



Verlag staf Personeel & Organisatie en Inclusie & Diversiteit

Vergadering **9 december 2024**

Aanwezigen Wethouder Van Buren (P&O), (P&O),
5.1, 2, e (PA) 5.1, 2, e (woordvoering), 5.1, 2, e
5.1, 2, e (BA), 5.1, 2, e (I&D), 5.1, 2, e DMC), 5.1, 2, e
(Cluster BV)

Afwezig

1. Opening en mededelingen

P&O: Medewerkers Medewerkeerswaarderingsonderzoek (MWO)

Deze wordt in Q3 2025 uitgevoerd. Hester: waarom is het nu anders? 5.1, 2, e: we hebben eerder meegelift met contract van het Rijk met Effactory. Dat kan u niet meer. Aanbesteding is iets lastiger omdat we iets specifiek zoeken. Maatwerk in combinatie met opgaven uit de bestuursopdracht. Dit is complexer. Hester is benieuwd of je met een nieuwe provider uitkomsten door de jaren heen wel goed kunt vergelijken. 5.1, 2, e: data kunnen we deels inkopen. Dus een deel is wel te vergelijken. Er zijn nieuwe vragen in het onderzoek waarvan we de antwoorden/gegevens vanaf nu voor meerdere jaren kunnen volgen en analyseren.

P&O: Voorjaarsnota 2025 - duurzame mobiliteit

5.1, 2, e is bezig met de voorbereiding. Het is nog niet helemaal duidelijk wat in het voorstel zit en wat moet worden meegenomen in de Voorjaarsnota. 5.1, 2, e komt er nog op terug bij 5.1, 2, e

2. Vaststelling concept verslag van 11 november 2024

Het verslag is vastgesteld.

3. Termijnagenda staf

Er zijn geen opmerkingen n.a.v. van de Termijnagenda.

4. I&D: Nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit

Terugblik bespreking commissie 5 december

Plan voor doorstroom en behoud van personeel is toegezegd. Dit plan komt nog (P&O).

Voorkeursbeleid schaal 12: lid Namane wil een voorkeursbeleid vanaf schaal 10. 5.1, 2, e heeft contact met haar gehad en de

overweegden meegegeven waarom het beter is te starten bij schaal 12. 5.1, 2, e weten we precies hoe het zit? Is er een probleem met functie in schaal 10 waardoor het nodig is hier voorkeursbeleid op in te zetten? De eerste stap is om dit inzichtelijk te maken. Dan kunnen we hier gericht een antwoord op geven.

Toezegging van 5.1, 2, e dat hij erover denkt om ook gecoacht te worden op inclusie en diversiteit. 5.1, 2, e of allemaal collegebreed laten coachen, niet alleen Hester en 5.1, 2, e. Hester zal dit meenemen naar het college. Idee: een sessie inclusie en diversiteit met het hele college plannen in het nieuwe jaar. Bureau I & D pakt dit op.

Uit de discussie in de commissie is verder uitgekomen dat het belangrijk is dat een paar maatregelen uit de uitvoeringsagenda al in het eerste kwartaal worden opgepakt.

Vorbereiding gemeenteraad 29/30 januari

Er ligt al een uitgebreide annotatie van de commissie FKD. Deze wordt aangevuld met de punten/vragen uit de commissie.

N.a.v. bespreking van de bestuursopdracht: 5.1, 2, e geeft een terugkoppeling van de directeursessie. 5.1, 2, e: dit soort sessies zorgen voor meer saamhorigheid en verbinding. Hester: het is soms lastig met agenda's maar leuk als er een keer collegeleden aansluiten, bijvoorbeeld Femke.

5. P&O: Ter bespreking

Instemmen met collegeagendering t.a.v. overschrijding van de maximale bezoldigingsnorm voor externe inhuur directeur A&G a.i.

In aanwezigheid van 5.1, 2, e
5.1, 2, e (directie P&O) en 5.1, 2, e (directie P&O)

Hester: de directeur heeft eerder bij de afdeling Wonen gewerkt; dit wisten we, hoe kan dit toch gebeuren? Dit is vooral pijnlijk in relatie tot de situatie bij Waternet.

5.1, 2, e de functie van directeur is geen topfunctie. WNT was niet van toepassing.

Deze directeur had meerdere contracten na elkaar. Bij elkaar opgeteld kan hij boven de norm uitkomen. Dit gaan we nu aanpassen.

5.1, 2, e: we hebben de rest van de contracten bekeken; bij 11 zijn er geen problemen, 18 worden nog onderzocht. Binnen die 18 zijn er mogelijke overschrijdingen; we kunnen de risico's nog vermijden voor dit jaar. We komen terug met het hele plaatje volgende week. Daarna kan het stuk ter bespreking naar het college. Kern van de collegevoordracht: eerder aangegeven dat overschrijding niet voorkomt. We hebben dit onderzocht en het blijkt dat het wel voorkomt,

dit hebben we nu hersteld. Goed kijken hoe de titel van de collegevoordracht wordt geformuleerd, want dit is zichtbaar. We informeren eerst de raad (brief) en daarna rectificeren richting Het Parool.

Kennisnemen van memo analyse overschrijding van de maximale bezoldigingsnorm

In aanwezigheid van 5.1, 2, e

Hierover zijn geen opmerkingen.

6. P&O - Ter bespreking (mondeling): Achtergrond en totstandkoming beleid tijdelijk werken in het buitenland

In aanwezigheid van 5.1, 2, e

N.a.v. publicatie in de nieuwbrief heeft Hester hier vragen over gekregen. Hoe is de besluitvoering hierover gegaan? Dit is niet besloten in het college. Het onderwerp licht gevoelig. Het beeld is ontstaan dat we 'workcation' vrijelijk stimuleren. Terwijl tijdelijk werken in het buitenland (ook vanuit I&D) in essentie een goede maatregel is als het gaat om het verlenen van mantelzorg mantelzorg (voor ouders die niet in Nederland wonen of een partner die elders woont). Opmerkingen uit het college waren o.a.: hoe bestaat het dat we dit doen? Je werkt voor de stad. Medewerkers van de uitvoering, waar het e.e.a. te doen was over de roosterregeling, zien dit ook. Dit is geen goede uitstraling.

5.1, 2, e besluitvorming hierover is gemandateerd naar GS en GMT.

We hebben niet goed genoeg de politieke gevoeligheid ingeschat. De pilot is met de OR besproken. Voor medewerkers is dit een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde; het is echter geen recht dat medewerkers kunnen afdwingen.

Het voorstel wordt aangepast en begin januari opnieuw besproken, met de volgende aanvullingen: inzicht in cijfers, korter en krachtiger, scenarios toevoegen.

7. Medewerkersbijeenkomsten (Hester in gesprek met medewerkers)

Bijeenkomsten worden geëvalueerd met deelnemers: wat waren verwachtingen, zijn deze uitgekomen, wensen en behoefte voor nieuwe bijeenkomsten. In Q1 2025 wordt een voorstel voorgelegd aan Hester over hoe we verder gaan.

8. Afsluiting

De vergadering wordt gesloten.