

## Voortgangsoverleg inclusie en diversiteit

Datum: 6 maart, 10.30 - 11.45 uur

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

Locatie 5.1, 2, e MS teams

### Agenda

---

#### Voortgangsoverleg (ca. 45 minuten)

Ter bespreking

- **Raadsbrief**

- o Planning en proces (afstemming GMT en overige WH's).

- 5.1, 2, e: lukt niet om het in maart af te krijgen. Afspraak: 5.1, 2, e deelt concept vanmiddag uiterlijk 15.00 uur met Peter zodat hij op hoofdlijnen feedback kan geven. Donderdag 14 GMT & burgemeester. Ma daarvoor aanleveren in ALLE mappen. Worsteling 5.1, 2, e in brief: niveau afspraken GMT. Besluit:
      - Prestatieafspraken > we willen als organisatie deze groei, hoe dit zich uitsplit naar clusters lichten we toe in bestuursopdracht. Laatste lijn volgen we aldus Peter.
      - **Welke consequenties hangen eraan als je je afspraken niet nakomt?** Vorige keer niet besproken met GMT. Peter kijkt in brief of we daar toch iets over kunnen zeggen. Vraag 5.1, 2, e: hoe onderdeel maken van cyclus: functioneringsgesprekken oid? 5.1, 2, e zoekt dit uit met MD 5.1, 2, e (uitgevallen: in bila bespreken).
      - Peter zoekt naar groeipercentage B&O. **Actie** 5.1, 2, e: laat dit Peter weten.
      - **Peter** gaat met 5.1, 2, e zitten om spreadsheet B&O te bespreken. 5.1, 2, e gaat komende tijd weer taken oppakken met 5.1, 2, e

- o Gesprek wethouder op vrijdag 15/3

- **Peter sluit digitaal aan.**

- **Gesprek sociale veiligheid, terugblikken wordt gedaan in tweede deel**

- o Situatie samenwerking
  - o Capaciteit P&O (ook i.r.t. prestatieafspraken)

- **Begeleiding (sgroep) anonieme brieven**

- o 5.1, 2, e **ervaarde gesprek** vorige keer als rommelig. Heel operationeel. Peter wel behoefte om deel van operatie te horen, maar er moet ook strategisch deel komen. **NOTEREN:** 5.1, 2, e vraagt hen op naast operationele update verschillende onderdelen OOK en strategisch niveau: preventie (wat doen we om dingen te voorkomen?), wat zijn we aan het doen en wat komt eruit.

- **Verwey-Jonker (schriftelijke uitwerking agendapunt)**

- o We vroegen je eerder om een app bericht te versturen in de directeuren app. We hebben een opzetje gemaakt voor wat je zou kunnen versturen. De tekst (die je natuurlijk naar eigen inzicht kan aanpassen): 5.1, 2, e **verstuurt dit bericht per app naar Peter. Peter verstuurt dit bericht vandaag vanuit de trein.**

*Het onderzoek naar hoe vaak collega's discriminatie en ander ongewenst gedrag ervaren staat nog anderhalve week open. Het is belangrijk dat zo veel mogelijk collega's de vragenlijst invullen. Breng je dit nogmaals bij collega's onder de aandacht? Ook als ze zelf niet te maken hebben gehad met discriminatie of ander ongewenst*

gedrag. Sommige collega's uiten zorgen over de veiligheid. Meedoen is anoniem, antwoorden gaan direct naar Verwey-Jonker, een onafhankelijk onderzoeksinstituut. Deze worden niet met ons gedeeld. Invullen duurt ongeveer 15 minuten. Collega's in de uitvoering hebben de uitnodiging thuis ontvangen. Op een aantal werven zijn enquêteurs en papieren vragenlijsten beschikbaar. Vul zelf ook de vragenlijst in:

