

Bijlage 1 - openstaande acties overleg 5 februari

| Datum | Onderwerp | Actie | Eigenaar |
|------------|---|---|------------------------|
| 05-02-2024 | Prestatieafspraken GMT | Overleg (laten) inplannen met 5.1, 2, e om hierover door te praten. | Peter |
| 05-02-2024 | Sociale veiligheid | Overleg (laten) plannen voor 5.1, 2, e 5.1, 2, e en hemzelf. Dan bespreken welke elementen van sociale veiligheid er nu het belangrijkste zijn zodat P&O nu met sociale veiligheid aan de slag kan. | Peter |
| 05-02-2024 | Hoger management potentieel | N.a.l.v. signaal deelnemers teleurgesteld over kwaliteit programma: urgentie van het PvA doorstroom in het MT bespreken. Komt hierop terug. | Peter |
| 05-02-2024 | Nationaal Coördinator Discriminatie & Racisme | Na de G4-bijeenkomst op 26 februari nadenken over hoe en wanneer de coördinator uit te nodigen voor een gesprek over de Brandbrief. | Peter & 5.1, 2, e |
| 05-02-2024 | Bijeenkomst 5.1, 2, e 'De Nieuwe Minderheid' | Het idee opperen om 5.1, 2, e te laten spreken als onderdeel van het leiderschapsprogramma bij 5.1, 2, e en 5.1, 2, e als zij de trainers eind februari ontmoeten. En vragen hoe het programma eruit ziet. Aan 5.1, 2, e vragen hoe hij een dergelijke bijeenkomst precies voor zich ziet en hoe hij handelingsperspectief kan bieden. | Peter 5.1, 2, e |
| 05-02-2024 | Totaaloverzicht voortgangsrapportage | Het GMT aanspreken op de clusters waarin (te) weinig voortgang is, met name door te minimale organisatie. Terugkoppeling laten meenemen in overleggen trekkers actieplannen. | Peter 5.1, 2, e |
| 05-02-2024 | Positionering Bureau t.o.v. P&O | Bij sommige punten, zoals IWS doorontwikkelen, wordt inclusie/het Bureau te laat betrokken. Peter denkt erover na hoe hier op zo'n manier in gesprek te gaan met P&O dat dit structureel beter gaat en praat hier over door met 5.1, 2, e. | Peter |
| 05-02-2024 | Organisatieontwikkeling | 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 | Peter |

| | | | |
|------------|--|--|------------------------|
| | | meegenomen in de corporate story. 5.1, 2, e geeft aan dat zij nodig heeft dat opdrachtgevers vanaf start meer op visieniveau sturen zodat hier geen ruimte meer is. Peter komt hierop terug. | |
| 05-02-2024 | Evenement directeuren | Er met 5.1, 2, e voor (laten) zorgen dat de activite t were dportretten-wereldburgers project en Bureaucratie georganiseerd wordt voor directeuren. | 5.1, 2, e |
| 05-02-2024 | Gesprekken Midden-Oosten, racisme en discriminatie | Er met P&O voor zorgen dat het contractueel mogelijk is dat deze gesprekken door kunnen gaan. Peter een voorstel doen over safe-space gesprekken. | 5.1, 2, e 5.1, 2, e |
| 05-02-2024 | Inclusie i.r.t. ambtelijk vakmanschap | Me 5.1, 2, e praten: zitten inclusie en componenten als cultureel bewustzijn voldoende in de participatiestrategie? | 5.1, 2, e |
| 05-02-2024 | Inzet 5.1, 2, e 5.1, 2, e | Overleg laten inplannen voor 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e en hemzelf om verhoudingen in samenwerking te bespreken. | Peter |
| 05-02-2024 | Geselecteerde trainers leiderschapstraject | Het Bureau is niet betrokken geweest om de trainers te selecteren op expertise inclusie en diversiteit. Dit had moeten gebeuren. Risico is dat de trainers niet vaardig zijn op inclusie, diversiteit, racisme en discriminatie. Overleggen met 5.1, 2, e en 5.1, 2, e hoe hiermee om te gaan. | Peter & 5.1, 2, e |