

From 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Subject wijzigen gespreksbegeleiding aan onze leidinggevenden
To 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Date October 15, 2024 at 9:54:26 AM CEST

Nog even het bewijs dat we dit in onze escalatie mail hadden staan.....

Van 5.1, 2, e
Verzonden: donderdag 11 oktober 2024 14:28
Aan: 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Mail wijzigen gespreksbegeleiding aan onze leidinggevenden

1. We krijgen nu vanuit inkoop de opdracht dat er niet meer enkelvoudig onderhands gegund kan worden omdat de grens hiervoor (€ 175.000) al ruimschoots is overschreden. De opdrachten moeten bij elkaar worden opgeteld en dan zitten we al op € 250.000. Er moet dan ook óf meervoudig onderhands worden aanbesteed of er moet zelfs een Europese aanbesteding worden opgestart als de verwachting is dat er voor meer dan € 750.000 over vier jaar ingekocht gaat worden.

Van: 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 9 oktober 2024 15:47
Aan: 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>;
5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>
CC: 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Mail wijzigen gespreksbegeleiding aan onze leidinggevenden

Hoi,

Ik heb in het rood nog een en ander aangepast in het eerste stukje van de mail (in het rood)

Met vriendelijke groet,

5.1, 2, e
5.1, 2, e
Directie Personeel en Organisatie
Gemeente Amsterdam

M 5.1, 2, e
5.1, 2, e @amsterdam.nl
Plein 40-45, 1064 SW Amsterdam
www.amsterdam.nl

Van 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 9 oktober 2024 15:15
Aan: 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>;
5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>
CC: 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Mail wijzigen gespreksbegeleiding aan onze leidinggevenden

Dag allemaal,

Wij zijn alvast tot actie overgegaan en hebben een voorstel geschreven waarin we onze leidinggevenden vragen een besluit te nemen op de wijze waarop we de gespreksbegeleiding anders kunnen inrichten. We willen jullie vragen om de mail goed door te nemen en aan te vullen met aanpassingen of opmerkingen. Willen jullie dit tot uiterlijk donderdag 12:00 doen? Mocht het niet lukken dan sturen we het alsnog door vanwege de urgentie, maar jullie input hierop is zeer gewenst dus we hopen dat het lukt ☺.

Alvast bedankt!

5.1, 2, e & 5.1, 2, e

Dag allen,

Naar aanleiding van de recente ontwikkelingen met betrekking tot de gespreksbegeleiding omtrent Midden-Oosten, Discriminatie en Racisme, willen we jullie via deze weg een aantal punten voorleggen waarop we jullie besluit vragen.

Hieronder zien jullie een overzicht van alles wat wij hebben afgenomen:

Naam	Doelgroep	Methodiek/ opdracht	Aantal sessies per strippenkaart
Connecting Differences:	Teams, afdelingen Max aantal 25	<ul style="list-style-type: none">• Voeren van dialooggesprekken• Geven van trainingen voor gespreksbegeleiding	Ronde 1: 30 (vol) Ronde 2: 30 57 gevoerd 9 in planning
5.1, 2, e	Teams, leidinggevenden Max aantal 100	Voeren van gesprekken middels Deep Democracy methodiek	Ronde 1: 10 (vol) Ronde 2 : 20 Ruimte: 12 gesprekken ne 8 sessies over

5.1, 2 ⁵ .1, 2, e	Hoger management	Leidinggevenden begeleiden in hun rol: hoe als ethisch leider te handelen in dergelijke situaties	Ronde 1: 6 Nog 3 gesprekken over
------------------------------	------------------	---	-------------------------------------

We starten nu met een evaluatie van de gespreksbegeleiding tot nu toe. Het evalueren van gespreksleiding is een goede manier om op te halen wat het heeft opgeleverd en waar verbeterpunten zitten op intake, methodiek en nazorg. Tegelijkertijd lijkt wachten met handelen tot na de uitkomsten van de evaluatie ons niet zinvol. We ontvangen nu al meerdere signalen waardoor we zien dat de huidige situatie te risicovol is. Hieronder noemen we waarom:

