerk binnen directies en stadsdelen (actieplannen). Telkens beschrijven we 'waarom?', 'wat willen we bereiken?' en 'hoe?'. We sluiten af met monitoring (8) en de organisatie van het programma Inclusie en Diversiteit (9).

De infographic in de bijlage laat zien wanneer alle interventies en acties gepland staan.

1. Inleiding

“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 de meerwaarde van een divers medewerkersbestand ziet. In een inclusieve werkcultuur worden verschillen gewaardeerd en benut.”

(Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit, 2020)

Er heeft te lang een gevoel van vrijwilligheid rondom de thema's inclusie en diversiteit geheerst. Met het vaststellen van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023) heeft het Amsterdamse college de opdracht op zich genomen om **inclusie en diversiteit de norm te maken binnen de gemeentelijke organisatie**. De gemeente moet een voorbeeld zijn voor haar medewerkers, bedrijven en organisaties in de stad. Door het werken in inclusieve en diverse teams verbetert het contact met Amsterdammers en netwerken in de stad. Het leidt ook tot meer waardering voor verschillen tussen medewerkers in de organisatie.

In dit uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit (2020-2023) staan de eerste stappen die we zetten om inclusie en diversiteit te normaliseren, integreren en duurzaam vast te leggen in onze manier van werken. **Inclusie en diversiteit worden in de aanpak niet los van elkaar gezien**. Een inclusieve werkcultuur is een absolute voorwaarde voor een duurzaam en divers medewerkersbestand. Als de organisatie er niet voor zorgt dat nieuwe en bestaande medewerkers zich betrokken, gewaardeerd en gestimuleerd voelen, dan zal een deel van hen spoedig weer uitstromen. We werken daarom tegelijkertijd aan het vergroten van de inclusieve werkcultuur en het vergroten van de diversiteit van het medewerkersbestand.

2. Aanpak

Het veranderen van een organisatiecultuur vraagt een lange adem. We hebben al grote stappen gezet, maar bij thema's als inclusie en diversiteit is het nooit 'perfect' en is het nooit 'klaar'. We willen meer actie, concrete resultaten op korte termijn. Dit vraagt om een sprint én een marathon tegelijk. Daarom zetten we acties op voor de korte termijn en zorgen we ervoor dat het effect van die acties op de lange termijn ook blijft bestaan. Tot slot zijn we alert op en adresseren we signalen uit de organisatie en maatschappij. Hiermee kunnen we waar nodig de aanpak bijsturen of aanpassen.

Inclusie en diversiteit moeten loskomen uit de sfeer van vrijwilligheid. We benutten de energie en het lef van de voorlopers binnen de gemeente die al jaren een passie hebben voor de onderwerpen inclusie en diversiteit. We zorgen dat er ruimte is voor participatie en co-creatie.

Doelgroepen

Inclusie en diversiteit gaat over iedereen. Tegelijkertijd zien we dat er collega's ondervertegenwoordigd zijn binnen de organisatie. Het gaat om jongeren (medewerkers tot 35 jaar) en collega's met een niet-westerse migratieachtergrond, vooral in de hogere functieschalen. Het verschil met de beroepsbevolking in de stad is daar het grootst. Voor medewerkers met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte geldt een landelijk quotum. Daarnaast richten we ons op lhbtqi+ collega's. Uit onderzoek blijkt dat zij (h)erkenning en waardering missen en vinden dat ze geen gelijke kansen hebben in de organisatie.

Strategie

Onze strategie volgt vier sporen

- **Vanaf de werkvloer:** We werken nauw samen met medewerkersnetwerken, vertrouwenspersonen en personeelsadviseurs om signalen op te halen uit de organisatie. Via klankbordgroepen en bijeenkomsten vragen we medewerkers met ons mee te denken.
- **Vanuit de top van de organisatie:** de gemeentesecretaris en het gemeentelijk managementteam (GMT) sturen de opgave aan. De directeuren van de clusters sturen vervolgens de managers van de directies en stadsdelen aan. Die zijn voor een groot deel verantwoordelijk voor het uitvoeren van nieuwe regels en werkwijzen. Op elk niveau is maatwerk en draagvlak essentieel.

- **Opnemen in beleid en werkprocessen:** we nemen inclusie en diversiteit op in de bestaande processen van de organisatie, zoals prestatieafspraken, inkoopbeleid, in de werkwijzen voor werving en selectie en talentontwikkeling.
- **Ontregelen:** Beleid en processen kan je aanpassen. Maar niet alles in de organisatie is zo makkelijk te veranderen. Vaak zijn gedrag en gewoonten niet direct zichtbaar. Het aanpassen van onze werkwijzen gaat daarom samen met het veranderen van bestaande gewoonten. Dit zorgt voor schuring. Hiervoor is tijd en ruimte nodig, om fouten te maken en om het beleid verder te ontwikkelen.

