

Voortgangsoverleg inclusie en diversiteit

Datum: 13 mei, 15.30 – 16.30 uur

Aanwezig: Peter, 5.1, 2, 5.1, 2, e verslag)

Locatie: Kamer 2C4

Agenda

1. Mededelingen / actualiteiten

- **Terugblik staf wethouder 13-05**

We kijken met je terug op de afgelopen staf. Agendapunten Bureau I&D waren: stuurgroep toegankelijkheid, het Verwey-Jonker onderzoek (mondelijke update stand van zaken) en het bestuurlijk overleg met wethouder Meliani van 15 mei. Dit overleg hebben we met je besproken tijdens het voortgangsoverleg van 8 april omdat het eerder gepland stond. Maar het overleg werd verplaatst. De agenda is ongewijzigd en de stukken staan op de staf agenda.

- **Terugkoppeling gesprek wethouder Nieuw-West**

Op 18 april heeft de wethouder in aanloop van de herijkte bestuursopdracht een tweede gesprek met werknemers gehad. Het thema was deze keer 'inclusie, diversiteit en tegengaan discriminatie en ander ongewenst gedrag'. Er waren 15 collega's aanwezig in plaats van de verwachte 10. Opvallend waren de samenstelling van de groep en de emotie die er was bij deelnemers.

- **Bestuurlijke zaken**

- o Op de raadscommissie FKD van 23 mei staan twee punten van ons geagendeerd:
 - Gepiepte raadsbrief Voortgang van de vervolgstappen naar aanleiding van de onderzoeken over discriminatie en racisme – ter bespreking geagendeerd door lid Badal (CDA). Hij gaf aan dat hij *graag meer informatie wil over de vervolgstappen*.
 - Raadsbrief Barometer Culturele Diversiteit 2023 - ter kennisname.
- o We hebben input geleverd op de motie onderzoek bijstandsgerechtigden n.a.v. een mogelijk racismeschandaal WPI.

Bijlage 1: Concept raadsbrief versie 11 april 2024 def

 - We hebben input geleverd op de brief. De brief is in de staf van wethouder Groot Wassink besproken en komt nog langs de bestuursmap van wethouder van Buren. Wij zullen wethouder van Buren onze feedback wederom meegeven.

Ter bespreking

2. Actielijst

- N.a.v. het uitschrijven van het narratief met kernpunten voor het GMT, bespreekt @Peter de verhouding met 5.1, 2, e de 23^e.
→ *Is dit gelukt?*
- **Vacatures strateeg en Bureau-hoofd** er is behoefte om voor beide functies een profiel te schetsen. Bureau-Hoofd heeft wat Peter betreft liefst zowel bestuurlijke als vakinhoudelijke (inclusie en diversiteit) kennis en ervaring. Actie ligt bij 5.1, 2, e m dit met @5.1, 2, e op te pakken.
- **P&O aanbestedingstrajecten** @5.1, 2, e spreekt 5.1, 2, e over hoe het Bureau voortaan op een efficiënte manier aangehaakt kan worden.
- **Veranderende definities en gesprek Rabin:** door problematiek van (veranderende) definities migratieachtergrond/land van herkomst, zijn cijfers steeds minder bruikbaar als sturingsinformatie. @Peter kan dit meenemen in zijn gesprek met 5.1, 2, e
→ *Is dit gelukt?*
- **Safer spaces/Midden-Oosten** vanuit het perspectief van het Bureau is het belangrijk om -alhoewel niet in safe-space vorm-ruimte te geven voor gesprek. Peter sluit zich hierbij aan. Idee voor de opzet is dat Peter en andere GMT-leden gesprekken gaan voeren met medewerkers om op te halen: wat leeft er, welke worsteling speelt er en wat willen/moeten we hiermee? Voorwaarde is kleine groepjes i.v.m. groepsdynamiek. @5.1, 2, e appt 5.1, 2, e zodat zij hier contact over kan opnemen met Peter. @Peter laat het oppakken.
→ *Is dit gelukt?*

3. Analyse onderzoeken discriminatie en racisme

Bijlage 2: 20240422 analyse onderzoeken

- In deze versie (bijlage 1) zijn nog een paar nuances aangebracht op onze aanpak (zie rode tekst), op basis van input van P&O en BI.
- De feedback van de stuurgroep was dat het stuk las alsof we geen opgave meer hebben en daarmee straalde het geen urgentie uit. Die feedback zal nog worden verwerkt.
- Ons dilemma is dat de blikken van het Bureau Inclusie en Diversiteit en het Bureau Integriteit op de opgave uiteen lopen.

4. Opdracht toegankelijkheidsagenda

Bijlage 3: Basisinformatie toegankelijkheidsagenda intro april

Bijlage 4: Presentatie Stuurgroep Toegankelijkheid 18-04-2024

- Op 23 april heeft 5.1, 2, e de informatie over de stuurgroep Toegankelijkheid per mail met je gedeeld (bijlage 3).
- Je gaf aan dat je het GMT graag zelf wil informeren over de toegankelijkheidsagenda. Wat heb je daar van ons voor nodig?
- Hoe zie je de rol van 5.1, 2, e n relatie tot de clusterdirecteur bedrijfsvoering? Kunnen wij hier als Bureau iets in betekenen?

5. Voortgangsrapportages actieplannen

In het vorige voortgangsoverleg vroeg je hoe we input ophalen voor de voortgangsrapportage actieplannen bij directies zonder trekker. Dit gaat om zes directies. Bij vijf van deze directies kan er input worden opgehaald omdat er vervanging is geregeld. Alleen met de directie Parkeren wordt nog naar een oplossing gezocht.

