



## **Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit**

*23 juni 2020*

### **1. Inleiding**

Amsterdam heeft een superdiverse bevolking. Dat wil zeggen dat geen enkele bevolkingsgroep nog een meerderheid vormt. Die diversiteit zien we onvoldoende terug in het personeelsbestand van de gemeente. Het college zet daarom de komende drie jaar een sprint in. Het personeelsbestand moet een betere afspiegeling worden van de Amsterdamse beroepsbevolking.

Hoewel de diversiteit van de gemeente Amsterdam toeneemt, blijft vooral het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in managementfuncties en medewerkers onder de 35 jaar achter. Medewerkers met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte of met mantelzorgtaken voelen zich vaak ondergewaardeerd in de organisatie<sup>1</sup>. Ook blijkt dat LHBTIQ+-personen voorwerp zijn van ongewenste grappen en pesterijen en zich soms onveilig voelen.<sup>2</sup> We zien ook dat medewerkers uit minderheidsgroepen vaker snel weer vertrekken.<sup>3</sup> Het college wil daarom bouwen aan een cultuur waarin iedereen zich gekend en gewaardeerd voelt, een cultuur waarin alle medewerkers volop mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen en door te groeien, waarin verschillen worden gehoord en gewaardeerd, en waarin niemand op basis van zijn of haar "onderscheid" impliciet of expliciet wordt buitengesloten. Door de Corona-periode blijkt weer hoe belangrijk het is om in nauwe verbinding te staan met de stad, om snel te schakelen en een inschatting te maken van wat er nodig is. Hoe meer verscheidenheid in de organisatie, hoe beter het contact met de bewoners van de stad en hoe scherper het oog voor wat er nodig is. Alleen met een inclusieve cultuur kan de gemeente Amsterdam haar werk goed uitvoeren én een betere werkgever worden.

Het veranderen van een cultuur vraagt een lange adem. Dit zal zeker langer duren dan één programma van een paar jaar. Daar komt in het geval van thema's als inclusie en diversiteit bij: het is nooit 'perfect' en je bent feitelijk nooit 'klaar'. Tegelijkertijd is er behoefte aan actie, concrete resultaten op korte termijn en aan zichtbaarheid. Met het programma Inclusie en Diversiteit<sup>4</sup> werkt het college de komende drie jaar daarom aan een sprint én een marathon tegelijk. We zetten acties op voor de korte termijn en nemen maatregelen om het effect van die acties op de

---

<sup>1</sup> Infographic Uitkomsten Inclusievragenlijst 2019 door de Universiteit Utrecht (Nederlandse Inclusiviteits Monitor)

<sup>2</sup> Uit de bewustwordingsactie 'Uit de kast', van zowel 2017 als 2018

<sup>3</sup> Dashboard Diversiteit Personeel Gemeente Amsterdam 2020 door OIS

<sup>4</sup> Deze ambitie is vastgelegd in het coalitieakkoord 'Een nieuwe lente, een nieuw geluid' (2018) en in 2019 aangekondigd in de hoofdlijnen brief Arbeidsmarktdiscriminatie (januari 2019)

langere termijn te waarborgen. Het programma steunt op twee pijlers: het vergroten van de inclusieve werkcultuur en het vergroten van de diversiteit van het personeelsbestand. Bij dit laatste ligt voor de korte termijn de focus op het vergroten van het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in hogere management- en directiefuncties. Het programma bouwt voort op de bestaande inzet voor inclusie en diversiteit.

## 2. Inclusie en diversiteit

Diversiteit en inclusie zijn lastige termen. Ze hebben de neiging om, als een kameleon, van betekenis te veranderen. Of steeds meer te gaan betekenen. Het zijn twee kanten van dezelfde medaille. Een diverse organisatie is een organisatie die een goede afspiegeling is van de Amsterdamse beroepsbevolking, in alle lagen van die organisatie. Van uitvoering tot beleid en van management tot bestuur. Een inclusieve organisatie is een organisatie die op een juiste manier met diversiteit omgaat. De gemeente Amsterdam streeft naar diversiteit in leeftijd, geaardheid, gender, etniciteit, en wil een toegankelijke werkgever zijn voor mensen met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte.

Diversiteit kun je in eerste instantie voor een belangrijk deel regelen. Bij de werving van personeel staat het streven naar diversiteit voorop. Langzaam maar zeker kruipen we naar de in 2015 vastgestelde streefcijfers toe.<sup>5</sup> Het opbouwen van een representatief personeelsbestand eindigt niet bij de werving van medewerkers. Nieuwe en bestaande medewerkers zullen zich in de organisatie ook senang moeten gaan voelen, op waarde geschat worden, zich kunnen ontwikkelen, niet onder hun niveau werken en kunnen doorstromen naar hogere management- en directiefuncties. Dat is voor een deel in afspraken en protocollen vast te leggen, maar niet helemaal. En daar komt inclusie weer om de hoek kijken.

