

## Stuurgroep Inclusie en Diversiteit

Uitgenodigd: Peter Teesink, <sup>5.1, 2, e</sup>, e <sup>5.1, 2, e</sup>

<sup>5.1, 2, e</sup>

<sup>5.1, 2, e</sup>

(verslag).

Datum en tijd: Maandag 17 juni 16.00-17.00 uur

Locatie: 2.C.4

### Punten bij de agenda

<sup>5.1, 2, e</sup> Moet dit niet de hoofdmoot van het gesprek zijn  
En wat staat ons dan te doen

### Agenda

#### 1. Leersessie stuurgroep

*Bijlage 1: 20240611 voorstel leersessie stuurgroep*

In de stuurgroep van 12 februari hebben we afgesproken om te starten met sessies waarin we verdiepen op thema's. En deze thema's goed aan te laten sluiten bij de leerwensen van de stuurgroep, die al eerder bij jullie zijn opgehaald. Er zijn drie sessies van 2 uur voor jullie ingepland, op 10 juli, 23 september en 25 november aan het eind van de dag.

- In de vorige stuurgroep is afgesproken dat we terug zouden komen op de invulling van de sessies. Hiervoor in bijlage 1 een voorstel. Vanuit de stuurgroep hebben <sup>5.1, 2, e</sup> en <sup>5.1, 2, e</sup> meegedacht.
- Voor sessie 2 (23 september) is het voorstel om te verdiepen in de doorwerking en impact van het slavernijverleden/koloniale geschiedenis op het heden, in de vorm van een lezing en/of gesprek met een expert. Rondom Keti Koti wordt op 4 juli een lezing gegeven over de impact van het slavernijverleden door <sup>5.1, 2, e</sup> en <sup>5.1, 2, e</sup>. We brengen [deze lezing](#) graag bij jullie onder de aandacht.

#### Vragen aan de stuurgroep

- Sluit het voorstel voor de invulling van de leersessies (voldoende) aan op jullie leerwensen?
- Voor de eerste sessie over het Verwey Jonker rapport kunnen we ons voorstellen dat <sup>5.1, 2, e</sup> <sup>5.1, 2, e</sup> een rondje doet langs alle stuurgroep leden om input op te halen. Kunnen jullie je hierin vinden, of zien jullie dit graag anders?
- De lezing over de impact van het slavernijverleden tijdens Keti Koti is van 14.00-16.00 in het Planetarium (Zuidoost) (13.30 inloop, 16.00-17.00 napraten met hapje/drankje). Afhankelijk van of de stuurgroep deze lezing kan bijwonen op 4 juli, zou deze lezing of een verdieping op de lezing ook een invulling voor de sessie voor de stuurgroep op 23 september kunnen zijn. Hoe kijken jullie daar tegenaan?

- Nog niet op heel veel plekken besproken. Misschien wel op proces, maar niet zozeer op inhoud.
- Voorafgaand aan meeting 25 juni: online call alle directeuren.

- o Vorbereiden: wat zou daarin hoofdboodschap moeten zijn? Helpen met toon & inhoud gesprek 25<sup>e</sup>.
- o Inhoudelijk nog niet besproken bij GMT. Donderdag bij stilstaan.
- o 25<sup>e</sup> eigen intervisie GMT met 5.1, 2, e bij stilstaan, maar scohtends al directeuren meeting
- o Allemaal voorafgaand aan 2 juli
- o 2 juli organisatie, raad (na college)
- o 9 juli sessie organisatie.

In elk DT 2 mensen zijn die dit al wat meer doorleefd hebben dan rest. (sg lid, en GMT lid). Diepere beleving van datgene wat er in staat. Daarnaast leiderschapsgroepen, misschien hier en daar nog wat aandacht aan willen besteden (woensdag ophalen)

Na 9 juli rapport openbaar en besproken  
Dan ook moment dat medewerkers naar DT gaan  
Dan iets als directeur kunnen zeggen; dit is hoe wij er als directie mee omgaan.  
Perspectief schetsen. En aangeven wat je nodig hebt als DT in dat proces.