Heb je hier nog vragen of opmerkingen over?

6. Reactie Bureau op aanbesteding assessments voor LTP

- [LTP](#) heeft de aanbesteding voor het afnemen van assessments in de organisatie gewonnen. Een belangrijk doel van deze assessments is om de door groei en doorstroom voor in het bijzonder culturele diversiteit te bevorderen.
- In verband met drukte hebben wij destijds niet operationeel meegekeken, maar alleen input vooraf gegeven. We maken ons zorgen over deze aanbesteding.
- Zo is er een beperkte mate van diversiteit onder het team van LTP, wordt 'inclusie' als laatste genoemd van alle 54 competenties die zij noemen. En vinden we dat er een groot risico zit aan de verschillende typen IQ-testen die ze willen gebruiken voor medewerkers op basis van taligheid/ dyslexie.
- We praten je mondeling bij en bespreken met je hoe verder.

7. Kwantitatief onderzoek discriminatie in de organisatie

- Op 8 mei ontvangen we de eerste concept rapport van de resultaten van het kwantitatief onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie. Ridiënne deelt het rapport met je.
- Op 14 mei geven de onderzoekers een presentatie aan de kerngroep (afgevaardigden van Bureau I&D, Bureau Integriteit, P&O) zodat zij eventuele onduidelijkheden kunnen toelichten.
- In de eerste leesronde delen we het concept rapport onder embargo met de stuurgroepleden en de kerngroep. In latere feedbackrondes lezen bijvoorbeeld ook de medewerkersnetwerken mee.

8. Rol Bureau I&D in casus cluster sociaal

Er heeft zich een casus voorgedaan in het cluster sociaal. De directeur Sociaal heeft het Bureau I&D gevraagd om met de manager die betrokken was bij de casus, in gesprek te gaan over de al dan niet onbedoelde negatieve impact van een manager op het vermeende slachtoffer. We hebben de expertise in huis om dit gesprek te voeren. Tegelijkertijd vragen we ons af in hoeverre dit past bij de rol van het Bureau I&D. We bespreken graag met je hoe hiermee om te gaan.

Ter kennisname

9. Stappenplan & planning participatie bestuursopdracht

Bijlage 5: 20240422 stappenplan & planning participatie

Bestuursopdracht

Jouw opmerkingen en feedback zijn verwerkt. En we plannen me **5.1, 2, e** een moment om dit ter kennisname bij het GMT te agenderen.

10. Doorlichtingsinstrument staatscommissie BZK

- De projectleider Doorlichting Staatscommissie tegen discriminatie en racisme heeft hun doorlichtingsinstrument met ons gedeeld. Dit instrument moet (semi) overheidsinstellingen helpen bij het achterhalen van:
 - welke concrete aanwijzingen er bestaan dat de uitvoering van publieke taken en diensten leidt tot discriminatie van burgers;
 - welke risicofactoren voor het ontstaan van discriminatie verbonden zijn aan de werkwijze en organisatiecultuur van een overheidsinstantie, waardoor burgers mogelijk gediscrimineerd kunnen worden bij de uitvoering van publieke taken of diensten.
- Er loopt nu een pilot bij gemeente Arnhem en de Douane.
- Ook kijken wij nu naar de bruikbaarheid van dit instrument en of het onze organisatie kan helpen in het verbeteren van onze dienstverlening voor de stad en Amsterdammer.
- In december levert BZK een rapport op met een terugkoppeling van de pilot en de aanbevelingen. Zij verwachten begin 2024 het doorlichtingsinstrument voor alle overheidsinstellingen beschikbaar te stellen voor gebruik.

11. Casuïstiek overleg met discriminatie.nl

Het casuïstiek overleg met discriminatie.nl, Bureau Integriteit, Bureau I&D en P&O heeft weer plaats gevonden. Ook is het aftasten hoe de bespreking moet verlopen om herleidbaarheid te voorkomen.

Bijvoorbeeld:

- Bespreken we in deze samenstelling ook casuïstiek van de directies die onderdeel zijn van het overleg?
- Hoe voorkom je dat de rapportage en de bespreking van de casuïstiek leiden tot herleidbaarheid van de casus/directies?

Voor het volgend overleg is het streven om casuïstiek te behandelen met betrekking tot (subtiele) vormen van racisme. Zodat wij als organisatie kunnen leren om (subtiele) vormen van racisme nog beter te herkennen. En om inzicht te krijgen hoe we het beste kunnen handelen bij dit soort klachten.

12. Beleidstool Movisie voor inclusief beleid

- De beleidstool van Movisie is getest onder verschillende beleidsadviseurs van alle clusters. Movisie verwerkt de feedback.

- Al met al waren de beleidsadviseurs vrij positief over de beleidstool. Zij zien de meerwaarde van de tool bij beleidsontwikkeling.
- Naar verwachting wordt de tool eind mei aan ons opgeleverd. We kijken samen met Movisie naar welke aanvullende workshops/trainingen bijdragen aan optimaal gebruik van de tool. Wanneer hier duidelijkheid over is en er een communicatieplan is, wordt de tool aangeboden aan beleidsadviseurs. We willen de tool dan gefaseerd implementeren.
- Nu staat de tool in de digitale omgeving van Movisie. Dit betekent dat er wel gemonitord kan worden op hoe vaak de tool gebruikt wordt, maar door privacywetgeving niet gemonitord kan worden welke directies de tool gebruiken.
- Na implementatie van de tool, willen we deze verplaatsen naar de Amsterdamse leeromgeving. Dan kan er wel volledig worden gemonitord.
- [Klik hier](#) voor de link testversie van de beleidstool.