

Voortgangsoverleg inclusie en diversiteit

Datum: 5 februari 16.00 – 17.00 uur

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

Locatie: Kamer 2C4/MS teams

Agenda

NB. De agendapunten 2 t/m 8 stonden al op de agenda van het voortgangsoverleg van 22 januari jl. dat niet doorging. Deze zijn doorgeschoven. Agendapunt 9 t/m 15 zijn nieuwe punten.

Ter bespreking

1. Mededelingen

2. Actielijst

Bijlage 1: openstaande acties.

- **Hoger management potentieel**

Het vorige overleg bespraken we dat Peter navraag zou doen naar de stand van zaken van het hoger management potentieel.

Vraag: is dit gelukt?

- **Nationaal Coördinator Discriminatie & Racisme**

Wij zouden nagaan wat de afspraken waren tussen de collegeleden en nationaal coördinator. Wethouder Groot Wassink gaf aan dat een vervolgspraak passender is met wethouder Meliani. Bij wethouder Meliani is via de Afdeling Diversiteit om een update gevraagd. Zij plannen op korte termijn een vervolgspraak in met de nationaal coördinator.

Vraag: is het gelukt om hier over af te stemmen met de G4, G20 en VNG?

- **Reacties TamTam / webredacties**

De webredactie heeft in samenwerking met Bureau Integriteit, directie Communicatie en Bureau Inclusie en Diversiteit een [artikel](#) op Intranet gezet waarin zij collega's vragen hoe om te gaan met on gepaste reacties die geplaatst worden op TamTam. We bespreken dit graag met je.

3. 5.1, 2, e 5.1, 2, e

5.1, 2, e

5.1, 2, e heeft ons benaderd en gevraagd of het interessant is om een bijeenkomst voor de gemeente te organiseren (managers/directeuren) over zijn nieuwe boek 5.1, 2, e et Bureau is hier positief over.

Vraag: hoe sta jij tegenover dit aanbod?

4. Totaaloverzicht voortgangsrapportage

Bijlage 2: totaaloverzicht besproken met directeuren Voortgangsrapportage Actieplannen

Je hebt ons gevraagd om met jou te delen wat er naar aanleiding van de Voortgangsrapportage Actieplannen allemaal met de directeuren is besproken. Zie de bijlage voor het totaaloverzicht daarvan.

Vraag: hoe wil jij hiermee verder?

5. Organisatieontwikkeling

Naar aanleiding van de GMT-besluiten over de thema's vertrouwen, opgavegericht werken en ambtelijk vakmanschap wordt er een corporate story opgesteld. Net als in de genomen besluiten lijkt inclusie niet goed te worden meegenomen.

Vraag: hoe gaan we hiermee om?

6. Evenementen directeuren

We zijn door een collega van stadsdeel Oost benaderd met twee initiatieven die mogelijk interessant zouden zijn om te organiseren:

*Wereldportretten-Wereldburgers Project en Bureaucratie:

Dit is een initiatief waaraan jij zelf in 2021 ook hebt deelgenomen (Tropenmuseum). Tijdens de bijeenkomst wordt een film getoond over identiteitsvraagstukken met diverse prikkelende stellingen. Vervolgens wordt met elkaar in gesprek/debat gegaan over deze stellingen. De film bezit omvangrijke onderwerpen en is 'verbonden' met sport, jeugd, diversiteit, zorg, onderwijs, veiligheid, enzovoort.

Vraag: het voorstel van de initiatiefnemer is om dit met de directeuren te gaan doen. Hoe kijk jij daar tegenaan en als je daar positief over bent, met wie van je staf kunnen wij dit verder oppakken?

*Iftar-evenement: basis van dit idee is het organiseren van een evenement waarbij mensen uit verschillende lagen en niveaus in de organisatie met elkaar in gesprek gaan/in contact gebracht worden. Eerder is zoiets georganiseerd in de Ramadan maand. Het idee is om er iets vergelijkbaars te doen, zoals een iftar-evenement.

