



PRESTATIEAFSPRAKEN, RAADSBRIEF & AANPAK LANCERING VERWEY-JONKER ONDERZOEK

14 maart 2024



Inleiding

We nemen we jullie mee in de voortgang van de volgende punten:

- **Stuk Prestatieafspraken (aangepaste versie)**

In de GMT vergadering van 29 februari jl. zijn de afspraken besproken die we met directeuren maken op representatie en inclusie, en de uitgangspunten hiervoor. N.a.v. de input/opmerkingen en zoals afgesproken leggen we in bijlage 1 een aangepast stuk voor.

- **Tussentijdse Raadsbrief maart**

Eind maart/begin april brengen we de Raad op de hoogte van de voortgang op een aantal punten, waaronder de maatregelen n.a.v de onderzoeken, het rapporteren op meldingen en sancties, en de afspraken die we maken met directeuren op het gebied van representatie en inclusie. De concept brief is te vinden in bijlage 2.

- **Vorbereiding en lancering resultaten Verwey-Jonker onderzoek**

Op 17 maart sluiten we de vragenlijst van het Verwey Jonker onderzoek. We hebben al een beeld van wat de uitkomsten ongeveer gaan zijn, en de impact van de resultaten op de organisatie. We gaan de organisatie zo goed mogelijk voorbereiden. In bijlage 3 is uiteengezet wat we hiervoor gaan organiseren in de periode vanaf nu tot de zomer (lancering uitkomsten), en na de lancering van de uitkomsten.



Beslispunten

1. **In te stemmen met** de prestatieafspraken op representatie en inclusie (bijlage 1).
2. **Kennis te nemen van** de concept raadsbrief (bijlage 2) en kennisnemen van het vervolg.
3. **Kennis te nemen van** de aanpak voor de lancering van het Verwey-Jonker onderzoek en bespreken van de rol van GMT (bijlage 3)



Ad. 1 Instemmen met de afspraken met directeuren op het gebied van representatie en inclusie (bijlage 1)

Inhoud

- In de GMT vergadering van 29 februari jl. zijn de afspraken besproken die we met directeuren maken op representatie en inclusie, en de uitgangspunten hiervoor (indicatoren).
- Naar aanleiding van de bespreking is afgesproken dat de input/opmerkingen verwerkt worden in het stuk, en het GMT een aangepast stuk ontvangt om vast te stellen. Deze is te vinden in bijlage 1.
- Een belangrijke kanttekening: dit stuk legt een basis, op principe niveau, waarin we afspraken maken over het sturen binnen de mogelijkheden die we nu hebben. Deze afspraken moeten vervolgens op directieniveau verder worden uitgewerkt. Er zitten nog een aantal centrale uitwerkingsvragen in, zoals hoe we gaan monitoren.
- Deze aanzet staat nog open voor ontwikkeling, mede na afstemming met P&O.

Instemmen met prestatieafspraken

- Stemt het GMT in met de prestatieafspraken?



Ad. 2 Kennisnemen van de concept raadsbrief (bijlage 2) en kennisnemen van het vervolg

Inhoud

In maart delen we een tussentijdse brief met de Raad. In deze brief informeren we de Raad over:

- de belangrijkste maatregelen die we inzetten naar aanleiding van de onderzoeken naar discriminatie en racisme;
- de sanctioneringsmogelijkheden en de manier van rapporteren op meldingen en sancties;
- de prestatieafspraken die we maken met directeuren op het gebied van representatie en inclusie;
- een update van de acties die zijn ingezet bij de directies WPI en stadsdeel Zuidoost.

De concept raadsbrief is te vinden in bijlage 2.

Bespreken raadsbrief

- Het voorstel voor de rapportages op meldingen (bijlage 2a) en sancties (bijlage 2b) is op hoofdlijnen meegenomen in de raadsbrief. Dit is de basis voor de rapportage die we vanaf de zomer gaan opleveren. Als het GMT zich hierin kan vinden, wordt dit uitgewerkt conform het voorstel.
- Wat is jullie feedback op de raadsbrief/wat zijn jullie aandachtspunten?

Kennisnemen van het vervolg

- De concept raadsbrief is afgestemd met de betrokken directies, de medewerkersnetwerken en een aantal trekkers.
- Na bespreking in het GMT, leveren we de brief in de week van 18 maart aan voor de bestuursmappen van de betreffende wethouders.
- De brief wordt geagendeerd voor het college B&W van 2 april, en daarna per dagmail met de Raad gedeeld.



Ad. 3 Kennisnemen van de aanpak voor de lancering van het Verwey-Jonker onderzoek en bespreken van de rol van GMT (bijlage 3)

Inhoud

- We bereiden de organisatie zo goed mogelijk voor op de uitkomsten van het Verwey Jonker onderzoek
- We gaan werken aan draagvlak in de organisatie, handelingsperspectief voor medewerkers en leidinggevenden.
- In bijlage 3 is uiteengezet wat we hierop gaan organiseren in de periode vanaf nu tot de zomer (lancering uitkomsten), en na de lancering van de uitkomsten.
- Voor het GMT ligt een organisatiebrede rol in het creëren van draagvlak, door het voeren van gesprekken met medewerkers. En leidinggevenden te stimuleren met medewerkers in gesprek te gaan.
- Bij het ontwerpen van de strategie hebben we rekening gehouden met de verschillende reacties die we kunnen verwachten op in de organisatie. We hebben een beeld van wat er gaat spelen/wat de reacties gaan
- Hierin leren we ook van andere organisaties (Belastingdienst, VWS, NPO).
- We toetsen de aanpak vanuit verschillende invalshoeken, zoals vanuit communicatie- en veranderkundig perspectief.

Bespreken aanpak landing

We horen graag van u of er aandachtspunten zijn die u ons wil meegeven voor de landing van de uitkomsten van Verwey-Jonker in het algemeen, en hoe jullie je eigen rol hierin zien richting de directies.



BIJLAGEN

Bijlage 1 Prestatieafspraken GMT

Bijlage 2 Tussentijdse Raadsbrief

Bijlage 2a Voorstel meldingen

Bijlage 2b Voorstel sanctioneren

Bijlage 3 Landing Verwey-Jonker
Onderzoek