

Stappenplan vernieuwde bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit



Vanaf 1 januari 2024 is het Bureau Inclusie en Diversiteit gestart. Deze notitie is een kort stappenplan om te komen tot de vernieuwing van de bestuursopdracht van het Bureau ID. We streven ernaar om de bestuursopdracht voor het zomerreces aan het GMT voor te leggen en in de bestuursmappen van de betrokken wethouders op te laten nemen. Vlak na de zomervakantie leggen we de Bestuursvoordracht voor vaststelling voor aan het college. Onderdeel van het proces om te komen tot een bestuursopdracht is een “participatietraject” met onze collega’s en het ophalen van input bij het management en andere leidinggevenden.

Doelen participatietraject

Input ophalen over wat iemand belangrijk vindt, waar iemand zich zorgen over maakt en wat iemand nodig heeft om bij te kunnen dragen aan de gemeentelijke opgave inclusie en diversiteit

Beoogd resultaat

Komen tot een actualisatie/vernieuwde bestuursopdracht, op basis van een participatietraject

Kwaliteitseisen

- Helder geschreven en in spreektaal, niet ambtelijk, het liefst zoveel mogelijk op B1 taalniveau
- Bevlogen en betrokken toon
- Beeldend en menselijk, met duidelijke voorbeelden
- Maximaal 6 of 7 pagina’s
- Op basis van verschillende documenten: huidige BO (juni '20), Uitvoeringsplan (mei '21), Integrale monitor ID (aug.'22), GMT update (16 sept. '22), Antidiscriminatiemaatregelen (16 mrt '23), Groeipanel (28 juni '23), Raadsbrieven over voortgang (nov. '22, jan. '23, mrt '23)

Doelgroepen

1. Medewerkers:
 - a. Georganiseerd: medewerkersnetwerken, trekkers actieplannen, trekkers clusteraanpakken
 - b. Ongeorganiseerd op persoonlijke titel: kritische collega’s (o.m. via TamTam en signalen), “toevallig” gekozen collega’s die niet dagelijks met I&D bezig zijn of er minder kennis van hebben
2. Leidinggevenden: GMT, directeuren, middenmanagement 1000+
3. Samenwerkende afdelingen/directies: Bureau Integriteit, directie P&O, afdeling diversiteit

Stappenplan vernieuwde bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit



4. Governance: centrale ondernemingsraad, stuurgroep, externe adviseurs

Stappen

2023

- Input uit 4 online gesprekken, apart met elk medewerkersnetwerk (oktober/november 2023 gereed)
- Input uit een online bijeenkomst met de trekkers van de actieplannen (oktober/november 2023 gereed)
- Input uit een online gesprek met het communicatiebureau (oktober 2023 gereed)
- Input uit diverse online (groeps)gesprekken met kritische en meedenkende collega's (oktober/november 2023 gereed)

2024

1. Input ophalen bij medewerkers
2. Input ophalen bij de GMT leden
3. Input ophalen bij de stuurgroepleden
4. Input ophalen bij 2 a 3 directeuren per cluster
5. Input ophalen bij de centrale ondernemingsraad (COR)
6. Focus en prioriteiten bepalen en nader uitwerken met P&O, BI en afdeling Diversiteit
7. Instellen van een interne klankbordgroep en een externe adviesraad

Planning besluitvorming

Vrijdag 28 juni of vrijdag 5 juli:	aanleveren voor GMT
Maandag 1 juli of maandag 8 juli:	aanleveren voor bestuursmappen wethouders en burgemeester
Donderdag 4 juli of donderdag 11 juli:	bespreking in GMT en akkoord
Week van 8 of 15 juli:	schriftelijke reacties van bestuur
Ma. 22 juli - ma. 2 september:	ZOMERRECES (verwerking input en feedback)
Maandag 2 september: wethouder	akkoord gemeentesecretaris op DEF versie + aanleveren voor bestuursmap akkoord
Dinsdag 10 september:	aanleveren voor college
Dinsdag 17 september:	bespreking en vaststelling in college

