

Toegankelijke organisatie Amsterdam

Stuurgroep Toegankelijkheid 23 mei 2024

Agenda

De stuurgroep heeft gevraagd (18 april 2024) uitgedaagd te worden in te behalen doelen voor de opgave toegankelijkheid. Daar gaan we vandaag aan werken.

1. Opening en vaststelling van de agenda
2. Vaststellen verslag bijeenkomst 18 april 2024 en doornemen bijbehorende actielijst
3. Update voortgang opdracht 5.1, 2, e
4. Uitdagend gesprek 5.1, 2, e
5. Beslissen over bemensing Maat en Daad 5.1, 2, e
6. Wat verder ter tafel komt
7. Sluiting

2. Actielijst 18-04-2024

	Wat	Wie	Wanneer
1.	De leden van de stuurgroep sturen de actieplannen I&D en actiehouders van de directies toe aan 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl)	Leden van de stuurgroep	1-05-2024
2.	Projectteam gaat in gesprek met Maat en Daad en bereidt een voorstel tot werkwijze en bemensing voor (wat is de rol van Maat & Daad, wat voor casussen komen in aanmerking, wat is de rol van de stuurgroep e.d.). Dit voorstel wordt geagendeerd voor de volgende bijeenkomst van de stuurgroep.	Projectteam	23-05-2024
3.	Projectteam legt een communicatievoorstel aan de stuurgroep voor om de opdracht, het projectteam en de stuurgroep onder de aandacht van de organisatie te brengen. Dit kan via de mail worden afgestemd.	Projectteam	26-04-2024

3. Update voortgang opdracht

- Communicatie
- Participatietraject
 - Periodiek: stuurgroep Toegankelijkheid, SNAB, Maat en Daad
 - 23 mei - verdiepingssessie team I&D
 - 5 juni - dialoogbijeenkomst met medewerkers
 - 13 juni - kennissessie trekkers actieplannen
 - Enquête i.s.m. Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (SNAB)
- Onderzoeksfase
 - Samenhang trajecten (Herijking bestuursopdracht, Toegankelijke stad, Arbeidsmarktdiscriminatie, Monitor actieplannen, Inkopen met Invloed, Huisvesting en Hybride Werken)
 - Documentenanalyse en verdiepende gesprekken (vorige keer actieplannen en trekkers opgevraagd, nu op zoek naar organisatiebrede opgaven toegankelijkheid, bijv. opgave Huisvesting en Hybride werken)
 - In 2022 is besloten dat een aanzienlijk deel van de toegankelijkheidsagenda, de fysieke en digitale toegankelijkheid van de interne organisatie zal worden opgenomen in de opgave Huisvesting en Hybride werken. In 2023 wordt er met deze opgave gestart
 - In 2022 is bij de verschillende migraties van directies naar het nieuwe ADW rekening gehouden met medewerkers met speciale behoeften. Ondersteunende software en hardware ten behoeve van motorische en zintuiglijke beperkingen is beschikbaar gemaakt. In 2023 wordt het verbeteren van de toegankelijkheid van ADW ondergebracht bij de opgave Huisvesting en Hybride werken (Voortgangsrapportage toegankelijkheid 2022 Toegankelijkheidsagenda)

3. Update voortgang opdracht

- Actieplannen: eigen visie op inclusie & toegankelijkheid geformuleerd, maar veel overlap (input vast te stellen, gedeelde visie)
- 1e beeld van stand van zaken en knelpunten -> verdiepingsslag informatie beeld nodig

Voorbeeldvragen:

- Arbeidsvoorwaarden - wenselijkheid verschillen in arbeidsvoorwaarden, tools en ondersteuningsmogelijkheden tussen doelgroep banenafpraak en andere medewerkers (met of zonder arbeidsbeperking)
- Arbeidsvoorwaarden - maatwerkvoorzieningen worden nog te vaak niet meegenomen bij verhuizing of aanpassing van ruimtes, omdat informatie niet beschikbaar is in systemen (informatiedeling, privacy, registratie)
- Fysieke toegankelijkheid - grootste 15 gemeentelijke panden en 7 stadsloketten zijn fysiek toegankelijk gemaakt. Bij 10 andere panden wordt de toegankelijkheid onderzocht van de binnenruimten en faciliteiten (2023). Is betrokkenheid ervaringsdeskundigheid geborgd? Vaste ITStandaard norm?
- Digitale toegankelijkheid - we werken aan de verbetering van de toegankelijkheid van de digitale ondersteuning: de Amsterdamse Digitale Werkomgeving (ADW), het Servicepunt en het hybride werken voor medewerkers. Aansluiting systemische casuïstiek Maat en Daad?



4. Uitdagend gesprek

Uitvoeringsplan Inclusie en diversiteit - Toegankelijkheid

- **Doel:** de toegang tot de gemeentelijke organisatie verbetert structureel voor ambtenaren met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte.
- **Doel:** we willen dat niemand belemmerd wordt of zich belemmerd voelt bij het werk. We willen dat alle collega's zich kunnen ontwikkelen en gelijkwaardig bejegend worden. Zodat iedereen gelijke kansen heeft en we niemand buiten sluiten.

Indeling

- > Sociaal (erbij horen, begrip, omgang en insluiting - sociale inrichting en voorzieningen)
- > Fysiek (erbij kunnen, gelijkwaardig gebruik - fysieke inrichting en voorzieningen)
- > Digitaal (erbij kunnen, gelijkwaardig gebruik - digitale inrichting en voorzieningen)

Inkoop, arbo, informatievoorziening etc. vallen vaak onder 1 of meerdere van de hoofdoelen

Voorstel: overkoepelende doelen/doelstellingen formuleren om te voorkomen dat we geforceerd in hokjes gaan denken en dubbelingen krijgen

Vraag: Zijn jullie het eens met de voorgestelde strategische structuur?