Samenwerken met andere programma's

Met het programma sluiten we aan bij de doelstellingen van het gemeentelijke programma Arbeidsmarkt-discriminatie en de organisatiebrede aanpak van Kansengelijkheid in de stad. Onze nauwe samenwerking helpt kansengelijkheid in de stad te vergroten en zorgt ervoor dat inclusie en diversiteit ook bij werkgevers in Amsterdam aandacht krijgt. De gemeente heeft een voorbeeldfunctie en deelt haar kennis en ervaringen met bedrijven en organisaties in de stad.

Communicatie

- We zorgen dat de organisatie informatie krijgt over de betekenis en het doel van het programma, over de trainingen, interventies, activiteiten en de bereikte resultaten.
- We maken medewerkers bewust van hun eigen rol, positie en inbreng. Dit doen we door een interne communicatiecampagne en door het maken van een gezamenlijk verhaal. Het delen van verhalen en ideeën stimuleert een open cultuur voor inclusie en diversiteit.
- Met stellingen en dialoogsessies zoeken we de dialoog op en doorbreken we de stilte over complexe onderwerpen als inclusie, diversiteit, discriminatie en institutioneel racisme. We proberen mensen die tot nu toe zich afzijdig hielden een (veilig) podium te geven.

De thema's

- **Sociale veiligheid**
Om een inclusievere werkcultuur te bereiken is sociale veiligheid nodig. We maken anti-discriminatiebeleid en verbeteren het vangnet voor de sociale veiligheid.
- **Toegankelijkheidsagenda**
Door de toegankelijkheidsagenda verder te ontwikkelen, verbeteren we structureel de toegankelijkheid, werkomstandigheden en werkbeleving voor medewerkers met een handicap en/of chronische ziekte.
- **Leren en ontwikkelen**
Bewustwording is de eerste stap. We (her)ontwikkelen het trainingsaanbod voor inclusie en we zorgen voor handvatten om gesprekken hierover te voeren.
- **Representatief medewerkersbestand**
We voeren de methode inclusief werven en selecteren in. We hanteren voorkeursbeleid en gebruiken streefcijfers voor bepaalde groepen.
- **Maatwerk via actieplannen**
Elke directie en elk stadsdeel maakt een eigen actieplan. Ze hebben allen een 'trekker' die het actieplan voor het eigen onderdeel schrijft en het samen met de medewerkers uitvoert.

3. Sociale veiligheid

Waarom?

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 lhbtqi+ 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, micro-agressie (opmerkingen die (on)bewust kwetsend of beledigend zijn) en discriminatie, zo blijkt uit onderzoek (2019, *MWO inclusie*).

Sinds 2020 – toen de bestuursopdracht werd vastgesteld, de *Black Lives Matter*-beweging grote bijval kreeg en het gevoel van onveiligheid rondom het radicaliseringsdossier zichtbaar werd – spreken meer medewerkers zich uit over discriminatie, inclusie en diversiteit. Een oproep van de gemeentesecretaris zorgde ervoor dat steeds meer collega's van zich laten horen. Soms om hun verhaal te vertellen en een ervaring te delen, soms ook met hulpvragen.

Wat willen we bereiken?

Uit de onderzoeken blijkt dat ambtenaren met een migratieachtergrond, met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte, en lhbtqi+ collega's (h)erkenning en waardering missen en te maken hebben met micro-agressie, 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.

Hoe?

We stellen in 2021 antidiscriminatiebeleid vast, waardoor sociale veiligheid verder kan verbeteren:

- Er komt een veilig, onafhankelijk en laagdrempelig intern steunpunt dat signalen van medewerkers kan oppakken. Hierdoor kan de gemeente beter optreden tegen pesten, micro-agressie en discriminatie. Om dit steunpunt goed in te richten, gebruiken we de expertise van P&O, Bureau Integriteit en de interne vertrouwenspersonen.
- Er komt een routekaart voor het omgaan met signalen en meldingen. Die is nodig opdat de vertrouwenspersonen kunnen doorverwijzen naar een onafhankelijke deskundige die bevoegd is om in te grijpen.
- De vertrouwenspersonen krijgen een training over inclusiever werken en omgaan met discriminatie en racisme.
- Het bestand van vertrouwenspersonen wordt een betere afspiegeling van de organisatie.
- Het GMT en de directeuren bespreken sociale veiligheid, inclusie en discriminatie in de organisatie om meer zicht te krijgen op knelpunten. We proberen mensen die zich tot nu toe afzijdig hielden van het gesprek een (veilig) podium te geven. We doorbreken de stilte die er in de organisatie tot nu toe was over onderwerpen zoals inclusie, diversiteit, discriminatie en institutioneel racisme. We zoeken de moeilijke dialoog op en zetten de ervaringen van medewerkers in bij maken van plannen en beleid.
- Onderwerpen als uitsluiting en discriminatie maken we onderdeel van de opleidingen.

