

## Voortgangsoverleg inclusie en diversiteit

Datum: 8 april, 15.30 - 16.30 uur

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

Locatie: 5.1, 2, e

### Agenda

---

NB. Agendapunt 4 t/m 9 zijn doorgeschoven van het vorige voortgangsoverleg. De andere punten zijn nieuwe punten.

#### 1. Mededelingen / actualiteiten

- **GMT 4 april**  
We kijken graag met je terug op het GMT van afgelopen donderdag. (5.1, 2, e) maakt een voorzetje voor het narratief. Wat heb je nodig voor het vervolg?
- **Terugblik staf wethouder 08-04**  
We kijken graag met je terug op de afgelopen staf. Agendapunten Bureau I&D waren concept raadsbrief CBS en agenda dubbele wethouder 10 april.
- **Vooruitblik dubbele wethouder 10 april**  
Op 10 april staat een dubbele wethouder gepland. Afgesproken is dat wethouders samen optrekken. Input van wethouder van Buren: training college, ronde langs het college (eigenaarschap in het kader van de opgave/ inhoud en sturen op de opgave intern/ organisatie) en samen werken aan de tool dienstverlening Movisie. Verder staat een stuk van Afdeling Diversiteit over hoe invulling te geven aan het agenderend wethouderschap ter bespreking op de agenda. Hier zitten vanuit ons nog wel wat vragen in. De stukken staan op de staf agenda.
- **Vacatures team inclusie**  
We zijn op dit moment bezig met de voorbereiding van twee vacatures: bureau-hoofd en bureausecretaris. Daarnaast is (5.1, 2, e) estart als (5.1, 2, e)

#### Ter bespreking

##### 2. Actielijst

- **Begeleidingsgroep anonieme brieven** (5.1, 2, e) doet bij (5.1, 2, e) een suggestie voor een tweedeling op de agenda: WPI en anonieme brieven.
- **Afspraak NCDR** jij hebt Daan gevraagd om een afspraak in te plannen met de NCDR en hemzelf en (5.1, 2, e) Is dat gelukt?
- **P&O: Aanbestedingstrajecten** het Bureau krijgt hierbij vaak de keuze om bij elke stap aan tafel te zitten óf niet. Bij de aanbesteding directeuren/IWS heeft het Bureau door erg korte reactietermijn slechts op grove hoofdlijnen kunnen reageren. (5.1, 2, e) bespreekt aanhaken hierop met (5.1, 2, e) én hoe Bureau kan aanhaken zonder elke aanbesteding elke stap aan tafel te zitten.
- **P&O: vacatureteksten** Actie Peter: (5.1, 2, e) aanhaken op vacature directeur stedelijk bedrijfsvoering.
- **Kwartaloverleg Peter, P&O, recruiters & HR-adviseurs:** Peter wil dat standaard een accounthouder aanschuift zodat zij op de hoogte zijn en perspectief I&D kunnen inbrengen (5.1, 2, e) s hiervoor beschikbaar en op de hoogte.

### 3. Concept raadsbrief CBS Barometer Culturele Diversiteit

*Bijlage 1: Concept raadsbrief CBS publicatie 9 april 2024*

Het CBS publiceert de cijfers van de Barometer Culturele Diversiteit 2023 op 9 april 2024 op hun website. Onderzoek & Statistiek maakt de komende weken een factsheet waarin de cijfers geduid worden. We bieden deze factsheet gelijktijdig met de herijkte bestuursopdracht aan de gemeenteraad aan (na de zomer 2024). We informeren de raad hierover middels bijgaande raadsbrief (die besproken is in de staf van 8 april). We bieden de raadsbrief parallel aan jou aan. En zullen deze ter kennisname aan het GMT aanbieden.