Inclusiviteit is de manier waarop je met diversiteit omgaat. Inclusie gaat over de manier waarop je verschillen tussen mensen beter kunt laten werken. In een inclusieve werkcultuur worden verschillen gewaardeerd en benut. Tegenstellingen zijn een gegeven en worden niet uit de weg gegaan.<sup>6</sup> Inclusie is dus niet het gelijktrekken of gladstrijken van verschillen, of een zo divers mogelijke groep mensen met elkaar laten samenwerken. Het is ook niet het streven naar gelijkheid. Inclusie is juist het productief gebruik maken van de verschillen tussen mensen. Het is een houding, het is gedrag, en het is cultuur. Dat verander je niet zomaar. De eerste stap is het creëren van bewustzijn. Hierin speelt intersectionaliteit een belangrijke rol. Intersectionaliteit gaat over verschillende identiteitsfactoren, zoals culturele achtergrond, gender, geaardheid, beperking en leeftijd, die op elkaar inwerken en kunnen leiden tot een opeenstapeling van voordeel of achterstand. We weten dat collega's met een niet-westerse migratieachtergrond in Nederland vaker moeten solliciteren en dat zij ervaren dat ze zich op de werkvloer moeten aanpassen en dat zij vaker uit een lagere sociaal economische omgeving komen. We weten ook dat mensen met een

---

<sup>5</sup> In de aanpak van het programma Amsterdam Inclusieve Organisatie (2015 - 2019) zijn streefcijfers vastgesteld voor vrouwen, medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, jongeren tot 35 jaar en medewerkers met een (niet) zichtbare beperking. De evaluatie van het programma AIO is in 2019 uitgevoerd.

<sup>6</sup> Er zijn veel vergelijkbare omschrijvingen, deze is afkomstig van de Stichting Dutch Government Pride.

zichtbare of niet zichtbare handicap en/of chronische ziekte meer moeite hebben met het vinden van een baan en vaker bij hun werkgever aankloppen om hulp en faciliteiten. Het is vervolgens niet moeilijk om je voor te stellen dat iemand met een niet-westerse migratieachtergrond én een (niet) zichtbare handicap meer uitdaging zal ervaren dan iemand zonder deze persoonskenmerken. Intersectionaliteit gaat tenslotte niet over het opsluiten van mensen in een kenmerk, maar over het benutten van de talloze andere mogelijkheden tot (h)erkenning. Het herkennen en erkennen van de impact van deze voordelen, achterstanden en mogelijkheden is een fundamenteel onderdeel van inclusie.

Tenslotte is het belangrijk om te zien dat inclusie niet iets is wat vooral de ondervertegenwoordigde groepen aangaat. Of, tegenovergesteld, iets van de dominante groepen. De Universiteit Utrecht (Nederlandse Inclusiviteits Monitor) deed in het voorjaar van 2019 onderzoek naar het beleid voor en de beleving van inclusiviteit van de gemeente Amsterdam. Zij doen een belangrijke aanbeveling: "Richt het diversiteitsbeleid op alle medewerkers, niet alleen op specifieke doelgroepen."<sup>7</sup> Inclusie is niet mensen in de kring trekken, maar de kring groter maken. Het raakt elke ambtenaar in onze organisatie. Dit is een belangrijk element voor een effectief inclusie- en diversiteitsbeleid omdat het voorkomt dat medewerkers zich buitengesloten voelen.

### **3. De stad en de gemeentelijke organisatie in cijfers**

Uit onderzoek naar de samenstelling van de gemeente Amsterdam door Onderzoek, Informatie en Statistiek (2019) blijkt dat de helft van ruim 15.000 werknemers van de gemeente Amsterdam vrouw is en dat 45% van de topfuncties wordt bekleed door vrouwen. Er werken relatief weinig jongeren bij de gemeente, 16% is jonger dan 35 jaar. In Amsterdam wordt in 2019 2,35% van de functies ingevuld door werknemers met een (niet) zichtbare handicap. OIS heeft becijferd dat in de lagere functies het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond de afgelopen jaren is gestegen. Ondanks de getroffen maatregelen vanuit het programma inclusieve organisatie (2015-2019) blijft hun aandeel in de hogere functieschalen en onder het management achter. 37% van de ambtenaren heeft een migratieachtergrond, tegenover 51% van de Amsterdamse beroepsbevolking. Van de ambtenaren met een migratieachtergrond heeft 10% een westerse migratieachtergrond, bij de Amsterdamse beroepsbevolking is dit 20%. Bovendien geldt: hoe hoger de schaal, des te lager het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond. In schaal 1 tot 3 heeft 71% van de medewerkers een migratieachtergrond. In schaal 17 tot 19 is dit 15%. Uit dit onderzoek blijkt ook dat medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond vaker onder hun niveau werken en dat de doorstroming naar hogere salarisschalen achterblijft bij het gemiddelde. Ook het aandeel jongeren (onder de 35 jaar) blijft achter. Het in 2015 vastgestelde streefcijfer voor vrouwen aan de top is inmiddels wel behaald, evenals het streefcijfer voor medewerkers met een (niet) zichtbare beperking.

---

<sup>7</sup> Infographic Uitkomsten Inclusievragenlijst 2019 door de Universiteit Utrecht (Nederlandse Inclusiviteits Monitor)

Misschien nog belangrijker dan de cijfers zijn de bevindingen uit de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor of het NIM (2019, Universiteit Utrecht). Hieruit blijkt dat onder andere ambtenaren met een migratieachtergrond, ambtenaren met een (niet) zichtbare beperking, mantelzorgers en LHBTIQ+-collega's zich niet gewaardeerd voelen op het werk. Ze missen (h)erkenning en waardering en hebben niet het gevoel dat ze gelijke kansen hebben. De NIM doet daarom een oproep aan de organisatie: "Kijk bij het ontwikkelen, implementeren en evalueren van uw diversiteitsbeleid niet alleen naar aantallen, maar stel het organisatieklimaat centraal. U profiteert alleen van de meerwaarde van diversiteit als er sprake is van een inclusief werkklimaat."