<https://verwey-jonker.survalyzer.eu/ufdpfqggtz?l=nl>

- o Vragen bij Verwey, o.a. vanuit de raad. [Inhoudelijke vragen en tips voor een volgende keer vanuit organisatie. Vragen raad over GMT.](#)
  - o Laatste cijfers: 3758 ingevuld en 1545 in proces. [consent vraag zit aan begin. Meeste mensen stoppen bij persoonlijke info. Rest wel bruikbaar. Rapportage: wsl categorie erbij.](#)
    - Deel haakt af bij 'invullen directie/werkplek'.
    - Problemen met enqueteurs blijven zich voordoen: [worden weggestuurd.](#) 5.1, 2, e [checkt bij](#) 5.1, 2, e [zal Peter briefje schrijven?](#)
  - o De reminder
    - Check urgentie bij jou/situatie Webredactie [Vorige keer in verkeerde mailbox terecht gekomen. Mail maandag van prioriteitenmailbox \(mag van](#) 5.1, 2, e [Webredactie kan het wel maar wil het niet, wil het in medewerkersnieuws. Peter: mail naar hele organisatie, we willen maximale respons](#) 5.1, 2, e [kan evt. Peter bellen.](#)
    - We willen in de tekst een citaat van jou opnemen waarin je een laatste oproep doet. Idee was geen standaard tekst, maar misschien wil je dat graag anders. Zie onderstaand voorstel
      - **"Ik krijg soms de vraag of dit onderzoek nou echt wel nodig is: we weten toch dat in onze organisatie discriminatie voorkomt, waarom is er dan nog een onderzoek nodig? Een andere vraag die ik soms krijg is: Waarom besteden we zoveel aandacht aan dit onderwerp, ik heb dit zelf niet ervaren. En dat is precies het punt. We weten dat ervaringen per persoon verschillen en juist daarom is het zo belangrijk dat we nu in cijfers in beeld brengen wat er leeft en speelt in onze organisatie. Jouw ervaring helpt ons daarbij".**
- **Contouren landing aanpak onderzoek**

—

Ter informatie

- **Ramadan op Intranet**
  - o De Ramadan is dit jaar van ca. a.s. zondag 10 maart t/m 8 april. In voorgaande jaren communiceerden we op Intranet over de Ramadan op de eerste dag, maar dit jaar willen we dit na een week doen. In het artikel wordt ten minste één collega geïnterviewd over de Ramadan, met vragen als: hoe gaat het? Hoe ervaar je het tot nu? Neem ons mee in hoe jouw vastendag of week eruitziet. Daarnaast willen we dit jaar een bericht op TamTam plaatsen vóór de start van de Ramadan om collega's een fijne Ramadan te wensen en waarin we collega's die wel en niet vasten vragen hoe zij rekening houden met elkaar.

## 1. Mededelingen/actualiteiten

- **Gesprek wethouder 28-02**

We staan met je stil bij het gesprek met de wethouder waarin het enerzijds ging over het momentum en anderzijds over de haalbaarheid.

Verder staan we ook graag stil bij de planning van de bestuurlijke producten die er de komende periode aan komen.

o Wethouder op 21 maart groeps gesprek met organisatie over dit onderwerp (maar niet over resultaten). Met 5.1, 2, e afgestemd: uitvoeringslocatie Jacob Pontius en Nieuw-West. Is eerste in een reeks van drie gesprekken (elke maand).

o Wil het GMT gelijke rol hebben of inschakelen als onderzoeksresultaten er daadwerkelijk zijn? Volgende punt.

- **Gesprek GMT 29-02 Komt in bila**

Terugblik op het GMT-overleg van 29-02. Het gesprek met het GMT voelt nog als een heleboel losse eindjes. 5.1, 2, e zal de komende week het es rek aangaan met 5.1, 2, e over de strategie en het draagvlak. En met 5.1, 2, e over waar ze op vastloopt in relatie tot het bureau/ inzet vanuit het team. We horen graag hoe jij terugkijkt op de sessie. Het blijft heel erg zoeken naar de juiste toon.

Daarnaast zijn we benieuwd wat de rol is van de nieuwe clusterdirecteur in relatie tot inclusie, toegankelijkheid etc.

Ter bespreking

## 2. Actielijst

*Bijlage 1: openstaande acties 05-02*

- **Hoger management potentieel**

N.a.v. signalen deelnemers teleurgesteld over kwaliteit programma: Peter zou de urgentie van het PvA doorstromen in het MT bespreken. Komt hierop terug.