*Ben jij akkoord met de brief, heb je nog suggesties voor wijzigingen?*

### 4. Proces herijking bestuursopdracht

*Bijlage 2: Stappenplan Bestuursopdracht BI&D*

We werken aan de herijking van de bestuursopdracht. Hiervoor is een eerste concept procesvoorstel gemaakt. We bespreken graag met je hoe we directeuren en GMT hier het best in mee kunnen nemen. En wat voor jou belangrijke aandachtspunten zijn in dit proces. Voor medewerkers organiseren we komende maanden sessies om input te leveren. Bij het maken van de eerste BO heeft 5.1, 2, e met nagenoeg alle directeuren gesproken en een grote delegatie teamleiders/ afdelingsmanagers. Om te vragen waar inclusie voor hen over gaat en wat er moet gebeuren. Dat lijkt nu niet haalbaar. En misschien ook niet nodig, want veel contacten zijn er al. Qua proces zouden we de contouren van de herijking graag in de cluster-overleggen willen brengen, zodat er ruimte is voor input vanuit de directeuren.

*Heb jij ideeën over hoe we het proces zo goed als mogelijk kunnen maken? Wil je nog iets toevoegen of meegeven?*

### 5. Actieplannen

*Bijlage 3: Plan van aanpak voortgangsrapportage Actieplannen 2024*

*Bijlage 3a: 20240404\_DEF\_Vragenlijst 2024*

We gaan starten met het inrichten van het proces voor de voortgangsrapportage Actieplannen 2024. Hiervoor is een kort plannetje gemaakt met bijbehorende vragenlijst.

*Heb je wensen ten aanzien van dit proces? En is het handig om de directeuren via het GMT te informeren, of doen we dit zelf of via de trekkers?*

### 6. Leiderschap

- Traject directeuren: we staan graag met je stil bij de inzet van 5.1, 2, e maar ook bij de betrokkenheid van het Bureau bij de vervolgstappen die met directeuren worden gezet. We zijn ook benieuwd hoe de 24-uurs sessie is gegaan.
- Traject overige managers 5.1, 2, e vertelde dat er ook bijeenkomsten plaatsvinden voor afdelingsmanagers. Het Bureau is hier in beperkte mate bij betrokken.
  - o *Hoe zou jij onze betrokkenheid graag willen zien?*

- Individuele ondersteuning: Zoals aangegeven in het stuk 'Landing Verwey-Jonker Onderzoek', willen we inclusie-experts inschakelen die leidinggevend 1 op 1 kunnen begeleiden op het gebied van inclusief leidinggeven. Deze week hebben we gesprekken gevoerd met twee mogelijke partijen. Er is wederzijdse interesse. We neigen naar een pilot met een-op-een training, gevolgd door intervisiemomenten met anderen die een-op-een training volgen. Daarnaast denken we aan een pilot waarin we vanuit operationele dilemma's groepsinterviews aanbieden voor mensen die met een vraag zitten. We werken een opdrachtformulering voor de pilots uit. En leggen deze aan je voor.

*We praten je graag bij over de inhoud en willen stilstaan bij de financiële dekking hiervoor.*

## **7. Safer Spaces / Midden Oosten**

- Zoals met je afgesproken hebben we de G4-gemeenten gevraagd hoe zij omgaan met het conflict Midden-Oosten en medewerkers. Rotterdam en Den Haag hebben überhaupt aan het onderwerp weinig aandacht besteed. Utrecht heeft de behoeften in de organisatie opgehaald en met de top stilgestaan bij hoe ze hierop in willen spelen. Hier zijn wel gesprekken georganiseerd, maar niet in de vorm van safe spaces. Er zijn eigenlijk nergens soortgelijke gesprekken georganiseerd.
- We blijven vragen krijgen over het voeren van safe space gesprekken. Medewerkers nemen geen genoegen met het antwoord. En geven aan te willen escaleren naar jou. We zijn wel nog in gesprek.
  - o *Hoe wil jij dat wij omgaan met deze aanhoudende vragen? Wil je hier echt een formeel standpunt over innemen? En wil jij evt. gesprekken hierover zelf gaan doen, of wil je een ander GMT lid hiervoor vragen?*
- Bij de Diversiteitskalender is het punt ingebracht 'Internationale dag voor solidariteit met het Palestijnse volk'. Wij gaan het gesprek aan met de indieners.
  - o *Is het handig als er een clusterdirecteur aansluit of niet?*
- We hebben aan de regietafel Midden-Oosten meegegeven dat het ongeduld in de organisatie groeit. Namelijk het gevoel dat er geen gesprek mogelijk is. We merken dat medewerkers op zoek zijn naar routes om dit geluid kenbaar te maken. Behoeft is om dit naar het college uit te spreken. Als het goed is wordt dit tijdens de regietafel ingebracht. We staan hier nu ook graag met jou bij stil.

