

Voortgangsoverleg inclusie en diversiteit

Datum: 27 maart, 09.30 – 10.30 uur

Aanwezig: Peter, 5.1, 2, 5.1, 2, e (verslag)

Locatie: Kamer 2C2

Agenda

Punten nazending mail

Organisatiebrede bijeenkomst eind april: wensen vanuit jou & heads up over haalbaarheid/ kwaliteit etc.

Besluit: we tillen het naar eind mei ivm rust. Dan nog geen resultaten Verwey-Jonker, wel conceptrapport. Agendapunt volgende keer: hoe GMT hier positioneren.

- **Wetsvoorstel** gelijke kansen bij werving en selectie: niet aangenomen (ter info)

- **Terugkoppeling staf:**
 - o dubbele WH: agenderend wethouderschap Touria, ophalen prioriteiten college leden en opdracht toetsen dienstverlening
 - o voorbereiding WH op actualisatie BO: gesprekken organisatie uitbereiden en expert gesprek

Vraag Peter: hoe zorgen we ervoor dat de collegeleden goed weten hoe hier aandacht aan te besteden? Kan gekoppeld worden aan gezamenlijk voorstel (Touria WH) bewustwordingstraject. Peter: Touria rol in link inclusie en extern beleid (bv wonen). Naar agenda kijken komende jaar welke grote punten er spelen. Afdeling Diversiteit geeft nu aan dat ze er geen rol in spelen. Peter: wij kunnen nu niet op beleidsdoelniveau gaan meepraten. Wat wil je politiek-bestuurlijk bereiken ligt bij hen. Afspraak: voorbereiding met Peter afstemmen. Hij is niet bij dubbele WH zelf op 10 april.

Gesprekkenreeks WH doorgaat: met specifieke vraag bepaalde gesprekken laden. Niet alleen usual suspects.

- **Movisie/ ontwikkeling tool dienstverlening**
 - o Vraag is of GMT juiste route is of dat we direct directeuren benaderen

5.1, 2, e heeft GMT gemaïld: niks terug gehoord. Vanuit stuurgroep veel bereidheid om te helpen. Afspraak: parallel via Dienstverlening laten lopen.

- **GMT rol gesprekken**
 - o Document zachte landing niet besproken
 - o Gesprekken voor het GMT: organiseren ja/ niet verstandig?
 - Peter wil langere sessie in GMT van 4 april: vervolg op eerdere gesprekken. Ook vooruit kijken naar bijeenkomst mei. Kleine agenda maken: wat staat er open en waar over hebben? 5.1, 2, e zorgt ook voor conceptstuk bijeenkomst mei.

- **Leiderschap**

- o Gespreksverzoek 5.1, 2, e ichting mij
- o Blijkbaar was aandacht op de onderzoeken iets nieuws wat pas in ons gesprek met 5.1, 2, e en 5.1, 2, e voor het eerst ter sprake is gebracht en wordt gerelateerd aan mijn inbreng
- o Graag je advies hoe hiermee om te gaan

Voor Goudvisie: inclusie en discriminatie EN antidiscriminatie en racisme twee verschillende onderwerpen. Willen gesprek over sturing op programma.

Afspraak: explicieter maken wat de rol van het Bureau is. Zij willen dat wij minder meekijken, wij willen juist wel meekijken. Afspraak: Peter praat hier morgen over met 5.1, 2, e Voor sturing naar Peter. Toelichting rapporten kan via Bureau.

- **College/ brief**

- o 2 opmerkingen mee gekregen. Van Touria dat de streefcijfers vanaf schaal 12 nieuw zijn (misverstand, dus geen wijziging tekst)
- o En van 5.1, 2, e dat we iets over omstanders/ in lijn met de campagne moesten opnemen in slot. Het was niet duidelijk of ze ook echt de campagne genoemd wilde hebben. Of de bedoeling van de campagne.
- o De campagne noemen voelde voor ons wat gek, omdat we eigenlijk geen interne aandacht hebben voor de campagne (we wisten ook niet dat deze er kwam). Maar het kan natuurlijk wel gewoon.
- o Voorstel ligt voor bij (Staf) WH (geel is nieuw). Gaat om laatste alinea:

Hopelijk vandaag. Anders morgen.

Peter weet niet wat Provincie ermee doet. Via WH schakelen of er al een standpunt over is ingenomen.

Peter akkoord met aanpassingen brief.

1. Mededelingen / actualiteiten

- We worden af en toe betrokken bij casussen, ook door teamleiders of managers. Sowieso is het de vraag hoe we ons als Bureau hierin opstellen en welke rol we pakken. Tot nu toe geven we advies en vooral informatie over het volgen van de juiste routes. Dit moet denken wij meegenomen worden in de nadere uitwerking die de implementatie manager gaat maken.
- N.a.v. één zo'n casus kregen wij de vraag over een vaststellingsovereenkomst i.r.t. het vaststellen van discriminatie en racisme. Namelijk dat er bij het maken van een vaststellingsovereenkomst vrij gedetailleerd wordt gevraagd naar de exacte gebeurtenissen die leiden tot vertrek. En hoe dit in relatie staat tot bijv. traumaherbeleving en hoe ver je hierin moet gaan. We zijn benieuwd met wie we dit het beste kunnen oppakken.

