

Voortgangsoverleg inclusie en diversiteit

Datum: 8 juli, 15.30 - 16.30 uur

Aanwezig: Peter, 5.1, 2, e 5.1, 2, e gendapunt 3 5.1, 2, e 5.1, 2, e gendapunt 4 & 5)

Locatie: Kamer 2C4

Agenda

NB. Dit is het laatste voortgangsoverleg vóór het zomerreces. Daarom hebben we de agenda zo ingericht dat jij ook punten kan inbrengen. Het eerste voortgangsoverleg na de zomer is op 9 september. Dit is zonder 5.1, 2, e dus je moet zelf bepalen of je dit moment door wil laten gaan.

1. Mededelingen / actualiteiten

- **Welke punten wil jij bespreken?**
Aangezien dit dus het laatste overleg is voor het reces. We maken hier ruimte voor tijdens dit overleg.
- **Terugblik staf wethouder 08-07**
Vanmiddag hadden we de laatste staf voor het zomerreces. Er stonden veel punten op van P&O. Met het Bureau I&D hebben we vooruitgeblikt op de agendering van het Verwey-Jonker onderzoek voor de Commissie FKD. De wijze waarop en het moment zijn nog niet duidelijk. Lid Mangal (DENK) wil aanvullend ook de Culturele Barometer agenderen. Waar nodig praat 5.1, 2, e je mondeling bij.
- **Personele zaken**
 - o Vorige week zijn 5.1, 2, e en 5.1. 2. e 5.1, 2, e gestart als 5.1, 2, e stopt per 18 juli.
 - o 5.1, 2, e praat je mondeling bij over de stand van zaken van de vacature 5.1, 2, e Er is nog geen kandidaat.
 - o Verder moeten 5.1, 2, e en jij afspraken maken over hoe nu verder met 5.1, 2, e Er ligt een aanbod vanuit van de Bunt. En 5.1, 2, e praat je bij over BMC.
- **Niet geagendeerde punten i.v.m. prioritering**
Gezien de volle periode hebben we ervoor gekozen om een aantal punten niet ter bespreking te agenderen, omdat die ons inziens nu niet de hoogste prioriteit hebben. We geven je deze punten wel mee zodat je hiervan op de hoogte bent en vragen kan stellen als je wil. Het gaat om:
 - o Stand van zaken aanbesteding assessments LTP
 - o Probleem inkoop Goudvisie
 - o Integrale monitor/onderzoek
 - o Omstanderstrainingen (zie TKN punt 11)
 - o Weerbaarheidstrainingen (zie TKN punt 11)
 - o Movisie tools dienstverlening (zie TKN punt 12) en beleid

Ter bespreking

2. Actielijst

Bijlage 1: 240624_Voortgangsoverleg Inclusie en Diversiteit_Acties en Afspraken

Openstaande acties:

- **Toegankelijkheid: Actie Peter** met 5.1, 2, e bespreken hoe alle directies mee te krijgen met de opgave toegankelijkheid, zodat het (soepeler) gaat lopen.
- **Inclusief inkopen Actie** 5.1, 2, e zorgt ervoor dat het geagendeerd wordt het voor het volgende bedrijfsvoeringsberaad. Dat is op 24 september 2024. Jij hebt dit in de stuurgroep besproken en afgesproken dat er een overleg met de lead buyers komt.
 - *Is er al een afspraak met de lead buyers ingepland? Kunnen wij hier nog iets in betekenen?*
- **Aanpak organisatie zichtbare uitingen Midden-Oosten:** je gaf aan dat je deze lastig vindt gelet op het aanstaande reces. Je hebt in het leadershipsboard besproken of dit onderdeel kan zijn van het leiderschapsprogramma. Dit past niet, dus het moet daar los van. De vraag is: hoe? **Actie Peter** pakt dit op met 5.1, 2, e n 5.1, 2, e maar heeft hier ook 5.1, 2, e voor nodig.
 - *Is het gelukt om dit op te pakken met 5.1, 2, e en 5.1, 2, e Kunnen wij hier iets in betekenen?*

