

Basis voor opdrachtdefinitie uitvoeringsagenda

Aandachtspunten komende periode

De uitvoeringsagenda is een bijlage bij de bestuursopdracht inclusie en diversiteit 2024. Hierin staan de belangrijkste acties en interventies die de komende periode moeten worden opgepakt. In de uitvoeringsagenda is al opgenomen welke acties er lopen en welke nog niet. Maar het is nog geen document waarop gestuurd kan worden. Het is bijv. onduidelijk wie waarvoor nu verantwoordelijk is. Welke acties en interventies capaciteit of materieel budget vragen en wanneer wat gereed is.

Advies voor doorontwikkeling agenda

Advies / oorspronkelijke plan is/was om de agenda per thema te ontwikkelen in een werkplan. Dus een werkplan toegankelijkheid, een werkplan sociale veiligheid enz. enz. En deze werkplannen zodanig op te stellen en te monitoren dat 1 centrale monitoringsstructuur kan worden ingericht. - -

- Bij de uitwerking van de werkplan onderdelen moet goed gekeken worden naar de verdeling van de extra toegekende middelen van 2025.
- Prioriteiten benoemd worden voor de komende twee jaar
- Het advies is ook om de ontwikkelingen niet volledig decentraal te beleggen. Maar om dit dus op 1 punt samen te laten komen ikv effectieve sturing en monitoring op de resultaten.
- Het is ook belangrijk om te kijken naar de uitgangspunten die gelden voor de verdere ontwikkeling van de uitvoeringsagenda. Zo is in de BO opgenomen dat we meer transparant informatie delen met de organisatie. Dat zou in de geest van de BO moeten betekenen dat we niet alleen informatie delen over hoe we het plan gaan uitwerken, maar dat transparantie communicatie een informatie ook bij de verschillende uit te werken onderdelen (bijv. sancties en maatregelen) een continue aandachtspunt is. Ook is een uitgangspunt van de BO participatie en een grote rol voor de medewerkersnetwerken/ medewerkers. De vraag is hoe dit vorm te geven. Ikv geloofwaardigheid is het van belang om dit traject ook inclusief op te pakken en te ontwikkelen. Met oog voor culturele en neurdivergente sensitiviteit in de aanpak. En toegankelijkheid van de stukken etc etc.
- De OR heeft bij verschillende onderdelen van het werkplan een rol. Maar veel van de feedback die op de BO is gegeven ging ook over het operationaliseren van de uitvoeringsagenda. Advies is daarom om de werkgroep in dit traject nauw te betrekken en mee te nemen.
- Vanuit PMB is er een planningsadviseur beschikbaar. Die eerst inventarisatie kan gaan vastleggen (waarbij lead zou moeten liggen bij projectmanager om informatie op te halen):
 - o Hoe staat welk onderdeel ervoor. Waar zit al een trekker en waar nog niet.
 - o Waar zijn middelen nodig en waar niet
 - o Met een invulsysteem, zodat trekkers zelf voortgang kunnen invullen

- o Op basis hiervan kunnen we ook overzichten maken voor de organisatie zodat men beter ziet wat er gebeurt/ waar we staan (aandachtspunt daarbij is wel de toegankelijkheid hiervan).

Op basis hiervan kan de planner ook einde jaar basis rapportage maken. Dat is dan input voor de eindrapportage die jaarlijks onderdeel is van de voortgangsbrief.

Wat staat er al en wat zijn mogelijke knelpunten

- In de bijlage van dit document is per onderdeel van het uitvoeringsplan een eerste indicatie opgenomen van betrokkenheid OR, impact € en impact capaciteit.
- Verder:
 - o Is het logisch om het maken van het werkplan voor toegankelijkheid te beleggen bij de opgave toegankelijkheid. Hier is echter op dit moment een gat qua personele bezetting. (zie overdracht toegankelijkheid)
 - o Is in de nieuwe BO sociale veiligheid wederom het centrale thema van de BO. Antidiscriminatie is belegd bij het Bureau. Sociale Veiligheid bij P&O. Trekkerschap hiervan zou daarom P&O logisch zijn. Maar ik zie daarin risico's die dan aandacht nodig hebben:
 - P&O blijft antidiscriminatie minder prioriteit geven bij het bepalen van de agenda voor sociale veiligheid.
 - P&O wordt daarmee leidend voor wat het Bureau doet op het gebied van racisme en discriminatie.
 - Zowel P&O als BI sturen niet vanzelfsprekend op transparantie, vernieuwing van beleid, procedures. En de processen en communicatie richting de organisatie wordt vaak vergeten.
 - Externe expertise is nodig en zit in het netwerk van Bureau Inclusie.
 - o Leiderschap ligt bij P&O. Logisch dat dit daar blijft liggen, met wel een duidelijke adviesrol/ betrokkenheid vanuit Bureau. Dit zou het nieuwe Bureauhoofd ook kunnen oppakken vanuit leaderships board.
 - o Bewustzijn is ook weer dubbel, net als sociale veiligheid. Feitelijk is het Bureau op dit onderwerp kaderstellend, dus hier zou trekkende rol voor Bureau logisch zijn.
 - o Sturen en monitoren is opgave Bureau met O&S. Advies zou zijn om DII te betrekken. P&O heeft hierin een rol mbt prestatieafspraken. Die ligt al sinds de zomer stil.
 - o Representatie is P&O, met adviesrol Bureau.

Governance / stuurgroep

Het advies is om de werkplannen onder aansturing van het Bureauhoofd plaats te laten vinden. Met input vanuit bovengenoemde partijen. Zodat BO daarin goed kan worden bewaakt.

28 november 2024/ overdracht uitvoeringsagenda
5.1, 2, e, 5.1, 2, e

Daarmee kom je wellicht ook tot mooie nieuwe indeling voor de stuurgroep I&D, met oog op representatie samenstelling en clusterverdeling.

- BI- sociale veiligheid of DJZ - sancties/ maatregelen (= B&O)
- P&O - een heleboel thema's - (bedrijfsvoering)
- Iemand uit stuurgroep toegankelijkheid (bijv. R&E)
- O&S/DII- monitoring/ sturing (DII)
- 'ontvangers' : stadsdelen/ stadsbeheer en sociaal

Advies zou ook zijn om de medewerkersnetwerken een belangrijkere rol te geven bij de stuurgroep. Door bijv. periodiek ongevraagd advies te geven in de stuurgroepvergaderingen.

Hierover zijn we al een tijdje met ze in gesprek en dit zouden ze wel willen. Dit geldt ook voor de trekkers. We zouden ze graag periodiek ook input laten geven op de stuurgroep. Bijv. 2x per jaar.

Continu aandachtspunt is organisatieontwikkeling, wat via het GMT loopt en nu vaak losstaat van de BO, zowel op inhoud als aanpak etc. etc. De vraag is hoe dat te borgen. Maar dat lijkt me meer een opgave voor het GMT.