Proces wat nu doorlopen wordt in overzicht  
Zodat dit ook binnen DT en met clusterdirecteur kan managen.  
10 juli naar voren schuiven  
Of op een andere manier collega's helpen om te weten wat gaat er gebeuren.

Deze week directeurenmail & belangrijke berichten qua data etc  
Technische procesmatige gedeelte kunnen we gwn organiseren. Dat is niet de inhoud.

Als je tussen 2<sup>e</sup> en 9<sup>e</sup> in je DT al een en ander wil doen. Nodig dat die sessie met 5.1, 2, e eerder wordt?

Sven; mikken op 4<sup>e</sup> met publicatie, want dan heb je die week erna ook nog in je DT. 5.1, 2, e. Als iedereen op hoogte is van planning, kan inhoudelijke bespreking ook later komen.

Op inhoud & proces wat zeggen op die 25<sup>e</sup> (doel Peter).  
Vanaf dat moment kun je het in je DT's al wat bespreken

5.1, 2, e : je wil het ook niet te vroeg doen

Tussen 2 en 9 juli; momenten in Dt's.  
College aanlevering is week ervoor  
Stuk naar college kan je met directeuren delen= nog niet def versie (opmaak).

Na de 9<sup>e</sup> wil je dat het in de organisatie een vervolg krijgt. Ws heel veel reacties uit organisatie.

Als je beter voorbereidt dat gesprek in organisatie wil kunnen voeren moet je 2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> juli eigenlijk al zitten.  
Dt's besprekn moet langlopender proces zijn, niet alleen reactie op datgene wat er in de media bv gezegd wordt.  
Dus kan ook later nog.

5.1, 2, e. Nodig in DT's; hoofdlijnen proces & planning. Perscommunicatie. Tijd nodig om dit intern te verwerken. Wat rust malen. Daarin met elkaar zelfde uitstraling in communicatie. = meer inhoud. Komen we later op terug.

4 juli vervalt 5.1, 2, e )  
Even kijken wat dat betekent voor 23 september.

## Verder akkoord.

### **2. Verwey Jonker**

*Bijlage 2: GEHEIM\_ Gebundelde reflecties stuurgroep Verwey Jonker*

*Bijlage 2a: GEHEIM\_ Voorstel besluitvorming informatie en communicatie*

*Verwey-Jonker onderzoek*

- Eerder hebben jullie meegelezen op het concept rapport van Verwey Jonker. In bijlage 2 vinden jullie de eerste reflecties (gebundeld) die een aantal van jullie vanuit de stuurgroep al hebben meegegeven.
- In bijlage 2a vinden jullie het communicatie en informatieplan met daarin de acties en interventies richting de organisatie rondom het Verwey Jonker rapport. De komende tijd bereiden we in de aanloop naar het rapport nog een aantal dingen voor.
  - o Voor directeuren organiseren we dialooggesprekken. Zodat er meer tijd en ruimte is om bij het rapport stil te staan, en het hier rustig met elkaar over kunnen hebben zonder dat zij direct aan de slag moeten. Directeuren hebben aangegeven dit rondom de rapporten van KIS en Muzus gemist te hebben.
    - Daarnaast organiseren we in de week van 24 juni een online moment met alle directeuren waarin Peter toelichting geeft op de belangrijkste resultaten.
    - Het GMT en de stuurgroep krijgen intensievere begeleiding. Het GMT heeft op 23 juni een sessie met 5.1, 2, e 5.1, 2, e soortgelijk aan het aanbod voor jullie op 10 juli.
  - o We informeren de organisatie op verschillende momenten voordat het rapport er is/dat het rapport eraan komt, en als het rapport gepubliceerd is. We zorgen ervoor dat de tips en instrumenten weer goed onder de aandacht worden gebracht, zoals de mogelijkheid tot gespreksleiders, de tips voor leidinggevendenden en de routekaart discriminatie.
  - o We informeren de sleutelfiguren/een aantal mensen in de keten die hierop voorbereidt moeten zijn (vertrouwenspersonen, HR collega's, trekkers).
  - o We zorgen voor ondersteuning (intervisie begeleiding, hulp voor casuïstiek) en zetten aanbod klaar voor omstanders, en weerbaarheidstrainingen.
  - o Op 9 juli is de organisatiebrede medewerkersbijeenkomst over het Verwey Jonker rapport.
- We starten met bovenstaand aanbod. Na de zomer gaan we hiermee verder en volgen ook de dialoogsessies die het GMT gaat voeren met medewerkers.
- We willen de organisatie niet overbelasten. Het is nog zoeken in de drukte richting het reces en de mentale ruimte die mensen nog hebben om goeie gesprekken te voeren. We zetten het meeste aanbod klaar voor september/oktober. In het presenteren van het aanbod, wordt wel duidelijk meegegeven dat als mensen nu al vast lopen/als daar behoefte aan is, er op maat aanbod georganiseerd kan worden. Dit perspectief en het aanbod wordt ook op die manier gedeeld tijdens de medewerkers bijeenkomst van 9 juli.