4. Toegankelijkheidsagenda

Waarom?

Soms is de gemeente niet (goed) toegankelijk voor medewerkers met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte. Deze medewerkers krijgen dan niet genoeg ondersteuning om hun werk te doen, voelen zich buitengesloten en kunnen zich onvoldoende ontwikkelen. In 2019 is een eerste start gemaakt met een toegankelijkheidsagenda. In 2020 deed het medewerkersnetwerk Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (SNAB) een kwalitatief onderzoek naar de werkbeleving van medewerkers met een fysieke handicap. Uit dit onderzoek bleek dat een toegankelijkheidsagenda hard nodig is. Door de toegankelijkheidsagenda onderdeel te maken van dit uitvoeringsplan, bevestigen we nogmaals het belang.

Wat willen we bereiken?

De toegang tot de gemeentelijke organisatie **verbetert structureel** voor ambtenaren met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte. We willen dat niemand belemmerd wordt of zich belemmerd voelt bij het werk. We willen dat alle collega's zich kunnen ontwikkelen en gelijkwaardig bejegend worden. Zodat iedereen gelijke kansen heeft en we niemand buiten sluiten.

Hoe?

In 2021 gaan we de **toegankelijkheidsagenda** verder doorontwikkelen en uitvoeren:

- We verbeteren de voorzieningen voor fysieke en digitale toegankelijkheid van de organisatie. We stemmen dit af met IV/ICT (informatievoorzienig, informatie- en communicatietechnologie) en gebouwen/fysieke ruimte.
- Meer aandacht voor opleidingen en loopbaan; acceptatie door, en steun van leidinggevenden en collega's.
- We zorgen voor een inclusieve werkcultuur door aandacht te hebben voor individuele casuïstiek en door workshops en trainingen te geven die werken aan meer begrip voor medewerkers met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte.

5. Leren en ontwikkelen

Waarom?

Leren en ontwikkelen is een belangrijke manier om te blijven werken aan inclusie en diversiteit. We willen dat medewerkers onderwerpen als inclusie, vooroordelen, uitsluiting en discriminatie met elkaar bespreken. Daarvoor is het belangrijk dat we hen trainingen geven zodat ze leren hoe ze dit goed doen.

Wat willen we bereiken?

Het vergroten van bewustzijn is de eerste stap.

Er zijn uiteindelijk cultuur- en gedragsveranderingen nodig. Intersectionaliteit speelt een belangrijke rol bij het bewustzijn. Intersectionaliteit betekent dat er verschillende identiteitskenmerken zijn, zoals culturele achtergrond, gender, geaardheid, (niet) zichtbare handicap en leeftijd. Ze kunnen op elkaar inwerken, elkaar versterken of afzwakken. Ze kunnen voordelen geven, of juist voor achterstanden zorgen. Het herkennen en erkennen van deze voordelen, achterstanden en mogelijkheden en er adequaat mee kunnen omgaan, is een belangrijk aspect van inclusie.

Hoe?

Bij de **ontwikkeling van het aanbod** werken we in fases: trainingen worden eerst aan leidinggevenden of directe betrokkenen gegeven. Daarna bieden we trainingen breder in de organisatie aan. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij de trainingen over inclusieve werving en selectie.

De (her)ontwikkeling van de trainingen doen we op twee manieren:

- **Inclusie onderdeel maken van bestaande trainingen**, zoals leiderschap, leidinggeven, gespreksvoering of conflicthantering. Deze vullen we aan met thema's als (on)bewuste vooroordelen en vooringenomenheid (bias), zelfbewustzijn en/of privilege (systematische verschillen in kansen als gevolg van diversiteitskenmerken zoals afkomst, klasse en gender), zodat ze beter aansluiten bij het onderwerp inclusie.
- **Nieuw trainingsaanbod ontwikkelen**, zoals bijvoorbeeld een introductie training over inclusie of een training op het gebied van inclusief werven en selecteren.

6. Representatief medewerkersbestand

Waarom?

