

## Voortgangsoverleg inclusie en diversiteit

Datum: 12 juni, 11.45 – 12.45 uur

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

Locatie: Kamer 2C4

### Agenda

---

#### 1. Mededelingen / actualiteiten

- **Terugblik staf wethouder 10-06: Verwey-Jonker**

We blikken met je terug op de afgelopen staf. Het grootste agendapunt van het Bureau I&D was de bespreking van het Verwey-Jonker onderzoek (inclusief voorstel informatie en communicatie en concept opiniestuk WH). Ook boden we mogelijkheid tot het stellen van vragen n.a.v. de mapvoordracht van 6 juni jl. over instemming van de verlenging van de samenwerking met het externe Meldpunt Discriminatie.nl/Regio Amsterdam en hebben we de wethouder op hoofdlijnen meegenomen in de planning van de commissie Clavis (i.r.t. Verwey). We praten je mondeling bij.

- **Bestuurlijke zaken**

- o Er worden voor de motie WPI over bejegening Amsterdammer in de dienstverlening en de motie herkennen institutioneel racisme bij buurtteams nog voor het reces dubbele wethouders gepland over de beantwoording. Voor Groot-Wassink kijken we of we dit kunnen combineren met de reeds geplande dubbele wethouder over het onderzoek van Clavis eind juni/begin juli.

- **Juridisch overleg casus leerplicht**

*Hoe heb jij het overleg met de juridisch adviseur over de casus leerplicht ervaren?*

- **Overleggen komende periode**

- o Morgen/ donderdag hebben we de begeleidingsgroep Anonieme Brieven. Over het rapport van Clavis heeft 5.1, 2, e ook gesproken met de Centrale Vertrouwenspersonen. Zij zijn hoogstwaarschijnlijk zelf niet bij het overleg zelf, maar geven input aan 5.1, 2, e maar ook aan jou 5.1, 2, e mee.
- o 20 juni is er weer een overleg over sociale veiligheid.

*Wil je vooraf nog iets meegeven wat vanuit team inclusie moet worden geagendeerd?*

Ter bespreking

#### 2. Actielijst

*Bijlage 1: actielijst voortgangsoverleggen 13-05 en 27-05*

Openstaande acties:

- Rode draden analyse onderzoeken: je was hier niet mee akkoord. En zou input/feedback leveren per mail.

*Klopt het dat we nog niks hebben gezien?*

- Toegankelijkheid: kennismakingsafpraak voor Peter e 5.1, 2, e is ingepland. 5.1, 2, e schuift hierbij aan.

### **3. Verwey-Jonker - strategie communicatie & informatie en relatie WPI**

*Bijlage 2: Voorstel besluitvorming informatie en communicatie Verwey-Jonker onderzoek*

Bijlage 2 geeft een beeld van hoe we de organisatie op verschillende manieren voorbereiden op en meenemen in de onderzoeksresultaten.

Enkele belangrijke elementen hiervan zijn:

- De belangrijkste hoofddocumenten met betrekking tot de opgave inclusie en diversiteit worden geplaatst op Amsterdam.nl, zodat ze goed vindbaar zijn.
- Informatie met bijvoorbeeld tips voor hoe om te gaan met discriminatie en ongewenst gedrag wordt online klaargezet. Zodat deze goed vindbaar zijn voor de interne organisatie.
- We organiseren in juli aparte dialoogsessies met de stuurgroep, het GMT en de directeuren (via Leiderschapsaanbod).

Samen met de 5.1, 2, e i.1, 2, e van wethouder van Buren hebben we een voorstel gemaakt voor de externe communicatie. Wethouder van Buren stuurt een opinieartikel naar de krant (Volkskrant, Trouw) e/o geeft net als bij Muzus/Kis een interview. We bespreken met de 5.1, 2, e l, 2, e van de wethouder nog wat de inhoudelijke kernboodschap is/wordt. Die stemmen we dan graag nog met je af. We versturen geen persbericht.