3. Prestatieafspraken 5.1, 2, e is aanwezig

Bijlage 2: Uitkomsten verkenning naar mogelijkheden prestatieafspraken

- We hebben de Raad toegezegd om de prestatieafspraken die we maken met het management en de wijze van monitoring hierop mee te nemen in de vernieuwde bestuursopdracht.
- We hebben mogelijkheden verkend om op korte termijn prestatieafspraken te maken die gericht zijn op het vergroten van culturele diversiteit (bijlage 2). De belangrijkste punten hieruit op hoofdlijnen:
 - o Het gaat om prestatieafspraken m.b.t.:
 - Uitwerken van de Rooney Rule
 - BIWS de standaard
 - Zicht op uitstroom
 - Inclusieve vacatures de norm
 - Gelijkwaardigheid bij solliciteren
 - o De prestatieafspraken kunnen worden vastgelegd en geborgd in bestaande P-instrumenten. De MAG en/of de prestatiedialoog biedt hiervoor ruimte. Er ontbreekt echter een eenduidige werkwijze m.b.t de prestatiedialoog.
 - o De voortgang kan intern via Mijn W&S en extern middels het inzetten van mystery guests en bureauexpertise worden gemonitord.
 - o Besluiten m.b.t. prestatieafspraken zijn mogelijk instemmingsplichtig en dienen daarom voorgelegd te worden aan de OR.
 - o Om prestatieafspraken succesvol te implementeren, is het cruciaal om commitment en draagvlak te organiseren op alle niveaus van de organisatie.

- *We staan graag met je stil bij deze eerste verkenning. Sluiten de verkende mogelijkheden aan bij de verwachtingen om beter sturen op inclusie en diversiteit, is dit de goede koers? Ook hebben we het graag met je over aandachtspunten t.b.v. het vervolgproces, zoals de wijze van het betrekken van de OR. Maar ook over de agendering voor het GMT van 11 juli.*

4. Streefcijfers voorkeursbeleid 5.1, 2, e s aanwezig

Bijlage 3: Opties streefcijfers irt nieuwe indeling CBS

- Op 24 juni hebben we je per mail geïnformeerd over de nieuwe indeling en terminologie van het CBS in relatie tot onze huidige streefcijfers.
 - In de actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit lopen we tegen twee dingen aan, namelijk: 1) Hoe gaan we om met de indeling en terminologie van het CBS ten opzichte van wat we ambiëren in het vergroten van culturele diversiteit (en de representatie van de beroepsbevolking), 2) Wat betekent dit voor het huidige streefcijfer?
 - We hebben een aantal opties/mogelijke scenario's hoe hiermee om te gaan op een rij gezet (bijlage 3).
- *We bespreken dit stuk en dus deze opties/scenario's graag met je.*

5. Veranderatelier 29 mei conceptverslag 5.1, 2, e s aanwezig

Bijlage 4: Conceptverslag Veranderatelier 29 mei 2024

- Tijdens het voortgangsoverleg van 12 juni hebben we je bijgepraat over het gedeelte van het Veranderatelier van woensdag 29 mei waarbij je niet meer aanwezig was.
 - In bijlage 4 vind je het conceptverslag. Onder andere 5.1, 2, e heeft hierop meegelezen.
 - We zullen het verslag delen met de stuurgroep.
- *Herken je je in het verslag, mis je nog punten? Kan dit verslag naar de stuurgroep en wil je het verder nog delen?*

6. Verwey-Jonker: vooruitblik medewerkersbijeenkomst 9 juli & eerste reacties media

Je hebt een set met stukken van ons ontvangen ter voorbereiding op de organisatiebrede bijeenkomst Verwey-Jonker op 9 juli.

- *Heb je naar aanleiding van de briefing voor de medewerkersbijeenkomst op 9 juli nog vragen of opmerkingen?*

7. Voorbespreking Commissie FKD 11 juli

Bijlage 5: 20240703 Concept annotatie Verwey-Jonker

- Het Verwey-Jonker onderzoek wordt in ieder geval geagendeerd tijdens de Commissie FKD. De wijze waarop en het moment zijn nog niet duidelijk. Lid Mangal (DENK) wil aanvullend ook de Culturele Barometer agenderen.
- In bijlage 5 vind je de concept annotatie. Voor de wethouder hebben we aanvullend nog een stuk met de resultaten op hoofdlijnen van het Verwey-Jonker onderzoek en een overzicht met maatregelen n.a.v.

KIS en Muzus gemaakt. We bespreken deze set op woensdag 10 juli met haar.

