

Beknopt verslag stuurgroep Toegankelijkheid

13 maart 2025

Aanwezigen:

- 5.1, 2, e 5.1, 2, e
- 5.1, 2, e 5.1, 2, e
- 5.1, 2, e
- 5.1, 2, e
- 5.1, 2, e (online)
- 5.1, 2, e (online)
- 5.1, 2, e (online)
- 5.1, 2, e

Afwezig: 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e

Agenda en besprekpunten

1. Opening en vaststelling van de agenda
Er zijn geen aanvullingen op de agenda.
2. Mededelingen
 - a. Hervatting stuurgroep toegankelijkheid (bijlage 1)
De stuurgroep heeft een half jaar stilgelegen door wissel van de wacht, maar kan nu weer van start.
 - b. Nieuwe voorzitter en secretaris
5.1, 2, e 5.1, 2, e vervangt 5.1, 2, e als voorzitter. 5.1, 2, e is 5.1, 2, e, maar vanwege haar vakantie nu vervangen door 5.1, 2, e en 5.1, 2, e vanuit het programmteam.
 - c. Samenstelling projectteam toegankelijkheid
Het ro rammteam is weer o volle sterkte. 5.1, 2, e (vanuit BMC) is 5.1, 2, e en vervangt daarmee 5.1, 2, e 5.1, 2, e (vanuit BMC) vervangt 5.1, 2, e 5.1, 2, e is de 5.1, 2, e en 5.1, 2, e is nog steeds aangesloten bij het team.
 - d. Samenstelling werkgroep
De werkgroep is hervat en bijna op volle sterkte. Het programmteam is nog bezig om aansluiting vanuit communicatie te regelen en iemand die vanuit Facilitair Bureau de afdeling Services kan vertegenwoordigen.
 - e. Samenstelling stuurgroep
Er wordt besproken of we zo compleet zijn en voldoende mandaat hebben. Met de aanwezigheid van SNAB, 5.1, 2, e en 5.1, 2, e zijn we compleet.
5.1, 2, e benoemt dat een deel van de bestuursopdracht valt onder wethouder Groot Wassink (toegankelijk vastgoed) en wethouder Scholten (digitale inclusie). Hoe zorgen we dat we goed geïnformeerd worden? Bureau ID kan via 5.1, 2, e

5.1, 2, e een proces uitzetten om de bestuurlijke proceskant voor deze twee wethouders in te regelen. Met wethouder Van Buren is al goed contact. 5.1, 2, e zal met 5.1, 2, e uitdenken hoe we de vastgoedcomponent en relatie met Groot Wassink kunnen regelen. 7 april ligt er een voorstel voor hoe we dit inrichten. 5.1, 2, e regelt dat 5.1, 2, e op de lijn komt bij 5.1, 2, e voor een afspraak.

- f. Investeringsaanvraag toegankelijkheid ambtelijke huisvesting (bijlage II)
Facilitair Bureau en Gemeentelijk Vastgoed hebben beide een kredietaanvraag voor toegankelijkheid gedaan in de voorjaarsnota. 27 maart wordt die van FB besproken in het GMT. Door het stilliggen van de stuurgroep heeft hier geen integrale advisering over plaatsgevonden en hebben we geen totaalbeeld van wat er aan financiële aanvragen loopt op toegankelijkheid. Dit is wel nodig. Bureau ID kan dit oppakken, maar moet daarvoor wel geïnformeerd worden. Er komt een strategisch plan voor hoe we dit in de toekomst integraal gaan aanpakken.

Op 7 april agenderen we dit onderwerp opnieuw en brengen we het overzicht bij elkaar.

5.1, 2, e benoemt dat de ingebrachte bijlage verwarring oproept over de scope van de opdracht. Gaat het over bezoekers en medewerkers of alleen over medewerkers? Dat is een heel groot verschil in scope. Er wordt geconcludeerd dat de bestuursopdracht intern gericht is en dus alleen gaat over medewerkers. Onze aanpak heeft wel invloed op bezoekers, maar dat is bijvangst.

3. Terugblik stuurgroep toegankelijkheid 2024

- a. Samenwerking stuurgroep/werkgroep
Het programmteam heeft met de werkgroep en bijna alle stuurgroepleden gesproken. Er is behoefte aan meer structuur en duidelijke afspraken. Het programmteam heeft daarom een draft procesflow ingericht. Zie agendapunten 4 en 5.
- b. Reeds besloten toegankelijkheidsstukken
Bijlage V "Inbreng quickwins door directies" wordt besproken. Het programmteam heeft de status van de quick wins uitgevraagd bij de werkgroep. Veel acties zijn uitgevoerd, maar enkele zijn ook blijven liggen. Dit is vooral bij P&O het geval, omdat er veel acties op inclusie liggen en dit vragen oproept over de prioritering. Er wordt een korte memo opgesteld om de stuurgroep te updaten, die op 7 april wordt ingebracht.

4. Procesflow

- a. Veranderingen: uitbreiding stuurgroep op agendapunt
Leden uit de werkgroep zullen vanaf heden uitgenodigd worden bij het stuurgroepoverleg om toelichting te geven op ingebrachte agendapunten.
- b. Memo nieuwe rol stuurgroep (bijlage VII)
Alle stuurgroepleden wordt verzocht om feedback te geven op het stuk. Van iedereen wordt reactie verwacht: geen opmerkingen is ook een reactie.

5.1, 2, e geeft complimenten. Fijn dat het op papier staat, zodat we als stuurgroep niet gaan functioneren als werkgroep.

c. Memo opdracht werkgroep (bijlage VIII)

Hier geldt hetzelfde als bij het stuk hierboven. Graag van feedback voorzien.

Het zijn dynamische stukken. We gaan het uitproberen en als er iets moet worden herzien kunnen we dat doen. 5.1, 2, e zal zorgen voor een periodieke evaluatie.

5. Besluitvormingscriteria

Het programmateam bereidt een aantal memo's en formats voor om het samenwerkingsproces tussen de werk- en stuurgroep zo goed mogelijk in te richten. Het gaat bijvoorbeeld om besluitvormingsafspraken, formats voor de voordracht van stukken (ter kennisname/ter besluitvorming) aan stuurgroep en een memo over responsables/accountables. Deze worden op 7 april voorgelegd ter besluitvorming.

Er wordt input gevraagd van de stuurgroepleden. Het wordt meegenomen in de gevraagde reactie op de stukken uit agendapunt 4b en c. In de memo Opdracht Stuurgroep zal een kopje over samenwerking worden toegevoegd. Hier kan iedereen antwoord geven op de vragen zoals: Hoe willen we als stuurgroep dat stukken worden aangeleverd? Hoe ver van tevoren moeten stukken worden aangeleverd? Het programmateam stuurt de twee documenten met vragen op. Suggesties worden samengevoegd in een concept en 7 april ligt het ter besluitvorming.

6. Rondvraag

5.1, 2, e stelt voor om iemand van communicatie aan tafel te hebben. We zijn op volle sterkte en moeten binnenkort een moment pakken om te communiceren waar we als stuurgroep voor gaan in de aankomende periode. De stuurgroep wordt erop aangekeken, maar het is van ons allemaal. Hoe kunnen we daarop aansturen? Stuurgroepleden zijn allemaal ambassadeurs. 5.1, 2, e stelt voor om vlak na 7 april, wanneer we dingen hebben besloten, een goed bericht uit te zetten met het communicatieteam van Bureau ID. De stuurgroep krijgt een concept tussendoor. 5.1, 2, e benoemt dat we los van het startmoment ook moeten nadenken over een vervolgplan om mensen aangehaakt te houden. Bureau ID pakt dit bredere communicatieplan op met haar communicatieteam.

Advies van 5.1, 2, e over de presentatie Toegankelijkheid door 5.1, 2, e 5.1, 2, e en 5.1, 2, e Doe hem binnen je eigen directie (tijdens een lunch) en raad hem aan anderen aan.

5.1, 2, e vraagt hoe de verantwoordelijkheid van toegankelijke websites binnen de organisatie is belegd. Voelt digitale voorzieningen zich eigenaar van of moet communicatie hierin een grotere rol pakken? 5.1, 2, e benoemt dat DV zorgt dat communicatie gereedschap heeft om toegankelijk te kunnen communiceren.

