



## **Agenda Staf Personeel & Organisatie en Inclusie & Diversiteit**

Vergadering **22 januari 2024 kamer wethouder + MS Teams, 11:30-12:00 u**

Wethouder Van Buren 5.1, 2, e (P&O) 5.1, 2, e e (I&D),  
5.1, 2, e I&D), 5.1, 2, e (BA) 5.1, 2, e PA),  
5.1, 2, e (woordvoering), 5.1, 2, e (woordvoering),  
5.1, 2, e DMC)  
Afwezig: 5.1, 2, e (P&O)

Aanwezigen

### **1. 11:30-11:35 u Opening en mededelingen**

#### **a. Mededeling I&D - Welkom** 5.1, 2, e

#### **b. Mededeling I&D - Update Verwey Jonker onderzoek**

- Het kwantitatieve onderzoek over discriminatie en racisme wordt uitgevoerd door onderzoeksbureau Verwey Jonker. Verwey Jonker is ook betrokken geweest bij de begeleiding van Muzus zodat de uitkomsten van de onderzoeken op elkaar aansluiten. Ook worden de ervaringen van het KIS onderzoek meegenomen.
- U heeft de raad eerder geïnformeerd dat dit onderzoek wordt uitgevoerd en hen te informeren over de uitkomsten.
- Het uitzetten van dit onderzoek is wat vertraagd. De afgelopen periode zijn er namelijk meer stappen gezet om de vragenlijst meer toegankelijker te maken
- Er worden verschillende communicatiemiddelen ingezet om medewerkers zo goed mogelijk te bereiken.
- Voor de uitvoerende diensten organiseren we maatwerk, zoals de inzet van enquêteurs op locaties en flyers naar huisadressen. Ook onderzoeken we de mogelijkheid om papieren vragenlijsten beschikbaar te stellen.

- Het rapportageniveau van het onderzoek is nog een aandachtspunt. Het liefste wil je informatie op directieniveau. Of dat gaat lukken heeft o.a. te maken met de respons.
- Planning is om de vragenlijst eind februari te lanceren.
- De aanbevelingen die volgen uit het Verwey Jonker onderzoek worden gekoppeld aan de andere onderzoeken en opgenomen in de actualisatie van de bestuursopdracht. Planning is om het eindrapport van Verwey Jonker gezamenlijk met de vernieuwde bestuursopdracht aan de raad te doen toekomen. Dit is toegezegd voor de zomer 2024.

#### **c. Mededeling I&D - Kennissessie trekkers actieplannen 5 februari a.s.**

- Vanuit de maatwerkaanpak I&D heeft elke directie een eigen actieplan. Hierin komt stedelijk beleid samen met het nodige maatwerk per directie op het gebied van inclusie en diversiteit. Elke directie heeft een eigen 'trekker', die dit samen vormgeven en uitvoeren met een werkgroep.
- De trekkers staan dus midden in de directies. Zijn voor ons partners, bronnen van informatie en ze zijn vaak ook voorlopers. Hun werk is niet altijd makkelijk. We zien in de groep veel wisselingen. Een aantal trekkers zit al 4 jaar op een plek. Ze zetten door. En hebben veel aan de aandacht die ook in het college en raad op het onderwerp is.
- Om de trekkers te ondersteunen in hun rol delen we best practices, stellen we formats beschikbaar, maar organiseert team inclusie ook meerdere keren per jaar een kennissessie. Hierin wordt soms ingezoomd op een thema op het gebied van I&D (o.a. inclusieve taal, antidiscriminatiebeleid). De bijeenkomsten zijn vooral bedoeld om onderling uit te wisselen en te ontmoeten.
- Op 5 februari a.s. vindt de eerste kennissessie van 2024 plaats, deze zal in het teken staan van de overgang van programma naar Bureau Inclusie en Diversiteit. U bent daarbij om een korte toespraak te houden en in gesprek te gaan. Vooraf wordt ook bij de trekkers uitgevraagd wat zij graag zouden willen weten.

**Vraag: Hoe wilt u hier verder op worden voorbereid?**

#### **d. Mededeling I&D - Update Bureau Inclusie & Diversiteit**

- Per 1 januari 2024 is het programmateam Inclusie en Diversiteit overgegaan in Bureau Inclusie en Diversiteit. Het is nu een vast organisatieonderdeel onder Bestuur en Organisatie en valt onder de rechtstreekse verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris.
- Het Bureau is kaderstellend, normstellend en adviserend richting de organisatie.
- Het Bureau moet het komende jaar verder worden ingericht en vormgegeven.