Stappenplan vernieuwde bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit



September 2024: aanleveren voor raadscommissie
 Oktober 2024: bespreking in raadscommissie
 Oktober/november 2024: bespreking in gemeenteraad

Overzicht

No	Actie	Wie	Hoe	Uitvoering	Periode	Opmerkingen
1	Participatiebijeenkomst of meerdere kleine meetings organiseren	Alle medewerkers Vertegenwoordiging van directies Medewerkersnetwerken: CAN, JAN, RAN, SNAB	Plan en planning maken Werkgroep instellen		Mei/juni	<i>Globale outline als bijlage opgenomen</i>
2	Gesprekken voeren met alle GMT leden apart	5 leden	5 gesprekken met 3 fundamentele vragen 1. Wat betekent de opgave Inclusie en Diversiteit voor jou? 2. Waar heb je zorg over of ben je bang voor? 3. Wat heb je nodig om het verder te brengen?		April - juni	<i>We houden de vragen voor de gesprekken zo eenvoudig mogelijk, en zo concreet mogelijk. De vragen zijn afgestemd op de rol en taak die iemand heeft.</i>
3	Gesprekken voeren met alle stuurgroepleden apart	8 leden	Idem (zoals bij GMT)		April - juni	

Stappenplan vernieuwde bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit



			leden)			
4	Gesprekken voeren met 2 a 3 directeuren per cluster	18 tot 24 personen	GMT leden vragen met wie we kunnen praten		April - juni	
5	Gesprek voeren met centrale ondernemingsraad (COR) (1 a 2)	Contactpersoon COR / werkgroep Inclusie en Diversiteit	Wat willen jullie meegeven? Waar moeten we opletten?		Mei	
6	Gesprekken voeren en afstemming	Directie P&O 5.1, 2, e 5.1, 2, e Bureau Integriteit: 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e	Focus ID Prioriteiten Concrete acties en projecten Samenwerking		Januari - juni	
7	Instellen interne klankbordgroep	Voorstel samenstelling en opdracht in april/mei	n.t.b.		Startbijeenkomst in mei/juni	
8	Instellen externe adviesraad	Voorstel samenstelling en opdracht in april/mei	n.t.b.		Startbijeenkomst in mei/juni	

Stappenplan vernieuwde bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit



XXXX

Gemeente
Amsterdam

Participatie Bestuursopdracht

Voor alle medewerkers
Door Bureau ID



XXXX

Participatie medewerkers

- 6 tot 8 bijeenkomsten voor 7 a 8 deelnemers, maximaal 10 personen
- In de ochtend van 10 tot 12 uur, met aansluitend lunch
- Op een toegankelijke locatie
- In een gemeentelijk pand
- Onder begeleiding van een facilitator (intern en extern, afhankelijk van de groep)
- In periode april – juni

21-3-2024 | 2

Stappenplan vernieuwde bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit



Voor wie

- Alle medewerkers, die willen meedenken
- In georganiseerde vorm
 - Medewerkersnetwerken
 - Trekkers actieplannen directies
- Op persoonlijke titel
 - Kritisch meedenkende collega's (bv. via TamTam of signalen)
 - "Toevallig" gekozen collega's die zich niet veel met inclusie en diversiteit bezig houden en zeggen hier ook niet veel kennis van te hebben

21-3-2024 | 3



Uitgangspunten

- Dicht bij de eigen werkplek vanwege tijdsbesparing
- Mogelijkheid om een andere groep te kiezen
- Rekening houden met drie risico's:
 - Dat deelnemers steeds elkaars mening en ideeën bevestigen
 - Dat er onvoldoende diversiteit (in brede zin) is in de groep
 - Dat er bestaande machtsrelaties zijn in de groep, waardoor niet iedereen zich veilig genoeg voelt om vrij te praten
- Gebruik maken van werkvormen waarmee deelnemers hun eigen mening beter kunnen geven, en waarbij iedereen zich veilig voelt
- Kijken naar een samenstelling van de groep die hieraan bijdraagt, bijvoorbeeld onderscheid tussen uitvoerende directies en beleidsdirecties, en stadsdelen
- Werving: via trekkers actieplannen en netwerken

21-3-2024 | 4