7. Sluiting

Actielijst

NR.	Wat	Wie	Deadline
1.	Proces inrichten voor de bestuurlijke proceskant met wethouder Groot Wassink en wethouder Scholten	5.1, 2, e (in overleg met 5.1, 2, e)	Begin april
2.	Uitzoeken welke budgetten er zijn gereserveerd binnen de eigen directie voor Toegankelijkheid en dit opsturen naar het projectteam	Iedereen	Maart
3.	Memo opstellen over stavaza quick wins per directie en 7 april inbrengen.	5.1, 2, e	Begin april
4.	Reactie geven op de memo's "Opdracht werkgroep" en "Opdracht Stuurgroep". Hierbij specifiek input leveren op procesafspraken over samenwerking.	Iedereen	Maart
5.	Communicatieplan uitwerken om de organisatie doorlopend te informeren en activeren m.b.t het actieprogramma Toegankelijkheid	Bureau I 5.1, 2, e 5.1, 2, e	April
6.	Eerste communicatiebericht uitzetten om aandacht te vragen voor toegankelijkheid en waar de stuurgroep voor gaat	Bureau ID 5.1, 2, e 5.1, 2, e	Half april
7.	Periodieke evaluatie van het verloop/functioneren van werk- en stuurgroep	5.1, 2, e	doorlopend

Definitie Quick Win i.h.k.v. het programma Toegankelijkheid V0.1

In het kader van de Bestuursopdracht 2024-2028 en het van daar uit opgezette programma Toegankelijkheid is er behoefte aan duidelijke definities en afspraken, tussen met name enerzijds de stuurgroep en anderzijds de onderliggende werkgroep.

Het programma is verantwoordelijk voor verbeteringen op fysieke, digitale en sociale onderwerpen en de samenstelling en uitvoering van de Toegankelijkheidsagenda. Deze agenda omvat dus alle verbeteringen die de organisatie wil doorvoeren.

Om het onderscheid te kunnen maken tussen kort- en langlopende verbeteringen is er behoefte aan randvoorwaarden zodat hier besluitvorming door de stuurgroep kan plaatsvinden.

Waarom Quick Wins?

- Quick Wins kunnen helpen om het moreel en de motivatie binnen het team te verhogen door snelle successen te boeken
- Door het demonstreren van snelle resultaten kunnen Quick Wins het vertrouwen van onze stakeholders versterken en de ondersteuning voor langdurige trajecten vergroten
- Ze bieden onmiddellijke verbeteringen in operationele processen, wat kan leiden tot verhoogde productiviteit en verminderde verspilling.

Aanpak

De voorbereiding ten aanzien van besluitvorming door de stuurgroep Toegankelijkheid wordt gedaan door de onderliggende werkgroep Toegankelijkheid. In deze werkgroep zijn de vier meest betrokken directies vertegenwoordigd, aangevuld met het Stedelijk Netwerk voor Ambtenaren met een Beperking (SNAB) en Communicatie.

Een Quick Win kenmerkt zich door:

- Eenvoudige implementatie: Vereist geen complexe planning of geavanceerde technische kennis, waardoor ze haalbaar zijn met de bestaande middelen en capaciteiten van onze organisatie.
- Beperkte Planning en Coördinatie: Deze acties kunnen snel worden uitgevoerd zonder uitgebreide voorbereiding of coördinatie, waardoor ze ideaal zijn voor snelle besluitvorming en implementatie.
- Snelle Implementatie: De voordelen van Quick Wins zijn bijna onmiddellijk zichtbaar, wat helpt bij het snel aanpakken van problemen of het benutten van kansen.
- Kostenbesparend: Ze zijn over het algemeen kosteneffectief, vereisen minimale financiële investeringen en kunnen vaak worden uitgevoerd binnen het huidige budget.
- De verandering heeft direct positieve gevolgen voor de Toegankelijkheid

Advies

De werkgroep adviseert na een analyse de stuurgroep om een aantal veranderingen te kenmerken als Quick Win.

Het advies aan de stuurgroep Toegankelijkheid is dan ook het volgende; er is sprake van een Quick Win als er voldaan wordt aan de volgende randvoorwaarden;

- De werkgroep is van mening dat de verandering gekenmerkt kan worden als Quick Win
- De Quick Win is een organisatiebrede verbetering
- Er is één directie aanspreekbaar op de voortgang
- Er zijn niet meer dan twee directies bij betrokken
- Deze twee betrokken directies borgen de benodigde inzet vanuit hun directie
- De doorlooptijd van implementatie van de Quick Win is korter dan één jaar

- De verwachting ten aanzien van inzet van gemeentelijke collega's bedraagt niet meer dan 200 uur
- In geval van benodigde inzet van externe partijen bedraagt deze niet meer dan 200 uur
- De resultaten van de Quickwin moeten meetbaar zijn, als onderdeel van de afgesproken indicatoren

Bijlage III. Memo stavaza quickwins

Gemeentelijk vastgoed

Quick win	Actie	Status
Buddy systeem om collega's wegwijs te maken in alle op komst zijnde digitale veranderingen, (zoals Teams/ OneDrive etc.)	Interne oproep via MT, streven naar één buddy per team. Optie klasje, zoals GV dit eerder had.	Het buddy-systeem had ook gedragenheid en er was al een enkele collega die buddy wilde zijn, maar het moet weer worden aangezwengeld om het te activeren
Instellen van een interne ambassadeur toegankelijkheid bij wie de medewerkers terecht kunnen voor vragen over (maatwerk)voorzieningen en hoe je die kunt regelen, op het gebied van fysieke en digitale toegankelijkheid	Formaliseren via MT en communiceren via terugkoppeling MT en Nieuwsbrief GV. Voorstel dat 5.1, 2, e dit wordt vanwege zijn ervaring in Maat en Daad.	5.1, 2, e is voor GV de ambassadeur voor toegankelijkheid. Dit is breed bekend en bestendig

Facilitair Bureau

Quick win	Actie	Status
Het organiseren van een kennissessie (samen met SNAB) over Neurodiversiteit met als doel de medewerkers van FB bewust te maken van de verschillende manieren waarop collega's informatie en prikkels verwerken en wat dat betekent voor werk en werkomgeving. Als we hier meer bewustzijn over en begrip voor hebben, kunnen we nog beter samenwerken.	Organiseren van het webinar (door FB programmamanager Inclusie & Diversiteit), samen met SNAB	Heeft begin oktober '24 plaatsgevonden
Alle (interne) FB-communicatie wordt geschreven op taalniveau B1 (https://ishetb1.nl/) Voor het FB journaal wordt taalniveau B1 al gehanteerd.	Samen met FB communicatie plan maken	Er is nog geen plan gemaakt met FB-communicatie. De FB-beleidsadviseur Diversiteit en Inclusie (en Cultuur) is een paar weken geleden gestart, de functie was

		enige maanden niet ingevuld. 5.1, 2, e heeft hem gevraagd hoe dit op te gaan starten.
--	--	---

P&O

Quick win	Actie	Status
Alle (interne) PO-communicatie wordt geschreven op taalniveau B1 (https://ishetb1.nl/)	Plan maken met communicatie hoe dit doel te bereiken.	Quickwins zijn destijds aangedragen door het waarnemend stuurgroeplid. Er is niets mee gedaan.
P&O Ambassadeur toegankelijkheid: Instellen van een interne ambassadeur toegankelijkheid bij wie de medewerkers terecht kunnen voor vragen over (maatwerk)voorzieningen en hoe je die kunt regelen, op het gebied van fysieke en digitale toegankelijkheid.	Intern bespreken met werkgroep Lid Maat en Daad van P&O of deze die rol kan en wil invullen of alternatief via een oproep in P&O organisatie	Voornamelijk omdat er op dat moment door Directie P&O onvoldoende prioriteit (en dus capaciteit) gegeven kon worden aan de werkzaamheden voor de werkgroep toegankelijkheid, vanwege de vele andere maatregelen waar Directie P&O een belangrijke trekkersrol op heeft vanuit de bestuursopdracht en uitvoeringsplan inclusie en diversiteit 2020 – 2023 en 2024-2028.

