



## **Verslag dubbele wethouder H. van Buren en T. Meliani**

Vergadering **8 oktober, kamer wethouder Meliani, 14.00 - 14.30**

Wethouder Meliani, Wethouder Van Buren, 5.1, 2, e e 5.1, 2, e  
5.1, 2, e  
5.1, 2, e .1, 2, e, e  
5.1, 2, e

Aanwezigen

Afwezig

### **1. Korte Terugblik**

- Vaststelling beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026. Niet besproken.
- Onderzoeken over discriminatie/racisme 5.1, 2, e meldt dat er nu onderzoek wordt gedaan bij Movisie naar Aziatisch racisme. De gemeente sluit hier bij aan.

### **2. Uitwerking Agenderend wethouderschap**

Niet besproken.

### **3. Ontwikkelingen Bureau/Herijking Bestuursopdracht**

5.1, 2, e geeft een toelichting. De Bestuursopdracht is een actualisatie van de huidige Bestuursopdracht. De afgelopen jaar hebben we, ook met de brandbrieven en onderzoeken, gezien waar de focus op zou moeten liggen. Dit komt terug in de Bestuursopdracht, onder andere:

- Meldpunt Discriminatie. Het werkt en we willen dit voorzetten en uitbreiden (breder dan alleen discriminatie). DRA moet deze taakverbreding wel goed kunnen oppakken.
- Focus op leidinggevenden. Er ligt bij hen grote verantwoordelijkheid en opgave. We willen gaan werken met een accreditatie systeem (te behalen punten, trainingen etc. i.h.k. competentie op bijv. inclusief leiderschap). 5.1, 2, e wat betekent dit voor het takenpakket van leidinggevenden, dit betekent een andere manier van sturen. 5.1, 2, e: we moeten inderdaad goed kijken naar span of control.

- Van de afdeling P&O verwachten we niet enkel gerichtheid op de leidinggevendenden. Er is te weinig oog voor medewerkers (geweest).
- We willen vrijwillige registratie van sollicitanten verkennen. Hoe kunnen we anders meten en sturen. Gegevens van CBS zijn ontoereikend. We willen aanvullend prestatieafspraken met directeuren maken. Hier worden ze op afgerekend.
- Sociale veiligheid van medewerkers, maar ook nieuwe dimensie: sociale veiligheid bij leidinggevendenden.
- Inclusie en Diversiteit is een gedeelde verantwoordelijkheid en ligt niet alleen bij het Bureau.
- Meer aandacht voor doorstroom en voorkomen dat medewerkers uitstromen.

Wethouder Meliani steunt de (richting van de) nieuwe Bestuursopdracht.

#### *Vervol en/of afspraken*

- 5.1, 2, e als het gaat om verbreden opdracht aan Dra is het goed van te voren af te stemmen met afdeling Diversiteit. Er is structureel overleg tussen afdeling en Diversiteit en het Bureau 5.1, 2, e en 5.1, 2, e.
- Op 9 oktober extra Stuurgroep met directeuren, o.a. over nieuwe instrumenten van de Bestuursopdracht. Hier mogen medewerkersnetwerken op reageren. Ze hebben gelijke stem.
- Op 11 oktober; gesprek met de Burgemeester over de Bestuursopdracht.
- Apart gesprek (verkennende notitie) met het college over vrijwillige registratie (nieuwe instrument Bestuursopdracht) op 15 oktober.
- De Bestuursopdracht en Uitvoeringsagenda zijn al voorbesproken met de BA's. I.v.m. strakke tijdsplanning krijgt wethouder Meliani de Bestuursopdracht en Uitvoeringsagenda vóór de collegebespreking via de BA nog langs (11 oktober).

#### **4. Aanpak moslimdiscriminatie**

5.1, 2, e geeft een toelichting. Afdeling Diversiteit is agenderend als het gaat om beleid, maar staat niet als enige aan de lat. Belangrijk dat dit breder gedragen wordt, ook door andere bestuurders want we hebben iedereen hierbij nodig. Hoe trekken we samen goed op (Afdeling Diversiteit en Bureau). De aanpak heeft vele facetten. Het is een breder verhaal dan alleen (in gesprek gaan met) Moskeeën. Gaat bijvoorbeeld ook om normeren, agenderen, meldingen, kennisontwikkeling, moslimvriendelijkheid. Het Aziatisch perspectief mag hierin niet vergeten worden.

Wethouder Meliani: moslimdiscriminatie is urgent en actueel onderwerp. Het is goed om dit bespreekbaar te maken binnen de gemeente. Het is lastig en ingewikkeld (o.a. door rol van de gemeente bij 5.1, 2, e en onlangs Haga Lyceum). We moeten goed kijken hoe we gesprekken

zorgvuldig kunnen voeren. Er ligt veel oud zeer; het kan veel losmaken binnen de organisatie. 5.1, 2, e: we hebben ervaring uit het verleden met het voeren van moeilijke gesprekken. Goede begeleiding hierbij is belangrijk en vinger aan de pols houden om te kijken of er nog meer nodig is. Soms kan een persoonlijk gesprek ook veel oplossen.

#### *Factsheet en tool*

5.1, 2, e geeft een toelichting. Voor de factsheet (?) heeft het Bureau een tool ontwikkeld. Van elke directie is een 'foto' gemaakt. Daarna wordt bekeken wat effectieve interventies zijn.

#### *Vervolg en/of afspraken*

- Aanpak moslimdiscriminatie wordt in november in het college besproken.
- Factsheet wordt in november opgeleverd. We moeten het proces nog goed uitdenken hoe directies en bestuurders goed mee te nemen.

### **5. Stavaza Arbeidsmarktdiscriminatie**

Niet besproken.

### **6. Toelichting bij advies Herstel van het Slavernijverleden**

Niet besproken.

### **7. Overige zaken/kansen voor samenwerking/ WVTTK**

Niet besproken