

Voortgangsoverleg inclusie en diversiteit

Datum: 5 februari, 16.00 - 17.00 uur

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

Locatie: Kamer 2C4/MS teams

Agenda

NB. De agendapunten 2 t/m 8 stonden al op de agenda van het voortgangsoverleg van 22 januari jl. dat niet doorging. Deze zijn doorgeschoven. Agendapunt 9 t/m 15 zijn nieuwe punten.

Ter bespreking

1. Mededelingen

- **Prestatie-afspraken GMT**

- o Actie Peter: laat een bila inplannen voor 5.1, 2, e en hemzelf om hier op 06-02 of 07-02 verder over te kunnen praten.
- o Peter zegt dat hij het uitwerken van de prestatieafspraken graag gelijktijdig ziet gebeuren met het uitwerken van een manier om de voortgang te monitoren. Actie 5.1, 2, e dit meenemen in haar gesprekken met P&O.

- **Sociale veiligheid**

- o Staat al een tijdje in de wachtstand. P&O wil graag aan de slag, heeft hiervoor richting nodig van Peter en het Bureau.
- o Het is van belang om snel aan de slag te gaan en tegelijkertijd af te stemmen op lopende ontwikkelingen: 1) adviezen uit de onderzoeken / anti-discriminatiemaatregelen, 2) pilot dashboard, 3) helpdesk en doorontwikkeling daarvan.
- o Actie Peter: laat een overleg inplannen voor 5.1, 2, e en 5.1, 2, e en hemzelf. Dan bespreken welke elementen van sociale veiligheid er nu het belangrijkste zijn zodat P&O daar nu mee aan de slag kan.

2. Actielijst

Bijlage 1: openstaande acties.

- **Hoger management potentieel**

- o Peter heeft navraag gedaan naar de stand van zaken omtrent het hoger management potentieel. Verschillende deelnemers bleken teleurgesteld over de kwaliteit van het programma.
- o Terugkerend probleem: op MD-niveau lukt het niet om het werk te doen door een combinatie van te weinig capaciteit en inhoudelijke expertise.
- o Peter vindt het zorgelijk dat hij op basis van wat er nu gepresenteerd is een keuze moet maken voor het G4-leiderschapstraject.
- o Peter hoort van P&O dat het ze nu niet lukt om het PvA voor doorstroom te ontwikkelen.

- o Actie Peter: bespreekt de urgentie van het doorontwikkelen van de doorstroom in het MT om deze patstelling te doorbreken. Komt erop terug.

- **Nationaal Coördinator Discriminatie & Racisme**

- o Peter heeft contact gehad met de nationaal coördinator discriminatie & racisme over: 1) uitgenodigd voor G4-bijeenkomst op 26feb, hij is aanwezig, 2) Peter zal aanwezig zijn bij bijeenkomst VNG, 3) bijgepraat over Brandbrief.
- o Vervolgactie Peter 5.1, 2, e na de G4-bijeenkomst op 26 februari bepalen hoe en wanneer de coördinator uit te nodigen voor een gesprek over de Brandbrief.

- **Reacties TamTam / webredacties**

I.v.m. tijdgebrek niet behandeld. Doorschuiven naar volgende voortgangsoverleg.

3. Boek 'De Nieuwe Minderheid' 5.1, 2, e

- 5.1, 2, e kern van het boek is aanpassend vermogen vanuit beschouwen-wetenschappelijke inzicht 5.1, 2, e geeft ook handvatten voor witte personen voor hoe dit te doen.
- Actie Peter: oppert de suggestie om 5.1, 2, e laten spreken als onderdeel van het leiderschapsprogramma bij 5.1, 2, e, e als zij de trainers eind februari ontmoeten. Vraagt ook na hoe het programma eruit ziet.
- Actie 5.1, 2, e vraagt bij 5.1, 2, e na over hoe hij een dergelijke bijeenkomst precies aan zou willen pakken en naar hoe hij handelingsperspectief wil gaan bieden.

4. Totaaloverzicht voortgangsrapportage

Bijlage 2: totaaloverzicht besproken met directeuren Voortgangsrapportage Actieplannen

- Actie Peter: het GMT aanspreken op de clusters waarin (te) weinig voortgang is, met name door te minimale organisatie 5.1, 2, e zegt dat dit kan, want er is dus al per cluster teruggekoppeld naar het GMT.
- Actie 5.1, 2, e trekkers overleggen Peter.