- *Kan je je vinden in de stukken? Zijn er punten die je mist, of aandachtspunten die je wil meegeven?*

8. Proces bestuursopdracht

5.1, 2, e geeft je een mondelinge update van het proces rondom de bestuursopdracht.

9. Concept voortgangsrapportage actieplannen

Bijlage 6: 20240704_Concept Voortgangsrapportage Actieplannen I&D 2024

Bijlage 7: bijlage III voortgangsrapportage actieplannen Inclusie en Diversiteit 2023

Bijlage 8: bijlage IV Rode Draden Groeipanel 2021-2023.

- In de bijlagen vind je de concept voortgangsrapportage actieplannen (bijlage 6) + corresponderende bijlagen (bijlage 7 en 8).
- Tijdens het voortgangsoverleg van 12 juni hebben we je een aantal eerste resultaten meegegeven. En een paar punten besproken waar we tegenaan liepen. Zoals besproken geven we in de rapportage feitelijk weer welke informatie we hebben gebruikt en van wie we die hebben gekregen.

- *Wat vind je hiervan? Kan je hier iets mee, voldoet dit aan de verwachtingen?*
- *Als je uitgebreider wil stilstaan bij de rapportage kunnen we dit tijdens de bila van aanstaande woensdag 10 juli doen 5.1, 2, e die het stuk heeft gemaakt, kan dan ook aanschuiven. Zij is nu 5.1, 2, e*
- *Vind je dit document al geschikt voor het GMT, of wil je hier eerst zelf uitgebreider bij stilstaan?*

10. Narratief organisatieontwikkeling

Bijlage 9: Werken voor Amsterdam 3 juli

We staan graag mondeling met je stil bij het narratief voor de organisatieontwikkeling dat je hebt ontvangen. In bijlage 9 vind je het stuk met opmerkingen die 5.1, 2, e eerder meegegeven heeft. We merken dat het lastig is om de input vanuit inclusie, diversiteit en gelijkwaardigheid hierin te laten landen tenzij dit door jou wordt bevestigd. En de vraag is dus: gaan we dit nu weer meegeven en sluit onze input wel aan op die van jou?

- *Op welke punten steun je onze reactie? Hoe kunnen we dit op een goede manier organiseren?*

Ter kennisname

11. Uitvraag omstanderstraining en uitvraag weerbaarheidstraining

- Omstanderstraining:
 - o De opdrachtformulering voor de omstanderstraining is er. We gaan de opdracht bij verschillende partijen uitzetten. Bij partijen waar we al eerder mee hebben samengewerkt, maar ook bij nieuwe partijen.

- o Naar verwachting kunnen we na de zomer de omstanderstraining aanbieden.
- Weerbaarheidstraining:
 - o De opdrachtformulering voor de weerbaarheidstraining is in ontwikkeling. Hiervoor zullen we hetzelfde proces doorlopen als bij de omstanderstraining. Zo hebben we na de zomer ook een aanbod voor weerbaarheidstrainingen.
 - o Voor beide gevallen willen we beginnen met pilots. Hierbij maken we onderscheid tussen trainingsaanbod voor medewerkers, leidinggevend en teams.

12. Beleidstool inclusief beleid

- De beleidstool is af en wordt op de communicatiekanalen beschikbaar gesteld.
- Kompas inclusief beleid is één van de beschikbare instrumenten om als organisatie voortaan beleid te ontwikkelen dat een minder discriminerend of uitsluitend karakter heeft.
- Het instrument is gebouwd in de digitale omgeving van Movisie. Hierdoor kunnen we het gebruik niet monitoren.
- In deze fase willen we vooral de medewerkers bekend laten worden met het instrument. Na de evaluatie van het instrument zullen we het optimaliseren en het ombouwen naar de digitale gemeente Amsterdamse omgeving.

13. Opdrachtformulering ondersteuning middenmanagement bij inclusief leidinggeven

- Tijdens het voortgangsoverleg van 12 juni hebben we de opdrachtformuleringen voor twee inclusie-experts ten behoeve van ondersteuning van het middenmanagement bij het inclusief leidinggevend met je gedeeld.
- We hebben één plan van aanpak voor een pilot ontvangen. De komende dagen komen we in samenspraak met de beoogd opdrachtnemer tot een definitief plan van aanpak en dan gaan we van start.