## **8. OR-cie Personeel: voorkeursbeleid**

*Bijlage 4: 20240314 Brief OR-commissie Personeel m.b.t. Voorkeursbeleid def*

- Op donderdag 14 maart heeft de Ondernemingsraad je per mail een brief gestuurd over het invoeren van een voorkeursbeleid voor functies vanaf schaal 15. Wij worden gevraagd om een conceptreactie op deze brief. We zien dat inhoudelijk het één en ander afwijkt van de afspraken die we maakten in 2021. We bespreken de lijn van beantwoording graag met je.

- Daarnaast hebben we met de werkgroep inclusie en diversiteit gesproken over hoe we hen gaan betrekken. We gaan ze voorlopig elk kwartaal wat langer spreken om ze goed op de hoogte te houden van wat we doen en wat er leeft/speelt. We begrepen dat deze werkgroep nu direct onder de OR valt, en niet meer onder de commissie P.

## **9. Verzoek medewerkersnetwerken in relatie tot Vervoersregio Amsterdam (VRA)**

Op initiatief van een voormalig bestuurslid van RAN dat nu bij de VRA werkt, heeft de VRA het verzoek ingediend om voortaan deel te kunnen nemen aan activiteiten van de medewerkersnetwerken van de gemeente. De VRA geeft aan dat zij met maximaal 200 medewerkers zelf te klein is om medewerkersnetwerken en activiteiten zoals de gemeente Amsterdam dat doet te organiseren. P&O ziet geen bezwaren. Wel moet één en ander wat betreft de overeenkomst formeel goed geregeld worden. P&O stemt hierover af met DJZ. Andere netwerken zien ook geen bezwaren. De financiële en praktische afwikkeling werken we nog verder uit. Daarnaast stelt P&O voor dat de medewerkersnetwerken bijhouden hoeveel aanmeldingen er binnenkomen via de VRA. Op basis hiervan kan geëvalueerd worden of de financiële (of evt. materiële) bijdrage van de VRA in lijn is met de deelname van hun medewerkers.

*Stem je hiermee in?*

## **10. Proces concept rapport Verwey-Jonker onderzoek**

Eind april ontvangen we het eerste concept onderzoeksrapport van Verwey-Jonker. Wij geven dan onze eerste feedback, zodat Verwey-Jonker die kan verwerken. In de loop van mei is er een tweede feedbackronde.

*Wil jij in april feedback geven of in de tweede ronde in mei? En in welke fase wil je het GMT betrekken?*

## **11. Samenwerking Directie Inkoop, Bureau Social return en Bureau Inclusie en Diversiteit**

Directie Inkoop, Bureau Social Return en het Bureau Inclusie en Diversiteit werken samen aan de uitvoering van inclusieve inkoop. Bureau Social Return biedt de infrastructuur, de Directie Inkoop voorziet in de doorontwikkeling van de werkwijzen. In het overleg van vorig jaar heb je gevraagd om een agenda op te stellen met de grote inkooptrajecten waar we ons op gaan richten. Dit is tot op heden niet gelukt omdat het in de samenwerking nog wat zoeken is hoe iedereen elkaar aanhaakt. Vorige week heeft <sup>5.1, 2, e</sup> een gesprek gehad met de adjunct-directeur inkoop en het bureau-hoofd Social Return. In dit gesprek is afgesproken dat voor 2024 een plan wordt opgesteld waarin zowel de gezamenlijke opgave, met agenda, als de praktische werkafspraken over hoe het werk te organiseren beschreven staan. Het voorstel is dat wanneer dit plan gereed is, een afspraak ingepland wordt met jouzelf, de betrokkenen van inkoop en van social return om het plan door te spreken.

