

## **Voortgangsoverleg inclusie en diversiteit**

Datum: 6 maart, 10.30 - 11.45 uur

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

Locatie: Kamer 2C4/MS teams

### **Agenda**

---

#### **Voortgangsoverleg (ca. 45 minuten)**

##### **1. Mededelingen/actualiteiten**

- **Gesprek wethouder 28-02**

We staan met je stil bij het gesprek met de wethouder waarin het enerzijds ging over het momentum en anderzijds over de haalbaarheid.

Verder staan we ook graag stil bij de planning van de bestuurlijke producten die er de komende periode aan komen.

- **Gesprek GMT 29-02**

Terugblik op het GMT-overleg van 29-02. Het gesprek met het GMT voelt nog als een heleboel losse eindjes. 5.1, 2, e zal de komende week het gesprek aangaan met 5.1, 2, e over de strategie en het draagvlak. En met 5.1, 2, e ver waar ze op vastloopt in relatie tot het bureau/ inzet vanuit het team. We horen graag hoe jij terugkijkt op de sessie. Het blijft heel erg zoeken naar de juiste toon.

Daarnaast zijn we benieuwd wat de rol is van de nieuwe clusterdirecteur in relatie tot inclusie, toegankelijkheid etc.

Ter bespreking

##### **2. Actielijst**

*Bijlage 1: openstaande acties 05-02*

- **Hoger management potentieel**

N.a.v. signalen deelnemers teleurgesteld over kwaliteit programma: Peter zou de urgentie van het PvA doorstroom in het MT bespreken. Komt hierop terug.

➤ *We stellen voor dat wij dit zelf even met P&O oppakken e/o dit onderdeel maken van de totale vraag die daar nu komt te liggen.*

- **Bijeenkomst 5.1, 2, e boek 'De Nieuwe Minderheid'**

Het Bureau heeft bij 5.1, 2, e opgehaald dat hij -naast bewustwording - juist ook handelingsperspectief /tips biedt. Hij ziet als format voor zich om na een korte inleiding mensen in groepjes aan het werk te zetten met twee vragen: 1) vinden zij dat zij zelf de nieuwe competentie 'werken in diversiteit' beheersen en wat hebben zij nodig om de nieuwe competentie te leren? 2) Hoe moet het nieuwe HRM diversiteits- en inclusiebeleid eruit zien als de competentie 'werken in diversiteit' centraal staat?

Peter zou bij 5.1, 2, e en 5.1, 2, e het idee opperen om 5.1, 2, e te laten spreken als onderdeel van het leiderschapsprogramma als zij de

trainers eind februari ontmoeten. En vragen hoe het leiderschapsprogramma eruit ziet.

- *Zullen wij het idee om 5.1, 2, e te laten spreken als onderdeel van het leiderschapsprogramma opperen bij 5.1, 2, e n 5.1, 2, e?*

- **Positionering Bureau in samenwerking met P&O**

Bij sommige punten, zoals IWS door-ontwikkelen, wordt inclusie/het Bureau te laat betrokken. Peter zou erover nadenken hoe op zo'n manier in gesprek te gaan met P&O dat dit structureel beter gaat en zou hierover doorpraten met 5.1, 2, e.

Daarnaast groeit de lijst aan zaken die we met P&O moeten bespreken en die urgentie hebben, ook n.a.v. de gesprekken in het GMT. En vanwege de onderzoeken/ analyse die we daar aan het maken zijn.

- *Kan je een terugkoppeling geven van het gesprek met het MT en verwacht je hier van ons nog iets in? Hoe kunnen we dit nu op een overzichtelijke manier aanpakken?*

- **Evenement directeuren: Wereldportretten**

De organisatie hiervan is overgedragen naar de staf GS. Zij pakken dit op met 5.1, 2, e heeft hier (al) contact over met jou.

- **Inclusie i.r.t. ambtelijk vakmanschap**

Het gesprek tussen 5.1, 2, e en 5.1, 2, e heeft plaatsgevonden. 5.1, 2, e stelt voor om een stuurgroep te organiseren met o.a. Peter en 5.1, 2, e om ervoor te zorgen dat inclusie (en participatie) en vakmanschap voortaan ook integraliteit/ samenhang kennen in de aansturing.

### **3. Bureauplan (concept)**

*Bijlage 2: Concept Bureauplan.*

Er zijn meerdere documenten, die omschrijven wat de opgave en de taken zijn van het Bureau.

We willen dit allemaal in 1 document (een Bureauplan) bij elkaar brengen om een duidelijk startdocument te hebben voor de organisatie.

Het concept Bureauplan is de uitwerking van het GMT principebesluit van 4 juli 2023 om te

komen tot de verduurzaming van het programma in een Bureau. Het Bureauplan en de

herijking van de Bestuursopdracht zijn gezamenlijk, de basisdocumenten voor het Bureau en

beschrijven de koers voor de komende periode. Veel van de koers van het Bureau is een

voortzetting van wat door het Programma ingezet is, maar er is ook wat voortschrijdend

inzicht dat heeft geleid tot een verdieping en concretisering van de koers.

*Punten ter kennisname/bespreking:*

1. We vragen jou om kennis te nemen van het concept Bureauplan Inclusie en Diversiteit 2024-2028, waarin Bureau Inclusie en Diversiteit de koers van het programma voortzet, zoals het continueren van de actieplannen per directie, de betrokkenheid van de medewerkersnetwerken, verdieping van de samenwerking met directie P&O en BI, en andere betrokken directies en afdelingen zoals Concern Inkoop en Strategie, Facilitair Bureau, ICT, het leiderschapsprogramma, focus op de uitvoering zoals THOR, Stadswerken en Afvalinzameling.
2. We willen het Bureauplan met de trekkers delen (ze hebben al input geleverd) om ze nog een keer de kans te geven om hierop bij te sturen. Daarna maken we het plan definitief.
3. We bespreken graag met je of het nodig is om het Bureauplan nog een keer langs het GMT te laten gaan of niet. Dit ook gezien het gesprek van vorige week, waarin leek dat het GMT/directeuren meer betrokken willen worden.