Amsterdam heeft een superdiverse bevolking. We zien die diversiteit onvoldoende terug bij de samenstelling van het personeel. Het rapport Institutioneel Racisme in Nederland van het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS, 2021) bevestigt dat institutioneel racisme in organisaties voorkomt en dat er werkprocessen, systemen en structuren bestaan die zorgen voor ongelijke behandeling en uitsluiting van personen op basis van afkomst, religie of huidskleur. Dit geldt ook voor werving en selectie¹. Medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd in de functieschalen 12 tot en met 14. Ook blijken ze minder vaak door te stromen naar hogere salarisschalen. Vanaf schaal 15 zijn er vrijwel geen medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond. Ook het aandeel jongeren (< 35 jaar) in de organisatie blijft achter. Daarnaast zien we dat medewerkers die minder vertegenwoordigd zijn, sneller uit de organisatie te vertrekken.

Wat willen we bereiken?

Het medewerkersbestand moet een betere afspiegeling zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking. **We willen een organisatie zijn waarin de bevolking zich herkent en die verschillen benut om een scherp oog te houden voor wat er nodig is in de stad.** We zetten ons in voor medewerkers die zich minder vertegenwoordigd voelen. Om hen voor de gemeentelijke organisatie te behouden, zorgen we ervoor dat alle medewerkers mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen en werken we aan een betere doorstroming.

¹ Institutioneel Racisme in Nederland: De aanwijzingen uit de wetenschappelijke literatuur op vier domeinen op een rij (Kennisplatform Integratie en Samenleving, 2021)

Hoe?

We gaan:

- **Inclusief werven en selecteren verder implementeren.** Het organisatiebreed invoeren van inclusief werven en selecteren moet ongelijke behandeling bij de werving en selectie voorkomen. De binnen de gemeente bestaande voorrangsvolgorde (boventalligen, arbeidsongeschikten etc.) blijft van kracht. Selectiecommissies worden hierop getraind en we zorgen dat de software voor werving niet automatisch bepaalde mensen uitsluit (biasvrije algoritmes). Om meer doelgroepen te bereiken en te enthousiasmeren voor een functie bij de gemeente Amsterdam, ontwikkelen we imago- en wervingscampagnes. Er komen meer startersfuncties in de organisatie.
- **Werken met streefcijfers.** Onze streefcijfers zijn: 20 procent medewerkers jonger dan 35 jaar. Vanaf schaal 12 heeft 30 procent van de medewerkers een niet-westerse migratieachtergrond.
- **Voorkeursbeleid invoeren** waar nodig en met inachtneming van kaders van wet- en regelgeving om het streefcijfer van 30% medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in directie- en hogere managementfuncties (> schaal 15) te behalen. Voorkeursbeleid is met inachtneming van bepaalde voorwaarden een wettelijk toegestane uitzondering op het gelijkheidsbeginsel. Het mag worden ingezet wanneer een bepaalde groep een achterstand heeft in de organisatie. Voor directie- en hogere managementfuncties in Amsterdam betekent dit dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaat naar mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.
- **Talentvolle medewerkers behouden.** We bieden kansen voor doorstromen en doorgroei. Dit doen we bijvoorbeeld via kweekvijvers voor intern talent en leerprogramma's voor leiderschapsvaardigheden (High Impact Potential Programma's). We brengen ook talenten in het middenmanagement in kaart.
- **Bestaande initiatieven** voor instroom en behoud van jong talent zetten we voort.

7. Actieplannen

Waarom?

De gemeente bestaat uit veel verschillende directies en stadsdelen. Ieder heeft een eigen profiel, eigenschappen en cultuur en een eigen opgave voor de stad. Door **ruimte voor maatwerk te bieden, zorgen we** dat elke directie en elk stadsdeel een eigen actieplan inclusie en diversiteit maakt, passend bij de eigen uitdagingen.

Wat willen we bereiken?

Elke directie en elk stadsdeel stelt een actieplan op. Zo starten we een beweging waarbij iedereen op een eigen manier met inclusie en diversiteit aan de slag gaat. Ieder organisatieonderdeel vraagt om een andere benadering en heeft andere inzet nodig om de gestelde doelen te bereiken. Door te werken met eigen actieplannen zorgen we voor **draagvlak in de hele gemeentelijke organisatie**.

Hoe?

Vorig jaar zijn 58 'trekkers' benoemd die capaciteit en budget hebben om **het actieplan voor het eigen organisatieonderdeel te schrijven en uit te voeren**. Zij worden aangestuurd door hun directeur.