Digitale voorzieningen

Quick win	Actie	Status
Aanpassingen uitvoeren aan het pand Cruquiusweg: <ul style="list-style-type: none"> • verwijderen verhogingen in de plaza • maken genderneutraal toilet • verwijderen losse vloerkleden i.v.m. struikelgevaar, • toegankelijk maken printer op begane grond 	Samen met FB aanpassingen uitvoeren	Alle gewenste aanpassingen zijn meegenomen in de nu lopende verbouwing. Rond de zomer 2025 is de verbouwing afgerond.
Organiseren bewustwordingstrainingen inclusie en diversiteit voor MT-DDV en vervolgens voor alle leidinggevenden	In samenwerking met werkgroep Inclusie en Diversiteit sturen op organiseren en uitvoeren op korte termijn	Er zijn vorig jaar door leidinggevenden trainingen gevolgd op basis van vrijwillige inschrijving. Dit jaar is IGD een expliciet

		<p>onderdeel van het leiderschapsprogramma dat net is gestart voor 28 leidinggevendenden. IGD is de rode draad in het programma. Het leiderschapsprogramma loopt tot eind 2025. Het MT-DDV is eind vorig jaar uitgebreid bijgepraat over de activiteiten en bevindingen van het SNAB.</p>
<p>Organiseren kennissessie voor komende medewerkersbijeenkomst voor alle medewerkers DDV i.s.m. Maat en Daad en SNAB</p>	<p>In samenwerking met werkgroep Inclusie en Diversiteit sturen op organiseren en uitvoeren op korte termijn</p>	<p>Een kennissessie voor medewerkers staat nog op de planning. Op 3 juli aanstaande staat voor alle medewerkers van DDV een sportieve middag gepland bij het Friendship Sportcentre Only Friens, het sportcentrum waar 32 aangepaste sporten worden aangeboden voor mensen met een beperking. Medewerkers kunnen die dag inspiratie opdoen, begrip ontwikkelen en ervaren wat aangepast sporten inhoudt.</p>

Bijlage IV. Format inbreng stuurgroep

[Onderwerp]

Aan	Stuurgroep Toegankelijkheid
Datum SG-vergadering	
Indiener(s)	
Bijlage(n)	1. 2.

Inleiding

Waarom ligt dit voorstel voor? Korte voorgeschiedenis. Toelichting op begrippen in het voorstel indien van toepassing.

[...]

Voorstel

Kennis te nemen van... (informerend), ... opiniërend te bespreken (adviserend), in te stemmen met.../...vast te stellen (besluitvormend). Indien besluitvormend, vul het hele format in. Indien informerend of adviserend, vul alleen pagina 1, verwijder de rest en voeg een memo als bijlage toe.

De stuurgroep wordt gevraagd:

1. [...]
2. [...]
3. [...]

Doelstelling/beoogd effect

Indien van toepassing verwijzing naar DIN uit het programmaplan

[...]

Toelichting voorstel

Argumenten bij het voorstel, genummerd naar eerdere beslis/bespreekpunten

1.1 [Argument 1 bij beslispunt 1]

[Toelichting op argument 1]

1.2 [Argument 2 bij beslispunt 1]

[...]

2.1 [Argument 1 bij beslispunt 2]

[...]

3.1 [...]

[...]

Kantekeningen

Relevante risico's en hoe daarmee om te gaan, genummerd naar eerdere beslis/bespreekpunten

1.1 [...]

[...]

Betrokkenen

Met wie is dit voorstel afgestemd?

[...]

Financiën

Benodigde middelen en dekking

[...]

Vervolg

Uitvoering

Wie gaat wat wanneer doen als er een akkoord is op dit voorstel?

[...]

Rol directeuren

Een vervolgstap is het maken van concrete afspraken om de implementatie van de hierboven genoemde punten te monitoren en te beslissen welke directeuren trekker worden van de implementatie.

[...]

Communicatie

Op welke manier wordt er gecommuniceerd naar belanghebbenden?

[...]

Opdracht werkgroep toegankelijkheid

Versie 5 maart 2025

Opdrachtgever: Stuurgroep toegankelijkheid

1. Aanleiding

De *bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023* richt zich op een meer representatief en inclusief personeelsbestand. Het verbeteren van de toegankelijkheid van de organisatie is hierin een belangrijke pijler. Inmiddels is de bestuursopdracht geactualiseerd in *Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028*, met bijbehorend uitvoeringsplan. In de bestuursopdrachten is afgesproken om een *Interne Toegankelijkheidsagenda* op te stellen om de fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid voor medewerkers met en zonder (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte structureel te verbeteren. Eind 2023 is op verzoek van Peter Teesink (gemeentesecretaris) en 5.1, 2, e 5.1. 2. e een versnelling ingezet en is 5.1, 2, e .s.m. een *projectteam toegankelijkheid* gestart met de coördinatie van dit actieplan. De directies die de grootste impact hebben op de toegankelijkheid van de organisatie zijn Gemeentelijk Vastgoed, Facilitair Bureau, P&O en Digitale Voorzieningen. De directeuren van deze directies hebben zich vertegenwoordigd in de *stuurgroep toegankelijkheid* die de opdracht van het projectteam begeleidt op strategisch niveau. Om deze rol goed te kunnen pakken is ambtelijk advies nodig: wat doen we al, wat moet beter en wat is ervoor nodig om dit als organisatie op te pakken? Op verzoek van de stuurgroep is daarom de werkgroep toegankelijkheid ingesteld om aanbevelingen te ontwikkelen en implementatiestrategieën te formuleren voor het actieplan en daarmee de agenda van de stuurgroep inhoudelijk voor te bereiden.

1. Werkgroep toegankelijkheid

A. Samenstelling

- 5.1, 2, e (programmamateam toegankelijkheid) - voorzitter
- Lid projectteam toegankelijke organisatie (coördinatie werkgroep)
 - 5.1, 2, e 5.1, 2, e (Facilitair Bureau; huisvesting)
 - N.t.b. door 5.1, 2, e (Facilitair Bureau; services)
 - 5.1, 2, e 5.1, 2, e
 - 5.1, 2, e (Gemeentelijk Vastgoed)
 - 5.1, 2, e (Gemeentelijk Vastgoed)
 - 5.1, 2, e - wordt vervangen n.t.b. door 5.1, 2, e e (Personeel & Organisatie)
 - 5.1, 2, e (Digitale Voorzieningen)

B. Doel

De werkgroep heeft als opdracht om aanbevelingen te ontwikkelen en implementatiestrategieën te formuleren voor de Interne Toegankelijkheidsagenda. Het gaat zowel over langetermijnstrategieën als mogelijke quick wins. De focus ligt op toegankelijkheid in vastgoed, digitale voorzieningen, facilitaire zaken, personeelsbeleid en inkoop met specifieke aandacht voor het creëren van een werkomgeving die voldoet aan toegankelijkheidseisen en normen.

Welke normen en eisen dit zijn, wordt verder bepaald en gedefinieerd in de Interne Toegankelijkheidsagenda.

C. Scope

- De gemeente Amsterdam als toegankelijke werkgever. Centrale doelen en acties om de toegankelijkheid voor alle medewerkers van de interne organisatie te verbeteren.
- Heeft betrekking op de fysieke (toegang tot panden, ruimtes, voorzieningen), digitale (toegang tot software en digitale voorzieningen) en sociale toegankelijkheid (gedrag en bejegening).
- Gaat uit van de doelgroep VN-Verdrag Handicap (medewerkers met een (niet) zichtbare lichamelijke, psychologische of verstandelijke beperking, chronische of langdurige ziekte en/of neurodivers brein) om de toegankelijkheid voor alle medewerkers te verbeteren.

D. Buiten scope

- Heeft geen betrekking op representativiteit (o.a. selectie) van deze doelgroep, omdat dit spoor loopt in het programma Arbeidsdiscriminatie. Wel haken we hierop in.
- Elke directie werkt aan een actieplan om te werken aan inclusie en diversiteit - waaronder toegankelijkheid - binnen de eigen directie. De opdracht van de werkgroep heeft geen betrekking op deze actieplannen. Dit spoor loopt via de accounthouders van het Bureau Inclusie en Diversiteit.

E. Rol/taken

- Fungeert als spil tussen medewerkers van de eigen directie en het lid van de stuurgroep. De werkgroep zet vragen/opdrachten van de stuurgroep uit binnen de eigen directie en zorgt voor input van medewerkers om een advies aan de stuurgroep te kunnen voorleggen;
- Inventariseert huidige acties/bestaande normen t.a.v. de toegankelijkheid van de (centrale) organisatie voor medewerkers (beleid, voornemens, onderzoeken, lopende initiatieven) binnen de eigen directie;
- Stelt een advies / deeladviezen op aan de stuurgroep om de toegankelijkheid van de organisatie te verbeteren, zowel op korte termijn (wat kan nu praktisch worden geregeld) als op langere termijn (wat moet in het meerjarige actieplan worden opgenomen).
- Onderlinge samenwerking (directie-overstijgend) wanneer een centrale doelstelling hierom vraagt en om samenhang te creëren;
- Input leveren aan het projectteam over de wijze van monitoren en sturingsmogelijkheden en hoe dit actieplan op te hangen binnen de organisatie.
- Coördinatie van quick wins die in uitvoering zijn.