2. Brief: Knelpunt rapportagesysteem sanctioneren AVG

- Vanuit P&O werd vorige week aangegeven dat er mogelijk toch een knelpunt is m.b.t. AVG, als het gaat om het monitoren op sancties. Daarom hebben we de tekst in de raadsbrief op dit punt iets aangepast. We gaan dit nu met DJZ en P&O/privacy officers verder onderzoeken.
- We vermoeden dat het handmatig vinden van de informatie/ rapporteren wel mogelijk is. Maar dat het probleem vooral zit in het automatiseren. Als dit inderdaad het geval is, dan zou het kunnen dat we de geautomatiseerde rapportage/ monitor gefaseerd opleveren.

3. Brandbrief

- 5.1, 2, e praat je bij over stand van zaken Zuidoost en de vervolgstappen n.a.v. de begeleidingsgroep anonieme brieven.
- Is er een update die jij met ons wil delen over de nieuwe brief?

4. Bericht vanuit communicatie/ verzoek woordvoering en BM

- We begrepen dat er vanuit de BM een nieuwe richtlijn wordt vastgesteld over het publiceren van persoonlijke verhalen etc. op intranet en internet. En dat er vanaf nu een stop is op interviews. Dit beleid wordt naar verwachting op 2 april vastgesteld.
- Dat betekent dat we nu alle inzet stil leggen voor de diversiteitskalender (en bijv. geen aandacht besteden aan de ramadan of Perzisch nieuwjaar). Wij begrijpen dat Communicatie dit beleid/deze richtlijn vaststelt. En wachten het bericht hierover even af.

5. WOO verzoek van Zuidoost

- Donderdag 21 maart is er een gesprek geweest tussen de indiener van het WOO verzoek, Bureau Integriteit en wijzelf. Voorlopige conclusie lijkt dat we de indiener eerst nader informeren (met openbare informatie) over de aanpak, de onderzoeken en de werkwijze BI. 5.1, 2, e praat je bij, als je dat handig vindt.

6. Terugblik overleggen stuurgroep 25 maart en laatste GMT-gesprek en leiderschapsdagen

- **GMT:** We kwamen vorige keer niet toe aan vervolgstappen GMT. Hoe wil je dit aanpakken en heb je vanuit ons iets nodig om te komen tot een plan / ergens in dit proces?
- **Stuurgroep:** We staan even stil bij de stuurgroep en evt. vervolgacties of stappen
- **Gesprek WH/ Medewerkers:** 5.1, 2, e praat je even bij over de stappen die zijn gezet
- **Directeurendagen:** We zijn benieuwd of je ons nog iets wil meegeven
- **NCDR:** 5.1, 2, e was aanwezig bij de bijeenkomst van de NCDR 5.1, 2, e wil graag een overleg met je. Zullen wij het initiatief nemen?

7. P&O:

- We bespreken graag met je in hoeverre de aanbesteding directeurs / IWS prioriteit heeft. We hebben hier de eerste ronde slechts deels op meegekeken. Mede vanwege de planning.

Ter bespreking

8. Bijeenkomst en GMT sessies

- De komende weken plannen we 3 gesprekken voor de wethouder met medewerkers, maar willen we ook voor het GMT een aantal sessies op thema organiseren. Het voorstel is om dit steeds, met behulp van een gespreksleider te doen. En om dus geen open gesprekken te doen, maar bijv. elke keer een stelling centraal te zetten.
- Daarnaast heeft 5.1, 2, e tot 1 mei 1 gaatje in jouw agenda gevonden voor een organisatiebrede bijeenkomst. Namelijk op woensdag 24 april. We gaan proberen om dit te regelen. De vraag is:
 - o Wat is voor jou het belangrijkste doel van de bijeenkomst?
 - o Kiezen we dezelfde opzet als vorige keer?
 - o Wie wil je betrekken?

9. Actielijst

- **B&O:** 5.1, 2, e heeft je het groeipercentage B&O laten weten. Jij wilde de informatie B&O met 5.1, 2, e bespreken. Is dat gelukt en verlang je hierin nog iets van ons?
- **Positionering Bureau in samenwerking met P&O:** je wilde een afspraak met 5.1, 2, e 5.1, 2, e over de positionering van het Bureau in samenwerking met P&O. Dit afspraak is er nog niet. Zullen wij het initiatief neerleggen bij Daan?