Het maken van een actieplan bestaat uit een aantal stappen:

- Met behulp van kwantitatieve en kwalitatieve data brengen de trekkers de aanvangssituatie binnen de directie in kaart.
- Aan de hand van de aanvangssituatie maken de trekkers een plan dat zowel aansluit op de ambities van de eigen directie of stadsdeel als op de centraal-stedelijke aanpak. Medewerkers krijgen volop de gelegenheid om te participeren bij het maken van de plannen. Dit zorgt voor draagvlak en betrokkenheid.
- Het programmateam helpt de trekkers met formats en cijfermateriaal. Trainingen zorgen ervoor dat medewerkers van directies en stadsdelen hun kennis en vaardigheden vergroten.
- Experts van buiten de organisatie toetsen de kwaliteit van de actieplannen.

8. Monitoring

Waarom?

We volgen de voortgang van de uitvoering van de bestuursopdracht zorgvuldig. Op gezette tijden moet het duidelijk zijn **hoe de personeelssamenstelling is en hoe het gaat met inclusie**. Waar nodig moeten het college en de ambtelijke organisatie een en ander kunnen bijsturen.

Wat willen we bereiken?

We bewaken de voortgang van het programma.

Aan de hand van actuele cijfers en ervaringen kunnen de directies beleid en plannen bijsturen. Ook kan het bestuur op grond van actuele informatie de bestuursopdracht bijstellen.

Hoe?

Met behulp van onderzoeken, audits en evaluaties volgen we de ontwikkeling van inclusie en diversiteit en de voortgang van de bestuursopdracht.

De onderzoeken geven inzicht in:

- De personeelssamenstelling in vergelijking met de **representativiteit van de Amsterdamse beroepsbevolking**. Op basis van de resultaten uit de Barometer Culturele Diversiteit van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en cijfers van het personeelbestand vanuit P&O maken we een rapportage. Deze cijfers worden jaarlijks geactualiseerd.

- Hoe de medewerkers **inclusiviteit beleven**. Hiervoor gebruiken we bijvoorbeeld resultaten uit de Nederlandse Inclusiviteits Monitor (NIM) en het medewerkerswaarderingsonderzoek. Ook de actieplannen die de directies opstellen en de onderzoeksresultaten van TNO over behoud en doorstroom in de organisatie leveren hiervoor inzichten op.
- Ervaringen van **buiten de gemeentelijke organisatie**. Hiervoor gebruiken we de burgermonitor, onderzoeken naar de positie van de gemeente op de arbeidsmarkt en het werkgevers-imago van de gemeente. We werken daarbij samen met het programma Arbeidsmarktdiscriminatie en de organisatiebrede aanpak van Kansenongelijkheid in de stad.
- **De kwaliteit van het programma**. We nemen deel aan beschikbare landelijke benchmarks en we organiseren tegenspraaksessies met externe partijen. We evalueren jaarlijks het programma en haar interventies en we monitoren de voortgang van het uitvoeringsplan.

De afdeling Onderzoek, Informatie en Statistiek brengt de verschillende onderzoeken samen in een **integrale voortgangsrapportage** die inzicht geeft in de ontwikkeling van het programma. De wethouder informeert de raad twee keer per jaar over de voortgang van het programma.

9. Organisatie programma Inclusie en Diversiteit

De wethouder Personeel en Organisatie is de verantwoordelijk wethouder voor het programma Inclusie en Diversiteit. De gemeentesecretaris is ambtelijk opdrachtgever. Hij werkt hierbij nauw samen met de directeur Personeel en Organisatie. De gemeentesecretaris is voorzitter van een stuurgroep bestaande uit de directeurs van de verschillende directies en stadsdelen. Inclusie en Diversiteit heeft een eigen programmamanager – voor de duur van drie jaar.

De kosten voor het uitvoeringsplan zijn geraamd op € 1.360.000 voor 2021, € 1.083.000 voor 2022 en € 1.083.000 voor 2023. Hierbij zijn de personele lasten voor een kernteam inbegrepen. Het gaat voornamelijk om het beschikbaar stellen van huidig personeel voor deze opgave. Overige kosten zijn bestemd voor onder andere onderzoek, het vergroten van kennis en kunde in de organisatie, voor inclusieve werving en selectie en voor het ontwikkelen van bijvoorbeeld opleidingsaanbod. De dekking voor het programma komt uit bestaande middelen van Personeel en Organisatie, van de clusters en van de betrokken directies.

Colofon

Dit is een uitgave van het Programma Inclusie en Diversiteit van de gemeente Amsterdam

Bestuurlijk opdrachtgever Touria Meliani, wethouder Personeel en Organisatie

Ambtelijk opdrachtgever Peter Teesink, gemeentesecretaris

Redactie en eindredactie Programma Inclusie en Diversiteit

Vormgeving Ontwerpwerk

Mei 2021