F. Verwachtingen/resultaten

- Een overzicht van quick wins; verbetervoorstellen voor een toegankelijke organisatie die op korte termijn kunnen worden uitgevoerd.
- Rapportage met bevindingen en aanbevelingen, oftewel het Actieprogramma Toegankelijke Organisatie
- Implementatieplan voor verbeteringen, inclusief tijdpad en benodigde middelen
- Periodieke updates aan de stuurgroep over de voortgang

1. Samenwerking en samenhang

Het projectteam

Bestaat uit de programmamanager toegankelijkheid, een projectleider quickwins, een projectleider toegankelijkheidsagenda en een projectleider Bureau Inclusie en Diversiteit. Zij coördineren en formaliseren het opstellen van de Interne Toegankelijkheidsagenda in opdracht van de clusterdirecteur bedrijfsvoering en voorzitter stuurgroep toegankelijkheid (Ahmed Kansouh) en vanuit 5.1, 2, e i.1, 25.1, 2, e . Het projectteam zorgt dat de te ontwikkelen aanpak aansluit op de bredere opgave en kaders vanuit inclusie en diversiteit. En maakt bij het opstellen van de aanpak maximaal gebruik van de kennis en ervaring die er binnen de organisatie is opgebouwd.

Het projectteam is (mede) verantwoordelijk voor het opleveren van het deel- en totaalplan en draagt zorg voor de afstemming met de opdrachtgever (bestuurlijk en ambtelijk), de coördinatie en het faciliteren van de stuur- en werkgroep toegankelijkheid, het participatie- en communicatietraject en voegt expertise toe.

Stuurgroep

De stuurgroep, bestaande uit,

- Stedelijk directeur Bedrijfsvoering (opdrachtgever) - Ahmed Kansouh (voorzitter)
- Directeur Digitale voorzieningen - Abdoulmajid Bozia
- Directeur Facilitair Bureau - Nicole Maas
- Directeur P&O - Judith Meeng
- Directeur Gemeentelijk Vastgoed - Nadia el Mourabiti

De stuurgroep begeleidt de opdracht van het projectteam, neemt inhoudelijke besluiten op strategisch niveau en stelt budgettaire kaders vast. De stuurgroep heeft een aanjagende rol en draagt zorg voor sturing, prioriteit en middelen binnen de eigen directie, zodat het projectteam en de werkgroep hun taken kunnen uitvoeren. De Interne Toegankelijkheidsagenda kan na akkoord in de stuurgroep voor bestuurlijke besluitvorming worden aangeboden aan het college.

Overige betrokkenen

Het projectteam consulteert best practices, ervaringsdeskundingen en medewerkers voor het opstellen van het actieplan. Daarnaast worden het Stedelijk Netwerk van Ambtenaren met een Beperking (SNAB) en Maat & Daad door het projectteam actief betrokken en om advies gevraagd.

2. Randvoorwaarden

- De leden van de stuurgroep dragen zorg voor de beschikbare capaciteit van de leden van de werkgroep
- De leden van de stuurgroep zorgen dat de prioriteit van dit onderwerp duidelijk is binnen de betreffende directie, waardoor de werkgroep tijdig van input door medewerkers wordt voorzien en afstemming binnen de betreffende directie aansluit op de planning van de opdracht van de werkgroep.

Memo nieuwe rol Stuurgroep toegankelijkheid 2025

Aan Peter Teesink
Van 5.1, 2, e namens projectteam toegankelijkheid
Kopie aan [Kopie aan]

Datum Vrijdag 7 maart 2025

Vervolg Stuurgroep in 2025

Samenvatting

Het opstellen van een toegankelijkheidsagenda is een randvoorwaarde binnen de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028. Hiermee wordt onderstreept dat toegang (fysiek, digitaal en sociaal) een belangrijk onderdeel vormt van deze overkoepelende en structurele gemeentelijke opgave rondom Inclusie en Diversiteit. Toegankelijkheid krijgt echter binnen de directies nog niet de aandacht die het verdient. Het belang van het inzetten van een versnelling is cruciaal om aan deze randvoorwaarde te kunnen voldoen.

Toegankelijkheidsagenda

Het opleveren van een toegankelijkheidsagenda heeft urgentie, omdat bestuurlijke ambitie, verantwoordelijkheden, mandaat en budget nodig blijken om de directies in staat te stellen om de toegankelijkheid organisatie breed te verbeteren.

Rollen Stuurgroep 2025

Het projectteam toegankelijkheid ziet de volgende rollen voor zich voor de stuurgroep toegankelijkheid:

- Besluitvormingsorgaan en eindverantwoordelijke voor het realiseren en faciliteren van toezeggingen op ingebrachte agendapunten in de stuurgroep;
- Sparringpartner en adviesorgaan ten aanzien van strategische dilemma's rondom toegankelijkheid;
- Facilitator voor procesversnelling op het gebied van toegankelijkheid binnen diverse, aanpalende domeinen.
- Facilitator en eindverantwoordelijke voor het vrijmaken van de benodigde middelen en bemensing, volgend op de besloten agendapunten in de stuurgroep.

We willen stukken ter besluitvorming, dilemma's en keuzes die voortvloeien uit de toegankelijkheidsagenda, voorleggen aan de stuurgroepleden. Denk hierbij aan input en advies vragen over bepaalde thema's of de beste manier om interventies binnen de organisatie uit te rollen.

- We willen de stuurgroep vragen om besluitvorming te realiseren op ingebrachte stukken vanuit de werkgroep .
 - o Een concreet voorbeeld: er is een overzicht beschikbaar met quickwins op het gebied van toegankelijkheid. Prioritering van deze quickwins en toezegging op uitvoering van (een deel van) deze quickwins, toebedeeld aan de directie(s) die hier het meest mee van doen hebben, is een verantwoordelijkheid die wij bij de stuurgroep willen beleggen.

- We vragen de leden ook te adviseren als het gaat om het maken van de juiste strategische (ambtelijke of bestuurlijke) keuzes.
 - o Een voorbeeldvraag zou kunnen zijn: ‘Hoe zorgen we ervoor dat het handelingskader inclusieve inkoop ook daadwerkelijk gedragen en ingezet gaat worden door inkopers, zodat toegankelijkheid voortaan al aan de voorkant wordt meegenomen in aanbestedingsprocedures?’

- We zien stuurgroepleden een rol spelen in het versnellen van processen rondom toegankelijkheid door hun positie als eindverantwoordelijke hierbinnen te laten gelden:
 - o Gedacht kan worden aan vragen, zoals: ‘Welke processen kunnen efficiënter worden ingericht, en wie fungeert hierbinnen als vast aanspreekpunt, om aanvraagtijd m.b.t. hulpmiddelen en faciliteiten voor medewerkers met een beperking te verkorten ?

- We zien stuurgroepleden ook een bepalende rol spelen als het gaat om deze gedeelde verantwoordelijkheid structureel onder de aandacht te brengen bij de overige directies, zodat toegankelijkheid een integraal onderdeel wordt binnen de andere portefeuilles. Bij de nieuwe invulling van de stuurgroep hoort ook de vraag: wat hebben de leden nodig van de werkgroep en van het projectteam toegankelijkheid om de hierboven genoemde rollen te kunnen vervullen?
 - o Denk bijv. aan formats waarop stukken ter besluitvorming worden aangeleverd door de werkgroep, samenwerkingsstructuur stuurgroep/werkgroep, procesmatige inrichting stuurgroep, specifieke besluitvormingscriteria, etc.

- Tenslotte, wij zien de stuurgroepleden een proactieve rol spelen in het organiseren van de benodigde capaciteit, middelen en tijd voor de besloten agendapunten die hierom vragen. De betrokken directie(s) bij het besloten agendapunt is eindverantwoordelijk voor de organisatie en totstandkoming van het benodigde projectteam en de opvolging hiervan.

Vraagstuk toegankelijkheidsagenda

Het werken aan een inclusieve en diverse organisatie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het deelbaar maken van deze verantwoordelijkheid en zo goed

mogelijk aansluiten op de laag van clusterdirecteuren is hierin belangrijk. Wij zien in de vernieuwde rolopvatting als een belangrijke katalysator hiervan geborgd.