Vraag: er worden natuurlijk meerdere initiatieven gedaan voor het nemen van een iftar. Is er vanuit het GMT de behoefte om hier zelf ook een initiatief in te nemen?

7. Doorontwikkeling Bureau

55.1, 2, e licht dit mondeling toe.

8. Personele bezetting

55.1, 2, e licht dit mondeling toe.

9. Terugblik GMT-special (nieuw punt)

Op vrijdag 19 januari is er in het GMT gesproken over de brandbrieven, anonimiteit en eenduidigheid. We praten graag met je over wat jouw beeld is van de vervolgstappen.

10. Gesprekken Midden-Oosten (nieuw punt)

Bijlage 3: Rapportage MO - discriminatie

Er zijn inmiddels 43 gesprekken geweest over racisme, discriminatie en het Midden-Oosten in de organisatie. De laatste tijd zijn er vooral aanvragen voor racisme en discriminatie, veel minder voor Midden-Oosten (zie bijlage). De contracten en afspraken lopen af. We lopen er tegenaan dat de gedane aanbesteding voor gespreksleiders niet voldoet aan de benodigde expertise. We bespreken graag met je hoe nu verder.

Daarnaast komen er steeds meer vragen over safe space gesprekken, aandacht voor Palestina en neutraliteit over het conflict. We bespreken graag met je hoe we ons hier als Bureau het best tegenover kunnen verhouden.

11. IWS Stand van zaken door-ontwikkelen (nieuw punt)

Bij de implementatie van IWS lopen we tegen een aantal punten aan. Deze kwamen globaal ook langs in het gesprek van jou en 5.1, 2, e met P&O op 19 januari. We bespreken graag met je of we dit nu oppakken en zo ja, hoe.

12. Toegankelijkheid: stand van zaken (nieuw punt)

5.1, 2, e geeft mondelinge update. Qua bemensing begint het e.e.a. te lopen. Ook is de eerste stuurgroep geweest, o.l.v. Mo.

13. Inclusie i.r.t. ambtelijk vakmanschap (nieuw punt)

We zouden met Sjoukje afstemmen over inclusie i.r.t. ambtelijk vakmanschap. Dit is niet gelukt door drukte vanwege de Brandbrief. Er vinden vanuit het team nu wel weer gesprekken plaats om poging tot verbinding te doen. Maar de vraag is of het GMT als opdrachtgever bij ambtelijk vakmanschap nu echt aandacht wil voor inclusie. We bespreken graag met je hoe jij hier tegenaan kijkt.

14. Inzet 5.1, 2, e (nieuw punt)

We staan graag met je stil bij hoe we de inzet van 5.1, 2, e vervolg kunnen geven en wat hiervoor zoal voor geregeld moet worden.

Ter kennisname

1. WPP lidmaatschap

Bijlage 4. Memo WPP

De gemeente Amsterdam is lid van een aantal externe netwerken dat zich inzet voor inclusie en diversiteit, waaronder WPP. RAN heeft het signaal afgegeven dat we de kennis en inhoud die we uit deze netwerken zouden kunnen halen onvoldoende benutten. Met RAN is afgesproken dat we dit jaar proberen om de deelname aan de activiteiten van WPP te vergroten door het aanbod actiever onder de aandacht te brengen bij verschillende directies. Ook is afgesproken dat we dit jaar niet

deelnemen aan de benchmark en dat we aan het einde van 2024 goede evaluatieafspraken maken m.b.t. hoe hierna invulling te geven aan dit lidmaatschap.

2. Positionering Ambtenaren Netwerk (AN) *(nieuw punt)*

AN gaat voortaan door het leven als het AN-Platform. Ze profileren zich op [Tamtam](#) met de Slogan 'Platform voor alle Medewerkers' waardoor het van en voor iedereen moet zijn. AN blijft de samenwerking met de huidige medewerkersnetwerken opzoeken door aan te sluiten bij elkaars activiteiten. AN biedt dan menskracht bij de fysieke organisatie.