

Voortgangsoverleg inclusie en diversiteit

Datum: 21 oktober, 15.30 – 16.30 uur

Aanwezig: Peter, 5.1, 2, e5.1, 2, e(verslag)

Locatie: Kamer 2C4

Agenda

1. Mededelingen / actualiteiten

- **Commissie FKD 7 november**

- o Motie dienstverlening naar de burger n.a.v. berichten over mogelijke discriminatie binnen WPI: stond geagendeerd voor de commissie SED van 2 oktober. Voorbereiding lag bij Rutger Groot-Wassink. Het agendapunt is verschoven naar deze commissie FKD op 7 november (i.p.v. SED). Hester neemt contact op met Rutger om te kijken of deze in plaats hiervan niet tijdens SED geagendeerd kan worden.
- o Clavis rapport: stond ter bespreking geagendeerd voor de commissie FKD van 3 oktober. Is doorgeschoven naar de commissie FKD op 7 november.

- **Motie Kreuger over afschaffing diversiteitsbeleid**

Bijlage 1: PreAdvies_MotieKreuger_AfschaffingDiversiteitsbeleid

- o Naar aanleiding van de begroting heeft Kreuger een motie ingediend.
- o Met hierin het verzoek om 'Het diversiteitsbeleid, inclusief maatregelen rond divers werven en selecteren, volledig te schrappen, en voortaan te focussen op het werven van personeel op basis van kwaliteit en geschiktheid, zonder inmenging van beleidsmatige diversiteitsdoelstellingen
- o Hiervoor hebben we bijgaand pre-advies opgesteld, waarin we aanname van de motie ontraden.
- o Het pre-advies is gedeeld met wethouder Van Buren en gaat daarna naar de Raad.
- o Ook deze motie wordt besproken tijdens de Commissie FKD van 7 november.

- **Terugblik dubbele wethouder Meliani/Van Buren 8 oktober**

- o Deze dubbele wethouder stond in het teken van het bespreken van het vernieuwde Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit.
- o We hebben o.a. een toelichting gegeven op de bestuursopdracht, het uitvoeringsplan en de voortgangsrapportage. En op de totstandkoming hiervan.
- o We hebben de volgende nieuwe punten uit het UP uitgelicht: 1) Vrijwillige registratie, 2) Second opinion, 3) Accreditatie leidinggevenden, 4) Assessments voor leidinggevenden, 5) Aanvullend voorkeursbeleid/ invoeren meer sturingsmogelijkheden IWS, 7) Continueren extern meldpunt
- o Wethouder Meliani gaf aan zich te kunnen vinden in het stuk.
- o Belangrijkste besproken punten:
 - Moslimdiscriminatie – is een actueel onderwerp. Meliani wil hier meer aandacht aan besteden in de interne organisatie, bijvoorbeeld door te kijken hoe we hier op zorgvuldige wijze gesprekken over kunnen voeren. De aanpak

moslimdiscriminatie wordt in november in het college besproken.

- Extern meldpunt - Wethouder Meliani gaf mee dat het goed is om hier mogelijkheden -breder dan DRA- voor te gaan verkennen.
- **Terugkoppeling gesprek WH & leidinggevenden 17 oktober**
 - o Op 17 oktober vond in aanloop van de vernieuwde bestuursopdracht het vierde gesprek tussen wethouder Van Buren en medewerkers plaats.
 - o Het thema deze keer was: hoe verder aan de slag gaan met inclusief leidinggeven na het Verwey-Jonker onderzoek?
 - o Er konden maximaal 10 leidinggevenden deelnemen. Er waren er 7 aanwezig.
 - o De nadruk van het gesprek lag op:
 - Veiligheid die leidinggevenden zelf nodig hebben om inclusief leiding te kunnen geven.
 - Dat het (vaak) als spannend/risicovol wordt ervaren om daadwerkelijk inclusief te handelen, als hiervoor weinig draagvlak is of je collega's hiervoor moet 'tegenspreken'.
 - Ervaringen van leidinggevenden die zelf discriminatie of ander ongewenst gedrag (hebben) ervaren.
 - De voorbeeldrol die leidinggevenden hier (nog meer) in verlangen van het bestuur en GMT.