#### *Vragen aan de stuurgroep:*

- Hoe was het om het rapport te lezen?
- Welke reflecties hebben jullie en willen jullie nog meegeven?
- We bespreken graag met jullie hoe nu verder: hoe gaan we dit nu in de interne organisatie aanpakken? Welke aandachtspunten hebben jullie? Hoe gaan we hier als stuurgroep mee om?

Rapport maakt geen onderscheid in clusters  
Maar in beleving van directeuren etc wel. "ik voel me niet aangesproken".

Percentage LG bron zegt ook iets.

5.1, 2, e

Tegenovergestelde, want uniek voor NL. dat maakt het wel generiek.  
Het feit dat NL zelfde scoort maakt het makkelijker accepteren dat het ook voor ons geldt. Los van organisatieonderdeel.

Wel; nieuwe doelgroepen op tafel komen. "oh moet ik ook iets mee". Meer moedeloze kant. Hoe gaan we dit met nieuwe BO te doen. Kiezen we er dan voor om elke groep apart te bespreken/managen/daarvoor iets vast stellen. In nieuwe BO aangeven, muzus/Kis/verwey en dit is dan

5.1, 2, e

Juist heel blij, minder zwart/wit gefocust. Geeft minder lading aan die zwart/wit.  
Rapport maakt zichtbaar nu. Goed breder.  
Schrok het meest van mensen met beperking. Die conclusies minder op het netvlies.  
Aandacht die we besteden aan zwart/wit vind ik onevenredig.

Juist weer confronterend afgezet tegen NL. Zeker na verkiezingsuitslag. Soort bubbel.

LG bron niet verrassend; afhankelijkheid LG zit erin.

Peter:

Gaat over relatie tussen mensen. Waar macht onevenredig is, is het kwetsbaar is.  
Als je dit soort percentages spreekt is niet verbazend. Collega of LG. Niet verrassend; LG deed er niks mee, weet niet wat er mee doen, doet er wat mee maar niet goeie.

5.1, 2, e

Zwaar resultaat. Geeft wel breedheid van het probleem aan. Zit op alle lagen.  
BO: goed nadenken over hoe ga je dit varkentje wassen. Wat zou uitstraling zijn in reactie; interventies die je doet en normeren van het gedrag.

Peter:

Tegelijkertijd zou ik niet willen uitstralen dat we dit wel even gaan oplossen. Te complex vraagstuk om te zeggen dat we dit met 3 interventies oplossen.  
Verwachting op dat punt niet overspelen. Eerlijk te zijn wat er niet is.

5.1, 2, e

LG, mooi als zij steun voelen van organisatie om hiermee om te gaan.

Peter:

tegelijkertijd hoop ik wel op dat effect van: oh wat moet ik hieraan doen dan? Of wat is mijn rol hierin dan. Bij kis/muzus zag je reactie van is niet representatief. Nu bewijs dat het breed in de organisatie wordt ervaren dat er vormen van ongewenst gedrag/discriminatie is. Nav kis/muzus veel bagatelliseren/ik ben toch wel goed bezig.