#### 4. Het programma Inclusie en Diversiteit

De cijfers van OIS, de bevindingen uit de NIM, de evaluatie van het programma Amsterdam Inclusieve Organisatie, maar ook diverse gesprekken met medewerkers in de organisatie vormen de basis van het programma Inclusie en Diversiteit. In de bestuursopdracht stelt het college twee ambities vast:

1. Het vergroten van representativiteit en herkenning: een voorbeeld zijn voor de stad én voor de medewerkers van de gemeente.
2. Beter resultaat door het werken in inclusieve en diverse teams: een inclusieve en diverse organisatie leidt tot beter en uitvoerbaar beleid, beter contact met de netwerken in de stad en met Amsterdammers en tot meer waardering voor verschil voor een grotere groep medewerkers.

Om deze ambities te bereiken bouwen we op twee pijlers<sup>8</sup>: het vergroten van de inclusieve werkcultuur en het vergroten van de diversiteit van het medewerkersbestand. Bij de laatste pijler is specifieke aandacht voor medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond en medewerkers onder de 35 jaar. De twee pijlers worden gelijktijdig ingericht, want het creëren van een inclusieve werkcultuur is een absolute voorwaarde voor de duurzame werving en selectie en doorstroom van minderheidsgroepen. Als de organisatie er niet voor zorgt dat nieuwe of bestaande medewerkers zich opgenomen, gewaardeerd en gestimuleerd voelen, dan zal een deel van hen spoedig weer uitstromen, en zal er onvoldoende doorstroming zijn naar hogere functies.

##### *Pijler 1: Het versterken van een inclusieve werkcultuur.*

Tijdens de coronaperiode blijkt eens te meer hoe belangrijk het is om snel te kunnen signaleren wat nodig is om de stad draaiende te houden. Daarvoor is diverse organisatie nodig, maar moeten verschillen tussen medewerkers vooral ook gekoesterd en gebruikt worden. Er zijn in de ambtelijke organisatie netwerken van medewerkers opgericht, die zich op verschillende manieren inzetten voor een betere verbinding tussen culturen en netwerken. Maar, een structureel ingebedde aanpak ontbreekt. Daarbij mist vaak nog het inzicht in de mechanismen: waarom vertrekken sommige collega's eigenlijk en waarom zijn anderen er nog wel? Hoe voer je het gesprek over een kwetsende grap? Waarom worden er nauwelijks meldingen over uitsluiting en

---

<sup>8</sup> De inspanningen sluiten aan op de ambitie om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en bestrijden (programma Arbeidsmarktdiscriminatie). Volgens dit programma streven wij naar deze ambitie met de gemeente Amsterdam als normsteller en inclusieve werkgever.

pesten gedaan bij Bureau Integriteit terwijl uit het onderzoek blijkt dat dit wel degelijk voorkomt? Tot slot geldt dat de gemeente voor medewerkers met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte soms fysiek niet toegankelijk is. Voor de pijler inclusie worden daarom onder anderen deze interventies ingericht:

- Het vergroten van het bewustzijn in de organisatie over inclusie en diversiteit door bijv. het in beeld brengen van verhalen van collega's.
- Het opstellen van een intern antidiscriminatiebeleid, het vergroten van de meldingsbereidheid en het verbeteren van het handelingsperspectief bij meldingen op het gebied van pesten, discriminatie en uitsluiting. Hierbij hoort ook de verkenning van de mogelijkheid om een veilig, onafhankelijk en laagdrempelig intern adviespunt in te richten. Het verbeterde handelingsperspectief moet zorgen voor een nieuwe norm op de werkvloer, bijvoorbeeld voor ongewenste grappen en pesterij.
- Om bewustzijn over diversiteit, en inclusie te stimuleren en gedragsverandering te bewerkstelligen ontwikkelen we trainingen, instrumentarium voor het begeleiden van gesprekken en een leergang voor medewerkers.
- Inclusief werken moet de nieuwe norm worden, door zowel bij bestaand als nieuw te ontwikkelen aanbod van de Amsterdamse School meer aandacht te geven aan bijvoorbeeld cultuursensitief werken en inclusieve samenwerking.
- De in-uit- en doorstroom zal beter gemonitord worden. Het systematiseren van bijvoorbeeld exitgesprekken moet beter zicht geven op wat nodig is om medewerkers aan de organisatie te binden. Hiernaast worden er onderzoeken uitgevoerd naar de arbeidsmarktpositie en het werkgeversimago van de gemeente Amsterdam.
- Het ontwikkelen en uitvoeren van een toegankelijkheidsagenda specifiek gericht op de fysieke toegankelijkheid en werkomstandigheden voor medewerkers met een zichtbare en onzichtbare beperking en/of chronische ziekte om de belemmeringen weg te nemen die zij binnen de organisatie ervaren.

#### *Pijler 2: De diversiteit van het medewerkersbestand*

Het creëren van een afspiegeling van de Amsterdamse beroepsbevolking begint met de werving en selectie- en doorstroom van divers personeel. De komende jaren is extra aandacht voor het vergroten van het aantal medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in topfuncties en de doorstroom van jonge medewerkers. Dit leidt tot de volgende acties:

- De gemeente werkt toe naar een personeelsbestand waarbij 30% van de functies vanaf schaal 15 is ingevuld door een collega met een niet-westerse migratieachtergrond. Om deze ambitie te realiseren wordt voorkeursbeleid ingevoerd voor medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in directiefuncties en in het topmanagement. Het tempo waarop deze ambitie kan worden bereikt is mede afhankelijk van de in- en uitstroom in de organisatie. De impact van Corona op de ontwikkeling van vacatures is nu nog niet goed te overzien. De cijfermatige ontwikkelingen worden jaarlijks gemonitord. Als blijkt dat de gekozen aanpak niet bijdraagt aan de beoogde resultaten, kan het college de aanpak heroverwegen en overgaan tot het onderzoeken van andere mogelijkheden, zoals het instellen van quota.
- Voor de overige functies wordt op basis van nader op te stellen streefcijfers per directie of stadsdeel een actieplan opgesteld om te komen tot een meer divers en representatief

personeelsbestand. Dit is afhankelijk van het startniveau van de personele samenstelling en de heersende cultuur van de directie en de wensen van de directeur en medewerkers. Deze uitwerking wordt opgenomen in het uitvoeringsplan.