Afspraak/ actie: Verzoek peter is om signalen waar mogelijk concreter te maken (is er bijv. gezegd hoe dan, of wat men zou willen) en mee te nemen in de opgave om accreditatie bij P&O verder vorm te geven/ leiderschap.

- **Toegankelijkheid: bezetting en stand van zaken**
 - o 5.1, 2, e BMC) is gestopt wegens persoonlijke omstandigheden.
 - o We zijn nu met spoed op zoek naar vervanging. Met BMC, maar ook intern.
 - o Verder zien we dat het niet lukt om de gevraagde quick wins op te leveren.
 - o We gaan hier vanuit het Bureau de komende weken nog een interventie op doen.
- **Personele ontwikkelingen team**
 - o 5.1, 2, e geeft mondeling update.

Ter bespreking

1. Onderzoek ombudsman en arbeidsinspectie

Kan je ons waar nodig een update geven van de stand van zaken? Zijn er ontwikkelingen waar we van moeten weten? En weten we wie hiervoor worden benaderd/ geïnterviewd?

De arbeidsinspectie heeft aangegeven vervolgonderzoek te willen doen.
5.1, 2, e heeft ons gemaïld/ wacht volgens mij op je antwoord.

Geen nadere informatie. Peter heeft al met 5.1, 2, e contact gehad over inspectie.

2. Voortgangsrapportage actieplannen

- We hebben inmiddels met alle clusterdirecteuren gesproken.
- Het gesprek met 5.1, 2, e zal nog een vervolg krijgen; we hebben nu alleen de Stadsdelen besproken.
- Het gesprek met Onderdeel Beheer en Dienstverlening volgt zo snel mogelijk.
- We zullen de concept voortgangsrapportage aanpassen tot een definitief product op basis van de gesprekken en relevante updates sinds de vorige versie.

We bespreken graag met je hoe we het product afronden/verder brengen.

Peter wil graag aangepaste rapportage zsm via hemzelf op GMT. 5.1, 2, e zorgt me 5.1, 2, e voor agendering.

3. Prestatieafspraken/monitoring

5.1, 2, e ligt dit punt mondeling toe.

Naar agenda voor de volgende keer

4. Twee klachten die lopen

Er lopen momenteel twee klachten. 5.1, 2, e ligt hier mondeling over toe.

Mondeling besproken

5. Vervolg DRA en brandbrieven

- BIA heeft geen capaciteit voor het vervolg van de opdracht DRA.
- 5.1, 2, e heeft BIA gevraagd om hier extern een projectleider voor te zoeken.
- Verder is er deze week weer een begeleidingsgroep anonieme brieven.
- We zouden vooraf nog de werkwijze omgang met anonieme brieven met 5.1, 2, e bespreken. Dat is niet gelukt.

We bespreken graag met je hoe hiermee om te gaan.

Akkoord met externe projectleider. Afspraak anonieme brieven stuurgroep gaat eruit en we plannen in plaats daarvan moment met 5.1, 2, e Peter zorgt dat stuurgroep wordt opgeheven. En decharge 5.1, 2, e Verder bespreking via GMT.

6. Afwijkingsbesluit dialogen Midden-Oosten, discriminatie en racisme (Hinde)

- De Amsterdamse School heeft een aanbesteding gedaan voor teamcoaching, intervisie en gespreksleiding.
- Deze is gestart nadat wij besloten hadden om dialogen te faciliteren specifiek over het Midden-Oosten en discriminatie & racisme.
- Vlak voor dit voortgangsoverleg vindt een gesprek plaats met de partij waaraan de Amsterdamse School heeft aanbesteed. Doel van het gesprek is om te verkennen of zij ook de dialogen over het Midden-Oosten en discriminatie & racisme kunnen faciliteren.
- Het is de vraag of zij hier de benodigde specialistische kennis voor in huis hebben.
- Mocht dit niet het geval zijn, dan zal P&O een afwijkingsbesluit opstellen zodat we deze kunnen (blijven) laten faciliteren door (een) partij(en) die hier wel de geschikte kennis voor in huis heeft/hebben.
- We hebben hier al een aantal mogelijke partijen voor op het oog.

We praten je je mondeling bij over de uitkomst met het gesprek van maandag, maar ook over het afwijkingsbesluit.

