



Acties & afspraken overleg 8 april 2024

Aan

5.1, 2, e Peter Teesink

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

Vergadering 8 april 2024
Voortgangsoverleg Inclusie & Diversiteit, Amstel 1

-
- **Acties n.a.v. GMT 4 april** @5.1, 2, e het Bureau pakt drie acties op:
 - o Nieuwsbericht met raadsbrief + mail voor directeuren en mail voor medewerkers. Eind deze week concepten naar Peter.
 - o Suggestie voor herziening van grote bijeenkomst GMT. Denkrichting is nu: tafelgesprek met hele GMT en medewerkers online, op de datum waarop GMT-bijeenkomst gepland stond. Daarna tweewekelijkse gesprekken met GMT + kleiner aantal medewerkers op locatie. Eén voor zomerreces, na zomer idealiter tweewekelijkse reeks. Concept plan eind deze week naar Peter.
 - o 5.1, 2, e maakt een opzet voor het narratief met kernpunten waarover het GMT in gesprek moet. Deelt dit z.s.m. met Peter, want moet af zijn voor 15 april. @Peter laat afspraak inplannen voor 5.1, 2, e Peter en 5.1, 2, e t.b.v. 15 april. @Peter bespreekt de verhouding met 5.1, 2, e de 23^e met haar.
 - **Vacatures strateeg en Bureau-hoofd** er is behoefte om voor beide functies een profiel te schetsen. Bureau-Hoofd heeft wat Peter betreft liefst zowel bestuurlijke als vakinhoudelijke (inclusie en diversiteit) kennis en ervaring. Actie ligt bij 5.1, 2, e om dit met @5.1, 2, e op te pakken.
 - **Begeleidingsgroep anonieme brieven** @5.1, 2, e heeft bij 5.1, 2, e een suggestie gedaan voor tweedeling op agenda. Vraagt na of dit is gelukt t.b.v. overleg 16 april + o 5.1, 2, e inmiddels een update kan geven over de governance. @Peter checkt of zijn geannuleerde afspraak met 5.1, 2, e wel doorgang vindt voor eind mei (staat nu eind mei gepland).
 - **P&O aanbestedingstrajecten** @5.1, 2, e spreekt 5.1, 2, e volgende week over hoe het Bureau voortaan op een efficiënte manier aangehaakt kan worden.
 - **Concept raadsbrief CBS Culturele Barometer Culturele Diversiteit** Peter merkt op dat de 25% groei culturele diversiteit vanaf schaal 12 verwarring kan opwekken, omdat het gaat om een groei t.o.v. de daarvoor genoemde cijfers (en niet een groei náár 25%). @5.1, 2, e laat dit aanpassen, brief hoeft niet weer langs Peter. Door problematiek van (veranderende) definities migratieachtergrond/land van herkomst, zijn cijfers steeds minder bruikbaar als sturingsinformatie. @Peter kan dit meenemen in zijn gesprek met 5.1, 2, e

- **Proces herijking bestuursopdracht** @5.1, 2, e zorgt ervoor dat we input ophalen bij stuurgroepleden, zo kan er daarnaast ook met minder directeuren gesproken worden. @5.1, 2, e laat dit aanpassen in plan + laat medewerkersnetwerken toevoegen bij kopje stakeholders bij wie we input ophalen.
- **Actieplannen** Peter is positief over het plan en het feit dat de trekkers nu meer betrokken worden bij de evaluatie. Peter heeft gevraagd om een lijst van directies die geen trekker hebben en wil weten hoe we daarmee omgaan. @5.1, 2, e vraagt op en stuurt door.
- **Vacature programmamanager leiderschapstraject** @Peter laat vacaturetekst langs Bureau gaan en geeft het Bureau een plek in de werving.
- **Leiderschapsbijeenkomsten 13 en 23 mei / individuele ondersteuning managers** @Peter vraagt opzet leiderschapsbijeenkomsten op bij5.1, 2, e n koppelt terug naar 5.1, 2, e @5.1, 2, e zoekt waar mogelijk de aansluiting met de pilots voor individuele ondersteuning afdelingsmanagers en teamleiders. Met de pilots wordt klein begonnen. 5.1, 2, e deels opdrachtformulering nog met Peter.
- **Safer spaces/Midden-Oosten** vanuit het perspectief van het Bureau is het belangrijk om -alhoewel niet in safe-space vorm- ruimte te geven voor gesprek. Peter sluit zich hierbij aan. Idee voor de opzet: Peter en andere GMT leden gaan gesprekken voeren met medewerkers om op te halen: wat leeft er, welke worsteling speelt er en wat willen/moeten we hiermee? Voorwaarde is kleine groepjes i.v.m. groepsdynamiek. @5.1, 2, e appt5.1, 2, e odat zij hier contact over kan opnemen met Peter. @Peter laat het oppakken.
- **OR-cie Personeel: voorkeursbeleid** er is oorspronkelijk toegezegd dat het Bureau jaarlijkse evaluaties deelt, is niet precies op die manier gedaan. Peter geeft lijn reactie mee: zo simpel mogelijk houden, we informeren via CBS-cijfers, doorverwijzen naar producten raad en naar de gesprekken die ze hebben met GS. Wat betreft evaluatie van het voorkeursbeleid: die hebben we niet. @5.1, 2, e stuurt Peter deze week een concept reactie. @5.1, 2, e neemt t.b.v. punt van de onwettelijke inzet mbt jongeren contact op met P&O voor dubbel-check.
- **Verzoek medewerkersnetwerken in relatie tot Vervoersregio Amsterdam (VRA)** @Peter is akkoord. Graag zo simpel mogelijk houden: kan het met gesloten beurzen door de VRA zelf één of twee activiteiten te laten bekostigen, dan heeft dat de voorkeur.
- **Proces concept rapport Verwey-Jonker onderzoek** het rapport komt wat later, eerste week mei i.p.v. laatste week april. @Peter leest mee met eerste ronde. GMT aanhaken in tweede ronde, hoe precies nog bespreken.
- **Motie mogelijk racismeschandaal WPI** WPI heeft raadsbrief met reactie geschreven , Bureau blijkt anders aan te kijken tegen het gewenste vervolg. @5.1, 2, e deelt reactie Bureau op raadsbrief met Peter.