Vraag:

Ben jij het eens met de bovenstaande invulling van de stuurgroep?

- Zo ja dan gaan we door met de voorbereiding van de stuurgroep op 7 april aanstaande en nemen we de stuurgroep mee in deze nieuwe invulling. Daarnaast bespreken we dan graag op de 7de wat de stuurgroep nodig heeft om inhoudelijk en kwalitatief invulling te kunnen geven
- Zo nee dan hoor ik graag welke opzet wenselijk is, zodat we kunnen voorbereiden.

Bijlage VII. Memo scenario's NEN-9120 normering

Deel 2 - Scenario's voor het fysiek toegankelijk(er) maken van de ambtenaren huisvesting op basis van NEN-9120 (Vervolg van Deel 1 - Advies normering toegankelijkheid gebouwen waarin ambtenaren zijn gehuisvest (versie 5 september 2024)

Aan **Stuurgroep Toegankelijkheid**

Van **Werkgroep Toegankelijkheid (voorstel FB/GV)**

Datum **Versie 3 maart 2025**

Beslispunten stuurgroep

- 1. Kennis nemen van de memo**
- 2. Instemmen met de voorgestelde algemene regels en één, of meer scenario's om deze verder uit te werken**

Inhoudsopgave

Deel 2: Scenario's voor het toegankelijk(er) maken van de ambtenaren huisvesting op basis van NEN-9120.....	3
1.1 Aanleiding en doel.....	3
1.2 Samenvatting advies van de werkgroep.....	4
1.3 Algemene regels.....	5
1.3.1 Uitwerking algemene regels.....	5
1.4 Uitwerking scenario's.....	7
1.4.1 Scenario A.....	7
1.4.2 Scenario B.....	7
1.4.3 Scenario C.....	8
1.4.4 Scenario D.....	9
1.4.5 Scenario E.....	9
1.4.6 Scenario F.....	10
1.5 Bijlage.....	12

Deel 2: Scenario's voor het toegankelijk(er) maken van de ambtenaren huisvesting op basis van NEN-9120

1.1 Aanleiding en doel

Verzoek stuurgroep Toegankelijkheid

Op 18 juli 2024 vroeg de stuurgroep Toegankelijkheid aan de werkgroep een uitwerking op te stellen van de verschillende fysieke toegankelijkheidsnormen die kunnen worden gehanteerd. Met daarbij uitleg waar de verschillen zitten. Deze uitwerking, 'Deel 1 - Advies normering toegankelijkheid gebouwen waarin ambtenaren zijn gehuisvest', ontving de stuurgroep op 5 september 2024. In dit deel 1 worden verschillende normeringen uiteengezet en wordt geconcludeerd dat de NEN-9120 de beste en meest betrouwbare norm voor toegankelijkheid is. Op 12 september 2024 sprak de stuurgroep de ambitie uit te streven naar de NEN-9120 norm waar dit mogelijk is. Aan de werkgroep is gevraagd hier scenario's voor uit te werken, de voor- en nadelen in kaart te brengen en advies te geven. Deze memo 'Deel 2: Scenario's voor het fysiek toegankelijk(er) maken van de ambtenaren huisvesting op basis van NEN-9120' is daar de uitwerking van. Met deze memo kan de stuurgroep een weloverwogen en bewuste keuze maken in algemeen geldende regels en een (of meer) scenario('s).

Kanttekeningen

Het thema toegankelijkheid is nog niet voldoende ingebed in de bestaande organisatie en veel kennis ontbreekt. Dit maakt het soms lastig een goede onderbouwing te schetsen. (De werkgroep krijgt tot nu toe bijvoorbeeld onvoldoende inzicht in de jaarlijkse huisvestingskosten of de verbouwkosten. Een overzicht van de huidige toegankelijkheid van de huisvestingspanden ontbreekt.) Om de opdracht goed uit te kunnen voeren heeft de werkgroep voldoende mensen, middelen en ondersteuning vanuit de directies nodig. Dit is een aandachtspunt voor de stuurgroep.

In de door de stuurgroep vastgestelde ambitie 'Notitie uitgangspunten toegankelijkheid' staat: *Alle medewerkers en bezoekers, ook als zij beperkingen hebben en/of als zij gebruik maken van hulpmiddelen en/of een hulphond, kunnen zich vrij verplaatsen zonder daarbij afhankelijk te zijn van anderen. Het betreft de toegang, bruikbaarheid en veiligheid van gebouwen en faciliteiten.* Opgemerkt moet worden dat deel 1 over de verschillende normeringen en deze memo (deel 2) uitsluitend over de huisvesting van ambtenaren gaat. De stuurgroep heeft de werkgroep gevraagd scenario's uit te werken, maar een 100% fysiek toegankelijke organisatie kent slechts één scenario, namelijk dat alle gebouwen volledig aan de NEN-9120 voldoen. Kortom, alle andere scenario's die de werkgroep kan bedenken leiden niet tot een volledig fysiek toegankelijke organisatie. Het roept de vraag wat de waarde is van de hoog ingestoken ambitie waar de organisatie zich aan wil verbinden. Het was misschien verstandiger geweest eerst de normen, de scenario's en de voor- en nadelen in kaart te brengen en dan pas de ambitie vast te stellen.

Dan hadden we de verwachtingen beter kunnen managen. Gelukkig zijn de overall ambities van de toegankelijkheidsagenda realistischer geformuleerd. Zie daarvoor de tekst hieronder.

Overall ambities van de toegankelijkheidsagenda

1. De toegang tot de gemeentelijke organisatie verbetert structureel voor ambtenaren met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte.
2. Niemand wordt of voelt zich belemmerd bij het werk. We zorgen ervoor dat alle collega's zich kunnen ontwikkelen, doorgroeien naar een andere of hogere functie, en gelijkwaardig bejegend worden. Zodat iedereen toegang heeft tot dezelfde kansen en we niemand buiten sluiten.

1.2 Samenvatting advies van de werkgroep

Op basis van de onder hoofdstuk 1.4 geschetste scenario's luidt het advies van de werkgroep de voorgestelde algemene regels en scenario C te volgen:

- Hanteer als algemene regel, naast de keuze voor een of meer scenario's:
 - Nieuwbouw voor ambtenarenhuisvesting voldoet altijd aan de NEN-9120.
- Hanteer als algemene regel, naast de keuze voor een of meer scenario's:
 - Bij aanhuur van panden voor ambtenarenhuisvesting geldt de voorwaarde dat het pand zoveel als mogelijk moet voldoen aan de NEN-9120.
- Hanteer als algemene regel, naast de keuze voor een of meer scenario's:
 - Bij grotere verbouwingen in en aan panden voor ambtenarenhuisvesting wordt altijd de NEN-9120 gevolgd.
- Scenario C - Als eerste stap, voor de komende 5 jaar, de grootste panden in eigendom (> 5.000 m²) voor ambtenarenhuisvesting zoveel als mogelijk aan de NEN-9120 laten voldoen. Stel hier jaarlijks vanuit de stedelijke begroting een budget voor vast.
 - In een tweede fase een plan opstellen voor de aanpak van de kleinere panden. **Dit scenario C kan ook worden omgedraaid, waarbij eerste de kleinere panden worden opgepakt en pas later de grootste panden.*
- Opmerking 1: Voor alle scenario's waarin de NEN-9120 wordt toegepast geldt dat er door een externe partij een scan moet worden gedaan.
- Opmerking 2: De huidige werkwijze waarbij Arbo en Maat en Daad voor het individuele maatwerkwerk zorgen, is en blijft waardevol. De werkgroep adviseert deze werkwijze, naast de keuze voor scenario C (of een ander integraal scenario), in stand te houden.
- Opmerking 3: De werkgroep adviseert bij het bedenken en toepassen van verbetermaatregelen het motto 'Lessons Learned' te hanteren. Dat wil zeggen dat er gebruik wordt gemaakt van eerder opgedane ervaringen en inzichten. Denk hierbij aan het programma van eisen voor het inrichten en beheren van allergeenarme ruimten en de inrichtingseisen voor auditieve vergaderruimten.