*Kan jij je vinden in bijgaande strategie? Zijn er aandachtspunten die je ons wil meegeven?*

### **4. Voorbereiding collegevergadering Serena 9 juli**

Op 9 juli van 09:45 - 11.15 uur licht Serena van het Verwey-Jonker Instituut de resultaten van het Verwey-Jonker onderzoek toe in het college. We plannen in de week van 1 juli een voorbereidend moment in met 5.1, 2, e de wethouder, jij en 5.1, 2, e.

*Zijn er zaken die je vooraf wil meegeven?*

### **5. Gesprek discriminatie en ongewenst gedrag met organisatie, 9 juli**

De definitieve locatie is de Zuiderkerk. Het plaza was namelijk al boekt. We hebben hierbij extra aandacht gevraagd voor de akoestiek.

- Ons voorstel voor de opzet van de bijeenkomst is als volgt:
  - o welkom + programma (gespreksleider)
  - o opening door WH en evt. jouzelf+ reactie zaal
  - o **Resultaten presenteren + reflectie**
    - o Filmpje resultaat + G 5.1, 2, e (NCDR) 5.1, 2, e
    - o 5.1, 2, e reflectie
  - o **Hoe nu verder? (aanbevelingen en maatregelen)**

Vraaggesprek gespreksleider: een extern panel reflecteert op de onderzoeksresultaten. Het panel bestaat uit: directeur (stuurgroeplid), , expert leiderschap & inclusie + expert toegankelijkheid. Jijzelf en een directeur gaan hierover in gesprek met het externe panel.

- o **Afsluiting:** bedanken WH + GS en vervolgtraject
- Mogelijke sprekers, zijn:
  - o Gespreksleider: 5.1, 2, e (bevestigd)
  - o 5.1, 2, e (bevestigd)
  - o NCD 5.1, 2, e (bevestigd)
  - o Expert leiderschap en inclusie 5.1, 2, e (bevestigd)
- Qua sprekers zijn we nog op zoek naar een expert toegankelijkheid en vanuit een andere organisatie
- De bijeenkomst is hybride. Ook wordt de bijeenkomst opgenomen, zodat medewerkers die niet aanwezig kunnen zijn hem terug kunnen kijken. Hierbij zorgen we voor anonimiteit van collega's die vragen stellen tijdens de bijeenkomst.

*We moeten nog een directeur vragen om samen met jou te reageren op/in gesprek te gaan met het externe panel tijdens het gedeelte 'hoe nu verder'. We stemmen graag met je af welke directeur we hiervoor vragen.*

## 6. Voorstel agenda stuurgroep + voorbereiding stuurgroep 10 juli

- De aanstaande stuurgroep staat gepland op 17 juni. Ons voorstel voor de agenda:
  1. Verwey Jonker: hoe nu verder?
    - a. Stilstaan bij de eerste reflecties van de stuurgroepleden op het rapport. Communicatie en informatieplan delen met stuurgroep: hoe gaan we hier mee verder in de organisatie?
      - i. Hoe gaan we dit nu in de interne organisatie aanpakken?
      - ii. Hoe gaan we dit nu als stuurgroep doen?
    - b. Wat zijn we nog aan het voorbereiden: directeuren-intervisiegroepen, en een speciale bijeenkomst voor de stuurgroep op 10 juli.
      - i. Voorstel sessie 10 juli: dialoogsessie met 5.1, 2, e (bevestigd)
      - ii. Ook vooruitblik op rest van voorstel voor leren stuurgroep: 25 september nog een sessie, over doorwerking slavernijverleden. Stuurgroep nogmaals attenderen op aanbod Keti Koti: kunnen zij hierbij zijn? Zo nee; mini lezing/zelfde aanbod als Keti Koti. Zo ja; verdiepende sessie op aanbod Keti Koti.
  2. Veranderatelier 29 mei 2024: verslag veranderatelier & hoe hiermee verder

*Kan je je vinden in deze agenda? Heb je nog aanvullende punten?*

- Op 10 juli staat een speciale sessie met de stuurgroep gepland. Ons voorstel hiervoor is een dialoogsessie met 5.1, 2, e. Ter voorbereiding hierop plannen we een moment in met 5.1, 2, e, jij en 5.1, 2, e.