5. Organisatieontwikkeling

- 5.1, 2, e doordat inclusie geen wezenlijk onderdeel was van de GMT-besluiten over de thema's vertrouwen, opgavegericht werken en ambtelijk vakmanschap wordt inclusie ook niet goed meegenomen in de corporate story. Inclusie wordt er nu via communicatie weer achteraf bij betrokken.
- 5.1, 2, e geeft aan dat het Bureau wel door 5.1, 2, e wordt uitgenodigd om input te leveren, maar dat deze input (te) vaak niet teruggezien wordt. Werkt zo dus niet.
- 5.1, 2, e geeft aan dat zij nodig heeft dat opdrachtgevers meer op visieniveau sturen zodat hier geen ruimte meer is. Vanaf start opdrachtverlening aandacht voor inclusie.

- Actie Peter: met 5.1, 2, e praten over deze gang van zaken m.b.t. input inclusie niet gehoord en inclusie hier achteraf bij betrokken.

6. Evenementen directeurs

- **Wereldportretten-Wereldburgers Project en Bureaucratie**
 - o Is Peter enthousiast over, gaan we doen. Actie 5.1, 2, e pakt dit op met 5.1, 2, e
- **Iftar-evenement**
 - o Laten we aan de organisatie en pakken we dus niet op als Bureau.
 - o Verzoek 5.1, 2, e aan Peter: ambtenarennetwerken geen financiële toezeggingen doen. Dit mede omdat ze het geld dat ze krijgen vaak niet (eerst) opmaken.

7. Doorontwikkeling Bureau

Niet besproken i.v.m. tijdgebrek. Bespreken tijdens bila woe 07-02.

8. Personele bezetting

Niet besproken i.v.m. tijdgebrek. Bespreken tijdens bila woe 07-02.

9. Terugblik GMT-special (nieuw punt)

Over door praten in aparte afspraak.

10. Gesprekken Midden-Oosten, racisme en discriminatie (nieuw punt)

- 5.1, 2, e icht toe: voordeel van safe space gesprekken is dat gelijkgestemden elkaar kunnen vinden, veilige ruimte voor (in dit geval) gesprekken over Palestina. Nadeel: als je dit voor Palestina doet, moet ie dit misschien ook voor andere thema's doen.
- Actie 5.1, 2, e afstemmen met experts over 1) wel/niet safe space Palestina organiseren, 2) zo ja, hoe deze in te steken.
- Actie 5.1, 2, e zorgt er met P&O voor dat het contractueel gezien mogelijk is dat de huidige gesprekken (verder) door kunnen gaan.

11. IWS Stand van zaken door-ontwikkelen (nieuw punt)

- Bij de implementatie IWS wordt inclusie wederom achteraf betrokken. Inclusie is verloren gegaan door te veel protocollen en te weinig daadwerkelijk bewustzijn. Moet ook hier beter in de aansturing.
- Actie Peter: nadenken over hoe in gesprek te gaan met P&O (ipv enkel opsommen in MT-overleg) over deze en andere punten om ze te helpen in hoe het anders te gaan doen.

12. Toegankelijkheid: stand van zaken (nieuw punt)

Niet besproken i.v.m. tijdgebrek. Bespreken tijdens bila woe 07-02.

13. Inclusie i.r.t. ambtelijk vakmanschap (nieuw punt)

- Actie 5.1, 2, e met 5.1, 2, e praten: zitten inclusie, cultureel bewustzijn, enz. voldoende in de participatiestrategie?

14. Inzet 5.1, 2, e (nieuw punt)

- Actie Peter: laat overleg inplannen voor [5.1, 2, e] Peter [5.1, 2, e] en [5.1, 2, e] om verhoudingen in voortzetting samenwerking te bespreken. Dit o [5.1, 2, e] en het Bureau beter te positioneren.
- De geselecteerde trainers voor het leiderschapstraject zijn niet door het Bureau beoordeeld op expertise inclusie en diversiteit. Peter zegt toe dat dit wel moet gebeuren en dat er anders andere trainers geselecteerd moeten worden.
- Actie: overleg met [5.1, 2, e] betrokkenen Bureau, [5.1, 2, e] [5.1, 2, e] en Peter om de geselecteerde trainers voor het leiderschapstraject te beoordelen op inclusie en diversiteit. Moet vóór datum overleg.

Ter kennisname

1. WPP lidmaatschap

2. Positionering Ambtenaren Netwerk (AN) (nieuw punt)