- *We stellen voor dat wij dit zelf even met P&O oppakken e/o dit onderdeel maken van de totale vraag die daar nu komt te liggen. Peter heeft dit wel besproken met P&O maar kent resultaten nu niet. Actie 5.1, 2, e checkt dit bij P&O.*

- **5.1, 2, e**

Het Bureau heeft bij 5.1, 2, e opgehaald dat hij -naast bewustwording - juist ook handelingsperspectief /tips biedt. Hij ziet als format voor zich om na een korte inleiding mensen in groepjes aan het werk te zetten met twee vragen: 1) vinden zij dat zij zelf de nieuwe competentie 'werken in diversiteit' beheersen en wat hebben zij nodig om de nieuwe competentie te leren? 2) Hoe moet het nieuwe HRM diversiteits- en inclusiebeleid eruit zien als de competentie 'werken in diversiteit' centraal staat?

Peter zou bij 5.1, 2, e en 5.1, 2, e het idee opperen om 5.1, 2, e te laten spreken als onderdeel van het leiderschapsprogramma als zij de trainers eind februari ontmoeten. En vragen hoe het leiderschapsprogramma eruit ziet.

➤ Zullen wij het idee om 5.1, 2, e te laten spreken als onderdeel van het leiderschapsprogramma opperen bij 5.1, 2, e en 5.1, 2, e?

**Vanochtend over gehad: 5.1, 2, e draagt het over aan 5.1, 2, e en 5.1, 2, e en stuurt podcast door.**

- **Positionering Bureau in samenwerking met P&O**

Bij sommige punten, zoals IWS door-ontwikkelen, wordt inclusie/het Bureau te laat betrokken. Peter zou erover nadenken hoe op zo'n manier in gesprek te gaan met P&O dat dit structureel beter gaat en zou hierover doorpraten met 5.1, 2, e.

Daarnaast groeit de lijst aan zaken die we met P&O moeten bespreken en die urgentie hebben, ook n.a.v. de gesprekken in het GMT. En vanwege de onderzoeken/ analyse die we daar aan het maken zijn.

➤ Kan je een terugkoppeling geven van het gesprek met het MT en verwacht je hier van ons nog iets in? Hoe kunnen we dit nu op een overzichtelijke manier aanpakken?

➤ 5.1, 2, e nog steeds struggle om ergens iets over te mogen vinden. Vanuit P&O voorstel verbod werken met gereede kandidaat. P&O wil evalueren ipv verder bouwen terwijl verder bouwen juist nodig is want werkt niet. 5.1, 2, e tegen 5.1, 2, e gezegd: je moet tegen 5.1, 2, e zeggen dat je beleidscapaciteit nodig hebt.

➤ Actie Peter: laat overleg me 5.1, 2, e en team daar organiseren, 5.1, 2, e sluit ook aan.

- **Evenement directeuren: Wereldportretten Ter kennisname aangenomen**

De organisatie hiervan is overgedragen naar de staf GS. Zij pakken dit op met Abdellah. Najoua heeft hier (al) contact over met jou.

- **Inclusie i.r.t. ambtelijk vakmanschap Ter kennisname aangenomen**

Het gesprek tussen 5.1, 2, e en 5.1, 2, e heeft plaatsgevonden. 5.1, 2, e stelt voor om een stuurgroep te organiseren met o.a. Peter en 5.1, 2, e om ervoor te zorgen dat inclusie (en participatie) en vakmanschap voortaan ook integraliteit/ samenhang kennen in de aansturing. Peter checkt bij 5.1, 2, e of dit besproken is.

### 3. Bureauplan (concept)

*Bijlage 2: Concept Bureauplan.*

Er zijn meerdere documenten, die omschrijven wat de opgave en de taken zijn van het Bureau.

We willen dit allemaal in 1 document (een Bureauplan) bij elkaar brengen om een duidelijk startdocument te hebben voor de organisatie.