- De uitrol van de werkwijze om inclusief te werven en selecteren. Circa 900 medewerkers die betrokken zijn bij het werving- en selectieproces worden getraind op inclusieve werving en selectie. De werkwijze wordt ook uitgebreid, met aandacht voor bijvoorbeeld de training van directeuren en bestuurders.
- Startersfuncties creëren en een imago en wervingscampagne ontwikkelen om medewerkers met een migratieachtergrond en medewerkers jonger dan 35 jaar te werven.
- Realisatie van een of meer *High Potential Programma's* specifiek gericht op de bevordering van jonge medewerkers uit minderheidsgroepen in de eigen organisatie.
- Doorstroom en talentontwikkeling onder medewerkers met een migratieachtergrond door het vergroten en de ontwikkeling van specifieke interventies op dit gebied. Deze interventies worden ontwikkeld met TNO.

Op basis van deze bestuursopdracht en deze pijlers ontwikkelen we in de komende maanden een uitvoeringsplan, waarin we een breed scala aan uitgewerkte maatregelen en interventies zullen presenteren. Het maken van een duurzame aanpak staat of valt bij het draagvlak van medewerkers bij dit proces en bij het vermogen om maatwerk te leveren: elk organisatieonderdeel vraagt een andere benadering en zal andere inzet nodig hebben om de gestelde doelen te bereiken. Dat betekent dat het uitvoeringsplan voor deze bestuursopdracht met collega's uit de gemeentelijke organisatie wordt opgesteld. Medewerkersnetwerken, directies, stadsdelen en individuele collega's worden gevraagd om op maat invulling en uitvoering te geven aan het programma.

#### *Monitoring, onderzoek en kwaliteit*

De intensivering van het inclusie- en diversiteitsbeleid valt of staat bij een goede monitoring van de resultaten en door het bewaken van de kwaliteit. Bij deze monitoring volgen we de ontwikkelingen van diverse groepen binnen de gemeentelijke organisatie, zoals LHBTIQ+ medewerkers, vrouwen en medewerkers met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte. Het college moet een goed en tijdig beeld hebben van de ontwikkelingen, om bij te kunnen sturen als dat nodig blijkt. Daarvoor zijn in elk geval de volgende acties noodzakelijk:

- We vragen OIS om een voorstel te doen voor het twee jaarlijks onderzoeken van de personele samenstelling. Ook gaat de gemeente Amsterdam deelnemen aan de jaarlijkse Barometer Culturele Diversiteit van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- We zullen de Inclusiviteitsmonitor tweejaarlijks herhalen om zo van de medewerkers zelf te horen hoe zij diversiteit en inclusie in de organisatie ervaren.
- We ontwikkelen een instrument om beter zicht te krijgen op de stand van zaken op het gebied van inclusie en diversiteit in de verschillende organisatie onderdelen, zoals bijvoorbeeld een audit.
- We zoeken actief de samenwerking met andere gemeenten, het Rijk, universiteiten en hogescholen en organisaties uit het bedrijfsleven en benutten kennis en ervaring van buiten onze eigen organisatie. Er wordt bijvoorbeeld samengewerkt met het lectoraat Diversiteitsvraagstukken van Hogeschool InHolland bij de ontwikkeling van het

trainingsaanbod en zullen we driemaandelijks een expeditie doen naar een andere organisatie.

- We organiseren in het najaar van 2020 een dwarskijksessie, waarin we onze plannen laten toetsen door peers en externe experts, maar vormen hiernaast ook een klankbordgroep met collega's uit de eigen organisatie.
- Er wordt per directie een plan opgesteld. Deze plannen worden opgenomen in het nader op te stellen uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit. Over de voortgang van het uitvoeringsplan wordt het college twee keer per jaar geïnformeerd.

##### **5. Organisatie en uitvoering**

De wethouder Personeel & Organisatie is de verantwoordelijke wethouder van deze bestuursopdracht; zij informeert de raad twee keer per jaar over de voortgang. Dit gebeurt via het jaarverslag en middels een voortgangsbrief in het najaar. De gemeentesecretaris is ambtelijk opdrachtgever. Hij trekt hierin nauw op met de directeur Personeel & Organisatie. Onder zijn leiding fungeert een stuurgroep samengesteld uit directeuren van de verschillende clusters (inclusief de stadsdelen). Inclusie en Diversiteit krijgt vorm als een programma met een eigen programmamanager, voor de duur van tenminste drie jaar. Hiermee is de looptijd van dit gemeentelijke programma gelijk aan het programma arbeidsmarktdiscriminatie, dat zich richt op arbeidsmarktdiscriminatie bij werkgevers. De kosten voor de bestuursopdracht worden geraamd op € 1.180.000 voor 2020, € 1.360.000 voor 2021, € 1.083.000 voor 2022 en € 1.083.000 voor 2023. Hierbij zijn de personele lasten voor een klein kernteam inbegrepen. De overige kosten zijn vooral bestemd voor het vergroten van kennis, kunde en het opbouwen van expertise. Het uitvoeringsplan inclusie en diversiteit zal in het vierde kwartaal van 2020 aan het college aangeboden worden.