## 7. Handelingskader inclusief inkopen

*Bijlage 3a: Handelingskader inclusief inkopen*

*Bijlage 3b: Oplegger handelingskader inclusief inkopen*

- We hebben het handelingskader inclusief inkopen eerder met je besproken. Dat is n.a.v. jouw opmerkingen aangepast. Het MT Inkoop en het Bureau Social Return zijn inmiddels akkoord. Zie voor het eindresultaat bijlage 3a.
- Met dit handelingskader willen wij inclusie en diversiteit in inkoop- en aanbestedingstrajecten toepassen en bevorderen. Dit helpt opdrachtgevers, inkopers, contractmanagers en andere medewerkers daarbij. Opdrachtgevers kunnen aan de hand van dit handelingskader de juiste ambities bepalen. Inkopers kunnen deze ambities vertalen naar eisen en wensen in een aanbesteding.

*We bespreken graag met je hoe dit verder te brengen naar het GMT. We kunnen het handelingskader bijvoorbeeld TKN aanleveren in een leesmap. Maar misschien wil je hier eerst over afstemmen met het betreffende GMT-lid, zodat zeker is dat die goed geïnformeerd is?*

## 8. Conceptrapportage CBS-cijfers

*Bijlage 4a: Concept CBS Hoofdrapport naar migratieachtergrond 2023*

*Bijlage 4b: Concept CBS bijlage cijfers naar herkomst 2023*

Op 9 april hebben we de cijfers over de culturele diversiteit binnen de gemeente Amsterdam over 2023 van het CBS ontvangen.

- Sinds 2022 is het CBS over naar een nieuwe indeling en terminologie over wat tot nu toe de 'bevolking met een westerse of niet-westerse migratieachtergrond' werd genoemd. Namelijk Nederlands, Europees en Buiten-Europees (indeling naar herkomst). Dit betekent dat het meer bepalend wordt waar iemand zelf geboren is en minder waar iemands ouders geboren zijn.
- Voor de huidige cijfers is gebruikt gemaakt van een overgangsregeling. Oftewel: we ontvangen de cijfers van 2023 in zowel de oude indeling naar migratieachtergrond als in de nieuwe indeling naar herkomst.
- De cijfers zijn door O&S vertaald naar begrijpelijke rapportages. In bijgaande versies is de feedback verwerkt van het Bureau I&D en het datateam van P&O. Ook heeft Sven Breedijk vanuit de stuurgroep meegelezen.
- In de analyse (bijlage 4a) is uitgegaan van de cijfers in de oude indeling naar migratieachtergrond, zodat we de cijfers goed kunnen vergelijken met voorgaande jaren. En daarmee een zo compleet mogelijk beeld krijgen van de bestuursopdracht I&D.
- Met O&S en CBS zijn we in gesprek over een verdere verdieping op de cijfers. We kunnen de cijfers niet zelf inzien, maar het is waarschijnlijk mogelijk dat we verdiepende vragen aan het CBS

kunnen stellen. Het gaat dan vooral om het kunnen leggen van verbanden tussen de cijfers, bijvoorbeeld instroom naar leeftijd naar migratieachtergrond. Of uitstroom naar schaal naar migratieachtergrond.

- In bijlage 4b zijn de cijfers weergegeven volgens de nieuwe indeling naar herkomst, zoals het CBS deze nu hanteert. De nieuwe indeling zorgt voor verschillen in de cijfers. Dit zijn alleen figuren, omdat er nog geen vergelijking met afgelopen jaren mogelijk is. Dit kan als basis gelden voor komende jaren.
  - Het huidige streefcijfer kunnen we niet één op één langs de cijfers volgens de nieuwe indeling leggen. We hebben O&S ook gevraagd om een advies over de doorvertaling van het streefcijfer naar de nieuwe indeling. Dit is belangrijk voor de verdere uitwerking van de prestatieafspraken.
- *We halen nu op wat we bij het CBS nog willen uitvragen. Welke vragen hebben volgens jou meerwaarde op basis van de cijfers?*
- *Heb je feedback op de rapportages die je ons wil meegeven?*
- *Ons voorstel is om de rapportage volgens de nieuwe indelingen nog niet met de organisatie te delen. Namelijk omdat dit mogelijk vragen oproept, omdat er context mist op wat deze cijfers zeggen. En we het huidige streefcijfer niet één op één langs deze cijfers kunnen leggen. Kan jij je hierin vinden?*

