

## **Acties & afspraken overleg 5 februari 2024**

Aan

5.1, 2, e e Peter Teesink

Van 5.1, 2, e Bureau Inclusie en Diversiteit  
Pagina 1 van 2

Vergadering 5 februari 2024  
Voortgangsoverleg Inclusie & Diversiteit, 2C4

---

- **Prestatieafspraken GMT @Peter** laat bila voor (over)morgen plannen voor 5.1, 2, e en hem om hier verder over te praten. Peter ziet het uitwerken van de prestatieafspraken graag gelijktijdig gebeuren met het uitwerken van een manier om de voortgang te monitoren. 5.1, 2, e neemt dit mee in haar gesprekken met P&O.
- **Sociale veiligheid** staat al een tijdje in de wachtstand, moet snel opgepakt worden. P&O wil graag starten, heeft hiervoor richting nodig. Het is belangrijk om tegelijkertijd af te stemmen op lopende ontwikkelingen: 1) adviezen uit de onderzoeken / anti-discriminatiemaatregelen, 2) pilot dashboard, 3) helpdesk en doorontwikkeling daarvan. @Peter laat overleg plannen voor 5.1, 2, e 5.1, 2, e en hemzelf. Dan bespreken welke elementen van sociale veiligheid er nu het belangrijkste zijn zodat P&O daarmee aan de slag kan.
- **Hoger management potentieel** Peter hoorde dat veel deelnemers teleurgesteld zijn over de kwaliteit van het programma. @Peter bespreekt urgentie van het PvA doorstroom in het MT om deze patstelling te doorbreken. Komt erop terug.
- **Nationaal Coördinator Discriminatie & Racisme** Peter heeft contact gehad met de nationaal coördinator over: 1) heeft hem uitgenodigd voor G4-bijeenkomst op 26feb, hij is aanwezig, 2) Peter zal aanwezig zijn bij bijeenkomst VNG, 3) bijgepraat over Brandbrief. @Pete 5.1, 2, e enken na de G4-bijeenkomst op 26 februari na over hoe en wanneer de coördinator uit te nodigen voor een gesprek over de Brandbrief.
- **Boek 'De Nieuwe Minderheid' - Maurice Crul @Peter** oppert zijn idee om 5.1, 2, e laten spreken als onderdeel van het leiderschapsprogramma bij 5.1, 2, e als zij de trainers eind februari ontmoeten. Vraagt ook na hoe het programma eruit ziet. 5.1, 2, e vraagt gelijktijdig bij 5.1, 2, e na hoe hij een dergelijke bijeenkomst precies voor zich ziet en hoe hij handelingsperspectief kan bieden.
- **Totaaloverzicht voortgangsrapportage** er is al per cluster teruggekoppeld naar het GMT. @Peter spreekt het GMT aan op de clusters waarin (te) weinig voortgang is, met name door te minimale

organisatie. @5.1, 2, e laat de terugkoppeling meenemen in de overleggen met de trekkers actieplannen.

- **Positionering Bureau in samenwerking P&O.** Bij sommige punten, zoals IWS door-ontwikkelen, wordt inclusie te laat betrokken. @Peter denkt na over hoe hier op zo'n manier over in gesprek te gaan met P&O, zodat dit structureel beter gaat. Praat hierover door met 5.1, 2, e.
- **Organisatieontwikkeling** doordat inclusie geen wezenlijk onderdeel was van de GMT-besluiten over de thema's vertrouwen, opgavegericht werken en ambtelijk vakmanschap wordt inclusie ook niet goed meegenomen in de corporate story. Inclusie wordt weer achteraf bij betrokken. Het Bureau wordt doorgaans wel door uitgenodigd om input te leveren, maar de input wordt vaak niet teruggezien. 5.1, 2, e geeft aan dat zij nodig heeft dat opdrachtgevers vanaf start meer op visieniveau sturen zodat hier geen ruimte meer is. @Peter komt hierna terug.
- **Evenementen directeuren** @5.1, 2, e zorgt er met 5.1, 2, e voor dat de activiteit wereldportretten-wereldburgers project en bureaucratie georganiseerd wordt voor directeuren. Het Bureau organiseert niet een apart iftar-evenement.
- **Terugblik GMT-special** niet besproken, over doorpraten in aparte afspraak.
- **Gesprekken Midden-Oosten, racisme en discriminatie** we stoppen niet cold turkey met de huidige gesprekken. @5.1, 2, e zorgt er met P&O voor dat het contractueel mogelijk is dat deze gesprekken door kunnen gaan. Wat betreft aanvragen safe-space gesprekken Palestina: voordeel is dat gelijkgestemden elkaar zo kunnen vinden. Nadeel: als je dit voor Palestina doet, moet je dit eigenlijk ook voor andere thema's doen. @5.1, 2, e we komen met een voorstel bij Peter.
- **Inclusie i.r.t. ambtelijk vakmanschap** @5.1, 2, e gaat met 5.1, 2, e praten: zitten inclusie en componenten als cultureel bewustzijn voldoende in de participatiestrategie?
- **Inzet** 5.1, 2, e wordt gecontinueerd, heeft echter alleen zin al 5.1, 2, e en het Bureau beter gepositioneerd worden. @Peter laat overleg inplannen voor 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e en hemzelf om verhoudingen te bespreken.
- **Geselecteerde trainers leiderschapstraject** het Bureau is niet betrokken geweest om de trainers te selecteren op expertise inclusie en diversiteit. Dit had moeten gebeuren. Risico is dat de trainers niet vaardig zijn op inclusie, diversiteit racisme en discriminatie. @Pete 5.1, 2, e overleggen met 5.1, 2, e en 5.1, 2, e hoe hiermee om te gaan.