5.1, 2, e zorgt voor schriftelijke toelichting stukken voor 5.1, 2, e checkt kwaliteit. Peter geeft aan dat we op geen enkele manier ons laten leiden door deze aanbesteding mbt teamcoaching op actieplannen niveau. Zoals wel vanuit de Amsterdamse School lijkt te zijn aangestuurd. Peter neemt contact op met 5.1, 2, e

7. Patronen/signalen directeurenvacatures

- We kijken al bijna een jaar mee naar vacatures voor directeuren vanuit de invalshoek inclusie & diversiteit.
- Een duidelijk patroon in de vacatureteksten voor directeuren is dat de visie op I&D van de desbetreffende directie niet (goed) wordt vertaald naar de inhoud van het werk.
- Dit maakt dat de teksten vooral de 'usual suspects' aanspreken.
- We willen dit verbeteren door enerzijds in te zetten op twee quick wins, en anderzijds op een structurele verbeteraanpak.
- De twee quick wins:
 - o Komen tot een wervende, inclusieve en kwalitatieve vacaturetekst, met MD.
 - Hiervoor werken we onder andere aan een nieuw tekstformat waarin de opgave I&D duidelijk is verwerkt. En er loopt een aanvraag voor een vaste recruiter met kennis over I&D die elke tekst standaard redigeert.
 - o Verbetervoorstel instroomproces om tot vacatureteksten te komen
 - Zodat het instroomproces gestroomlijnder verloopt en rollen van alle betrokkenen duidelijk zijn.
 - Het MD streeft ernaar om deze quick win tijdens het MD beraad op 8 november door het GMT vast te laten stellen.
 - Beide quick wins evalueren we na een halfjaar. Aan de hand hiervan kunnen we deze quick wins ook gaan inzetten voor tot vacatureteksten van schaal 12 en hoger (minus directeuren).
- De structurele kwalitatieve verbeteraanpak:

- o Het zou helpen wanneer MD de opdracht krijgt om binnen een bepaalde termijn een structurele kwalitatieve verbeteraanpak op te leveren voor het gehele BIWS proces van het directeursprotocol. En deze aanpak na akkoord van het GMT te implementeren.
- o Door de waan van de dag zien wij namelijk dat het het MD te vaak niet lukt om prioriteit te geven aan BIWS. Enkel inzetten op quick wins is daarom niet genoeg.
- o Bovendien zijn de quick wins enkel gericht op instroom. BIWS is breder.
- o Dit is ook een voorbereiding op de toezegging aan de Raad om t.z.t. een audit te laten doen op het gehele BIWS proces vacatures schaal 12 en hoger.
- o Als deze structurele verbeteraanpak goed werkt kan deze methodiek ook voor de inhoud en het proces om te komen tot vacatureteksten schaal 12 en hoger (minus directeurs) ingezet worden.

We bespreken bovenstaande graag met je

5.1, 2, e zorgt voor gesprek 5.1, 2, e met 5.1, 2, e Bureau over bovenstaande.

8. Inkooptrajecten P&O

- We zijn betrokken bij meerdere aanbestedingen vanuit P&O. Het gaat hier specifiek om de werving en selectie van wervingsbureaus voor directeurs en om de aanbesteding van een Applicant Tracking Systeem.
- We hebben dilemma's voor de aanbesteding in het algemeen, en een dilemma in de samenwerking met het Carrièrecentrum.
- Dilemma's voor de aanbesteding algemeen, waardoor niet altijd het beste bureau gekozen wordt:
 - o Er wordt in de aanbestedingen geen rekening gehouden met de ervaring die de gemeente met één of meerder bureaus heeft. Het kan namelijk zo zijn dat CC/MD een hele slechte ervaring heeft met het bureau, maar dat dit bureau de vragen wel goed en grondig beantwoordt. Hierdoor kunnen ze (toch) gekozen worden.
 - o Het kan zo zijn dat bureau slecht scoort op kwaliteit, maar omdat ze (relatief) goedkoop zijn toch worden gekozen.
- Dilemma samenwerking Carrièrecentrum:
 - o Het komt vaak voor dat we niet of te laat in het proces worden meegenomen.
 - o Enkele voorbeelden:
 - Bij de aanbesteding van wervingsbureaus voor directeurs. Hiervan vinden wij dat het scoringsproces onvoldoende objectief is doorlopen. Het Carrièrecentrum ziet dit anders. Hier gaan we over in gesprek.
 - Bij de aanbesteding van het Applicant Tracking Systeem zijn we pas achteraf geïnformeerd. We hebben hierdoor bv. geen kunnen geven op de kerncompetenties.