10. Proces herijking bestuursopdracht

Bijlage 1: proces herijking bestuursopdracht

We werken aan de herijking van de bestuursopdracht. Hiervoor is een eerste concept proces voorstel gemaakt. We bespreken graag met je hoe we directeuren en GMT hier het best in mee kunnen nemen. En wat voor jou belangrijke aandachtspunten zijn in dit proces. Voor medewerkers organiseren we komende maanden sessies om input te leveren. Bij het maken van de eerste BO heeft 5.1, 2, e met nagenoeg alle directeuren gesproken en een grote delegatie teamleiders/ afdelingsmanagers. Om te vragen waar inclusie voor hen over gaat en wat er moet gebeuren. Dat lijkt nu niet haalbaar. En misschien ook niet nodig, want veel contacten zijn er al. 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 proces zo goed als mogelijk kunnen maken?
Wil je nog iets toevoegen of meegeven?*

11. Actieplannen

Bijlage 2: Plan van aanpak voortgangsrapportage Actieplannen 2024

We gaan starten met het inrichten van het proces voor de voortgangsrapportage Actieplannen 2024. Hiervoor is een kort plannetje gemaakt.

Heb je wensen ten aanzien van dit proces? En is het handig om de directeuren via het GMT te informeren, of doen we dit zelf of via de trekkers?

12. Knelpunt Verwey Jonker t.a.v. patronen

Met Verwey bespraken we dat ze een rapportage opleveren op patroon niveau. Afgelopen week hebben ze ons medegedeeld dat ze dit grotendeels niet kunnen leveren, tenzij ze over informatie beschikken over de samenstelling van de directies. Die informatie hebben we niet. De kosten beginnen flink op te lopen met dit soort onvoorziene verzoeken (ze beschikken al sinds de zomer over ons databestand, dus dat deze informatie niet beschikbaar was, was reeds bekend).

Hoe wil je hiermee omgaan? Verkennen met CBS en kosten in beeld brengen? Of laten we deze analyse dan vallen?

13. Bijeenkomsten managers

We praten graag met je over de betrokkenheid van het Bureau bij de bijeenkomsten voor managers en wat je daarin zou willen zien.

14. Safer Spaces

Sinds ons vorige gesprek hierover hebben wij, zoals tijdens het vorige voortgangsoverleg besproken, aan de G4-gemeenten gevraagd hoe zij omgaan met het conflict Midden-Oosten en medewerkers. Rotterdam en Den Haag hebben überhaupt aan het onderwerp weinig aandacht besteed. Utrecht heeft de behoeften in de organisatie opgehaald en met de top stilgestaan bij hoe ze hierop in willen spelen. Hier zijn wel gesprekken georganiseerd, maar niet in de vorm van safe spaces. Er zijn eigenlijk nergens soortgelijke gesprekken georganiseerd. We blijven hier vragen over krijgen. Medewerkers nemen geen genoegen met het antwoord. En geven aan te willen escaleren naar jou. We zijn nog wel in gesprek.

Hoe wil jij dat wij omgaan met deze aanhoudende vragen? Wil je hier echt een formeel standpunt over innemen? En wil jij evt. gesprekken hierover zelf gaan doen, of wil je een ander GMT lid hiervoor vragen?

15. OR-cie Personeel: voorkeursbeleid

Bijlage 3: Brief OR-commissie Personeel m.b.t. Voorkeursbeleid

- Op donderdag 14 maart heeft de Ondernemingsraad je per mail een brief gestuurd over het invoeren van een voorkeursbeleid voor functies vanaf schaal 15. Wij worden gevraagd om een concept reactie op deze brief en staan hier graag met je bij stil.
- Daarnaast hebben we met de werkgroep inclusie en diversiteit gesproken over hoe we hen gaan betrekken. We gaan ze voorlopig elk kwartaal wat langer spreken om ze goed op de hoogte te houden van wat we doen en wat er leeft/ speelt. We begrepen dat deze werkgroep nu direct onder de OR valt, en niet meer onder de commissie P.

16. Verzoek Vervoersregio Amsterdam (VRA)

Op initiatief van een voormalig bestuurslid van RAN dat nu bij de VRA werkt, heeft de VRA het verzoek ingediend om voortaan deel te kunnen nemen aan activiteiten van de medewerkersnetwerken van de gemeente. De VRA geeft aan dat zij met maximaal 200 medewerkers zelf te klein is om medewerkersnetwerken en activiteiten zoals de gemeente Amsterdam dat doet te organiseren. P&O ziet geen bezwaren. Zij stemmen nog af met DJZ over hoe de overeenkomst zo op te maken dat e.e.a. praktisch goed geregeld is. Andere netwerken zien ook geen bezwaren. De financiële en praktische afwikkeling werken we nog verder uit. Daarnaast stelt P&O voor dat de medewerkersnetwerken bijhouden hoeveel aanmeldingen er binnen komen via de VRA. Op basis hiervan kan geëvalueerd worden of de financiële (of evt. materiele) bijdrage van de VRA in lijn is met de deelname van hun medewerkers.

Stem je hiermee in?