

# ✘ Gemeente ✘ Amsterdam ✘

## Stuurgroep Inclusie en Diversiteit

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

Datum en tijd: Maandag 12 februari 15.00-16.00 uur

Locatie: 5.1, 2, e

### Agenda

#### 1. Opening en actualiteiten/mededelingen

5.1, 2, e brengt in: vraag vanuit DT sociaal. Spanning tussen inclusie/diversiteit (dit onderwerp) aan de ene kant vs rol van managers die in functioneringstrajecten zitten/beoordelingsgesprekken met medewerkers en dan de kaart van onveiligheid naar zich toegeworpen krijgen. Hoe ga je daarmee om?.

\*\* In kader van onderzoeken & handelingsperspectief naar managers toe; hoe kunnen we hier oog voor hebben. --> bespreken op een van de volgende agenda's.

- U date Zuidoost 5.1, 2, e 5.1, 2, e geeft een update rondom de ontwikkelingen Zuidoost.

5.1, 2, e

- Bestuurlijk team
- Leren van WPI
- In co creatie komen tot een plan van aanpak, participatie ruimte geven.

5.1, 2, e

- wat doen we met de volgende brandbrief?
- brandbrief als instrument
- Signalen die gaan op andere plekken wellicht naar boven komen of in andere vormen.
- Reactie GMT tot nu toe bezig/gefrustreerd. Dat is niet de reactie die je wil, wordt daarover gesproken binnen het GMT? Hoe bezig met lijnen die we willen lopen?

Peter;

Eerste reactie vaak vanuit onrecht geredeneerd; kant van de mensen die schade lopen, de eerste schrik is die kant op. We moeten leren dat dit niet helpt in het gesprek dat we moeten voeren. Maar op zoek moeten naar de route om dat goed te doen en die balans goed te houden. En de les die we daaruit willen leren.

5.1, 2, e ;

- Als we organisatiebreed kijken zie je dat de stap vooruit die je had gehoopt op heel weinig plekken echt is gezet: het fundamentele gesprek op directieniveau. We zien dat toch bij heel veel onderdelen eenmalige exercitie is geweest. Ga je nu wachten op 5/6 directies waar je iets van verwacht (vanuit veronderstelling dat er iets aan de hand is). Of

organiseer je hier iets op? Onderdeel van de zoektocht. Los van het feit dat we in het proces aan het leren zijn.

Peter;

- Gaat om: ben je bezig met managen van de brandbrief vs bezig met datgene wat er onderliggend echt aan de hand is?

5.1, 2, e

- Waar je naartoe wil is het bericht; Wij zijn constructief bezig met het onderwerp, hoe zorgen we dat dit gaat leven. En dat brandbrief niet leidende principe daarin gaat zijn. Je wil signaal afgeven; we doen juist eerder wat, je wil juist uit die groef komen van reageren op de brandbrief. Zodat brandbrief zelf niet nodig is.

5.1, 2, e ;

- Een deel kan je niet ondervangen. Brandbrief kan altijd uit een hoek komen die je niet kent.
- Ander deel; als we weten dat er e.e.a. speelt moet je er dan niet proactiever actie op in gaan zetten ipv wachten totdat het uit de directie wordt opgepakt? Tegelijkertijd probeer je juist alternatief te bieden voor schrijven brandbrief door externe meldpunt.

5.1, 2, e

- Waken voor 'voorkomen' schrijven van brandbrief. Dat is geen motief, gebeurt toch.

5.1, 2, e

- Je hebt tussen verschillende directies verschillende dingen te doen.
  - o Directies met één dominante cultuur; eerst maar eens diversiteit
  - o Directies met veel diversiteit; het is nog niet zo makkelijk om met diversiteit om te gaan. Andere uitdaging.
- Bedenken dat aandacht/werken aan niet perse leidt tot 'minder' of 'beter'. Daar moet je mensen ook in meenemen. Kan juist meer leiden tot weerstand. Het is niet zomaar 'opgelost', gaat om volhouden en geduld.

5.1, 2, e ;

- Je merkt in de organisatie dat veel LG dat niet hebben. Het 'moe' worden van een onderwerp, is ingewikkeld. Dit is juist het punt waarop je moet doorzetten/vasthouden. Als de moeheid nu al toeslaat naar 4-5 maanden, ingewikkelde ontwikkeling.

5.1, 2, e

- waar managers vaak tegenaanlopen is niet weten hoe. Al blij zijn dat roosters geregeld zijn etc. daar kunnen wij bij helpen, maar daarvoor wel nodig om te weten waar die managers binnen hun directies dan de belemmeringen ervaren.

Peter:

- en dan ligt de verantwoordelijkheid voor dat onderzoeken & in directie te bespreken, daar achteraan gaan en in je directie bespreken bij directie zelf. Dan weten we ook waar die managers in directie tegenaan lopen, en dan kunnen we daar ook handelingsperspectief aan verbinden.