5.1, 2, e

Nog steeds lastig. Want je kan nog steeds zeggen dat het beleving is. En dat het niet per directie, niet per cluster is.

5.1, 2, e

We verwachten vooral dat hardnekkige collega's dat ter discussie stellen. Het is niet feitelijk vastgesteld dus wat heb je eraan/nog steeds hartstikke subjectief.

Ook in de aanloop berichten vanuit de organisatie dat het alleen de veelklagers zijn die hebben ingevuld. Wat dat betreft ga je niet iedereen hiermee bereiken. Natuurlijk zijn er altijd mensen zijn die dit ter discussie stellen. Maar je verbreedt die kring wel steeds verder van mensen die dit wel gaan omarmen.

5.1, 2, e

Juist als ervaring: vind je het niet heel vervelend dat jij zo'n ervaring veroorzaakt?

5.1, 2, e

Goed om aantal dingen eruit te halen die je wel meetbaar/in kan voeren/beleiden. In je reactie goed om dat soort praktische dingen eruit te halen waar wel wat aangedaan kan worden.

Peter; we kunnen je helpen met x en x. blijven we doen. Maar ook houding vanuit organisatie zelf.

5.1, 2, e

Realisatie dat je gesprek moet voeren. Heel veel mensen zijn daar nog niet. Je hoop dat dat met dit rapport komt.

5.1, 2, e

Oprichting geven; drie momenten in het leven dat je kunt kijken naar normen en waarden. Wat vind je belangrijk in manier van omgang en support. Normen bepalen  
1. binnenkomst  
2. opleiding, door ontwikkelen, kansen geven  
3. ....

Ga dit realiseren in 4 jaar.

Zo groot en hardnekkig, duidelijke richting & normering.

5.1, 2, e

2 paarden aan het wedden

Ene kan meer diversiteit; dan gaat het vanzelf beter

Andere kant stoeien met SV en inclusie; hoe meetbaar krijgen?

daar zou je op in moeten zoomen als je ziet hoe groot het probleem is.

We hebben werk te doen; en te beschrijven wat gebeurt hier nou en wat ervaart

nou een medewerker. Vb. dat je iemand het woord niet geeft. Iemand altijd afkapt.

De teamleiders & managers, op dat niveau echt nodig. Die hebben dag in dag uit die situaties.

Veel praktischer maken voor hen.

Peter;

Niet beperkt bij directeuren. Zij zouden voortouw moeten nemen in wat directie zou moeten doen.

Wat doe je er voor om te zorgen dat je procedures goed lopen

En wat je voor leidinggevende doet om je LG ander gedrag te laten vertonen.

5.1, 2, e

Waarom spreek je je uit; omdat je weet dat die steun er vanuit LG is.

Als die er niet is neem je het risico niet.

Peter;

Wat <sup>5.1, 2, e 5.1, 2, e</sup> zeggen is in elkaars verlengde waarop je zou moeten interveniëren.

5.1, 2, e

Netwerkdagen is dit ook een onderwerp. We richten ons ook op andere schalen dan directeuren.

5.1, 2, e

eer verplichtingen aan dat soort trainingen. Je leert heel veel, wordt heel praktisch gemaakt.

Peter:

24 juni, wat is signaal/kernboodschap (los van proces) inhoudelijk: dat we in deze organisatie veel te veel uitsluiten. Inclusiviteit eruit halen. Sociaal & fysiek sluiten we uit 5.1, 2, e . Dat eerdere rapporten bevestigd wordt; kwalitatieve en kwantitatieve beeld geeft aan dat we voor een uitdaging staan. En dat je hoopt dat je vooruit gaat. Appel, call to action.

Behoeftedirecteuren verkennend te bespreken en niet gelijk in actie te moeten. Ruimte geven voor de reflectie.

Er moet iets veranderen, dat zit m ook in verantwoordelijkheid die directeur neemt 5.1, 2, e .

