

H

Vorbereiding gesprek

Diversiteit:

Wat is de inzet:

Eenheid Amsterdam moet Gidseenheid zijn op de volgende thema's

- Diversiteit (instroom en vooral doorstroom)
- Aanpak etnisch profileren
- Aanpak discriminatie
- Veilige werkcultuur

Korte analyse Amsterdam *art 11, lid 1 en art 10, lid 2, sub g* Cultuur en structuurprobleem

- Leiderschap is wit
- Geen borging van 20 jaar ervaring met diversiteit
- Organisatie is incidentgericht en bouwt niet echt iets op
- No sense of urgency over het algemeen
- Talent en diversiteit zit in de lage schalen
- Oude cultuur en macht ligt bij de hoger schalen (anciënniteit)
- Reorganisatie-regels laten weinig ruimte over voor echte vernieuwing
- Reorganisatie veel gebruikt excuus om niets te doen
- Geen visie of missie op diversiteit voor de eenheid als geheel
- Selectiecommissies voor mt-functies kiezen a-divers
- Geen talentscouting
- Niveau en kwaliteit ondersteuning Staf en Allianties niet structureel
- Diversiteit *art 11, lid 1 en art 10, lid 2, sub g*
- Politiek, bestuurlijke en maatschappelijke sensitiviteit ontbreekt op cruciale plekken in de organisatie.
- Oude hiërarchische structuur is nog steeds springlevend en word ook in stand gehouden.

art 11, lid 1 en art 10, lid 2, sub g

Waar wil ik graag met de eenheid heen:

art 11, lid 1 en art 10, lid 2, sub g

art 11, lid 1 en art 10, lid 2, sub g

Wat hebben we van KL nodig:
Diversiteit

art 11, lid 1 en art 10, lid 2, sub g

Etnisch profileren

art 11, lid 1 en art 10, lid 2, sub g

Aanpak discriminatie

art 11, lid 1 en art 10, lid 2, sub g

Veilige werkklimaat

art 11, lid 1 en art 10, lid 2, sub g