## **9. Voortgangsrapportage actieplannen**

Inmiddels zijn alle directies gesproken, behalve één directie zonder trekker of vervanging, gesproken. Eerste resultaten die we alvast willen meegeven:

- De resultaten geven ons een herkenbaar beeld. Ze sluiten aan op de resultaten van de voortgangsrapportage 2023, de rode draden van het groeipanel en de geluiden die we van accounthouders horen. De onlangs gemaakte afspraken in het GMT geven hier deels antwoord op.
- Er zijn directies waarbij het zelfbeeld (relatief positief) niet overeenkomt met het beeld van het Bureau.
- Belangrijkste aandachtspunten blijven o.a. te weinig: lange termijn aanpak, eigenaarschap management en sturing en consequenties op zowel inspanningen als resultaten. Ook zien we dat niet overal de randvoorwaarden op orde zijn en dat er soms sprake is van inclusiemoeheid.
- Positieve ontwikkelingen zijn o.a.: posities van sommige trekkers steviger verankerd, beleving onder trekkers dat er meer bewustwording is, investeringen in leren en ontwikkeling (o.a. start managementtrajecten), meer samenwerken op clusterniveau.

We lopen in dit proces tegen een aantal dingen aan die we graag met je doornemen, namelijk:

- Voor drie directies zijn de vragenlijsten niet helemaal compleet ingevuld (en hiernaast voor één directie dus helemaal niet). Het is ons niet gelukt om aanvullende antwoorden te krijgen.
- De trekker van één directie is gevraagd de vragenlijst niet met het Bureau te delen, voordat deze was ingezien door directeur. We hebben nu twee vragenlijsten in handen die van elkaar verschillen;

één ingevuld door trekker (in vertrouwen met ons gedeeld), één door directeur.

- We merken dat SNAB blijft aangeven niet (goed) betrokken te worden bij het Bureau. En dit signaal blijft ook via directeuren bij ons binnenkomen. We bevragen SNAB vaak en proberen te helpen. We weten niet goed hoe hiermee om te gaan.

We delen de conceptrapportage vóór het zomerreces met je. We lopen wat vertraging op, want het rapport was eind juni verwacht.

*We bespreken graag met je hoe en wanneer we dit agenderen voor het GMT. We zien dat vóór het reces krap wordt, mede met het oog op de aandacht die naar Verwey-Jonker gaat. Het idee was om net als vorig jaar eerst het GMT gesprek te voeren en erna individuele gesprekken met clusterdirecteuren.*

## **10. Aanpak organisatie zichtbare uitingen Midden-Oosten**

*Bijlage 5: Notitie aanpak m.b.t. zichtbare uitingen Midden-Oosten.*

We hebben met P&O en BI gesproken over welke aanpak we hanteren t.a.v. medewerkers die met kleding, accessoires, stickers, enz. uiting aan hun (politieke) standpunten, sentimenten en/of overtuigingen geven. Zie bijlage 5 voor het eerste voorstel. Dit werken we gezamenlijk nog verder uit. Voor het vervolg organiseert 5.1, 2, e anuit haar rol bij de voormalig Regietafel Midden-Oosten, een afstemmoment met je.

*Wil je ons nog aandachtspunten meegeven t.b.v. deze notitie?*

## **11. Terugkoppeling verandersessie 29 mei jl.**

- Op woensdag 29 mei kon je aanwezig zijn bij de eerste helft van de Verandersessie. Thema was het zoeken naar een balans in het meer normeren en sturen, zonder hierbij (teveel) risico te lopen op verlies van eigenaarschap en draagvlak.
- Een belangrijk punt dat besproken is na jouw vertrek ging over het eerlijke verhaal vertellen. Het verhaal (narratief) dat we vertellen in de bestuursopdracht gaat over het vergezicht: de droom van een gelijkwaardige organisatie. Er moet een verhaal verteld gaan worden waarin meer aandacht is voor wat dit in het hier en nu betekent voor mensen die in de verandering staan. En dat meer hapklare brokken bevat, zodat het ook voor mensen die worstelen met de veranderingen behapbaar blijft.
- We werken dit verhaal uit in een verslag. Dit wordt nog aangevuld door 5.1, 2, e Hij helpt ons vervolgens ook bij de aanpak en bestuursopdracht.