5.1, 2, e

- ziet brandbrief ook als hulpvraag. Daar wil je bijna soort format/brandbrief what to do op te leveren. Mensen zien het als effectief instrument. Hulpeloosheid van mensen die al jaren om aandacht proberen te vragen.

5.1, 2, e ;

- Zijn we mee bezig. Ook met: onder welke spelregels kan zo'n brandbrief dan wel?

Peter;

- Volgende x langer op terugkomen. Welke acties tot nu toe gang zijn gezet. Voor nu de vraag: op welke acties nu doorgaan?

5.1, 2, e

- we zijn nog aan het leren. Er is een beschouwende en behouden houding voor nodig om dit aan te kunnen. Bezig zijn met: Wat leren we nou van WPI en zuidoost? En belemmering/dilemma, hoe door met deze actie als we al horen we worden hier moe van. Binnenkort wel iets laten horen vanuit gmt; ofwel op doorpakken onderzoeken of brandbrieven.

5.1, 2, e

- Ook al zijn we nog aan het leren, maar ermee aan de slag gaan is het minste wat je kunt doen; het erkennen.

5.1, 2, e ;

- Hoort veel signalen van directeuren. Wat levert het je nou op om dit te gaan doen/wat is de positieve prikkel. Als directeur? Het leed van de ongelijkheid is veel dieper dan deze organisatie. Je kan het aanstippen/bespreekbaar maken, maar het ervaren onrecht zal ws alleen steeds groter worden. Zal tot meer onrust/brandbrieven leiden. Er zit weinig positief perspectief aan vast. Moeten doen vanuit intrinsieke motivatie. Op korte-middellange termijn gaat het er niet leuker van worden. En niet goed voor reputatie van degene die hiervoor acties in zet (directeuren). Gaat dit wel helpen/hoeveel energie kan ik er in steken?

5.1, 2, e ;

- Waar het om gaat is bij situaties waarin je al langer in gesprek bent met elkaar over sociale onveiligheid/verschillende incidenten. En je ziet die onderzoeken die patronen aantonen. Hoezo zie ik je dan nu niet acteren obv die onderzoeken. Koppel ze nou eens aan elkaar? Actie op gebied van inclusie & discriminatie.

5.1, 2, e

- DT laag helpt om dit steeds te bespreken.

Peter;

- Er is een verschil in reactie op brandbrieven vs op onderzoeken. Bestuurders/managers komen meer in beweging nav brandbrief dan nav die rapporten waarin die patronen uit brandbrief ook naar voren komen. Kan door toeval komen, maar je ziet dat reactie op brandbrief veel heftiger is.

5.1, 2, e ;

- veel directies blijven in beschouwende gesprek. Maar wordt niet doorvertaald in hoe we met elkaar werken. Of die zien we niet altijd.

Peter;

- **Volgende x op terugkomen hoe we dit oplossen.**
- In gmt ook onderdeel van gesprek. Hoe willen we hier nou concreter op gaan sturen.
  - o Mate waarin we diversiteit vergroten
  - o Mate waarin we inclusie in het vizier hebben

- o Hoe het in totale organisatie gaat rondom instroom, doorstroom, uitstroom
- Vooruitblik raad 28 februari  
Op 18 januari is de brandbrief Zuidoost besproken in de commissie Financiën, Kunst, Diversiteit (FKD). Op 28 februari wordt de brandbrief besproken in de raad.

## 2. Vooruitblik Verwey Jonker

*Bijlage 1: Notitie update Verwey Jonker*

*Bijlage 1a: Communicatie Verwey Jonker*

*Bijlage 1b: Concept vragenlijst 1.5 Verwey Jonker*

In bijgaande notitie (bijlage 2) ontvangen jullie een update over het Verwey Jonker onderzoek, een uitgebreide planning/communicatiemomenten (bijlage 2a) en de concept vragenlijst (bijlage 2b).

- De vragenlijst is nog in ontwikkeling, hoofdzakelijk op toegankelijkheid en een goede aansluiting op de uitvoering.
- Het rapportageniveau is een aandachtspunt. We lopen tegen het dilemma aan waarbij we wetenschappelijke de rek. vs de bruikbaarheid voor ons op organisatieniveau. zover mogelijk proberen op te zoeken, maar daarbij de anonimiteit en veiligheid voor de deelnemers moeten bewaken. Verwey Jonker wil daarin geen concessies.