## Uitkomsten vragenlijst inclusie 2019

Amsterdam wil een diverse en inclusieve organisatie zijn voor al haar medewerkers. Inclusief betekent: dat je kan en mag zijn wie je bent. In een omgeving waar verschillen worden omarmd en talenten benut. Waar je prettig en veilig je werk kan doen. Hoe is het met inclusie gesteld bij Amsterdam? De uitkomsten laten zien dat er werk aan de winkel is, waaronder voor collega's met een beperking, een bi-culturele achtergrond en collega's die mantelzorg verlenen. De vragenlijst is door 53% van alle collega's ingevuld. De belangrijkste resultaten vind je hieronder.

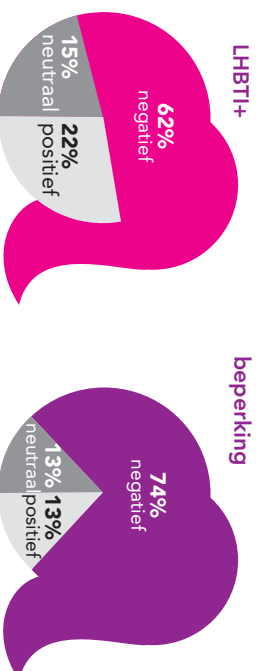


### Significante verschillen tussen collega's (7-puntsschaal)\*



### Niet leuk

Grappjes, ook goedbedoeld, kunnen bijdragen aan een onveilige (werk)omgeving.



### Wat doen we met de uitkomsten?

In gesprek met directies en stadsdelen. Maatwerk en ondersteuning bieden om inclusie (nog) beter in te bedden in de organisatie. De focus ligt op drie thema's: inclusief werven en selecteren, inclusief leiderschap en een inclusieve werkcultuur.

\*7 puntsschaal: verzamel score van helemaal niet mee eens tot helemaal mee eens per onderdeel



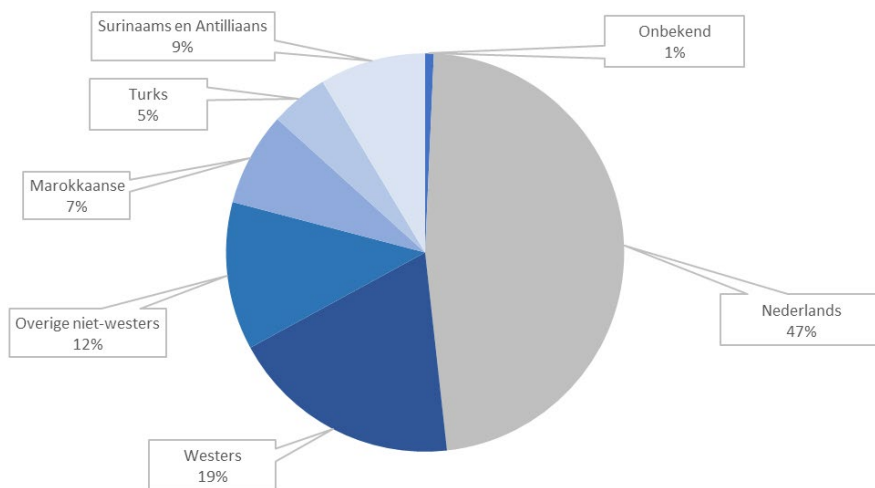


Gemeente  
Amsterdam



Dashboard  
Culturele diversiteit  
bij de gemeente Amsterdam

## De Amsterdamse beroepsbevolking in cijfers

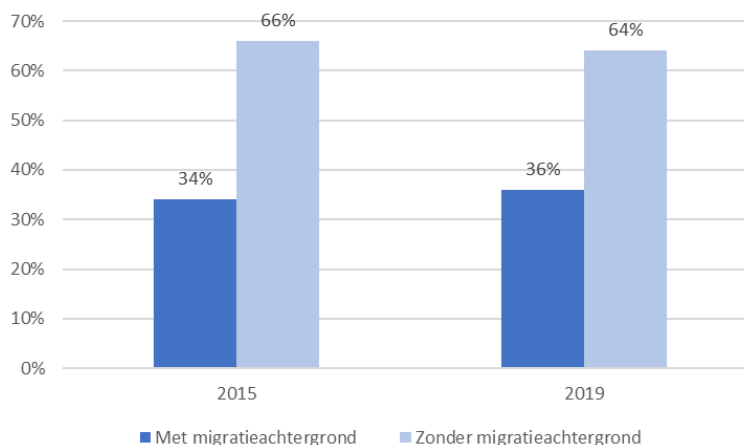


De Amsterdamse bevolking is in de afgelopen jaren steeds **cultureel diverser** geworden.

