

## Voortgangsoverleg inclusie en diversiteit

Datum: 11 maart, 15.30 – 16.30 uur

Aanwezig: Peter, 5.1, 2, e<sup>5.1, 2, e</sup> verslag)

Locatie: Kamer 2C4

### Agenda

NB. De agendapunten 3 en 4 stonden al op de agenda van het voortgangsoverleg van 6 maart jl. Deze zijn doorgeschoven. De andere agendapunten zijn nieuwe punten.

#### 1. Mededelingen / actualiteiten

- **Stuurgroep inclusie en staf P&O/ I&D 25 maart**

De volgende stuurgroep inclusie is op 25 maart. Deze valt samen met de staf P&O/I&D. De staf kan niet worden verplaatst. Jouw agenda geeft ook geen ruimte. We bespreken graag met je hoe we dit oplossen.

[Stuurgroep 16.30 – 17.30 probeert Peter te regelen met zijn agenda](#)

- **Barometer Culturele Diversiteit 2023**

We ontvangen de concept cijfers over 2023 op 19 maart. Op 9 april worden de definitieve cijfers gepubliceerd op de website van het CBS. De cijfers zijn vanaf dan openbaar. We stellen voor om de cijfers, zoals elk jaar, met de Raad te delen via de Dagmail. Het liefst hadden we dit gekoppeld aan de raadsbrief, maar dat gaat in de tijd niet lukken. En we lichten in een procesbrief toe dat de cijfers openbaar zijn, maar dat de analyse van de cijfers nog wordt gemaakt en via de bestuursopdracht wordt gedeeld. Het maken van de analyse doen we weer samen met O&S, die ook een factsheet van de cijfers voor ons maakt.

- We worden af en toe betrokken bij casussen, ook door teamleiders of managers. N.a.v. een zo'n casus kwam de vraag over een vaststellingsovereenkomst i.r.t. het vaststellen van discriminatie en racisme. We zijn benieuwd met wie we dit het beste kunnen oppakken. [Volgende keer](#)

#### Ter bespreking

#### 2. Safe space gesprekken

*Bijlage 2: safe(r)@ spaces verkenning*

Zoals in het vorige overleg besproken komen er steeds meer vragen over safe space gesprekken over Palestina en het conflict Midden Oosten. Vanuit ons perspectief is er in de organisatie onrust over dit thema. En lijkt er bij sommige collega's ook het beeld te bestaan alsof we dit uit de weg gaan.

We hebben met het team een eerste verkenning gedaan over of we de safe space gesprekken wel of niet zouden moeten organiseren. We zijn benieuwd

naar jouw gedachten hierover. Mede ook om te bepalen of we dit verder moeten oppakken ja of nee.

*We gaan graag met je in gesprek over de keuze om wel of niet safe space gesprekken te organiseren. Met wie wil je dat we dit verder afstemmen? En mochten we ervoor kiezen om dit wel te doen, zijn er dan aandachtspunten die jij ons wil meegeven? ALS je het gaat doen: breder trekken en randvoorwaarden (veiligheid) altijd kunnen stellen. 5.1, 2, e: we hebben er weinig aandacht aan besteed. We spreken over het verschil racisme en Midden-Oosten. En: als je ermee begint, waar eindig je dan? Gesprekken worden wel IN de stad georganiseerd.*

### **3. Diversiteitskalender in relatie tot Midden-Oosten**

Ook dit punt agenderen we omdat het vanuit ons perspectief nog steeds onrustig is in de organisatie over Palestina en het conflict in het Midden-Oosten. We hebben de vraag gekregen over waarom de 'Internationale dag voor solidariteit met het Palestijnse volk' niet is opgenomen op de Diversiteitskalender. En waarom we als gemeente niet spreken van Palestina. En we krijgen signalen dat dit voor collega's wordt gezien als het 'kiezen van een kant' / geen neutraliteit.

*We bespreken graag met je hoe we ermee om willen gaan dat deze dag nu niet op de kalender staat. En wat we dan wel kunnen meegeven aan collega's hierover. We bespreken ook graag hoe om te gaan met de vragen over neutraliteit. Bovenstaande is overigens ook bij de regietafel neergelegd, maar die bleek alweer opgeheven. Is politiek. 5.1, 2, e kijkt met inbrengers of ze open staan voor gesprek met iemand anders (clusterdirecteur?)*

### **4. Landing resultaten Verwey-Jonker Onderzoek**

*Bijlage 3 CONCEPT Landing resultaten Verwey-Jonker Onderzoek*

In dit concept stuk staat wat we willen gaan organiseren in de periode vanaf nu tot de zomer ter voorbereiding op de lancering van de resultaten van het Verwey-Jonker onderzoek. Zoals besproken sturen we dit maar naar het GMT.