1. We krijgen nu vanuit inkoop de opdracht dat er niet meer enkelvoudig onderhands gegund kan worden omdat de grens hiervoor (€ 175.000) al ruimschoots is overschreden. De opdrachten moeten bij elkaar worden opgeteld en dan zitten we al op € 250.000. Er moet dan ook óf meervoudig onderhands worden aanbesteed of er moet zelfs een Europese aanbesteding worden opgestart als de verwachting is dat er voor meer dan € 750.000 over vier jaar ingekocht gaat worden.
2. Tegelijkertijd hebben we signalen ontvangen uit de organisatie rondom de methodiek die gehanteerd wordt door Connecting Differences. Dat betreft een signaal n.a.v. een gevoerde dialoog en vragen die gesteld zijn over de methodiek en de geschiktheid daarvan door verschillende gespreksleiders in opleiding.
3. Het huidige proces is ingericht om snel op de behoefte van de organisatie te kunnen acteren. We zien echter daardoor dat bij de intake (binnen onze organisatie) te weinig wordt doorgevraagd waardoor regelmatig een verkeerde methodiek wordt ingezet.
4. In het gesprek zelf merken we dat de hoofdtrainer van Connecting Differences op sommige punten onvoldoende zelfreflectie heeft en te weinig andere methodieken voor handen heeft om in te spelen op wat er gebeurt binnen de groep.
5. Daarnaast bieden we nu geen mogelijkheden voor nazorg. De methodiek zorgt ervoor dat deelnemers met name luisteren, maar niet het gesprek kunnen voeren met elkaar en naderhand nog met vragen, frustraties en gevoelens blijven zitten.
6. Per sessie heeft geen evaluatie plaatsgevonden o.a. doordat de deelnemers nu niet worden geregistreerd in mijn L&O.
7. Er is akkoord gegeven op het opleiden van interne facilitators terwijl AS de pool heeft stopgezet wegens ineffectiviteit. Dit betekent dat het Bureau de pool van facilitators in eigen beheer zou moeten nemen. Hierbij is voorafgaand onvoldoende bedacht wat de daarbij behorende taken zijn:
 1. Verzorgen van een uitgebreidere doorlopende opleiding in plaats van tweedaagse training. We zien dat de meeste deelnemers nog lang niet gereed zijn en zich nog niet in staat voelen om een dergelijk gesprek te faciliteren wegens enerzijds gebrek aan kennis van I&D en anderzijds te weinig relevante ervaring van gespreksbegeleiding.
 2. Het beoordelen van alle deelnemers en bepalen wie voor de groep mag komen te staan. Het inzetten van gespreksleiders in opleiding gaat gepaard met de nodige risico's. Wanneer de facilitators niet in staat zijn de veiligheid binnen de groep te garanderen, zullen er wellicht (mogelijke) klachten gaan volgen.

Vanwege bovengenoemde redenen is ons dringend verzoek om een keuze te maken tussen de twee voorstellen die hieronder staan beschreven.

Voorstel

1. Gespreksbegeleiding komt volledig in beheer bij P&O. Dit betekent dat we dan met de partij gaan samenwerken die de aanbesteding heeft gewonnen: MIS-S. Zij hebben op dit moment niet de juiste kennis in huis, maar kunnen zelfstandigen aantrekken die deze opdracht gaan uitvoeren. De intake zal niet meer lopen via P-desk, maar de aanvragen via de accounthouders van P&O per cluster. Zij halen expertise erbij doen een uitvraag om scherp te hebben wat de huidige situatie is van het desbetreffende team, welke methodiek daarbij het beste aansluit en welke mogelijke risico's er kunnen gaan spelen tijdens de sessie. Wanneer een opdracht komt richting MIS-S loopt het via de huidige aanbesteding. Team ondersteuning registreren de deelnemers via mijnL&O en daarmee worden automatisch evaluaties gedeeld waardoor er per sessie geëvalueerd wordt.
 - Dit vraagt om:
 - Een besluit op dat we in de nieuwe situatie de gespreksbegeleiding inrichten vanuit kwaliteit en duurzaamheid in plaats van snelheid.
 - Een gedegen overdracht van het bureau richting P&O zodat we het proces effectief en efficiënt kunnen inrichten en er voldoende capaciteit wordt vrijgemaakt om deze opdracht uit te kunnen voeren.
 - Voorbereiden en ondersteunen van de accounthouders door de expertiseleden (adviseurs I&D en het Bureau I&D).
 - Het in beheer geven van de gespreksleiders in opleiding bij MIS-S.
2. Gespreksbegeleiding komt volledig in beheer bij Bureau I&D. Dit betekent dat het Bureau I&D de opdracht moet aanbesteden en zelf de intake en administratieve handelingen moeten gaan uitvoeren.
 - Dat geldt zowel wat betreft de gespreksleiding als de gespreksleiders in opleiding. Het advies zou dan ook zijn om te stoppen met de gespreksleiders in opleiding vanwege de hierboven genoemde redenen.

We vragen jullie om hier voor (datum noemen) een besluit op te nemen. Zodat wij de passende acties hiervoor in gang kunnen gaan zetten.