### Vragen aan de stuurgroep

- De verwachting is niet dat de uitkomsten van het kwantitatieve onderzoek van Verwey Jonker een heel ander beeld geeft dan de kwalitatieve onderzoeken. We moeten ons er ook op voorbereiden dat dit zelfs nog een harder beeld gaat schetsen. En dus ook dat we hier veel (negatieve) aandacht op kunnen verwachten. De vraag is wat het absorptievermogen van onze organisatie is om dit soort berichten te incasseren. Als we nu al bepaalde uitkomsten kunnen verwachten, kunnen we hier ook op anticiperen. Ons beeld is dat de weerstand in de organisatie groter wordt, naarmate we bij de lancering van de onderzoeken weinig of geen handelingsperspectief verbinden. Verder merken we ook dat de discussie naar aanleiding van de kwalitatieve onderzoeken op veel plekken nog niet is gestart. Met andere woorden: omarmen we echt de uitkomsten? En hoe ziet dat omarmen er uit? Waar zit het ongemak en hoe gaan we hiermee om? Ons beeld is dat we in de aanloop naar de publicatie van het Verwey onderzoek hier nog iets te doen hebben.
- We bespreken graag met de stuurgroep hoe we hiermee om gaan. Wat zien jullie in de organisatie gebeuren? Waar strandt het gesprek en waar loopt het goed? Wat zijn werkende mechanismen die je herkent en wat werkt niet?

5.1, 2, e

- doel is deze opgave dominanter en groter positief verhaal maken. Hoe minder je afhankelijk bent van het blussen van brandbrieven etc.

5.1, 2, e ;

- Oplossing zit m inderdaad uiteindelijk in de aanpak. Dat je hier organisatiebreed mee aan de slag gaat. Dat je dat laat zien. Maar dat medewerkers dat ervaren in de praktijk, daar hebben we meer tijd voor nodig.

5.1, 2, e

- met VJ onderzoek. Onderzoek helpt om hier niet meer onder uit te komen.

Peter;

- daarom wil je ook niet een rangorde. Omdat nr 50 ook nog steeds iets te doen heeft.

### 3. Hoe inzetten stuurgroep en leervragen

*Bijlage 2: Rol en inzet stuurgroep*

In eerdere stuurgroepen hebben we het gehad over de rol en inzet van de stuurgroep. Welke rol pakt de stuurgroep richting anderen in de organisatie? Waar zetten we stuurgroep voor in? Er is behoefte aan duidelijkheid over de rol van de stuurgroep, omdat dit ook duidelijkheid geeft voor de leervragen. Die moeten aansluiten bij de inzet van de stuurgroep. We praten hier graag met jullie verder over door aan de hand van bijlage 2.

5.1, 2, e :

- Stuur je of klankbord je
- Ben je comfortabel met hoe het nu gaat
- Wil je meer betrokken worden bij beslissingen
- En rol mbt cluster vertegenwoordiging? Ambassadeur of vertegenwoordig je echt ook mbt beslissingen?
- en leervragen; wat nodig om die rol dan goed in te kunnen vullen?

5.1, 2, e

- Wat is GMT rol op dit onderwerp?

Peter:

- Dat is ook een zoektocht voor het GMT: sturing moeten we hieraan geven.

5.1, 2, e :

- Ziet GMT rol wel echt als sturend, steeds meer.

5.1, 2, e

- Stelt dit als bewuste vraag, als je hier serieus mee aan de slag wil heb je ook een uitgesproken GMT nodig.

Peter;

- hangt nu nog af van 5.1, 2, e-peter af welke stappen we zetten, moet worden verbreed. Nu mee bezig. Mate waarin varieert nog per GMT lid. Op pad om hier meer gezamenlijke lijn in de krijgen. Gezamenlijke beeld wat er nodig is en niet. Heeft ook met verschillende startposities te maken van mensen in GMT. Op pad om daar meer gezamenlijkheid in te creëren. Daardoor krijg je ook verschillende signalen vanuit zo'n GMT, ook rondom zo'n brandbrief. Toe naar comfortabelheid in routes die we kiezen, en ook in gezamenlijkheid. Gesprekken in stuurgroep, en in DT's helpen daar ook bij.
- **Hier mee beginnen volgende x ? --> Welke rol is hier nu voor de stuurgroep weggelegd?**

5.1, 2, e :

- Helpt voor verschillende perspectieven
- Maar ook gevoel dat we eruit halen wat we eruit kunnen halen

- Maar ook misschien illusie omdat het GMT er altijd boven zal zitten.

5.1, 2, e

- Tussen de clusters uitwisseling ook fijn.

Peter;

- Vindt klankbord net even iets te vrijblijvend. Vanuit dat perspectief moet het van invloed zijn op datgene wat we doen.

5.1, 2, e

- dus niet alleen vanaf zijlijn beschouwen. wat leeft er dan in de clusters waarin we zitten. Uitwisseling.

Peter;

- dus ook jullie meenemen naar eigen onderdelen en dan weer terug.

5.1, 2, e ;

- Voorstel: Eerste moment inplannen met ; een van de onderwerpen die zijn aangedragen om verder op te leren (zuidoost/wpi?) Dan beginnen we gewoon?