- o Gevolg van dat we laat of niet betrokken worden is dat er verkeerde keuzes gemaakt (kunnen) worden die vervolgens jaren bindend zijn.

Wat betreft dilemma's voor aanbesteding algemeen lopen we tegen de huidige inkoopregels aan op deze punten. Hierdoor kunnen we niet altijd de juiste partijen kunnen selecteren. Want zoals de huidige inkoopregels zijn dit kan dus zorgen voor de keuze voor een kwalitatief slecht bureau, terwijl er in een aanbesteding heel veel werk zit om het juiste bureau te selecteren. Hoe kijk jij hier tegenaan?

Voor de samenwerking met het Carrièrecentrum zijn we zoekende naar een structurele oplossing. Een optie zou bijvoorbeeld zijn dat het Carrièrecentrum de opdracht krijgt om het Bureau I&D bij aanvang van een aanbesteding altijd mee moet nemen in het proces. We zien ook dat we dit qua capaciteit niet altijd waar kunnen maken. Hoe kijk jij hier tegenaan?

Bespreken we volgende keer meer uitgebreid. Nu kort besproken.

9. Midden-Oosten - aanpak interne organisatie

Bijlage 2: 20241017 Notitie aanpak organisatie Midden-Oosten

- We kregen vragen uit de organisatie over de omgang met het conflict in het Midden-Oosten op de werkvloer.
- Naar aanleiding daarvan hebben we gesproken met BI en P&O.
- Het resultaat is bijgaande notitie (bijlage 2), die beschrijft hoe we om willen gaan met medewerkers die met kleding, accessoires, stickers uiting, maar ook op social media aan hun (politieke) standpunten, sentimenten en/of overtuigingen geven.
- We hebben een eerdere versie van deze notitie in een voortgangsoverleg met je besproken.
- Nieuw in deze notitie is dat we de interventies voor medewerkers benoemen (dialogsessies en buitententoonstelling).

Kan je je vinden in de aanpak zoals beschreven in de notitie? En hoe hiermee verder?

Peter brengt actuele casus in. Dit vraagt nog om aanscherping t.a.v. kleding gedeelte. 5.1, 2, e zet uit bij 5.1, 2, e eter plant voor iets langere termijn gesprek om hier verder over te hebben.

10. Stand van zaken functieherwaardering

- Een deel van het team heeft interviews gehad over de functiebeelden.
- Er zijn concept functiebeelden gemaakt waar een deel van het team in de bijeenkomst met 5.1, 2, e op heeft gereageerd/besproken. Aanvullend is hier schriftelijk op gereageerd.
- De zorg bij het team zit in het feit dat emotional labour, wat het werk zwaar maakt, en de rol in de cultuur en gedragsverandering, niet goed worden meegewogen in de profielen. 5.1, 2, e en 5.1, 2, e zullen hier de komende periode alert op zijn. op zijn de komende periode.

5.1, 2, e en Peter hebben hierover gesproken. Peter wil graag dat de zwaarte van het werk wordt meegenomen in de waardering. En heeft 5.1, 2, e suggesties gegeven van plekken, buiten ons functiehuis, waar dat al wel gebeurt. Peter blijft op dit punt betrokken.

11. Stuurgroep Inclusie en Diversiteit

- De afgelopen twee stuurgroepen hebben in het teken gestaan van de bestuursopdracht.
- De volgende data die voor de stuurgroep gepland staan, zijn (beide op dezelfde dag):
 - Maandag 25 november, 15.00 – 16.00 uur
 - Maandag 25 november, 16.30 – 18.30 uur
- Het leertraject voor de stuurgroep moet nog van start gaan. Bedachte invulling hiervoor was en is:
 - Sessie 1 5.1, 2, e 5.1, 2, e bespreekt Verwey-Jonker rapport
 - Sessie 2 - Doorwerking slavernijverleden, door 5.1, 2, e 5.1, 2, e
 - Sessie 3 - Het ongemakkelijke gesprek

Graag bespreken we de invulling van de stuurgroepen voor de komende periode met je. Zowel de reguliere stuurgroepen, als het leertraject. Heb je bijvoorbeeld een voorkeur voor waar we maandag de 25^e voor inzetten: een reguliere stuurgroep, of de start van het leertraject?