- Onderdeel daarvan is onder andere het op orde brengen van de capaciteit. De medewerkers van het team zijn 1 op 1 overgestapt van programma naar Bureau. Voor de functie bureauhoofd volgt in de loop van het jaar een inclusieve werving en selectie procedure.
- Daarnaast gaan we met een aantal inhoudelijke thema's aan de slag, zoals de verhouding van het Bureau I&D tot Bureau Integriteit en directie P&O.
- De actualisering van de Bestuursopdracht vormt daarin een belangrijk kader. Deze is aan de raad toegezegd voor de zomer 2024.

#### **e. Mededeling I&D - Acties/update rondom WPI**

##### **MDRA:**

- Sinds 18 december is het externe meldpunt beschikbaar voor medewerkers. Sinds 10 januari is op de homepage van Intranet een knop beschikbaar gesteld 'Melden ongewenst gedrag'. Via deze knop kunnen medewerkers telefonisch, via whatsapp, of een online formulier melding doen, ook anoniem. Medewerkers kunnen ook langsgaan bij het MDRA.
- Eind januari verwachten we een eerste volledige beeld van meldingen die binnenkomen. Er zijn al meldingen binnen. Dus we zien dat het meldpunt gevonden wordt.
- Het meldpunt heet nu discriminatie.nl Regio Amsterdam. De komende weken vindt er uitgebreide communicatie over het bestaan van het meldpunt plaats.
- Clavis consulting: De opdracht aan Clavis Consulting voor het feitenrelaas is verstrekt. Deze maand wordt gestart met de interviews die nodig zijn om te komen tot een goed beeld van wat er leeft en speelt binnen de WPI organisatie. Op 17 januari heeft er een kennismaking plaatsgevonden tussen Peter 5.1, 2, e i.1, 2, e en de commissie die de gesprekken gaat voeren. De commissie bestaat uit; 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e e 5.1, 2, e
- IZI Solutions: Op 17 januari is de opdracht gegeven aan IZI Solutions om aan de slag te gaan met de interventies op organisatie en leiderschapsniveau binnen WPI. Onderdeel hiervan zijn o.a. teamgesprekken over de impact van het anonieme mail-bericht en beide onderzoeken met behulp van Deep Democracy, respectsessies, trainingen over normstellen en bewaken. In eerste instantie worden de interventies gestart met leidinggevend (directeuren, afdelingshoofden en teammanagers) binnen WPI.

#### **f. Mededeling P&O - Start strategisch leiderschapsprogramma met een leergang van 1 jaar voor alle directeuren**

- Op 31 januari 2024 trapt Peter Teesink af met zijn visie waarom het leiderschapsprogramma urgent is en wat het moet opleveren. Daarna

spreek 5.1, 2, e over perspectivistische lenigheid die nodig is om alle uitdagingen als leider van de gemeente Amsterdam aan te kunnen. Vervolgens gaan de directeuren in dialoog over de Amsterdamse visie op leiderschap in de praktijk. Het leiderschapsprogramma duurt een jaar en bestaat uit 24 uur-sessies en intervisiesessies.

**g. Mededeling P&O** - RVU afgerond met 276 personen

- 2. 11:35- 11:40 u Termijnagenda staf + termijnagenda gemeenteraad**
- 3. 11:40-11:45 u P&O en I&D - ter bespreking - Terugblik raadscommissie FKD  
18 januari 2024 (mondeling)**
  - a. Brandbrief van ambtenaren over discriminatie en racisme onder ambtenaren en leidinggevenden (agendapunt 12)**
  - b. Raadsinformatiebrief maatregelen personeelstekorten (agendapunt 9)**
- 4. 11:45-11:50 u P&O en I&D - Instemmen met de aanbesteding betreffende de inzet van *executive search bureaus* voor de werving en selectie van een select aantal directiefuncties  
i.a.v. 5.1, 2, e (digitaal)**
- 5. 11:50-12:00 u P&O - Stand van zaken en vervolg mogelijk maken religieuze uitingen handhavers (mondeling)**
- 6. 12:00 u Afsluiting**