Het concept Bureauplan is de uitwerking van het GMT principebesluit van 4 juli 2023 om te

komen tot de verduurzaming van het programma in een Bureau. Het Bureauplan en de

herijking van de Bestuursopdracht zijn gezamenlijk, de basisdocumenten voor het Bureau en

beschrijven de koers voor de komende periode. Veel van de koers van het Bureau is een

voortzetting van wat door het Programma ingezet is, maar er is ook wat voortschrijdend

inzicht dat heeft geleid tot een verdieping en concretisering van de koers.

Peter ziet een compleet Bureauplan, heel goed. Wat betreft GMT: ter kennisname in leesmap, maar niet ter besluitvorming. Verder uitrollen. Aandachtspunt Peter: er moet capaciteit zijn voor doorontwikkeling Bureau en strategische ondersteuning 5.1, 2, e. Duurt te lang. Dan maar iemand van buiten. Actie Peter: checkt 0,5 miljoen in voorjaarsnota voor BI&D.

*Punten ter kennisname/bespreking:*

1. *We vragen jou om kennis te nemen van het concept Bureauplan Inclusie en Diversiteit 2024-2028, waarin Bureau Inclusie en Diversiteit de koers van het programma voortzet, zoals het continueren van de actieplannen per directie, de betrokkenheid van de medewerkersnetwerken, verdieping van de samenwerking met directie P&O en BI, en andere betrokken directies en afdelingen zoals Concern Inkoop en Strategie, Facilitair Bureau, ICT, het leiderschapsprogramma, focus op de uitvoering zoals THOR, Stadswerken en Afvalinzameling.*
2. *We willen het Bureauplan met de trekkers delen (ze hebben al input geleverd) om ze nog een keer de kans te geven om hierop bij te sturen. Daarna maken we het plan definitief.*
3. *We bespreken graag met je of het nodig is om het Bureauplan nog een keer langs het GMT te laten gaan of niet. Dit ook gezien het gesprek van vorige week, waarin leek dat het GMT/directeuren meer betrokken willen worden.*

#### **4. Handelingskader inclusieve inkoop (concept)**

*Bijlage 3: Beknopt handelingskader inclusieve inkoop*

Inclusie is 1 van de 6 maatschappelijke doelen bij inkoop. Per doel wordt een handelingskader opgesteld. Voor duurzaamheid is dit bijvoorbeeld al gebeurd. Sinds vorig jaar werken Inkoop, BSR (Bureau Social Return) en het Bureau I&D aan een handelingskader inclusieve inkoop voor gemeentelijke inkopers en opdrachtgevers. Hierover spraken wij met BSR rond de zomer 2023. Het handelingskader inclusieve inkoop is een instrument om inkopers en opdrachtgevers te helpen bij deze opgave. Het is een beknopt handelingskader, omdat er nog veel in ontwikkeling is en veel advies op maat wordt gegeven en er nog geen duidelijk praktische en concrete handvatten gegeven kunnen worden. Het handelingskader is vooral een routewijzer naar het inwinnen van advies op inclusieve inkoop. Het is in ontwikkeling en zal periodiek worden aangevuld en een update krijgen. Tussen BSR, Inkoop en het Bureau I&D zijn de afgelopen week nieuwe sturingsafspraken gemaakt, waaronder het gezamenlijk opstellen van een jaarplan. De samenwerking met BSR en Inkoop loopt nu, na een lange aanloop.

In februari is het onderzoek dat de Universiteit Utrecht heeft gedaan naar o.a. inclusie en inkoop afgerond. Het is ons nog niet helder hoe BSR (opdrachtgever) dit in de organisatie wil verspreiden en we missen nog de vertaalslag: en hoe nu verder. We zouden dit binnenkort, wellicht samen met het handelingskader, willen bespreken met jou en evt. **5.1, 2, e** directeur Bedrijfsvoering.

Feedback Peter: mist praktische vertaling, maar wordt het ook daadwerkelijk vertaald naar een concrete inkoop die we willen doen > daar toegankelijkheid, sociale veiligheid, enz. echt een rol in laten spelen? Graag één of twee voorbeelden opnemen: waar hebben we het al gedaan? En/of top 5 van dingen waar het verschil maakt. PER ONDERWERP 1 EXEMPLARISCH VOORBEELD. Ook tbv communicatie organisatie. Actie **5.1, 2, e** : laat SVZ toevoegen met wat het praktisch betekent.