Peter; hopelijk sluit actieplan per directie aan bij datgene wat ze willen doen.

5.1, 2, e : gaat allemaal over creëren van urgentie. Het idee dat rapport dat niet al voldoende doet?

5.1, 2, e er komt voldoende urgentie, maar grote eenmacht op.

5.1, 2, e Reflectie directeur: heeft het bij mij net zoveel prioriteit?

5.1, 2, e

Steeds op rapport/brandbrief aan het reageren zijn. Zwaar. Lang mee bezig, maar een zwaarder dan ander Onderdeel van langere termijn. Wat we al dachten bevestigd. Onderdeel van logische opeenvolging. Niet overkomen dat het ons overkomt. Dat gevoel eruithalen. Trots; we durven dit monster in de bek kijken. Probleem is overal in NL maar we gaan het aan en erkennen het. Dat geluid dominant laten zijn. Onderdeel lange lijn. Het wordt steeds negatiever, in motivatie om dit aan te pakken gaat het demotiverend werken. Omdat het steeds over uitkomst rapport/brandbrief. Dan gaat het niet over gesprek wat je eigenlijk wil hebben; hoe gaan we naar inclusieve en diverse organisatie. Hebben over organisatie die we willen zijn met elkaar. Directies die er wel heel goed mee bezig zijn groter moet maken en voorbeelden moet delen.

5.1, 2, e

Afhaken omdat er geen uitzicht is. Duurt lang. Op beschuldigende toon met elkaar over hebben. In raad roept het ook weer reactie op. Die motiveert intern ook niet. Op zoek naar manier waarop je het niet kan bagatelliseren.

Via inclusie komt diversiteit, en niet andersom.

5.1, 2, e

Moment dat jij als directeur wordt gevraagd scheidsrechter te zijn; en dan impact maakt. Dat zijn de momenten dat je het verschil maakt.

Peter:

Tuurlijk is het lange lijn. Niet gister begonnen met BO. Met enige zachtheid kijken naar dat we dit aan het doen zijn. Tegelijkertijd verontrustend dat we het nog niet op managementniveau niet lukt om op te pakken om gevoelde en gerealiseerde ongelijkheid nog niet is opgelost. Daar zijn we gewoon verantwoordelijk voor. Als LG positie om daar wat in te doen. We doen dat niet door nog meer onderzoeken te doen.

Laten zien dat we In sommige dingen normender moeten zijn Door dingen die we hebben onderzocht meer terechte boosheid ongeduld. Daar moeten wij een antwoord op formuleren. Dat we daar met elkaar eigenaarschap voor nemen. Verantwoordelijkheid voor nemen. Dat wel. In die combinatie; we gaan ermee aan de slag, is het positief dat we het op tafel leggen. Maken we zichtbaar dat er wat is en dat is

Als we niet gedaan hadden ontkenning dat er wat is.

Hierbij hoort ongemak, boosheid ongeduld. Anders blijft het bij de status quo (er is niks/incident). Er is geen sprake meer van incidenten. 3,500 mensen hebben hier last van.

Dat we dat durven met elkaar moet wel breed gedragen worden. dat de durf om hier werkelijk mee aan de slag te gaan. Dat dat gedurfd wordt. en dat er toch collega's managers zijn dat dat niet doen, en denken ik moet ook nog werken. Als we met elkaar die durf uitstralen is het makkelijker. Als er toch mensen blijven die denken dit gaat niet over mij. Als die durf breed is dan trots . als die durf niet opgepakt wordt is het niet oké.