1.3 Algemene regels

Samenvatting algemene regels

Voorstel werkgroep voor algemene regels, los van de scenario's:

- 1. Als algemene regel geldt dat bij grotere verbouwingen in en aan panden voor ambtenarenhuisvesting altijd de NEN-9120 wordt gehanteerd. GV en FB stellen samen een stuk met een toetsingskader/proces op. In dit stuk staat ook wat onder een grote verbouwing en/of renovatie wordt verstaan en wanneer de NEN-9120 wordt toegepast.*
- 2. Als algemene regel geldt dat bij nieuwbouw voor ambtenarenhuisvesting altijd wordt voldaan aan de NEN-9120.*
- 3. Bij aanhuur van panden voor ambtenarenhuisvesting geldt de voorwaarde dat het pand zoveel als mogelijk moet voldoen aan de NEN-9120.*

1.3.1 Uitwerking algemene regels

1. Als algemene regel geldt dat bij grotere verbouwingen in en aan panden voor ambtenarenhuisvesting altijd de NEN-9120 wordt gehanteerd. GV en FB stellen samen een stuk met een toetsingskader/proces op. In dit stuk staat ook wat onder een grote verbouwing en/of renovatie wordt verstaan en wanneer de NEN-9120 wordt toegepast.

Voordelen

Een grotere verbouwing en/of renovatie is een logisch moment waarop de NEN-9120 zonder veel gedoe als onderdeel kan worden meegenomen.

Nadelen

De organisatie heeft nog geen ervaring in het toepassen van de NEN-9120. Het ligt voor de hand dat we daar ondersteuning van derden bij nodig hebben. Dit kan remmend werken op de voortgang van de verbouwing en/of renovatie.

Advies werkgroep

De werkgroep adviseert de NEN-9120 als pilot toe te passen in een grotere verbouwing of renovatie. De ervaringen en leerpunten kunnen worden gebruikt bij volgende projecten.

2. Als algemene regel geldt dat bij nieuwbouw voor ambtenarenhuisvesting altijd wordt voldaan aan de NEN-9120.

Voordelen

De NEN-9120 wordt vanaf het allereerste begin van de realisatie van een nieuw pand als eis meegenomen (schetsontwerp, Programma van Eisen), waardoor een pand wordt gerealiseerd dat de grootst mogelijke toegankelijkheid heeft.

Nadelen

- Vooralsnog zijn er geen tot weinig nieuwbouwplannen. Aan integrale toegankelijkheid wordt met dit scenario de komende jaren niet tot nauwelijks gewerkt.
- Verbeteringen aan de bestaande huisvestingspanden blijven uit.

Advies werkgroep

Het advies van de werkgroep is dit scenario wel te hanteren, maar daarnaast een scenario te hanteren voor de bestaande huisvestingspanden, bij voorkeur scenario C voor de grootste gebouwen in eigendom.

3. Bij aanhuur van panden voor ambtenarenhuisvesting geldt de voorwaarde dat het pand zoveel als mogelijk moet voldoen aan de NEN-9120.

Voordelen

Wanneer alleen nog panden worden gehuurd die zoveel als mogelijk aan de NEN-9120 voldoen, hoeven er niet tot nauwelijks aanpassingen te worden gedaan en zorgen we voor (meer) toegankelijke gebouwen.

Nadelen

Het ligt niet in de lijn van de verwachting dat er veel nieuwe panden zullen worden gehuurd. Dit deel van het scenario levert in die zin weinig resultaat op.

Advies werkgroep

De werkgroep adviseert deze regel wel te hanteren.

1.4 Uitwerking scenario's

Op verzoek van de stuurgroep volgt hier een aantal mogelijke scenario's met daarbij de pro's en contra's /de kanttekeningen en het advies van de werkgroep Toegankelijkheid.

1.4.1 Scenario A

A	100%	In 10 jaar alle panden in eigendom voor ambtenarenhuisvesting (ca. 100 panden) zoveel als mogelijk laten voldoen aan de NEN-9120.
---	------	---

Voordeel

Dit scenario beantwoordt voor wat de eigendomspanden betreft aan de ambitie een zo volledig fysiek toegankelijk organisatie te realiseren.

Nadelen

- De opgave is heel erg groot, de uitwerking en voorbereiding vergen veel tijd en capaciteit. Dit scenario vraagt om een groot investeringsbudget dat via de Voorjaarsnota zal moeten worden aangevraagd en dat 10 jaar beschikbaar blijft.
- Tijdens de verbouwingen en aanpassingen moeten ambtenaren tijdelijk elders worden gehuisvest. Ook dit vraagt capaciteit, budget en ruimte.
- Panden die worden gehuurd blijven buiten deze opgave en voldoen daarmee niet aan de NEN-9120.

Advies werkgroep

Voor dit scenario moeten veel middelen en capaciteit worden vrijgemaakt. De vraag is daarom hoe realistisch dit scenario is. Een keuze voor dit scenario behoeft een gedegen onderbouwing en uitwerking, ook dat kost tijd. Er moet een meerjarenplan worden opgesteld waarin per jaar ca. 10 kantoren worden verbouwd/aangepast.

1.4.2 Scenario B

B	50%	In 10 jaar ca. 50% van de panden in eigendom voor ambtenarenhuisvesting aan de NEN-9120 laten voldoen.
---	-----	--

Voordelen

- Dit scenario is beter behapbaar dan scenario B.

- Door ongeveer de helft van het aantal kantoren toegankelijk te maken toont de organisatie ambitie.

Nadelen

- Ook voor dit scenario is voor de komende 10 jaar voldoende capaciteit en budget nodig. Er zal een meerjarenplan opgesteld moeten worden waarin per jaar een aantal kantoren voor huisvesting ambtenaren verbouwd en aangepast worden. Tijdens de verbouwingen en aanpassingen moeten ambtenaren tijdelijk elders worden gehuisvest. Ook dit vraagt capaciteit, budget en ruimte.
- De ongelijkheid waarom het ene pand wel is aangepast en het andere niet, is moeilijk uit te leggen.
- Panden die worden gehuurd blijven buiten deze opgave en voldoen daarmee niet aan de NEN-9120.

Advies werkgroep

Net als voor scenario B heeft dit scenario een gedegen onderbouwing en uitwerking, ook dat kost tijd. Er moet een meerjarenplan worden opgesteld waarin per jaar een aantal kantoren wordt verbouwd/aangepast.

1.4.3 Scenario C

C	Grootste panden in eigendom (zie bijlage 1.4)	Alleen de grootste panden in eigendom (> 5.000 m ²) voor ambtenarenhuisvesting zoveel als mogelijk aan de NEN-9120 laten voldoen. In een tweede fase een plan opstellen voor de aanpak van de kleinere panden.
---	---	--

Voordelen

- Er zijn welgeteld tien panden > 5.000 m² (met de GGD 11 panden) (zie bijlage 1.4). Het voordeel van dit scenario is dat de grootste groep ambtenaren hier relatief snel mee wordt geholpen.
- Deze locaties hebben ook belangrijke vergadercentra waar alle ambtenaren gebruik van maken, het effect is daardoor groter.

Nadelen

Van de tien panden zijn er zeven stadsdeelkantoren. Een aantal stadsdeelkantoren (en stadsloketten) zijn redelijk recent al verbouwd om in ieder geval voor het stadsloketten deel te voldoen aan de Integrale Toegankelijkheids standaard (ITs-norm).

Advies werkgroep

De werkgroep Toegankelijkheid adviseert de grotere kantoren (> 5.000 m²) te prioriteren in het toegankelijk maken.

1.4.4 Scenario D

D	Eigendom of minimaal 10 jaar huren	Alleen de grootste panden in eigendom (> 5.000 m ²) voor ambtenarenhuisvesting en de grootste panden die nog minimaal 10 jaar worden gehuurd (> 5.000 m ²) zoveel als mogelijk laten voldoen aan de NEN-9120.
---	------------------------------------	---

Voordelen

- Er zijn welgeteld tien panden > 5.000 m² in eigendom (met de GGD 11 panden). Twee panden > 5.000 m² worden gehuurd. Het voordeel van dit scenario is dat de grootste groep ambtenaren hier relatief snel mee wordt geholpen.
- Deze locaties hebben ook belangrijke vergadercentra waar alle ambtenaren gebruik van maken, het effect is daardoor groter.

Nadelen

- Van de tien panden zijn zeven stadsdeelkantoren. Een aantal stadsdeelkantoren (en stadsloketten) zijn redelijk recent al verbouwd om in ieder geval voor het stadsloketten deel te voldoen aan de Integrale Toegankelijkheids standaard (ITs-norm).
- De vraag is of de twee huurpanden, te weten Weesperplein 8 en Weesperstraat 430 nog langer worden gehuurd.