## Het personeel van de gemeente Amsterdam in cijfers

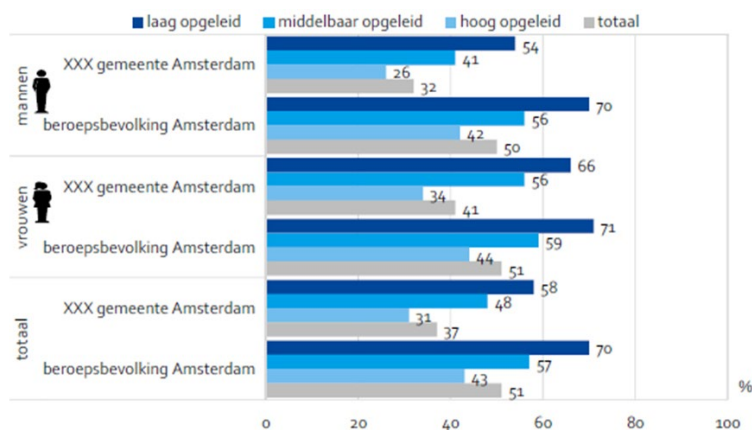
**Zesendertig procent** van de ambtenaren heeft een migratie-achtergrond, dit wil zeggen dat zij zelf of dat één of allebei de ouders in het buitenland zijn geboren.

In de afgelopen 4 jaar is het aandeel van medewerkers met migratieachtergrond met **2%** gestegen, dit aandeel neemt dus langzaam toe.



P-control/Bron: EBB CBS, REB OIS/bewerking OIS-2019

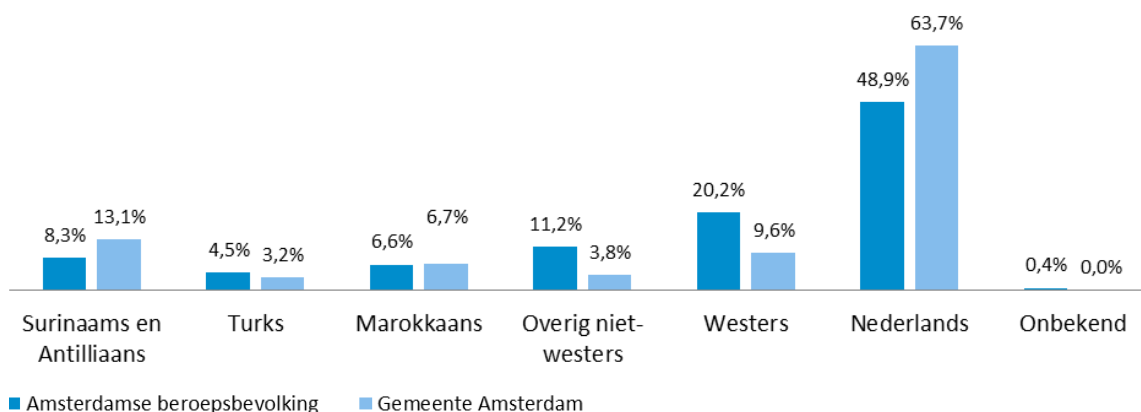
## Het personeel van de gemeente Amsterdam uitgezet naast de Amsterdamse beroepsbevolking



De Amsterdamse beroepsbevolking bestaat uit Amsterdammers tussen de **15 en 74 jaar** (internationale definitie) die werken (al dan niet in Amsterdam) of actief zoeken naar werk.

Van de Amsterdamse beroepsbevolking heeft **51%** een migratieachtergrond. Medewerkers van de gemeente Amsterdam (**37%**) hebben dus veel minder vaak een migratieachtergrond.

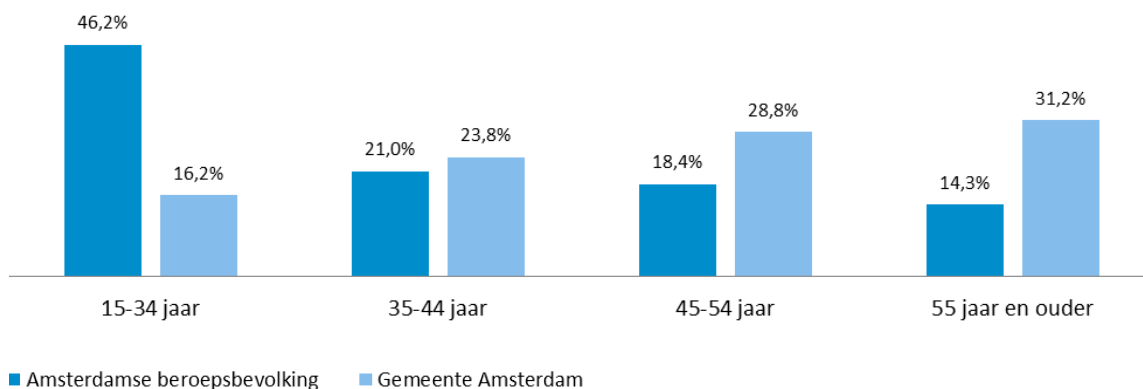
### Culturele diversiteit: gemeente Amsterdam vs. Amsterdamse beroepsbevolking



Werkenden bij de gemeente Amsterdam hebben over de gehele organisatie **minder vaak een migratie-achtergrond**, met name onder de mannen. Bij de gemeente Amsterdam is de groep met een Surinaamse of Antilliaanse achtergrond sterk vertegenwoordigd (vooral onder vrouwen). Ook het aandeel van de groep met een Turkse en Marokkaanse achtergrond lijkt, met uitzondering van Turkse Nederlandse mannen, op de beroepsbevolking. Vooral de groep met een overige niet-westerse achtergrond en de westerse achtergrond is binnen de gemeente minder vertegenwoordigd over de gehele organisatie.

