

Stuurgroep Inclusie en Diversiteit

Uitgenodigd: Peter Teesink 5.1, 2, e
5.1, 2, e
5.1, 2, e (verslag).

Datum en tijd: Maandag 12 februari 15.00-16.00 uur

Locatie: 2.C.4

Agenda

1. Opening en actualiteiten/mededelingen

- Update Zuidoost (5.1, 2, e)
5.1, 2, e geeft een update rondom de ontwikkelingen Zuidoost.
- Vooruitblik raad 28 februari
Op 18 januari is de brandbrief Zuidoost besproken in de commissie Financiën, Kunst, Diversiteit (FKD). Op 28 februari wordt de brandbrief besproken in de raad.

2. Hoe inzetten stuurgroep en leervragen

Bijlage 1: Rol en inzet stuurgroep

In eerdere stuurgroepen hebben we het gehad over de rol en inzet van de stuurgroep. Welke rol pakt de stuurgroep richting anderen in de organisatie? Waar zetten we stuurgroep voor in? Er is behoefte aan duidelijkheid over de rol van de stuurgroep, omdat dit ook duidelijkheid geeft voor de leervragen. Die moeten aansluiten bij de inzet van de stuurgroep. We praten hier graag met jullie verder over door aan de hand van bijlage 2.

3. Vooruitblik Verwey Jonker

Bijlage 2: Notitie update Verwey Jonker

Bijlage 2a: Communicatie Verwey Jonker

Bijlage 2b: Concept vragenlijst 1.5 Verwey Jonker

In bijgaande notitie (bijlage 2) ontvangen jullie een update over het Verwey Jonker onderzoek, een uitgebreide planning/communicatiemomenten (bijlage 2a) en de concept vragenlijst (bijlage 2b).

- De vragenlijst is nog in ontwikkeling, hoofdzakelijk op toegankelijkheid en een goede aansluiting op de uitvoering.
- Het rapportageniveau is een aandachtspunt. We lopen tegen het dilemma aan waarbij we wetenschappelijke de rek. vs de bruikbaarheid voor ons op organisatieniveau. zover mogelijk proberen op te zoeken, maar daarbij de anonimiteit en veiligheid voor de deelnemers moeten bewaken. Verwey Jonker wil daarin geen concessies.

Vragen aan de stuurgroep

- De verwachting is niet dat de uitkomsten van het kwantitatieve onderzoek van Verwey Jonker een heel ander beeld geeft dan de kwalitatieve onderzoeken. We moeten ons er ook op voorbereiden dat dit zelfs nog een harder beeld gaat schetsen. En dus ook dat we hier veel (negatieve) aandacht op kunnen verwachten. De vraag is wat het absorptievermogen van onze organisatie is om dit soort berichten te incasseren. Als we nu al

bepaalde uitkomsten kunnen verwachten, kunnen we hier ook op anticiperen. Ons beeld is dat de weerstand in de organisatie groter wordt, naarmate we bij de lancering van de onderzoeken weinig of geen handelingsperspectief verbinden. Verder merken we ook dat de discussie naar aanleiding van de kwalitatieve onderzoeken op veel plekken nog niet is gestart. Met andere woorden: omarmen we echt de uitkomsten? En hoe ziet dat omarmen er uit? Waar zit het ongemak en hoe gaan we hiermee om? Ons beeld is dat we in de aanloop naar de publicatie van het Verwey onderzoek hier nog iets te doen hebben.

- We bespreken graag met de stuurgroep hoe we hiermee om gaan. Wat zien jullie in de organisatie gebeuren? Waar strandt het gesprek en waar loopt het goed? Wat zijn werkende mechanismen die je herkent en wat werkt niet?