Advies werkgroep

De werkgroep Toegankelijkheid adviseert de grotere kantoren (> 5.000 m²) te prioriteren in het toegankelijk maken en af te wegen of investeringen in de huurpanden zinvol zijn.

1.4.5 Scenario E

E	Rekening houdend met business case nieuwbouw	In verband met de ontwikkelingen rondom de business case nieuwbouw worden in 1 ^e instantie alleen de volgende gebouwen zoveel als mogelijk aangepast aan de NEN-9120: de zeven stadsdeelkantoren en Weesp, GGD, de Bazel en de werven. Dit zijn gebouwen die onafhankelijk van eventuele nieuwbouw in de portefeuille blijven van Gemeentelijk Vastgoed. Of de
---	--	---

		overige grootste gebouwen (nr. 9 t/m 12 op de bijlage) aangepast gaan worden aan de NEN-9120 norm, zal pas worden besloten als een beslissing is genomen over de nieuwbouw.
--	--	---

Voordelen

- De NEN-9120 wordt vanaf het allereerste begin van de realisatie van een nieuw pand als eis meegenomen (schetsontwerp, Programma van Eisen), waardoor een pand wordt gerealiseerd dat de grootst mogelijke toegankelijkheid heeft.
- Op de lange termijn, te denken valt aan 7 tot 10 jaar, beantwoordt dit scenario aan de ambitie een zo volledig mogelijk fysiek toegankelijk organisatie te realiseren.

Nadelen

- Dit scenario zet de voortgang van het fysiek toegankelijk(er) maken van de eigen huisvesting grotendeels langdurig on hold. Het duurt minimaal 7 tot 10 jaar voordat een nieuw kantoor is gerealiseerd. Dat is onwenselijk en staat haaks op de ambitie in de nieuwe Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit.
- Tijdens de verbouwingen en aanpassingen van de buiten de businesscase vallende gebouwen moeten ambtenaren tijdelijk elders worden gehuisvest. Ook dit vraagt capaciteit, budget en ruimte.

Advies werkgroep

De werkgroep adviseert het toegankelijker maken van de bestaande huisvesting – nu nog niet duidelijk is of het plan doorgaat en wat de eventuele impact op het gemeentelijke vastgoed is – niet te laten remmen door de nieuwbouwplannen.

1.4.6 Scenario F

F	Op aanvraag	Huidige werkwijze (met Arbo en Maat en Daad). Alleen benodigde fysieke aanpassingen realiseren voor individuele medewerkers op basis van verzoeken. (Zoals toegankelijke toiletten, pantry's, automatische, deuropeners, parkeerplekken, drempelhulpen en hellingbanen of plateauliften)
---	-------------	---

Voordelen

- Relatief snel resultaat voor individuele medewerkers.
- Bestaande werkwijze, vergt relatief weinig capaciteit.

Nadelen

- Dit scenario leidt niet tot een toegankelijke organisatie en gaat voorbij aan de ambitie.

- Lost de problemen voor de zittende medewerkers slechts een stukje op. De algemene voorzieningen als vergaderzalen, toiletten, entrees etc. blijven ontoegankelijk.
- De organisatie blijft onaantrekkelijk voor nieuw personeel met een beperking.

Advies werkgroep

De werkgroep adviseert negatief op het uitsluitend hanteren van dit scenario. Dit is de huidige situatie waarin Arbo in de lijn optreedt en Maat en Daad als buitenboordmotor functioneert. Met dit scenario wordt de toegankelijkheid niet integraal opgepakt. Dit neemt niet weg dat het voorzien van individueel maatwerkwerk waardevol is en naast de keuze voor een integraal scenario in stand moet worden gehouden.

Overwegingen van de werkgroep

- Het vaststellen van een normering geeft houvast. Maar uiteindelijk gaat om een werkwijze voor het toegankelijk maken van de organisatie. Zo'n werkwijze kan samen met interne ervaringsdeskundigen en de belangenorganisaties worden ontwikkeld. Als dus niet voor een normering wordt gekozen, moet er een werkwijze worden vastgesteld.
- Het uitgangspunt is dat een gebouw altijd voor iedereen toegankelijk en bruikbaar moet zijn. Dit is het uitgangspunt in de NEN-9120.
- Toegankelijkheid gaat niet alleen om het vaststellen van een exacte checklist of normering. Het gaat ook om het vaststellen van het doel: *“als gemeente willen we toegankelijke en bruikbare panden voor iedereen”*. Dit maakt dat we vanuit de werkgroep adviseren binnen de gemeente een werkwijze af te spreken.
- Een principe uitspraak van de stuurgroep of het GMT is nodig: Toegankelijkheidsmaatregelen maken voortaan deel uit van het investeringsbudget voor huisvesting en vastgoed van de gemeente. Dat wil zeggen: toegankelijkheid wordt vanaf de allereerste start van een project meegenomen. Daarmee is de kans groot dat er – zeker bij nieuwbouw- geen extra financiële middelen nodig zijn om het pand toegankelijk te maken.
Bij grootschalige verbouw kan het zijn dat er wel extra middelen nodig zijn om bijvoorbeeld een lift toe te voegen. Dit houdt in dat de begroting wordt opgesteld inclusief de kosten voor de toegankelijkheidsmaatregelen. Daarmee wordt een werkbaar investeringsbudget vastgesteld waarmee toegankelijkheidsmaatregelen kunnen worden gerealiseerd.
- Op basis van eerder ervaringen verbouwingen en aanpassingen adviseert de werkgroep ca 12% kosten te begroten/reserveren op het budget om eigen panden toegankelijker te maken.
- Indien dit te veel discussie oplevert of technisch/financieel niet haalbaar is in de begroting, adviseert de werkgroep voor het toegankelijker maken van de gemeentelijke panden een vast budget van circa €900.000 a €950.000 per jaar vrij te maken vanaf 2025. De benodigde middelen kunnen op aanvraag aan de kosten van verbouwingen en concrete aanpassingen van panden worden toegewezen.
- Maak één manager verantwoordelijk voor de toegankelijkheid van de eigen kantoren en stel een regievoerder aan die de voortgang bewaakt en die de organisatie verslag kan doen.
- Zorg voor een (ambtelijk) adviseur toegankelijkheid. Deze kan bij verbouwingen en nieuwbouw worden ingezet en kan als vraagbaak dienen voor collega's. Deze adviseur kan als ervaringsdeskundige worden ingeschakeld in alle projectfasen.

1.5 Bijlage

Overzicht panden gemeentelijk huisvesting > 5.000 m2

#	Pand	Functie	BVO	Eigendom	Opmerking
1	Amstel 1	Stadhuis	82.501	Eigendom	
2	Buikslotermeerplein 2000	Stadsdeelkantoor Noord	6.535	Eigendom	
3	Oranje Vrijstaatkade 2	Stadsdeelkantoor Oost	10.775	Eigendom	
4	President Kennedylaan 923	Stadsdeelkantoor Zuid	8.930	Eigendom	
5	Bos en Lommerplein 250	Stadsdeelkantoor West	8.111	Ondererfpacht	
6	Plein 40-45	Stadsdeelkantoor Nieuw-West	9.720	Eigendom	
7	Anton de Komplein 150	Stadsdeelkantoor Zuidoost	11.049	Eigendom	
8	Nieuwstraat 41 + 70a Weesp	Stadhuis + stadsdeelkantoor	5.016	Eigendom	
9	Cruquiusweg 5	Kantoor	5.074	Eigendom	
10	Jan van Galenstraat	Kantoor	16.080	Eigendom	
11	Weesperplein 8	Kantoor	12.924	Huur	
12	Weesperstraat 430-434	Kantoor	7.418	Huur	

Bijlage VIII. Memo inclusieve inkoop

Knelpunten Inclusief Inkopen

Achtergrond

Zowel in het coalitieakkoord als in de bestuursopdracht I&D is vanaf 2020 inclusief inkopen opgenomen. Bij inkoop stuurt gemeente dan op drie doelstellingen: *representatie, toegankelijkheid en sociale veiligheid*. Dit sluit aan om de ambities van de gemeente om te werken aan de sociale fysieke en digitale toegankelijkheid voor iedereen in Amsterdam.

Sinds 2022 is er met de directie Inkoop en Bureau Social Return intensief gewerkt aan inclusieve inkoop. Het handelingskader Inclusieve Inkoop is in 2024 in samenwerking met Inkoop en Bureau Social Return opgeleverd met input vanuit de coördinatie op het dossier toegankelijkheid (afdeling Zorg). Op 18 juli 2024 is het kader vastgesteld door het GMT.

