



# Gemeente Amsterdam

## Agenda overleg raakvlakken portefeuilles op het gebied van inclusie en diversiteit

Genodigden: Wethouder Meliani, Wethouder van Buren, 5.1, 2, e e 5.1, 2, e  
5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e & 5.1, 2, e

Datum en tijd: 8 oktober 2024, 14:30-15:00 uur

Locatie: Kamer WH Meliani

### **Achtergrond/Doel van het gesprek**

- Vanuit de portefeuilles Inclusie en Antidiscriminatie én Personeel en Organisatie wordt gewerkt aan inclusie, diversiteit en antidiscriminatie.
- Tussen beiden portefeuilles bestaan raakvlakken. Zo is het van belang dat wat we buiten doen ook binnen doen, en omgekeerd. Afgelopen vier jaar (sinds de start van de bestuursopdracht) zien we hoe belangrijk het is om samen te werken en te zorgen voor een goede verbinding tussen wat er intern in de eigen organisatie en extern in de stad gebeurt en om gebruik te maken van elkaars expertise.
- Daarom zijn aan de start van de bestuursperiode afspraken vastgelegd over de samenhang tussen de portefeuilles. Onderdeel van deze afspraken is dat er twee keer per jaar een bestuurlijk overleg plaatsvindt tussen de beide portefeuillehouders om raakvlakken bestuurlijk te bespreken/samen te komen wanneer een actualiteit hierom vraagt.
- Doel van gesprek: Bespreken van een terugblik, actualiteiten en vooruitblik van dossiers waarop gezien de verschillende expertises vanuit beide opgaven samenwerking/afstemming nodig is:

### **Terugblik/Mededelingen**

#### **1. Hester van Buren - Tool Kompas Inclusief Beleid**

- In de vorige dubbele wethouder is er gesproken over de Tool Kompas Inclusief Beleid.
- De beleidstool is inmiddels gereed en kan gebruikt worden door alle beleidsadviseurs van onze organisatie.

### **Bespreekpunten**

#### **1. Touria Meliani - Stand van Zaken ontwikkeling aanpak Moslimdiscriminatie -**

Mondelinge toelichting Touria Meliani/Afdeling Diversiteit.

#### **2. Touria Meliani - Stand van Zaken ontwikkeling factsheets inclusie en antidiscriminatie incl. bestuurlijk proces**

Mondelinge toelichting Touria Meliani/Afdeling Diversiteit.

#### **3. Hester van Buren - Vernieuwen Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit (bijlage 3)**

- We zijn bezig met het vernieuwen van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit.
- In het uitvoeringsplan staat op welke maatregelen we de komende periode in ieder geval gaan inzetten.
  - Dit plan is opgebouwd uit nieuwe acties (grotendeels naar aanleiding van bijvoorbeeld de onderzoeken en ervaringen tot nu toe) en doorlopende acties vanuit de vorige periode.

- Acties die we sowieso continueren zijn bijvoorbeeld de streefcijfers, het voorkeursbeleid 15+, de inzet op bewustwording via campagnes en communicatie, leren in verschillende vormen en het begeleiden van dialoog.
- Het uitvoeringsplan is echt in concept en moet nog op een aantal plekken worden afgestemd met de organisatie. Eindredactie moet dus ook nog gebeuren.
- Toelichting op totstandkoming van de bestuursopdracht en het uitvoeringsplan:
  - o Er is een uitvoerig participatietraject geweest waarin er met medewerkers is gesproken over hoe zij de impact van de bestuursopdracht tot nu toe hebben ervaren en wat zij anders zouden willen. Ook is er apart met leidinggevenden, beleidsmakers en betrokken beleidsafdelingen gesproken.
  - o We hebben geprobeerd om alle openstaande toezeggingen/moties van de afgelopen periode te verwerken.
  - o In deze bestuursopdracht willen we een aantal nieuwe punten verkennen of toelichten:
    - Vrijwillige registratie: de raad vraagt om meer sturing en monitoring en het vergroten van diversiteit. De organisatie vraagt dit eigenlijk ook (want hoe meet je anders wat je doet?). Daarom komt de volgende vraag weer naar boven: moeten we over gaan tot vrijwillige registratie van herkomst?
    - Second opinion: medewerkers geven aan zich niet gehoord te hebben gevoeld door Bureau Integriteit (BI). BI nam tot voor kort met name integriteitsschendingen in behandeling. We willen medewerkers de optie bieden om hun dossier opnieuw te laten beoordelen.
    - Accreditatie leidinggevenden: een manager moet trainingen volgen op het gebied van leiderschap om het vak van manager uit te mogen voeren.
    - Assessments voor leidinggevenden: nieuwe leidinggevenden selecteren we op basis van het nieuwe en inclusieve leiderschapsprofiel. Maar zittende leidinggevenden niet. We stellen voor om via een assessment over inclusief leiderschap ontwikkelpunten voor deze managers in kaart te brengen
    - Aanvullend voorkeursbeleid/ invoeren meer sturingsmogelijkheden Inclusief Werven en Sselecteren (IWS): het voorkeursbeleid vanaf schaal 15 lijkt te werken. Dit moet nog worden geëvalueerd. Bij positieve evaluatie is het voorstel om ook vanaf schaal 12 voorkeursbeleid voor collega's met een niet-westerse migratieachtergrond in te voeren.
    - Continueren extern meldpunt: het externe meldpunt wordt goed gevonden. Verwey-Jonker roept wel de vraag op of er niet een extern meldpunt moet komen voor zowel discriminatie als andere vormen van ongewenst gedrag. Dit willen we de komende periode verkennen.

- Het is zoeken naar balans tussen enerzijds concrete scherpe acties die aansluiten op de urgentie van medewerkers die iets naars hebben meegemaakt of snakken naar verandering. En anderzijds de rust/ruimte die nodig is voor medewerkers om veilig en goed te kunnen leren. Je wil een bestuursopdracht die door een groot deel van de organisatie wordt gedragen.

*Graag bespreekt wethouder van Buren het Uitvoeringsplan met wethouder Meliani. Enkele vragen/bespreekpunten:*

- *Kunt u zich vinden in de gekozen lijn, toon en opzet van het uitvoeringsplan?*
- *Wat mist nog, wat moet anders?*
- *Bespreeken: de nieuwe punten in het uitvoeringsplan.*
- *Bespreeken: toelichting op het proces en de planning.*

#### **4. Overige zaken/kansen voor samenwerking/ WVTTK**

##### **Bijlagen:**

*Bijlage 1: Visiedocument 'Amsterdam, een stad uit duizenden'*

*Bijlage 2: Beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026*

*Bijlage 3: 20240924 Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit 2024-2028 CONCEPT*