*Het verslag delen we met de stuurgroep. Wil je ook nog op andere manieren of plekken stilstaan bij de veranderstrategie?*

## **12. Stand van zaken aanbesteding assessments LTP**

- Zoals aangegeven in het voortgangsoverleg van 13-05 maken we ons zorgen over de aanbesteding aan LTP voor het afnemen van inclusieve assessments in de organisatie.
- We hebben onze zorgen aan het Carrièrecentrum geuit per mail. Onze zorgen zijn niet weggenomen. Rode draad is dat we wel de toelichting op de keuzes die zijn gemaakt horen, maar concrete vervolgstappen missen. Enkele belangrijke zorgen:
  - o De beperkte mate van diversiteit in het team van LTP blijft zorgelijk.
  - o De aparte intelligentietest “voor specifieke doelgroepen”, o.a. omdat een ongelijk spelingsveld kan ontstaan doordat aan de voorkant besloten wordt wie deze test afnemen.
- We maken gebruik van de handreiking van het Carrièrecentrum om intensief betrokken te worden bij de monitoring in het contractbeheer. Zo kunnen we tussentijds vragen stellen en monitoren of onze zorgen in de praktijk worden weggenomen.

*We bespreken graag met je hoe hiermee om te gaan. Want we zien weinig mogelijkheden anders dan volgen.*

Ter kennisname

### **13. Bestickerde voertuigen Pride**

*Bijlage 6: Inclusie dilemma homofobie vs. Islamofobie 122023*

- De Pride periode komt er weer aan. Vorig jaar hebben er een aantal incidenten plaatsgevonden in verband met gemeentelijke voertuigen met Pride-stickers erop. Destijds hebben we daar bijgaande notitie voor geschreven (bijlage 6).
- Het plan voor dit jaar is dat er weer wagens bestickerd worden.
- We hebben de komende weken een aantal afspraken om tot een advies te komen over het bestickeren. Zo gaan we hierover in gesprek met PostNL (de kwestie heeft daar ook gespeeld).

### **14. Keti koti programma**

- Sinds 3 juni kunnen medewerkers zich via Intranet aanmelden voor activiteiten van het **Keti Koti programma** voor ambtenaren. Eén van de activiteiten zit vol. Verder zien we dat de aanmeldingen niet heel snel gaan.
- Er staan nog een aantal communicatie-acties op de planning om nog meer aanmeldingen te krijgen.
- We hebben via de directiesecretariaten GMT-leden opgeroepen om zich in te schrijven en hier tot nu toe één reactie op gehad. We hopen dat nog meer GMT-leden zich aanmelden. Met name voor de lezing ‘impact van het slavernijverleden’ op 4 juli, omdat hier een aantal prominente sprekers komt.
- GMT-leden kunnen zich -net als andere medewerkers- aanmelden via de volgende link: [Registreren | Keti Koti / Dia di Abolishion 2024 \(evenementenorganisatie-amsterdam.nl\)](https://www.evenementenorganisatie-amsterdam.nl).
  - o Alleen aanmelden voor de combinatie-activiteit Rondleiding-verzetsmuseum kan hier apart van, namelijk per mail bij <sup>5.1, 2, e</sup>

- o GMT-leden kunnen alleen niet deelnemen aan de activiteit Fa Waka workshop Schurende gesprekken, i.v.m. de veiligheid van de deelnemers.

### **15. Gesprekkenreeks wethouder Van Buren en medewerkers**

Het volgende gesprek in de reeks van gesprekken met wethouder Van Buren en medewerkers staat gepland op 26 juni. Het thema is 'toegankelijkheid'. Na het zomerreces -op 19 september- vindt het volgende gesprek plaats. We hebben de wethouder voorgesteld om het dan te hebben over Verwey-Jonker.