#### **4. Handelingskader inclusieve inkoop (concept)**

*Bijlage 3: Beknopt handelingskader inclusieve inkoop*

Inclusie is 1 van de 6 maatschappelijke doelen bij inkoop. Per doel wordt een handelingskader opgesteld. Voor duurzaamheid is dit bijvoorbeeld al gebeurd. Sinds vorig jaar werken Inkoop, BSR (Bureau Social Return) en het Bureau I&D aan een handelingskader inclusieve inkoop voor gemeentelijke inkopers en opdrachtgevers. Hierover spraken wij met BSR rond de zomer 2023. Het handelingskader inclusieve inkoop is een instrument om inkopers en opdrachtgevers te helpen bij deze opgave. Het is een beknopt handelingskader, omdat er nog veel in ontwikkeling is en veel advies op maat wordt gegeven en er nog geen duidelijk praktische en concrete handvatten gegeven kunnen worden. Het handelingskader is vooral een routewijzer naar het inwinnen van advies op inclusieve inkoop. Het is in ontwikkeling en zal periodiek worden aangevuld en een update krijgen. Tussen BSR, Inkoop en het Bureau I&D zijn de afgelopen week nieuwe sturingsafspraken gemaakt, waaronder het gezamenlijk opstellen van een jaarplan. De samenwerking met BSR en Inkoop loopt nu, na een lange aanloop.

In februari is het onderzoek dat de Universiteit Utrecht heeft gedaan naar o.a. inclusie en inkopen afgerond. Het is ons nog niet helder hoe BSR (opdrachtgever) dit in de organisatie wil verspreiden en we missen nog de vertaalslag: en hoe nu verder. We zouden dit binnenkort, wellicht samen met het handelingskader, willen bespreken met jou en evt. 5.1, 2, e irecteur Bedrijfsvoering.

*Wij vragen je om:*

1. Kennis te nemen van het beknopte Handelingskader Inclusieve inkoop, dat in samenwerking met Inkoop en in samenspraak met Bureau Social Return (BSR) is opgesteld.
2. In te stemmen met het voorstel om dit Handelingskader een keer met jou en 5.1, 2, e e/o de nieuwe directeur Bedrijfsvoering te bespreken. Als jullie akkoord zijn vervolgens ook voor te leggen aan het BVB of GMT. Bij

*de agendering willen we het verzoek doen om hierover binnen directies aandacht te vragen voor het kader en de werkwijze en om hier ook zelf op te sturen bij eigen inkoop (na publicatie, naar verwachting in april).*

## **5. Safe space gesprekken**

*Bijlage 4: safe(r) spaces verkenning*

Zoals in het vorige overleg besproken komen er steeds meer vragen over safe space gesprekken over Palestina en het conflict Midden Oosten. Vanuit ons perspectief is er in de organisatie onrust over dit thema. En lijkt er bij sommige collega's ook het beeld te bestaan alsof we dit uit de weg gaan. We hebben met het team een eerste verkenning gedaan over of we de safe space gesprekken wel of niet zouden moeten organiseren. We zijn benieuwd naar jouw gedachten hierover. Mede ook om te bepalen of we dit verder moeten oppakken ja of nee.

*Ter bespreking:*

*We gaan graag met je in gesprek over de keuze om wel of niet safe space gesprekken te organiseren. Met wie wil je dat we dit verder afstemmen? En mochten we ervoor kiezen om dit wel te doen, zijn er dan aandachtspunten die jij ons wil meegeven?*

## **6. Diversiteitskalender in relatie tot MO**

Dit punt agenderen we ook omdat het vanuit ons perspectief nog steeds onrustig is in de organisatie over Palestina en het conflict in het Midden Oosten. We hebben de vraag gekregen over waarom de 'Internationale dag voor solidariteit met het Palestijnse volk' niet is opgenomen op de Diversiteitskalender. En waarom we als gemeente niet spreken van Palestina. En we krijgen signalen dat dit voor collega's wordt gezien als het 'kiezen van een kant' / geen neutraliteit.

*Ter bespreking:*

*We besprekengraag met je hoe we ermee om willen gaan dat deze dag nu niet op de kalender staat. En wat we dan wel kunnen meegeven aan collega's hierover. We bespreken ook graag hoe om te gaan met de vragen over neutraliteit. Bovenstaande is overigens ook bij de regietafel neergelegd, maar die bleek alweer opgeheven.*

## **7. Opdrachtnemer inclusief leiderschap directeuren geselecteerd**

Op basis van de ontvangen voorstellen is er een opdrachtnemer geselecteerd voor de opdracht inclusief leiderschap directeuren. Op het moment van schrijven van deze agenda is deze keuze nog niet bekend. We praten je mondeling bij.

## **8. Update Verwey-Jonker Onderzoek**

*Bijlage 5: Formulier aanvraag afwijking inkoop*

*Bijlage 6: Aanvulling offerte Verwey-Jonker*

*Bijlage 7: Aangepaste offerte Verwey-Jonker*

We geven je een mondelinge update van de laatste stand van zaken over de respons en het verloop van het Verwey-Jonker Onderzoek. Deze ontvangen

we weer op dinsdag 5 maart. Ook geven we een update over het afwijkingsbesluit m.b.t. de inkoop (zie bijlagen).

**9. Bila Peter 5.1, 2, e (30 min.)**

5.1, 2, e neemt één op één nog wat punten door met Peter voor bila, waaronder capaciteit team.