



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

Aan	Wethouder Hester Van Buren en Gemeentesecretaris Peter Teesink
Van	5.1, 2, e (Bureau Inclusie en Diversiteit)
Gebeurtenis	<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>
Datum en tijd	<p>Dinsdag 10 december 2024</p> <p>GS: 15:00 – 15:30 uur GS + WH: 15:30 – 16:00 uur</p> <p><i>Hapje/drankje aansluitend op dezelfde locatie tot 17:00 uur</i></p>
Plaats / adres	Splendor, Nieuwe Uilenburgerstraat 116 (5 min lopen vanaf Amstel 1)
Focusdossier	Inclusie & Diversiteit
Wat is de meerwaarde van dit bezoek voor de WH en GS (belang)	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.

Algemeen en achtergrond	<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 boek 'Ongemakkelijke gesprekken' van Rixt Hulshoff Pol, Zoë Papaikonomou, Hodo Abdullah en Elodie Kona aan hen aan te bieden.</p>
Wat verwacht men van u	<p>De GS en (later) de WH worden geïntroduceerd door een collega van het Bureau Inclusie en Diversiteit 5.1, 2, e</p> <p>De GS vragen we hierna te openen met:</p> <ul style="list-style-type: none">- Dank aan trekkers voor hun inzet- Benoemen vertrek 5.1, 2, e al 5.1, 2, e en start nieuw bureauhoofd (helaas kan 5.1, 2, e zelf niet aanwezig zijn bij deze sessie)- Korte toelichting op rol van het GMT in de opgave I&D- Korte toelichting op rol van leidinggevend in de opgave I&D <p>Hierna vragen we de GS en later de GS + WH 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>Aan de GS</p> <ul style="list-style-type: none">- In het bericht van het GMT (uitvoeringsagenda) staat een kader met 6 punten die het GMT in de komende periode gaat doen. Is het GMT bereid om openheid van zaken te geven bij alle stappen die het GMT maakt? We hebben een heleboel gremia binnen de gemeentelijke organisatie. Het zou mooi zijn als iedereen een kijkje in de keuken van het GMT kan krijgen op deze 6 punten, zodat dit als voorbeeld gebruikt kan worden voor alle andere gremia binnen de gemeente Amsterdam. Dit zou een enorme boost kunnen geven aan de uitvoeringsagenda I&D

Aan de WH

- In een interview met de Volkskrant in november 2024 noemde u onderstaande (zie afbeelding hieronder).

We zeggen continue dat de juiste woorden gebruiken belangrijk is. Mijn vraag zou zijn of u dit nu nog steeds zo zou zeggen.

[De vragensteller kan zelf nader toelichten]



Aan de GS en/of WH

- We willen collega's stimuleren om naar kantoor te komen, maar kunnen vervolgens geen inclusieve werkomgeving aanbieden (denk aan voldoende stilteruimtes). Hoe verhoudt zich dit tot elkaar?

	<ul style="list-style-type: none"> - 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? - Op het thema 'sociale veiligheid en antidiscriminatie' staan zeer veel nieuwe interventies gepland. Hoe wordt dit met medewerkers gecommuniceerd, zodat we door de bomen het bos blijven zien? - Onder het thema 'bewustzijn' missen wij ruimte voor de dialoog. De nieuwe interventies hebben weinig impact als dit niet gekoppeld worden aan een dialoog. Wat is jullie visie hierop? - Het onderdeel 'sturen en monitoren' is volledig gericht op monitoren en niet op sturen. Hoe ziet het sturingselement (of meerderen) eruit? En wie doen het "sturen" straks? <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>
Pers aanwezig	Nee, het werkbezoek is intern.
Genodigden	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).
Ambtelijke en bestuurlijke ondersteuning ter plaatse	<ul style="list-style-type: none"> - 5.1, 2, e Bureau Inclusie en Diversiteit) - 5.1, 2, e Bureau Inclusie en Diversiteit)