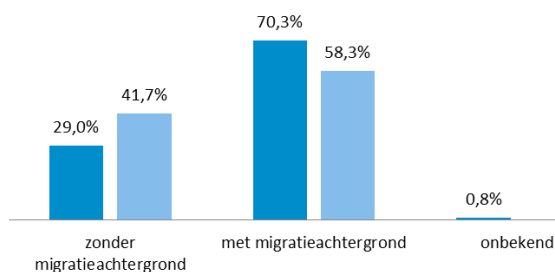
# Het personeel van de gemeente Amsterdam uitgezet naast de Amsterdamse beroepsbevolking

## Leeftijdsgroepen: gemeente Amsterdam vs. Amsterdamse beroepsbevolking

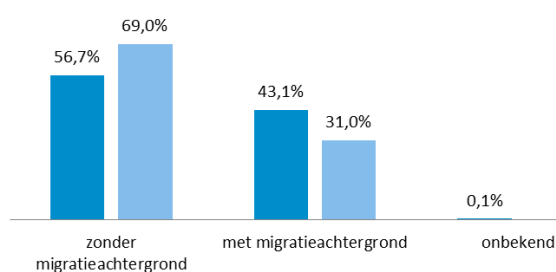


Werkenden bij de gemeente Amsterdam zijn **veel ouder** dan de beroepsbevolking. **16,2%** is jonger dan **35 jaar** en bijna een derde (**31,2%**) van de werkenden is **55 jaar of ouder**.

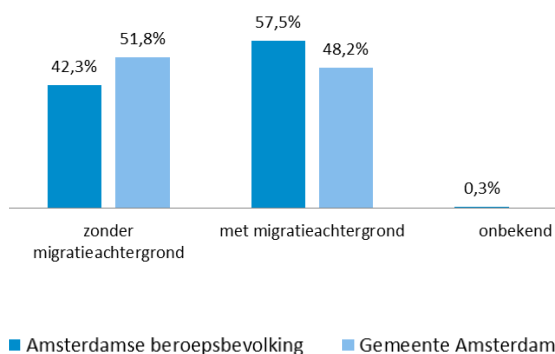
### Laag (basisonderwijs, VMBO, MBO-1)



### Hoog (HBO/WO)

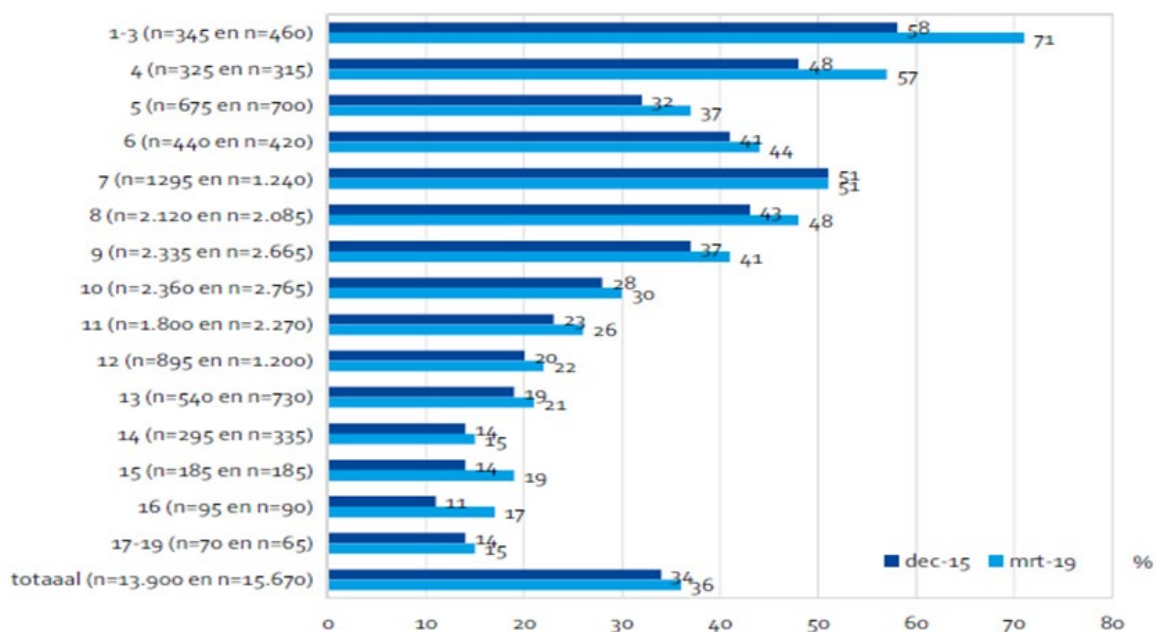


### Midden (MBO 2-4, HAVO, VWO)



Van de laagopgeleide Amsterdamse beroepsbevolking heeft **70,3%** een migratieachtergrond, van de middelbaar opgeleide Amsterdamse beroepsbevolking **57,5%** en van de hoogopgeleide Amsterdamse beroepsbevolking heeft **43,1%** een migratieachtergrond. Werknemers van de gemeente Amsterdam hebben minder vaak een migratieachtergrond, op alle opleidingsniveaus.