We cancelen extra sessie stuurgroep november en bespreken op de 25^e hoe nu verder met stuurgroep: samenstelling. Conclusie is dat het leertraject is geflopt.

12. Diversiteitskalender

- Vorig jaar heeft het GMT aangegeven niet tevreden te zijn met de huidige kalender/ werkwijze. Omdat de participatie met collega's een set met dagen oplevert waar het GMT zich niet in kon vinden. We zijn op dit moment aan het verkennen welke alternatieven er zijn. Een scenario kan zijn dat we met het GMT een basis set aan dagen vaststellen. En dan medewerkers jaarlijks via een participatie traject laten bepalen welke extra dagen we organiseren. De verhalen die we delen op intranet worden over het algemeen goed gelezen. Dus ons idee is wel om door te gaan. Maar stoppen en directies vragen om zelf keuzes te maken/ aandacht te besteden aan dagen is ook een optie. Eind 2024 ontvang je van ons een nieuw voorstel met een aantal scenario's. We verkennen graag met je of je prioriteit geeft aan dit soort interventies.

Peter heeft geen actieve herinnering aan dat we dit zo hebben besproken (maar staat wel in verslag en 5.1, 2, e wel) en geen grote voorkeur voor hoe we dit organiseren. 5.1, 2, e kijkt dus met 5.1, 2, e vooral naar werkbare / pragmatische oplossing en komt via Peter met voorstel voor GMT. Peter vraagt of we niet gewoon 1 basis kalender moeten maken waar iedereen zich in kan vinden, die bestaat bij andere

organisaties (=dus niet zelf maken, maar overnemen van partij die hier verstand van heeft).

13. Campagne

- We gaan starten met het participatietraject bij trekkers, communicatie collega's en collega's in de uitvoering om te onderzoeken welke opties we zien voor een verdiepende campagne. Als we nu starten, dan betekent het dat de campagne over ca. 6 maanden wordt gelanceerd. Ik bespreek graag met je hoe je de governance wil inrichten/ welke collega's je hierbij wil betrekken en op welke manier. De vraag is of je wil dat we hiermee doorgaan of dat we dit on hold zetten tot het Bureauhoofd is gestart.

Akkoord om dit zo op te starten. Bureauhoofd stapt dan ergens in besluitvorming in. Maar stilleggen nu geen goede optie. Vanuit GMT ook 5.1, 2, e en 5.1, 2, e betrekken.

14. Intergrale Monitor

- We zouden in 2024 een nieuwe integrale monitor opleveren. Dit is niet gelukt. PMB 5.1, 2, e heeft de opdracht gekregen om, na afronding van de BO, met een monitoringsplan te komen. Dit ontwikkelen we samen met OIS en ik zou hier ook graag DII bij betrekken. Vraag is of je wil dat we hiermee doorgaan of dat dit wacht op het Bureauhoofd.

Doorgaan. Moet helder plan komen met monitoring op de verschillende niveau's.

15. Vervolg uitvoeringsplan

- Bij de bestuursopdracht zit een uitvoeringsagenda. Dit is nog niet SMART. Het idee was om per thema een plan van aanpak te maken. Met de betrokken directies. Waarin we concreet maken wat de planning is en de financiële impact. De vraag is of we hier dit jaar mee starten, of dat je hiermee wacht tot het nieuwe Bureauhoofd. Hiervoor is in het team geen capaciteit. Maar om het uitvoeringsplan werkend te krijgen, is dit een grote en zeer urgente opdracht.

Mogelijke opgave om extern te beleggen. Moet wel bij een echte projectmanager die concreet kan worden en tempo kan maken, want eerste prioriteit na vaststellen BO. Praten we later over door.

