



**Op Stap – formulier**

**In gesprek met trekkers actieplannen I&D over**

**bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024 - 2028**

**Wethouder Hester Van Buren en Gemeentesecretaris Peter Teesink**

<b>Aan</b>	Wethouder Hester Van Buren en Gemeentesecretaris Peter Teesink
<b>Van</b>	5.1, 2, e (Bureau Inclusie en Diversiteit)
<b>Gebeurtenis</b>	<p>Meerdere keren per jaar organiseert het Bureau Inclusie en Diversiteit kennissessies* (zie 'algemeen en achtergrond) voor de trekkers van de actieplannen.</p> <p>Op 10 december 2024 wordt de laatste kennissessie van dit jaar georganiseerd. Deze zal geheel in het teken staan van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024 – 2028. Deze bijeenkomst heeft als primair doel om de trekkers in de gelegenheid te stellen om hun vragen, zorgen, ambities en ideeën te delen met zowel de GS als met de WH.</p>
<b>Datum en tijd</b>	<p><b>Dinsdag 10 december 2024</b></p> <p><b>GS:</b> 15:00 – 15:30 uur <b>GS + WH:</b> 15:30 – 16:00 uur</p> <p><i>Hapje/drankje aansluitend op dezelfde locatie tot 17:00 uur</i></p>
<b>Plaats / adres</b>	Splendor, Nieuwe Uilenburgerstraat 116 (5 min lopen vanaf Amstel 1)
<b>Focusdossier</b>	Inclusie & Diversiteit
<b>Wat is de meerwaarde van dit bezoek voor de WH en GS (belang)</b>	De trekkers van de actieplannen zijn tot dusver cruciaal geweest in het uitvoeren van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020 - 2023. Ook in de uitvoering van de herijkte bestuursopdracht spelen zij een belangrijke rol. Het is dus belangrijk om hen actief te blijven betrekken bij mijlpalen als de oplevering van de herijkte bestuursopdracht en hen de gelegenheid te geven om hier vragen over te stellen. Aan zowel de WH als bestuurlijk opdrachtgever als aan de GS als ambtelijk opdrachtgever. Hiernaast is dit moment een mooie gelegenheid voor zowel de WH als de GS om te horen welke onderwerpen, zorgen, ambities en ideeën er momenteel onder trekkers spelen.

<b>Algemeen en achtergrond</b>	<p>* Het instrument 'kennissessie' wordt door het Bureau Inclusie en Diversiteit ingezet om de trekkers van de actieplannen te inspireren, bij elkaar te brengen, te informeren over actuele ontwikkelingen op stedelijke niveau en bepaalde thema's t.a.v. inclusie en diversiteit gezamenlijk verder uit te diepen. Eerder werden er sessies georganiseerd over onder meer inclusieve taal, toegankelijkheid en de onderzoeken rondom discriminatie, racisme en ongewenst gedrag.</p> <p>Twee keer per jaar organiseren we aansluitend een moment voor een hapje en drankje om de trekkers nader met elkaar in contact te brengen. Dit jaar zullen we de trekkers tevens bedanken voor hun inzet door het boe 5.1, 2, e [redacted] 5.1, 2, e [redacted] an hen aan te bieden.</p>
<b>Wat verwacht men van u</b>	<p>De GS en (later) de WH worden geïntroduceerd door een collega van het Bureau Inclusie en Diversiteit 5.1, 2, e [redacted]</p> <p>De <b>GS</b> vragen we hierna te openen met:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dank aan trekkers voor hun inzet</li><li>- Benoemen vertrek 5.1, 2, e e 5.1, 2, e [redacted] en start 5.1, 2, e [redacted] helaas kan 5.1, 2, e [redacted] zelf niet aanwezig zijn bij deze sessie)</li><li>- Korte toelichting op rol van het GMT in de opgave I&amp;D</li><li>- Korte toelichting op rol van leidinggevend in de opgave I&amp;D</li></ul> <p>Hierna vragen we de <b>GS</b> en later de <b>GS + WH</b> om in gesprek te gaan met de trekkers en hen de gelegenheid te bieden om hun vragen te stellen over het vervolg na de bijeenkomst van 9 juli 2024 over het Verwey-Jonker onderzoek, de vooruitblik naar 2025 en de herijkte bestuursopdracht. En de trekkers de mogelijkheid te bieden om hun zorgen, ambities en ideeën te delen.</p> <p>De vragen die door trekkers zijn ingezonden:</p> <p><b>Aan de WH</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- In een interview met de Volkskrant in november 2024 noemde u onderstaande (zie afbeelding volgende pagina).</li></ul> <p>We zeggen continue dat de juiste woorden gebruiken belangrijk is. Mijn vraag zou zijn of u dit nu nog steeds zo zou zeggen.</p> <p>[De vragensteller kan zelf nader toelichten]</p>

< **de Volkskrant** 

**sollicitatie, en door te stromen naar hogere functies. Een van jullie doelstellingen is een meer divers personeelsbestand op alle lagen. Maar in de gemeentelijke top had in 2022 bijvoorbeeld nog maar 13 procent een niet-westerse achtergrond, terwijl het doel 30 procent is.**

'Dit betekent dat we nog beter moeten zoeken, en we beter moeten kijken naar onze interne doorstroming. We hebben veel talent. Toch hebben veel mensen het gevoel dat ze te weinig perspectief krijgen binnen de gemeente. Dat moet veranderen. En dat betekent ook dat we eerlijk tegen witte kandidaten moeten zeggen: jullie hebben bij gelijke geschiktheid echt minder kansen bij een sollicitatiegesprek.'

#### Aan de GS + WH

- We willen collega's stimuleren om naar kantoor te komen, maar kunnen vervolgens geen inclusieve werkomgeving aanbieden (denk aan voldoende stilleruimtes). Hoe verhoudt zich dit tot elkaar?
- Hoe waarborgen we de kwaliteit van onze interventies? Zijn er bijvoorbeeld extra middelen beschikbaar? En hoe worden deze verdeeld over de directies/stadsdelen?
- Er wordt best vaak aangegeven dat het gaat om hoe de ander iets voelt. Hoe komt iets bij mij aan en niet of de ander het wel zo bedoeld heeft of niet. Daarvanuit bekeken zijn de reacties die ik heb gelezen op intranet/tamtam best confronterend (rondom spanningen in de stad). Op welke wijze gaat de organisatie hiermee om? Dit in relatie tot het wel of niet opleggen van sancties. Wat voor mogelijkheden zijn er hiervoor beschikbaar?

	<p>Deze vragen zullen door de aanwezige zelf of door een collega van het Bureau Inclusie en Diversiteit gesteld worden. Hiernaast zal er spontaan ruimte zijn voor vragen, afhankelijk van het verloop van het gesprek. Dezelfde collega van het Bureau Inclusie en Diversiteit zal waar nodig het gesprek begeleiden.</p>
<b>Pers aanwezig</b>	<p>Nee, het werkbezoek is intern.</p>
<b>Genodigden</b>	<p>Alle trekkers van de actieplannen Inclusie en Diversiteit (+/- 45) en collega's van het Bureau Inclusie en Diversiteit (+/- 20; verwachting is dat er +/- 5 van hen aansluiten).</p>
<b>Ambtelijke en bestuurlijke ondersteuning ter plaatse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 5.1, 2, e [redacted] Bureau Inclusie en Diversiteit)</li><li>- 5.1, 2, e [redacted] Bureau Inclusie en Diversiteit)</li></ul>