=> **Bespreken van 2 doelstellingen**

De panden waar ambtenaren in gehuisvest en/of werkzaam zijn, zijn ontworpen en ingericht voor iedereen

Voorstel centraal vastgesteld doel:

- **De panden waar ambtenaren in gehuisvest en/of werkzaam zijn, zijn ontworpen en ingericht voor iedereen. Dit betekent vrij van onnodige en onbedoelde obstakels die een extra beperking opwerpen. Universal design gaat ook over goede navigeerbaarheid en veilig gebruik. We willen dat in 2030 al onze gemeentelijke panden hieraan voldoen voor zover dit nodig en mogelijk is.**

Aanpak

- We werken in 2024 een ambitieus voorstel uit voor fasering, prioritering en begroting voor het toegankelijk maken van al onze panden. We geven daarmee een vervolg aan de in 2018 uitgevoerde ITS-scans en gedane aanpassen in 14 grote gemeentelijke panden.
- We maken criteria voor het renoveren, huren of gebruiken van panden met betrekking tot toegankelijkheid. Vooraf wordt een toegankelijkheids check gedaan, benodigde aanpassingen worden direct meegenomen in de begroting/verbouwkosten.
- Directies inventariseren in 2024 samen met werknemers aan welke (algemene) aanpassingen behoefte is. Hierbij wordt gekeken naar de brede definitie van toegankelijkheid en gelijkwaardig kunnen meedoen zoals bedoeld in het VN-verdrag Handicap.
- Alle bijeenkomsten en evenementen zijn toegankelijk voor iedere medewerker zodat iedereen zonder belemmering kan deelnemen aan inhoudelijke en sociale werkgerelateerde activiteiten
- We maken structureel geld vrij voor noodzakelijke tussentijdse aanpassingen, zoals bijvoorbeeld deuropeners of stille werkruimtes.

Criteria

- We werken volgens het principe 'nothing about us, without us', waarbij ervaringen, kennis en behoeften van medewerkers worden meegenomen op vooraf vastgestelde momenten gedurende het gehele traject (van plan tot uitvoering). Zo zorgen we voor checks vooraf, tijdens en bij afronding.
- We hanteren de op dat moment geldende ITstandaard (Integrale Toegankelijkheidsstandaard) en sluiten daarmee ook aan bij de nieuwste (inter)nationale richtlijnen, standaarden en wettelijke normeringen. We streven naar het hoogste niveau van toegankelijkheid en maken hiermee onze gebouwen toekomstbestendig.

Stuurgroep 23 mei:

1. Kan bovenstaande scherper? Meer ambitieus? Worden jullie hierdoor uitgedaagd?
2. Welke acties kan je als directie(s) zelf al in gang zetten om nu oppakken (korte termijn) om bij te dragen aan het behalen van bovenstaande doel (lang termijn)?
3. Wat is er nodig om dit voor elkaar te krijgen? Welke rol gaan jullie hierin spelen?
4. Hoe budget te regelen voor scans van de gebouwen op basis van ITstandaard? Wat is er al geregeld?

Laagdrempelig, duidelijk en inclusief aanbod voor hulpmiddelen en ondersteuning

Voorstel centraal vastgesteld doel:

- **Medewerkers kunnen op een laagdrempelige manier een verzoek tot een maatwerkvoorziening indienen (hulpmiddelen of ondersteuning). De werkwijze is bij alle medewerkers bekend en duidelijk. De aanvraag is inclusief en een efficiënte en effectieve afhandeling van de aanvraag, en daarmee het ontlasten van de medewerker, staat voorop.**

Acties

- > We stellen een maatwerkbudget voor hulpmiddelen en ondersteuning beschikbaar. We gaan directie overstijgend te werk; de afhandeling van de aanvraag staat voorop
- > We zorgen ervoor dat het servicepunt dat aanvragen en meldingen in behandeling neemt beschikt over de nodige capaciteit, expertise en mandaat
- > We sturen op een afhandeling van aanvragen of meldingen binnen 5 werkdagen
- > We voeren een behoefte- en tevredenheidsonderzoek uit onder medewerkers
- > We toetsen de aanvraagformulieren en bijbehorend werkproces op begrijpelijkheid en inclusiviteit bij ervaringsdeskundigen
- > We registreren het gebruik van hulpmiddelen en/of ondersteuning door medewerkers systemisch AVG-proof
- > Advies van een arboarts of ergotherapeut wordt overgenomen.

Meetbare indicatoren

- > Tevredenheid medewerkers
- > Aantal afgehandelde (gerealiseerde) aanvragen/meldingen
- > Tijdsbestek waarbinnen de aanvraag/melding wordt gerealiseerd
- > Systemische casuïstiek die bij Maat en Daad wordt aangemeld

Stuurgroep 23 mei:

1. Kan bovenstaande scherper? Meer ambitieus? Worden jullie hierdoor uitgedaagd?
2. Welke acties kan je als directie(s) zelf al in gang zetten om nu oppakken (korte termijn) om bij te dragen aan het behalen van bovenstaande doel (lang termijn)?
3. Wat is er nodig om dit voor elkaar te krijgen? Welke rol gaan jullie hierin spelen?

Kapstok Toegankelijkheidsagenda - 1e blik



5. Besluiten over bemensing Maat en Daad

Reactie Stuurgroep op meegestuurde presentatie en vragen.

Afronding

- W.v.t.t.k
- Afspraken voor de volgende keer, 20 juni