16. Knelpunt: inkoop en ondersteuning directies/ stadsdelen

- Eerder over gehad, maar niet gelukt om deze zomer op te pakken: we zien dat directies en stadsdelen ondersteuning nodig hebben van partijen die breed inzetbaar zijn. Het helpen bij het maken van een aanpak, coaching, begeleiden van gesprekken, schaduwen van het GMT, intervisie, trainen van MT's en teams. Dit lijkt een beetje op de integrale aanpak en inzet die we hebben gehad bij WPI en die we hebben gepoogd te organiseren bij Zuidoost (n.a.v. de brandbrieven). Bij het organiseren van deze inzet lopen we nu op meerdere manieren tegen de

inkoopgrenzen aan. Niet alleen gaat het om aanzienlijke bedragen, waardoor we niet snel kunnen schakelen als er een urgente vraag komt (THOR en West staan in de wacht). Maar de vraag botst ook met de aanpak die vanuit P&O is ontwikkeld voor leiderschap in op directieniveau (waarin nog geen vanzelfsprekende verbinding is met inclusie) en de aanbestedingen die zijn geweest voor gespreksbegeleiding, intervisie, begeleiding teams (waarin in de aanbestedingen geen rekening is gehouden met inclusie). We hebben eerder gesproken over raamcontracten, met een aantal partijen die breed inzetbaar zijn. Maar om dit nu echt van de grond te krijgen is het belangrijk dat er een opdracht wordt gegeven. We hebben namelijk inzet nodig vanuit P&O, inkoop en directies. Bespreek graag met je hoe we hiermee omgaan. Deze was al urgent, maar is in de drukte van Verwey en na de zomer stil komen te liggen.

Inzet Goudvisie

- Meer een vraag voor jou. Weet jij wie hier nu mee bezig is? Want ik heb vanuit p&o (en via 5.1, 2, e) ivm een vraag die hij namens jou had uitgezet bij Goudvisie) meerdere signalen gehad dat we Goudvisie niet meer mogen inzetten. Tegelijkertijd hoor ik dat ze op meerdere plekken aan het trainen zijn. Naast het leiderschapstraject voor directeuren. Goudvisie is een van de partijen (net als IZI) die bovenstaande zou kunnen uitvoeren.

Ter kennisname

17. Update groeipanel

- We gaan dit jaar nog starten met een nieuwe ronde voor het Groeipanel.
- De clusterdirecteuren hebben hier directies voor aangedragen tijdens de gesprekken Voortgangsrapportage Actieplannen 2024.
- Deelnemende directies tot nu toe zijn:
 - o Stadsdelen: West, Zuid & Nieuw-West
 - o Sociaal: GGD & WPI
 - o DII: Digitale Voorzieningen & Digitale Strategie en Informatie
 - o B&O: DMC
- Alleen het onderdeel Beheer en Dienstverlening van het cluster van 5.1, 2, e moeten we nog met haar bespreken, dus over die directies moet nog een keuze worden gemaakt.
- We overwegen een wat andere insteek van het groeipanel. Bijvoorbeeld om voortaan te beginnen en eindigen met een gesprek met de clusterdirecteur. Dit idee gaan we bespreken met het groeipanel.

18. Kennissessie voor trekkers actieplannen

- Tijdens de laatste kennissessie voor trekkers van actieplannen van het jaar in december willen we het onder andere hebben over de vernieuwde bestuursopdracht.
- De sessie stond gepland op een moment waarop jij niet kan. 5.1, 2, e heeft hiervoor 10 december van 15.00 - 16.00 uur voorgesteld.

- We willen de trekkers in ieder geval de gelegenheid geven om vragen te stellen aan jou, ons (het Bureau) en eventueel de wethouder.

19. Rooney Rule

- Het Carrièrecentrum heeft een implementatieplan opgeleverd voor de Rooney Rule.
- Doel is om na selectie altijd minimaal twee kandidaten te spreken van Buiten-Europese herkomst. Daarom moet de pool waaruit je kan selecteren altijd genoeg diverse kandidaten bevatten.
- De kaders die het Carrièrecentrum hiervoor heeft gesteld zijn wat ons betreft onduidelijk. Het gaat vooral om op welk moment in het werving- en selectieproces je de Rooney Rule het meest efficiënt kan toepassen en wat er juridisch mogelijk is. Ook als het gaat om de toets of iemand van Buiten-Europese herkomst is, bv. door vrijwillige registratie of zelfindicatie.
- We werken nu de kaders uit als Bureau, met beleid P&O en intern en extern juridisch advies.
- Op ons verzoek heeft het Carrièrecentrum het implementatieplan van De Rooney Rule on hold gezet, tot we klaar zijn met de uitwerking. 5.1, 2, e heeft je eerder geïnformeerd.
- Het uitwerken van de kaders en de juridische uitvraag levert vertraging op voor het verder brengen van het implementatieplan.
- Dit is een noodzakelijke vertraging om ervoor te zorgen dat het implementatietraject op termijn juridisch voldoet. De inschatting is een vertraging van 4 weken (inclusief herfstreces).