*Wil jij hier nog iemand anders vanuit het GMT bij aanhaken?*

## Ter kennisname

### **12. Toegankelijkheidsagenda**

Er is inmiddels een team voor de toegankelijkheidsagenda, maar vanwege ziekte bij de BMC adviseur loopt dit traject nog niet goed. Parallel heeft Mark de opdracht goedgekeurd voor het SNAB om eigen inclusie belevingsonderzoek te gaan doen binnen de organisatie, gericht op toegankelijkheid. We gaan proberen om snel over de inzet vanuit toegankelijkheid te gaan communiceren en met interne inzet ook het e.e.a. in beweging te krijgen. En om het onderzoek van SNAB te verbinden aan hetgeen er via de toegankelijkheidsagenda gebeurt.

### **13. SAN**

Er is bij de wethouder een verzoek ingediend voor het oprichten van een medewerkersnetwerk voor senioren. We gaan in gesprek.

### **14. Europees onderzoek UvA**

De UvA is bezig met een Europees onderzoeksproject naar structureel racisme (institutioneel racisme). We hebben contact met de onderzoekers. Zij willen bij ons graag de effectiviteit van de interventies en implementatie van de bestuursopdracht onderzoeken. Wij brengen in dat we ook graag de governance en monitoring onderzocht willen zien. Over twee maanden gaan we weer met ze in gesprek. Er doen ook andere steden mee aan dit onderzoek namelijk Quebec, Barcelona en Bordeaux. Wellicht ook interessant om hun aanpak ook te kunnen vergelijken met die van ons en andersom.

### **15. Bestuurlijke punten: vragen leerplicht & motie onderzoek bijstandsgerechtigden n.a.v. mogelijk racismeschandaal WPI**

Er spelen op dit moment 2 dingen waar we op meekijken:

- Schriftelijke vragen leerplicht: DENK heeft een aantal technische vragen gesteld over het sollicitatieproces en signalen van discriminatie bij de recente aanwerving van leerplichtambtenaren. Concreet zijn er signalen ontvangen over een gebrek aan diversiteit onder de 15 aangenomen collega's. En over externe collega's met een migratieachtergrond bij gemeente Amsterdam die na sollicitatie geen vaste aanstelling hebben gekregen. De vragen gaan over inzicht in het sollicitatieproces, het voorkomen van discriminatie en het vergroten van diversiteit binnen het sollicitatieproces, mogelijke sancties die kunnen worden opgelegd aan de managers.
- Motie 780.23: Onderzoek gevolgen op bijstandsgerechtigden n.a.v. mogelijk racismeschandaal WPI. In de Raad van 20 december is deze motie aangenomen waarin WPI wordt gevraagd inzicht te geven in de bejegening richting Amsterdammers in de dienstverlening, en de verbetering hiervan (onder andere door het toevoegen van een indicator aan de PenC Cyclus). Daarnaast wordt gevraagd om inzicht te geven in hoe WPI voorkomt dat er bias in het dienstverleningsproces plaatsvindt. WPI trekt de beantwoording van deze motie. Wij zijn het niet eens met de door WPI voorgestelde uitwerking hiervan in de brief, namelijk om een correcte bejegening in relatie tot discriminatie te meten met vragen over vertrouwen, vriendelijkheid en respect. Wij geven input vanuit een stadsbrede blik op antidiscriminatie, inclusie en diversiteit. We zijn aanvullend met Movisie in gesprek over het ontwikkelen van een tool voor het toetsen van de dienstverlening i.r.t. discriminatie en racisme.