*Wij vragen je om:*

- 1. Kennis te nemen van het beknopte Handelingskader Inclusieve inkoop, dat in samenwerking met Inkoop en in samenspraak met Bureau Social Return (BSR) is opgesteld.*
- 2. In te stemmen met het voorstel om dit Handelingskader een keer met jou en **5.1, 2, e** e/o de nieuwe directeur Bedrijfsvoering te bespreken. Als jullie akkoord zijn vervolgens ook voor te leggen aan het BVB of GMT. Bij de agendering willen we het verzoek doen om hierover binnen directies aandacht te vragen voor het kader en de werkwijze en om hier ook zelf op te sturen bij eigen inkoop (na publicatie, naar verwachting in april).*

## **5. Safe space gesprekken**

*Bijlage 4: safe(r) spaces verkenning*

Zoals in het vorige overleg besproken komen er steeds meer vragen over safe space gesprekken over Palestina en het conflict Midden Oosten. Vanuit ons perspectief is er in de organisatie onrust over dit thema. En lijkt er bij sommige collega's ook het beeld te bestaan alsof we dit uit de weg gaan. We hebben met het team een eerste verkenning gedaan over of we de safe space gesprekken wel of niet zouden moeten organiseren. We zijn benieuwd naar jouw gedachten hierover. Mede ook om te bepalen of we dit verder moeten oppakken ja of nee.

*Ter bespreking:*

*We gaan graag met je in gesprek over de keuze om wel of niet safe space gesprekken te organiseren. Met wie wil je dat we dit verder afstemmen? En mochten we ervoor kiezen om dit wel te doen, zijn er dan aandachtspunten die jij ons wil meegeven?*

## **6. Diversiteitskalender in relatie tot MO**

Dit punt agenderen we ook omdat het vanuit ons perspectief nog steeds onrustig is in de organisatie over Palestina en het conflict in het Midden Oosten. We hebben de vraag gekregen over waarom de 'Internationale dag voor solidariteit met het Palestijnse volk' niet is opgenomen op de Diversiteitskalender. En waarom we als gemeente niet spreken van

Palestina. En we krijgen signalen dat dit voor collega's wordt gezien als het 'kiezen van een kant' / geen neutraliteit.

*Ter bespreking:*

*We besprekengraag met je hoe we ermee om willen gaan dat deze dag nu niet op de kalender staat. En wat we dan wel kunnen meegeven aan collega's hierover. We bespreken ook graag hoe om te gaan met de vragen over neutraliteit. Bovenstaande is overigens ook bij de regietafel neergelegd, maar die bleek alweer opgeheven.*

## **7. Opdrachtnemer inclusief leiderschap directeuren geselecteerd**

Op basis van de ontvangen voorstellen is er een opdrachtnemer geselecteerd voor de opdracht inclusief leiderschap directeuren. Op het moment van schrijven van deze agenda is deze keuze nog niet bekend. We praten je mondeling bij.

5.1, 2, e [geselecteerd](#). 5.1, 2, e [wil met de andere twee wat doen voor middenmanagement: vragen managers. Strippenkaart en kijken wat werkt.](#)

## **8. Update Verwey-Jonker Onderzoek**

*Bijlage 5: Formulier aanvraag afwijking inkoop*

*Bijlage 6: Aanvulling offerte Verwey-Jonker*

*Bijlage 7: Aangepaste offerte Verwey-Jonker*

We geven je een mondelinge update van de laatste stand van zaken over de respons en het verloop van het Verwey-Jonker Onderzoek. Deze ontvangen we weer op dinsdag 5 maart. Ook geven we een update over het afwijkingsbesluit m.b.t. de inkoop (zie bijlagen). [Hoeft Peter niks mee. Is onder Europese grenzen.](#)

## **9. Bila Peter 5.1, 2, e (30 min.)**

5.1, 2, e neemt één op één nog wat punten door met Peter voor bila, waaronder capaciteit team.