



Opstapformulier

Expertsessie Inclusie en Diversiteit nieuwe bestuursopdracht

Aan:	Wethouder Van Buren
Van:	5.1, 2, e e Bureau Inclusie en Diversiteit , tel.: 06-5.1, 2, e email: 5.1, 2, e@amsterdam.nl
Gebeurtenis:	Op woensdag 27 november vindt er een expertsessie plaats met de wethouder en 5 externe experts op het gebied van <u>i</u> nclusie en <u>d</u> iversiteit. Dit zijn experts uit ons netwerk, die ons de afgelopen 4 jaar hebben geadviseerd <u>in het werken aan de opgave inclusie en diversiteit. We hebben hen regelmatig bevraagd en ingezet op verschillende vraagstukken, zoals op het gebied van inclusief leiderschap, het uitbreiden en verbeteren van de meldingsketen, mediation, en het trainen van medewerkers.</u> Hun advies en input hebben we ook gebruikt voor het opstellen van de vernieuwde bestuursopdracht.
Datum en tijd:	Woensdag 27 november, van 13.00 - 14.30
Plaats / adres:	Kamer wethouder Van Buren
Focusdossier:	Inclusie & Diversiteit
Wat is de meerwaarde van dit bezoek voor de wethouder (belang):	<u>Met de vernieuwde bestuursopdracht werken we de komende 4 jaar verder aan meer inclusie en diversiteit binnen de gemeente.</u> In de afgelopen vier jaar hebben <u>externe</u> experts ons gevoed en van adviezen voorzien op het gebied van inclusie en diversiteit. <u>Inmiddels ligt er een vernieuwde bestuursopdracht. In de ontwikkeling hiervan hebben externe experts ook hun inzichten met ons gedeeld. Voor het slagen van de opgave is het belangrijk dat we de blik van buiten naar binnen blijven halen. De bestuursopdracht wordt naar verwachting in de raad van december besproken. Dit gesprek helpt de wethouder ook in haar voorbereiding op deze bespreking. Een nieuwe norm en werkcultuur realiseren kost tijd en is niet makkelijk. We staan voor een niet geringe opgave als het gaat om cultuuromslag en gedragsverandering en het bestendigen hiervan. Voor het slagen van de opgave is het</u>

	<p>belangrijk dat we de blik van buiten naar binnen blijven halen. Dit doen we o.a. met deze expertsessie.</p>
Algemeen en achtergrond:	<p>Inhoud van het gesprek</p> <p>De expertsessie is een open gesprek met wethouder van Buren en vijf externe experts waarin de volgende vragen voorliggen: Wat heb je gezien tijdens je werk en wat wil je de wethouder meegeven voor komende periode? Wat moet ze vooral wel en wat niet doen?</p> <p>De expertsessie is een open gesprek met de wethouder en 5 experts rond de vraag: welke ervaringen, die zij in hun werk tegenkomen, willen ze aan de wethouder meegeven. Wat moet zij vooral wel en wat moet ze niet doen.</p> <p>Korte agenda</p> <p>[1.] Opening, welkom door 5.1, 2, e door de wethouder</p> <p>[2.] Eventueel kort voorstelrondje, voor zover dat nog nodig isVoorstelrondje</p> <p>1.[3.] Open gesprek, <u>waarbij inbreng van de experts en hun inzichten centraal staan. Wethouder kan als introductie aangeven:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Nieuwe bestuursopdracht• We bouwen voort op wat al is ingezet• Met interventies die doorlopen, maar ook nieuwe• <u>W</u>we zien het belang van sneller, tastbare veranderingen bereiken voor de medewerkers.• <u>Zeker op het gebied van leiderschap is er nu een extra stap nodig. Het Gemeentelijk Management Team (GMT) wil het goede voorbeeld zijn en hierin voorop lopen.</u>• Daarnaast moeten nieuwe norm, werkcultuur en gedragsveranderingen bestendig worden.• Hoe doen we dat goed?
Wat verwacht men van u:	<p>Deelname aan het gesprek, <u>open gesprek faciliteren. De inzichten van de externe experts staan centraal. En vooral uw eigen vragen/wat u hierin zelf nodig heeft vragen.</u></p>
Pers aanwezig:	Nee, dit is een interne bijeenkomst.
Genodigden:	<ul style="list-style-type: none">• <u>5.1, 2, e</u> ZI Ssolutions.

IZI Solutions (IZI) zet in op cultuur- en gedragsverandering om te komen tot innovatieve oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken. Het uiteindelijke doel is gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid en representatie (afspiegeling en meerstemmigheid) bij organisaties en in de samenleving.

IZI Solutions is onder andere ingezet bij WPI (n.a.v. de brandbrief bij WPI), voor inclusieve werving en selectie en diverse trainingen.

~~(o.a. ingezet bij WPI, inclusieve werving en selectie en diverse trainingen)~~

- Jayani Masthoff, directeur van Goudvisie

Goudvisie begeleidt organisaties om stap voor stap te werken aan breed gedragen, blijvende verandering die meteen begint. Ze bieden een veranderkundige aanpak met vernieuwende oplossingen voor complexe vraagstukken.

We hebben Goudvisie onder andere inzet gevraagd voor de ~~(o.a. ingezet voor ontwikkeling van het strategisch leiderschapsprogramma en directeurs- trajectde begeleiding van directeurs, en verschillende actieplannen.)~~

- [naam] van ~~(externe meldpunt)~~ Jerrol Marten, directeur van Discriminatie.nl Regio Amsterdam (DRA)

Naar aanleiding van de brandbrief WPI is er bij het DRA de opdracht verleend voor een extern meldpunt waar alle medewerkers van de gemeente Amsterdam (anoniem) terecht kunnen. Daarnaast geven zij de gemeente Amsterdam advies over de interne werkwijze en meldprocedure.

5.1, 2, e [redacted] an bureau Rebel with a Cause (trainingsbureau dat we veel gebruiken) Bernice

	<p><u>Feller-Thijm van JustB.</u></p> <p><u>Bernice is Cultuur & Inclusie Strateeg en Team Performance Coach. We haar inzet onder andere gevraagd rondom conflicten op de werkvloer en mediation in relatie tot discriminatie.</u></p> <ul style="list-style-type: none">• <u>5.1, 2, 5.1, 2, e</u>  <u>bureau Progress (.....)</u>• <u>Progres Advies</u> <p><u>5.1, 2, e kent de organisatie al jaren, en is onder andere ingezet voor inclusief leiderschap en verschillende intervisie en ontwikkeltrajecten voor directeuren, als ook het GMT.</u></p>
Ambtelijke en bestuurlijke ondersteuning ter plaatse:	Bestuurlijke ondersteuning: <u>5.1, 2, e</u>  <u>5.1, 2, e</u> Ambtelijke ondersteuning: <u>5.1, 2, ee</u>  <u>5.1, 2, e</u> 