*Kan jij je vinden in de beschreven aanpak? Zijn er aandachtspunten/ideeën die je wil meegeven? Peter is akkoord*

### **5. Opdracht inclusief leiderschap directeuren**

*Bijlage 4 Offerte inclusief leiderschapstraject directeuren Amsterdam BM def 5.1, 2, €5.1, 2, e is geselecteerd als opdrachtnemer voor de opdracht inclusief leiderschap directeuren. Haar offerte vind je in de bijlage.*

*Wie zal de offerte ondertekenen, jij of 5.1, 2, e?*

*Peter tekent (opdrachtgever Leiderschap): gaat naar hem*

### **6. Dienstverlening**

Welke rol het Bureau, o.a. in relatie tot de afdeling Diversiteit, zal oppakken bij Dienstverlening is grijs gebied. Hiervoor is instrumentarium nodig, e/o een visie gericht op gelijkwaardigheid en discriminatie tegen gaan. Het toetsen van de dienstverlening op uitsluitende mechanismen gaat nu wel gebeuren vanuit de staatscommissie, begrepen wij. Gemeente Arnhem doet hieraan mee.

*Hoe zie jij onze rol m.b.t. dienstverlening?*

Gaat over dienstverlening aan stad: voorkomen discriminatie en racisme 5.1, 2, e Nalv motie afgesproken om met wethouders te spreken maar nog niet gebeurd. Wij zijn tegelijkertijd bezig met motie WPI: hoe zorgen we ervoor dat onze dienstverlening getrouw is? Movisie zou een soortgelijk instrument (tool) kunnen ontwikkelen waar je zelf je processen op kan toetsen (net als voor beleid). Movisie: drietraps (beleid, blijven trainen, audits / mystery guest). Onze rol: wij zorgen samen met afdeling Diversiteit voor ontwikkeling van zo'n tool. Afspraak 5.1, 2, e hecht bij G4 of daar ook interesse is, dan paar mensen die meekijken op zo'n tool (ivm capaciteit). Peter: mooist als een directie of GMT het doet ofwel iets in de lijn Bureau in advies / strategische rol. Besluit: we vragen een clusterdirecte 5.1, 2, e 5.1, 2, e om opdrachtgever op te treden niet alleen voor club maar groter geheel, met hen gaan zitten. Samen oppakken.

## **7. Proces herijking bestuursopdracht**

We werken momenteel aan de herijking van de bestuursopdracht. We bespreken graag met je hoe we directeuren en GMT hier het best in mee kunnen nemen. Voor medewerkers organiseren we komende maanden sessies om input te leveren. Het liefste zouden we het GMT interviewen. Bij het maken van de eerste BO heeft 5.1, 2, e met nagenoeg alle directeuren gesproken. Dat lijkt nu niet haalbaar. En misschien ook niet nodig, want veel contacten zijn er al/ beelden zijn helder. Qua proces zouden we de contouren van de herijking graag in de cluster overleggen willen brengen, zodat er ruimte is voor input vanuit de directeuren.

*Heb jij ideeën over hoe we het draagvlak voor de te maken BO zo groot mogelijk kunnen maken?*

Volgende keer

## **8. Concept analyse/advies onderzoeken KIS en Muzus**

*Bijlage 5 8 mrt2024 tabel analyse onderzoeken discriminatie en racisme*

Dit document gaat over de analyse/advies van de onderzoeksrapporten van KIS en Muzus. Het document laat zien wat we als gemeentelijke organisatie al in gang hebben gezet en welke punten opgepakt moeten worden en hoe. Het document is gemaakt na afstemming met BI en P&O. Zij moeten hier nog wel een definitieve blik op werpen. We zouden dit punt iets uitvoeriger in de raadsbrief willen opnemen (en concreter maken wat we gaan doen). Vandaar dat we dit nu toch al even aan je voorleggen.

*Zijn er aandachtspunten die je ons wil meegeven?*

Nieuwe punten: twijfellijn (met name de directe hulp). Vraag is hoe dit te organiseren, ook met oog op capaciteit. Piketdienst nodig. 5.1, 2, e pakt dit op en koppelt terug.

Ervaringsdeskundigen: doen we weinig, op kleur worden CAN en het Bureau er wel op aangesproken. Je kan dit met medewerkersnetwerken verkennen, echt bij hen neerleggen niet passend. We gaan dit punt verkennen.

Overige punten dragen we over aan P&O en BI om in basisprocessen op te nemen.

Raadsbrief: stuk sancties gaat niet mee.

GMT: tijd nemen EN wel springen. D&M? Moet ook bij elkaar worden gebracht in verhaal GMT. Afspraak: Peter komt morgen terug op stuk.