### **16. Opdrachtformulering inzet externe coaching**

*Bijlage 7a: Opdrachtformulering ondersteuning leidinggevenden X*

*Bijlage 7b: Opdrachtformulering ondersteuning leidinggevenden Y*

In de bijlagen vind je de opdrachtformuleringen voor twee inclusie-experts ten behoeve van ondersteuning van het middenmanagement bij het inclusief leidinggevenden. Dit aanbod is afgestemd met de collega's van de Amsterdamse School zodat het past binnen de bredere ontwikkelingen binnen leiderschap. Dit type aanbod voor middenmanagement in de organisatie is nieuw. Daarom starten we met 1 à 2 kleinschalige pilots. Dat biedt meer ruimte voor bijsturen en aanpassingen. Bij positieve resultaten kan het ondersteuningstraject verder ontwikkeld worden. Wanneer we plannen van aanpak binnen hebben informeren we je hierover. We zetten de opdrachtformuleringen deze week uit zodra we groen licht van inkoop hebben.

### **17. Notitie jaarplannen en begroting MWN & Gemeente Prideboot 2024**

*Bijlage 8: Notitie Jaarplannen en begroting MWN & Gemeente Prideboot 2024*

Bureau Inclusie en Diversiteit heeft akkoord gegeven voor de jaarplannen over 2024 van de medewerkersnetwerken CAN, JAN, RAN en de Gemeente Prideboot. Zie bijlage 8 voor een overzicht van de begrote budgetten en beoogde activiteiten. Enkele belangrijke punten:

- De verwachting is dat de totale begroting (medewerkersnetwerken en Gemeente Prideboot) niet wordt overschreden.
- We kunnen JAN vermoedelijk tegemoetkomen bij hun tekort, door onderbestedingen bij o.a. SNAB.
- Van SNAB wordt in bijgevoegd stuk een korte update gegeven over de stand van zaken van het jaarplan, omdat deze nog niet gereed is.
- Omdat er tot nu toe elk jaar forse onderbesteding is bij de netwerken, wordt halverwege 2024 (de verwachting is juli/augustus) besproken wat de stand van zaken is van de begroting versus de realisatie.

### **18. Bestuursopdracht inclusie en diversiteit - update input ophalen**

- De afgelopen twee weken hebben er fysieke sessies met medewerkers plaatsgevonden waarin we input bij ze hebben opgehaald voor het vernieuwen van de bestuursopdracht.

- Er hebben zeven bijeenkomsten plaatsgevonden en elke sessie ging over een specifiek thema. Bijvoorbeeld culturele sensitiviteit, doorstroom en doorgroei en toegankelijkheid.
- Bij een aantal van de sessies was de daadwerkelijke opkomst lager dan het aantal aanmeldingen. Hierdoor waren er 3 tot 8 medewerkers per sessie aanwezig.
- Sommige medewerkers hebben aangegeven dat ze wel graag input leveren, maar liever niet in groepssessies. Deze medewerkers kunnen op individuele titel met ons in gesprek. Of input leveren per mail.
- Er vinden online sessies plaats voor de medewerkersnetwerken en trekkers van de actieplannen.

### **19. Invoering religieuze hoofddeksels bij handhaving - map BM 2 juni**

*Bijlage 9a: Stafnotitie BM Invoering religieuze hoofddeksels bij handhaving*

*Bijlage 9b: Tweede Kamer vragen uitingen*

- Conform de stafuitslag BM van 12-02-2024 is THOR gestart met de voorbereiding van de invoering van religieuze hoofddeksels.
- In het hoofdlijnenakkoord 2024-2028 dat gepresenteerd is op 16 mei jl. is de volgende prioriteit opgenomen: *Het opsporend en handhavend personeel in de veiligheidsketen, inclusief politie en boa's, is neutraal, zonder religieuze symbolen gekleed.*
- Naar aanleiding hiervan heeft THOR de burgemeester via de map van 2 juni jl. geadviseerd om de verdere voorbereiding voor het mogelijk maken van het dragen van religieuze uitingen te pauzeren. Dit in afwachting van het gesprek tussen kabinet en college over hoe het kabinet met dit issue om wil gaan.