In het kader worden 3 focus thema's centraal gesteld:

- Representatie
- Toegankelijkheid
- Sociale veiligheid

Vanuit deze thema's kan er in een inkooptraject worden gestuurd op wensen en eisen. Het handelingskader is opgesteld vanuit het perspectief van de Bestuursopdracht I&D en daarmee de interne opgave. Maar vanwege de brede opgave om de stad zo in te richten te dat alle voorzieningen en infrastructuur voor iedereen te gebruiken is (conform het VN-verdrag handicap uit 2016) wordt het kader in de praktijk ook gebruikt bij de externe inkoopopgaven. Voorbeelden zijn de openbare ruimte en de Wmo (bijv. lantarenpalen, of buurtteams).

Uitgangspunten

1. Het handelingskader inclusief inkopen moet de standaard worden voor Concern Inkoop en alle bij inkoop betrokken directies en stadsdelen.
2. Vanuit Concern Inkoop en betrokken directies en stadsdelen moet tijdig de juiste kennis worden ingezet (of ingehuurd).

Probleemstelling

Ondanks de communicatie over het handelingskader en verschillende werksessies vanuit het Bureau I&D met Concern inkoop loopt de uitvoering nog niet optimaal.

Inclusief inkopen is nog geen vanzelfsprekendheid. Daar zijn een aantal redenen voor:

- Kennis en expertise moet structureel belegd worden bij Concern Inkoop, bij Lead Buyers en directies/stadsdelen zelf en niet bij de bemensing van I&D en Zorg.
- De aanwezigheid van adviseurs van I&D of Zorg op toegankelijkheid bij alle overleggen en sessies over inkooptrajecten is functioneel niet wenselijk, daargelaten vanuit de bezetting niet mogelijk.
- Ondanks de aanbestedingskalender lukt het niet goed om (tijdig) zicht te krijgen op de aanbestedingen die buiten de grenzen van de Europese aanbestedingen vallen. Vooral de aanbestedingen van de belangrijkste ondersteunende directies (P&O, FB, GV, DV en communicatie) moeten beter in kaart worden gebracht.

Beslispunten:

Gezien de opgave en de gesignaleerde knelpunten vragen wij de stuurgroep om akkoord te gaan met het volgende advies:

1. Geef Concern Inkoop de opdracht om een implementatieplan op te stellen voor inclusief inkopen. Focus hierbij in eerste instantie op de bedrijfsondersteunende directies P&O, FB, GV en DV. Deze directies moeten zelf ook met het met handelingskader inclusief inkoop aan de slag, sámen met Inkoop.
2. In dat implementatieplan moet in ieder geval staan:
 - a. Hoe de directies samen met Inkoop sturen op prioriteiten: Geef duidelijk aan bij welke aanbestedingen inclusieve inkoop wenselijk is.
 - b. Maak in het implementatieplan duidelijk hoe Inkoop en de directies zorgen voor het delen van kennis.
 - c. Directies/ stadsdelen wijzen de I&D trekkers aan voor het dossier inclusief inkopen (wat staat er op de kalender en wat betekent dit gezien de opgave). Deze rol zou ook onderdeel moeten zijn van het reguliere werk.
 - d. Geef hierbij aan welke trainingen en expertise er nodig zijn rond inclusieve inkoop, (en de wettelijke eisen) rond toegankelijkheid, representatie en sociale veiligheid.
 - e. Beschrijf in het plan helder de verantwoordelijkheden tussen Inkoop, en de inkopende directies/stadsdelen en I&D. Houdt er rekening mee, dat:
 - Opdrachtgevende directies, stadsdelen en Inkoop zijn zelf verantwoordelijk voor het verder uitwerken en opvolgen van de ambities rond I&D die opgenomen zijn in het Plan van Eisen.
 - Bureau I&D kan op hoofdlijnen worden geraadpleegd over inhuur personeel, inkoop van diensten, voorzieningen en producten voor het ambtelijk apparaat.
 - De coördinatie Zorg op het dossier toegankelijkheid kan op hoofdlijnen adviseren op inkooptrajecten voor de stad en de Amsterdammers.
 - Voor specifieke kennis kunnen de trekkers bij de directies een rol spelen of kan men externe expertise inhuren.
 - Tip: Concern Inkoop zou hiervoor ook een pool van (externe) ervaringsdeskundigen en experts op kunnen opzetten die bij inkoop trajecten kunnen adviseren.

Voorstel werkwijze/ aanpak Bureau D&I

- Op basis van de inkoopkalender wordt gekeken naar welke aanbestedingen prioriteit hebben ja/ nee.
Het uitgangspunt daarbij is: Prioriteit hebben die trajecten die gaan om (inhuur/inzet) personeel of de ondersteuning van personeel van de gemeente.
- Voorbeelden van aanbestedingen waar het Bureau I&D de focus op moet leggen:
 - a. **Inhuur uitzendkrachten** (representatie, samenstelling personeel, en sociale veiligheid: het hebben van een vangnet)
 - b. **Inhuur/inkoop Externe inzet - ook schaal 12 plus - personeel: een fors volume binnen categoriemanagement**
 - c. **Toegankelijkheid van de inkoop van diensten producten en voorzieningen en trainingen voor medewerkers van de gemeente.** Dit gaat zowel over de brede definitie van beperkingen zoals bijvoorbeeld visuele beperkingen auditieve beperkingen, fysieke toegankelijkheid. Voorbeelden van producten zijn automaten voor warme dranken, inkoop catering, vergaderlocaties, evenementen en bijeenkomsten voor medewerkers

d. **P&O:** Begrijpelijke en toegankelijke websites, applicaties en andere materiaal/voorzieningen voor ambtenaren.

Lijst Inkooptrajecten 2024 met I&D input

	Wat	Opdracht vanuit	Intern (I) Extern (E)	Repr	Toeg	SV
1	Activatieteams en Events	Stadsbeheer	E	X	X	X
2	Adviesdiensten	Bedrijfsvoering/Fin en inkoop	I	X	-	-
3	Attenties	Financiën en Inkoop	I	X	X	X
4	Bijzondere projecten (voorheen Zuidas)	Ruimte & economie	I	X		
5	Dienstkleding	Bedrijfsvoering	I	X	X	X
6	Drukwerk	Directie Communicatie	I/E	X	X	X
7	Energie, Isolatie	Directie Wonen	E	X	X	X
8	Externen	Inkoop cat. Manangement	I	X		
9	Facilitair/kantoor	Bedrijfsvoering	I		X	
10	Financials 2023	Inkoop	I	X	X	X
11	Fotografie	Dir. Communicatie	I/E	X	X	X
12	GGD: Medische middelen	GGD	E	-	-	-
13	Grafische vormgeving	Bedrijfsvoering	I/E	X	X	X
14	Groente en Fruit	Facilitair Bureau	I	X	X	-
15	Inburgering evaluatie	WPI	I	X	X	X
16	Jeugdzorg	(O)JZ	E	X	X	X
17	Juridisch Personeel	Inkoop/Financiën	I	X	X	X
18	Kantoorartikelen	Facilitair Bureau	I	-	X	X
19	K&W Dranken	Facilitair Bureau	I	-	X	X
20	Locatiebeheer MO	WPI/MO	E	X	X	X
21	Meubilair	Facilitair Bureau	I	-	X	X
22	Medew.T.Onderzoek	Personeel & Org.	I	X	X	X
23	Schoonmaak	Stadswerken	I	X	X	X
24	Services	Facilitair Bureau	I	-	-	-
25	Stadspas systeem	WPI	E	-	X	X
26	Technisch personeel	Inkoop/Financiën cat. management	I	X	X	X
27	Toezichthouders	THOR	I/E	X	X	X
28	Trainee pool promotie	Metropool Regio Amsterdam	I	X	X	X
29	Trapliften	JZD	E	X	X	X

30	Uitzendkrachten	Inkoop/Financiën	I	X	X	X
31	Veilig Thuis	GGD (onrechtmatig)	E	-	-	-
32	Verkeersregelaars	V&OR	I/E	X	X	X
33	Wagenpark	Financiën/Inkoop	I	-	X	X
34	Woonruimteaanpassing	Zorg	E	X	X	X
35	Zorgverzekering Minima hh	WPI	E	X	X	X