

Stuurgroep Inclusie en Diversiteit

Uitgenodigd: Peter Teesink 5.1, 2, e
5.1, 2, e
5.1, 2, e
5.1, 2, e verslag).

Datum en tijd: Maandag 25 maart 16.00-17.00 uur

Locatie: 2.C.4

Agenda

1. Opening en actualiteiten/mededelingen

- **Leertraject stuurgroep:** Vorige stuurgroep (12 februari) hebben we afgesproken om te starten met sessies waarin we verdiepen op thema's. Er worden dit jaar nog drie momenten ingepland, één voor de zomer en twee na de zomer. De sessies worden aan het einde van de dag gepland, inclusief een maaltijd. De eerste sessie staat gepland op 10 juli van 16.30-18.30 uur. We komen nog terug met de verdere invulling van de sessies.

2. Raadsbrief april en vooruitblik Bestuursopdracht I&D

Bijlage 1: concept raadsbrief voortgang op vervolgstappen onderzoeken naar discriminatie en racisme (vertrouwelijk)

Bijlage 1a: analyse en maatregelen onderzoeken (vertrouwelijk)

Bijlage 1b: voorstel monitoren meldingen (vertrouwelijk)

Bijlage 1c: voorstel sanctionering (vertrouwelijk)

Bijlage 1d: voorstel prestatieafspraken (vertrouwelijk)

Raadsbrief

In de commissievergadering van 23 november is toegezegd om de Raad te informeren over de voortgang op de vervolgstappen na de onderzoeken naar discriminatie en racisme van 30 oktober 2023. We informeren de Raad met een raadsbrief begin april over:

- de belangrijkste maatregelen die we inzetten naar aanleiding van de onderzoeken naar discriminatie en racisme (bijlage 1a);
- de sanctioneringsmogelijkheden en de manier van rapporteren op meldingen (bijlage 1b) en sancties (bijlage 1c);
- de prestatieafspraken die we maken met het management op het gebied van representatie en inclusie (bijlage 1d);
- een update van de acties die zijn ingezet bij de directies WPI en stadsdeel Zuidoost.

De concept raadsbrief is afgestemd met het GMT, de betrokken wethouders, de betrokken directies, de medewerkersnetwerken en een aantal trekkers. De brief wordt op de agenda gezet voor het College B en W van 2 april en op 3 april naar de Raad verstuurd.

Bespreekpunt

- Er zijn nu met het GMT op principeniveau afspraken gemaakt over het sturen op representatie en inclusie. Deze afspraken moeten op directieniveau verder vorm krijgen. Een knelpunt hierin is dat het top-down inbrengen van dit soort afspraken niet altijd goed wordt ontvangen. We willen graag samen met jullie nadenken hoe we de informatieuitrol richting directeuren het beste kunnen ingaan.

- Wat zijn jullie ideeën/gedachten over hoe we dit proces met directeuren het beste inrichten? En wat we daarin wel en/of juist niet moeten doen.

3. Laatste update Verwey Jonker en vooruitblik

Stand van zaken

Op maandag 18 maart om 17.00 is de vragenlijst van het Verwey Jonker onderzoek gesloten. Door prioritering van de mail en delen van qr code op het laatste moment boost. Opvallend is dat het versturen van de flyers naar de huisadressen van collega's een grote piek in de respons laten zien. Voorlopige verwachting is boven 30% uitkomen. Onderzoekers analyseren data, kijken ook naar eventuele dubbelingen of datavervuiling. Daarna weten we wat de definitieve respons is.

De komende weken gaat Verwey de data analyseren. Het concept rapport verwachten we eind april, het definitieve rapport verwachten we eind juni te ontvangen. Neen we mee in herijking bo en gebruiken zomer on analyse te doen daarvoor.

Vorbereiding uitkomsten Verwey Jonker

Vorige stuurgroep bespraken we dat we in de aanloop naar de uitkomsten van het Verwey Jonker onderzoek nog iets te doen hebben om de organisatie zo goed mogelijk voor te bereiden. We willen tijd die we hebben goed benutten. We willen de tijd benutten om zoveel mogelijk informatie te delen die er al is (instrumenten en tips), het starten van de dialoog, en het organiseren van één op één ondersteuning. In de periode vanaf nu tot de lancering van de uitkomsten in de zomer gaan we een aantal dingen organiseren. Hiervoor werken we op drie sporre

In bijlage 3 is uiteengezet wat we hierop gaan organiseren in de periode vanaf nu tot de lancering van de uitkomsten in de zomer. Voor directeuren ligt er een organisatiebrede rol in het creëren van draagvlak, door het voeren van gesprekken met medewerkers. En leidinggevend en te stimuleren met medewerkers in gesprek te gaan.

We organiseren gesprekken voor gmt

Organisatiebrede bijeenkomst

We zorgen voor betere info op intranet

Één op één coaching voor afdelingsmanagers & teamleiders

Vanuit leiderschapsprogramma is extra intervisie aanbod van 5.1, 2, e 5.1, 2, e

1. informatieverstrekking (toegankelijkheid beschikbare info)

2. dialoog op organisatieniveau. Wethouder, peter, gmt

3. 1 op 1 ondersteuning

Inzetten op die sporen.

Vragen stuurgroep

- Hebben jullie nog aandachtspunten?
- Zie je hier voor jezelf als stuurgroep lid nog een specifieke rol?