### **3. Verandersessie 29 mei**

- Op woensdag 29 mei vond er een veranderatelier plaats met, inmiddels Bureau, Inclusie en Diversiteit. Het Bureau Inclusie en Diversiteit zet het veranderatelier al vanaf de start van de Bestuursopdracht in als een manier van tussentijdse reflectie. De inzichten uit de andersessies worden gebruikt om de aanpak verder te ontwikkelen, te verbreden en te versterken. Er hebben inmiddels vier gesprekken over de veranderaanpak en dilemma's plaatsgevonden, waarvan drie in de vorm van een veranderatelier.
- Het verander atelier tijdens het veranderatelier op 29 mei bestond uit: 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e (BIA). Vanuit het Bureau I&D waren 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e wez g. Peter Teesink was ook aanwezig. 5.1, 2, e BIA, was er op verzoek van het Bureau bij. Vanuit BIA is ook meege gedacht op het vervolg en de strategie naar aanleiding van de anonieme brief over directie Werk, Participatie en Inkomen.
- Vanuit de stuurgroep hebben 5.1, 2, e en 5.1, 2, e n de voorbereiding van het veranderatelier hun input gegeven. We 5.1, 2, e jullie mondeling mee in de belangrijkste inzichten die we meenemen uit de sessie.

Voorstellen volgende stuurgroep dan ook verslag erbij

### **4. Handelingskader inclusief inkopen**

*Bijlage 3: Handelingskader inclusief inkopen*

*Bijlage 3a: Oplegger handelingskader inclusief inkopen stuurgroep*

- Samen met Concern Inkoop & Financieel Beleid en Bureau Social Return heeft het Bureau I&D gewerkt aan een handelingskader inclusief inkopen. Dit handelingskader is de leidraad op basis waarvan opdrachtgevers, budgethouders, inkopers/leadbuyers, categorie- en contractmanagers inclusie en diversiteit kunnen verwerken in eisen of gunningscriteria bij inkopen en aanbestedingen. In bijlage 3a is meer context te vinden.

- Het MT inkoop is akkoord met het handelingskader. Het handelingskader is getoetst op inclusie met expliciete aandacht voor toegankelijkheid.

### *Bespreekpunt*

De vraag is hoe we dit nu in de organisatie breder onder de aandacht brengen, en zorgen voor een goede implementatie van het handelingskader. Er worden kennissessies georganiseerd. Het voorstel is dat Peter in gesprek gaat met de Leadbuyers. We horen graag de ideeën van de stuurgroep hierover.

Je kan proces en kader hebben

Maar je wil vanuit inhoud dat er op gestuurd wordt

We gaan ook kennissessies organiseren

Maar niet gevoel dat daar de sleutel ligt om dat werkende te krijgen

Waarom is dit SR, en niet iets 'normaals'?

We willen zaken doen die het goed voor hebben met wereld en amsterdam. lastig want die bedrijven ook vragen hoe we daar ook zelf aan bijdragen./ dat zelf doen.

Graag vragen stellen aan concern inkoop & leadbuyers; personificeer dit, maar dan moet je ook openstaan voor weerstand, interactie en hoop vragen terug.

Ergens het idee; we staan er niet zover van af. Maar deze eisen en woorden hebben we zelf geen ervaring in.

5.1, 2, e wel aantal dingen verder vanaf. Gek als je dat eist. = spanning in het stuk. (toegankelijkheid). Concrete vragen moeten we niet hier doen, maar in de organisatie vragen. Vertaal door welke spelregels we in de aanbesteding kunnen toepassen.

Peter; idee is nu met LB in gesprek gaan. Goede greinium? Hoe maak je dit operationeel en opdracht uitzetten en intern verder uitwerken. Of ligt die opdracht ergens anders?

5.1, 2, e wel goede plek.

5.1, 2, e door enorme bureaucratie heen/eisen. Weerstand zonder dat ik het doe om rechtmatig in te kopen. Andere kant aan deze medaille.

5.1, 2, e gesprek met leadbuyers.

Peter; dan gaan we dat doen. Waar zit verantwoord ondernemen in, kunnen we die slag niet met elkaar maken. Moet je dan niet variëren in bedragen. Wat zijn de spelregels?

5.1, 2, e in communicatie; dat dit normaal is dat je dit doet, niet alleen geld gedreven maar maatschappelijk gedreven.

Vervolg:

Zoals hier het staat verder mee gaan.

Meeting met leadbuyer organiseren.

Confrontatie met leadbuyer/spanning die er zal zijn. En hoe we dit verder gaan brengen.