20. Expertsessie over opgave inclusie en diversiteit voor de wethouder

- Wethouder Van Buren heeft al langere tijd de wens om een expertsessie voor de opgave I&D te laten plaatsvinden.
- Met als doel om zich te laten voeden door externe experts op dit gebied. Bijvoorbeeld Goudvisie, Izi Solutions en DRA.
- We hebben het secretariaat van de wethouder gevraagd om hier 2 uur voor in de agenda's te reserveren op een moment waarop jij ook kan. Zodat jij ook mogelijkheid hebt om aan te sluiten.
- Inhoudelijke voorbereiding volgt en gaat nog langs jou.

21. Diversity Week 2024 - opkomst en evaluatie

- Diversity Week 2024 is afgerond.
- Overzicht van de vijf activiteiten die hebben plaatsgevonden:
 - 30 september - Groepsgesprek Verbinding in tijden van polarisatie
 - 1 oktober - Lezing Impact van het Slavernijverleden
 - 2 oktober - Workshop Spoken Word
 - 3 oktober - Masterclass Blue Eyes Brown Eyes
 - 4 oktober - Workshop Omgaan met Weerbaarheid
- In totaal hadden zich 267 personen aangemeld. Er hebben 202 personen daadwerkelijk meegedaan.
- Het gemiddelde rapportcijfer dat deelnemers de activiteiten gaven is een 7,3.

- Alhoewel er hier en daar inhoudelijke en procesmatige lessons learned zijn, is de week over het algemeen soepel verlopen.

22.Omstanderstraining en Omstandershandreiking

- De eerste groep is gestart op 3 oktober.
- Er is meer vraag dan aanbod. De eerste drie trainingen waren al vrij snel vol. Er zijn daarom voor dit najaar nog twee extra trainingen toegevoegd in de opleidingsgids.
- De Amsterdamse School is aan het verkennen of het aanbod volgend jaar uitgebreid kan worden.
- Tegelijkertijd zijn we bezig met maken van een Omstandershandreiking. Die is eind deze maand af. Hierin staan tips en tricks voor collega's zodat ze weten wat ze kunnen doen als ze discriminatie of ander ongewenst gedrag zien.
- Deze handreiking is in lijn met de Omstanderstraining en ontwikkeld samenwerking met Bureau Integriteit, P&O, afd. Diversiteit, trainingsbureau Social Safety en Movisie.

23.1-op-1 ondersteuning leidinggevenden - stand van zaken

- Pilot door 5.1, 2, e
 - o Er hebben zich 21 leidinggevenden aangemeld voor de sparringsessies van 5.1, 2, e De aanmeldperiode is inmiddels gesloten.
 - o Er zijn 10 plekken voor de pilot. Deze week maken we een definitieve selectie van deelnemers.
 - o Elke leidinggevende krijgt 3 individuele sparringsessies via Teams.
 - o De sessies vinden plaats in november en december.
- Pilot door 5.1, 2, e
 - o Hiernaast gaan we deze week akkoord met het plan van aanpak van 5.1, 2, e
 - o We gaan hem vragen of hij z.s.m. kan starten met de pilot.
 - o De leidinggevenden die we helaas moesten afwijzen voor de pilot van 5.1, 2, e omdat daar geen plek meer was, krijgen voorrang bij de pilot van 5.1, 2, e
- Voor beide pilots doen we een nulmeting en eindevaluatie.
- Na afronding van de pilots kijken we a.d.h.v. de feedback van de deelnemers of en zo ja in welke vorm we willen doorgaan met dit aanbod.

24.Leergang trekkers actieplannen - stand van zaken

- De werving voor de leergang is gestart.
- Stand van zaken aanmeldingen vrijdagochtend 18-10: nu toe hebben 26 trekkers zich aangemeld. Er zijn 30 plekken. De werving is vrijdag einde van de dag gesloten.
- Dit jaar volgt iedereen die zich aangemeld heeft drie sessies. Een overzicht:
 - o Donderdag 7 november – Kick-off
 - o Maandag 18 november – Module Hulp bij Actieplan deel I

- o Maandag 2 december - Module Hulp bij Actieplan deel II (*voor de helft gevorderde trekkers*)
- o Donderdag 5 december - Module Hulp bij Actieplan deel II (*voor de andere helft beginnende trekkers*)
- De overige sessies worden nog ingepland voor in 2025. Dit zijn: omgaan met weerstand, zelfcare, netwerken en begeleide intervisie.