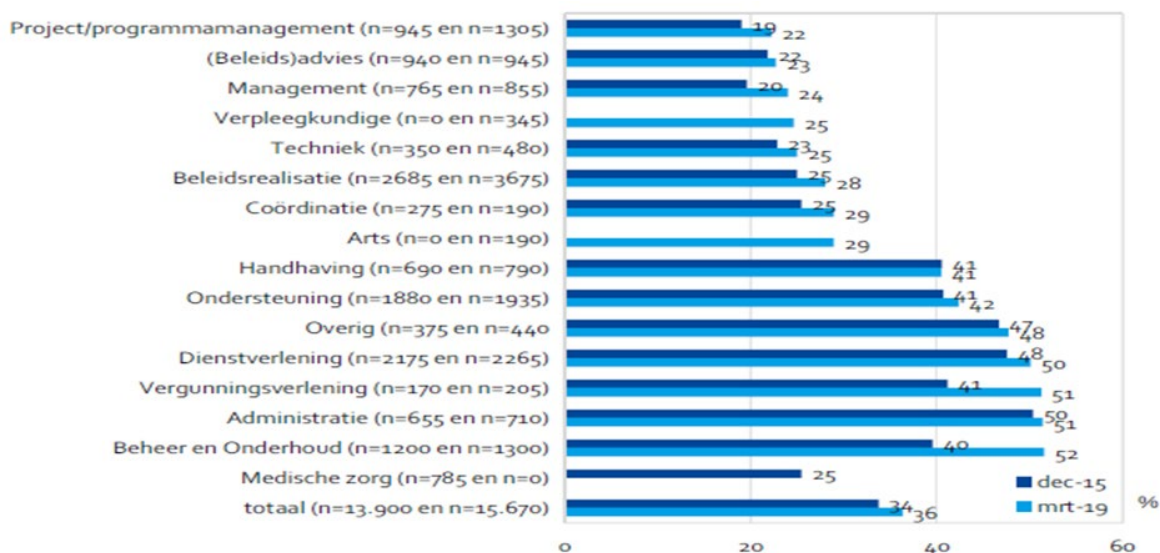
## Medewerkers met een migratieachtergrond verdeeld over de salarisschalen



Voor de salarisschalen geldt: **hoe hoger de schaal** des te **lager het aandeel** medewerkers met een migratieachtergrond (met uitzondering van de schalen 5 en 6).



## Medewerkers met een migratieachtergrond verdeeld over de functies



De gemeente Amsterdam kent een generiek functiegebouw waarbinnen alle medewerkers zijn ingedeeld in een functiegroep. Beleidsrealisatie is met ruim **3600** medewerkers de grootste.

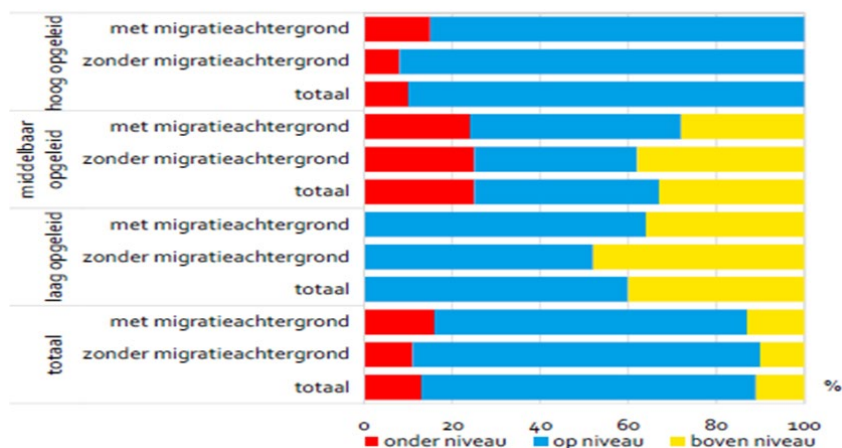
Per functiegroep verschilt het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond. In de functiegroepen **Beheer en Onderhoud (52%)**, **Administratie (51%)**, **Vergunningsverlening (51%)** en **Dienstverlening (50%)** ligt het aandeel met een migratieachtergrond het hoogst. Binnen **Project/programmamanagement (22%)**, **(beleids) Advies (23%)** en **Management (24%)** ligt het aandeel het laagst. Vooral bij de functiegroepen **Beheer en Onderhoud** en **Vergunningsverlening** is de stijging in het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond tussen 2015 en 2019 groot.

## Managers met een migratieachtergrond

	2015 (n =780)	2019 (n=865)
mannen	60	53
vrouwen	40	47
laag opgeleid	1	0
middelbaar opgeleid	9	8
hoog opgeleid	49	62
opleiding onbekend	41	28
geen migratieachtergrond	81	76
met migratieachtergrond	19	24
<i>Surinaams en Antilliaans</i>	6	6
<i>Turks</i>	1	2
<i>Marokkaans</i>	2	4
<i>overig niet-westers</i>	1	2
<i>overig westers</i>	9	10
15-34 jaar	4	4
35-44 jaar	22	24
45-55 jaar	43	40
55 jaar en ouder	31	32
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Circa één kwart van de managers heeft een migratieachtergrond. Dit betreft relatief vaak een Surinaamse of overige westerse achtergrond. Vrouwelijke managers hebben vaker (**26%**) een migratieachtergrond dan mannelijke managers (**21%**).

## Medewerkers die onder hun opleidingsniveau werken



Van de werknemers met een migratieachtergrond vervult **16%** een functie op een lager niveau dan het hoogst voltooide opleidingsniveau, van de werknemers zonder migratieachtergrond is dit **11%**. Dit komt vooral doordat hoogopgeleiden met een migratieachtergrond vaker (**16%**) een functie vervullen op een lager niveau dan hoogopgeleiden zonder migratieachtergrond (**8%**).

## Colofon

**Stedelijk Strategieteam**  
Onderzoek, Informatie en Statistiek

[stedelijkstrategieteam@amsterdam.nl](mailto:stedelijkstrategieteam@amsterdam.nl)  
[data.amsterdam.nl](http://data.amsterdam.nl)