25. Overzicht data gesprekken WH medewerkersnetwerken & gesprekken WH met medewerkers in aanloop van de bestuursopdracht

- De afgelopen weken en de komende twee weken stonden/staan er een aantal overleggen vanuit het Bureau I&D voor wethouder Van Buren gepland.
- Het gaat om de tweejaarlijkse overleggen met de medewerkersnetwerken.
- En om twee overleggen in het kader van de gespreksreeks die de wethouder heeft met medewerkers in aanloop van de vernieuwde bestuursopdracht. Dit zijn bij wijze van uitzondering twee gesprekken in één maand, omdat het gesprek over Toegankelijkheid eerder verplaatst moest worden.
- Ter informatie delen we de overleggen + data met je:

o Overleg CAN september	11
o Overleg JAN	17 oktober
o Gesprek medewerkers (leidinggevenden): hoe verder na VJ?	
17 oktober	
o Overleg SNAB	22 oktober
o Overleg RAN	23 oktober
o Gesprek medewerkers, over: toegankelijkheid oktober	24
o Overleg CAN (over vernieuwde BO)	NTB

26. Verlichten raadszaal Stadhuis met regenboogkleuren op Coming Out Day

- Net als vorig jaar werd dit jaar -naast het hijsen van de vlag- de raadszaal uitgelicht met regenboogkleuren op Coming Out Day (11 oktober). Hier is zowel intern als extern over gecommuniceerd.
- Dit jaar is dit gefinancierd door Afdeling Diversiteit vanuit extra financiën vanuit het Rijk voor lhbtq+ emancipatie. Dit was eenmalig, omdat Afdeling Diversiteit al relatief veel veel inzet op zichtbaarheid vande lhbtq+ gemeenschap.
- De vraag is nu hoe we onze deelname aan dit initiatief van de Nationale Politie op Coming Out Day structureel willen inbedden.
- RAN geeft aan dat ook andere dagen, zoals IDAHOBIT, zeer geschikt zijn voor dit initiatief. Ook zouden meerdere gemeentelijke panden verlicht kunnen worden.
- De verschillende mogelijkheden worden samen met RAN, Afdeling Diversiteit en Externe Betrekkingen verkend. Hiervoor volgt een voorstel

27. Zelfscan dienstverlening in Movisie

- We zijn samen met Movisie bezig met het ontwikkelen van een zelfscan voor de dienstverlening.
- Met de zelfscan kunnen directies hun werkwijze, processen en procedures doorlichten en meten of die ook leiden tot inclusieve dienstverlening.
- Het is belangrijk dat de zelfscan van toepassing is op de dienstverlening van alle directies. Niet alle directies lijken op elkaar. Daarom gaan we drie pilots draaien. Hierbij maken we onderscheid tussen drie manieren van contact met de Amsterdammer.
 - o De Amsterdammer die naar de gemeente komt (bv. Stadsloket voor een paspoort).
 - o De Amsterdammer die niet bewust en vrijwillig in contact komt met de gemeente (bv. toezichthouders, leerplichtambtenaren).
 - o De Amsterdammer en gemeente in gesprek over veranderingen in de omgeving (buurtparticipatie).
- In november starten we middels een bijeenkomst met één pilot met één directie.
- Momenteel zijn er nog gesprekken over de directie waar de eerste pilot start. De eerste pilot zal in ieder geval bij dienstverlening of bij onderwijs plaatsvinden.
- In de maanden november en december worden alle relevante documenten en werkprocessen verzameld en gedeeld met Movisie. Zodat we in januari kunnen starten met de daadwerkelijke pilot. met de pilot kan worden gestart.
- Naar verwachting hebben we op basis van deze pilot op zijn vroegst in maart een eerste blauwdruk van de concept zelfscan.
- Aan de hand van deze zelfscan gaan we daarna van start met de andere twee pilots. Zodat we de zelfscan op basis daarvan dan nog verder kunnen verbeteren.