

Stuurgroep Inclusie en Diversiteit

Uitgenodigd: Peter Teesink 5.1, 2, e
5.1, 2, e 5.1, 2, e
5.1, 2, e 5.1, 2, e verslag).

Datum en tijd: Maandag 25 maart 16.00-17.00 uur*

Locatie: 2.C.4

*Het overleg staat nu nog gepland van 16.00 -17.00. In verband met andere verplichtingen van 5.1, 2, e en 5.1, 2, e wordt de stuurgroep mogelijk nog naar een half uur later verschoven.

Agenda

1. Opening en actualiteiten/mededelingen

- Leertraject stuurgroep: Vorige stuurgroep (12 februari) hebben we afgesproken om te starten met sessies waarin we verdiepen op thema's. Er worden dit jaar nog drie momenten ingepland, één voor de zomer en twee na de zomer. De sessies worden aan het einde van de dag gepland, inclusief een maaltijd. De eerste sessie staat gepland op 10 juli van 16.30-18.30 uur. We komen nog terug met de verdere invulling van de sessies.

Op dit moment bezig aantal opties in beeld brengen
Fijn om bij een of twee stuurgroepleden te spiegelen of dat goed aansluit

5.1, 2, e 5.1, 2, e

2. Raadsbrief april en vooruitblik Bestuursopdracht I&D

Bijlage 1: raadsbrief voortgang op vervolgstappen onderzoeken naar discriminatie en racisme (vertrouwelijk)

Bijlage 1a: analyse en maatregelen onderzoeken (vertrouwelijk)

Bijlage 1b: tabel analyse onderzoeken discriminatie en racisme (vertrouwelijk)

Bijlage 1c: voorstel monitoren meldingen (vertrouwelijk)

Bijlage 1d: voorstel sanctionering (vertrouwelijk)

Bijlage 1e: voorstel prestatieafspraken (vertrouwelijk)

Raadsbrief

In de commissievergadering van 23 november is toegezegd om de Raad te informeren over de voortgang op de vervolgstappen na de onderzoeken naar discriminatie en racisme van 30 oktober 2023. We informeren de Raad met een raadsbrief begin april over:

- de belangrijkste maatregelen die we inzetten naar aanleiding van de onderzoeken naar discriminatie en racisme (bijlage 1a);
- de sanctioneringsmogelijkheden en de manier van rapporteren op meldingen (bijlage 1b) en sancties (bijlage 1c);
- de prestatieafspraken die we maken met het management op het gebied van representatie en inclusie (bijlage 1d);
- een update van de acties die zijn ingezet bij de directies WPI en stadsdeel Zuidoost.

De concept raadsbrief is afgestemd met het GMT, de betrokken wethouders, de betrokken directies, de medewerkersnetwerken en een aantal trekkers. De brief

wordt op de agenda gezet voor het College B en W van 26 maart, en op 27 maart naar de Raad verstuurd.

Bespreekpunt

- Er zijn nu met het GMT op principeniveau afspraken gemaakt over het sturen op representatie en inclusie. Deze afspraken moeten op directieniveau verder vorm krijgen. Een knelpunt hierin is dat het top-down inbrengen van dit soort afspraken niet altijd goed wordt ontvangen. We willen graag samen met jullie nadenken hoe we de informatieuitrol richting directeuren het beste kunnen ingaan.
 - Wat zijn jullie ideeën/gedachten over hoe we dit proces met directeuren het beste inrichten? En wat we daarin wel en/of juist niet moeten doen

Nieuwe brandbrief gaat door op koers die we al hebben ingezet nav vorige brandbrieven.

Nieuwe raadsbrief speelt ook redelijk goed op die brandbrief in.

Brandbrief wordt in vertrouwen besproken

Telegraaf wacht met publiceren erover tot raadsbrief verstuurd wordt.

5.1, 2, e over stuk analyse; zit veel meer aan inhoud onder. Maar vaak opgeschreven: en we al. Inhoud zou meer vulling geven. Maar toon/als dit stuk ergens landt kan het wel heel makkelijk overkomen.

Roger; we doen het al klinkt wat rooskleurig.

5.1, 2, e ; communicatie-> we zijn ermee begonnen maar impact nog niet zichtbaar en voelbaar. Ingewikkeld, want we zijn er oprecht ook mee begonnen. Simpelweg niet mogelijk om in zo'n korte periode fundamenteel iets te veranderen in organisatie. Ongeduld vanaf werkvloer gezien begrijpelijk. 'waar blijft zichtbare actie', 'kritische reflectie vermogen'. Nog veel meer tijd nodig, even los van de impact.

5.1, 2, e hoort ook heel veel signaal 'draait het alleen nog maar op I&D', worden we alleen nog maar gestuurd op I&D? Die twee werelden bij elkaar brengen is ingewikkeld.

5.1, 2, e je kunt het voor een deel niet voorkomen.

5.1, 2, e ; mensen lezen niet. Niet iedereen ziet alles.

Raadsbrief; traject om aantal dingen uiteen te zitten. Als het gaat om sancties/meldingen/monitoren op representatie.

Wat er bij GMT lag was; hoe wil je hier nou op gaan sturen. Volgens mij iedereen daarover eens. Het GMT ook. Nu gevoel dat daar echt wel consensus over is.

Tegelijkertijd is het neveneffect van top down benadering dat draagvlak & betrokkenheid van de mensen die daar vervolgens meer geconfronteerd wordt ingewikkeld is. We zijn organisatie die willen co-produceren.

- Moet je dit deels accepteren? Hoeveel ruimte geef je?
- In GMT wel consensus dat er ruimte moet zijn, hoe ver ga je nu die ruimte dan ook bieden?
- Percentage in de brief, heeft GMT van gezegd: die norm moeten wij stellen. Dat vinden wij belangrijk.
- Ga je dit met elkaar doen, is daar ruimte voor, of is het gewoon; ga dit gewoon doen.

5.1, 2, e
oe e voorbeeld geven.

Als het niet lukt, praat erover, vertel erover.

Maar gaat erom dat het GMT het ook zelf doet. Dan denkt de rest ook; dan moet ik dit ook gaan doen.

5.1, 2, e Het is een prestatiedialoog. Je spreekt met elkaar afspraken/normen af. Maar ten alle tijden gesprek waarom het lastig/ingewikkeld is. Je kan benoemen waar je naartoe werkt.

5.1, 2, e zit best wat lading op het onderwerp. Toenemende mate weerstand. Is opleggen van normen dan het juiste om beweging in gang te krijgen, of wil je het meer uit de groep laten komen? Tijd geven. Dan denken; leg het dan maar op.

5.1, 2, e ; signaal uit directieengroep. Jullie voeden hiermee de weerstand/de polarisatie. Door de topdown aanpak & door het sturen hierop. Ingewikkeld; in een droomscenario werk je aan bewustzijn. Dat je lijn en normt met elkaar bepaalt en vanaf daar werkt aan sturen. Maar nu

Gevoeligheid voor argument; je voedt de weerstand/het polariseert. Tegelijkertijd ook iets wat erbij hoort. En moet verduren.

5.1, 2, e niet verduren, maar juist eindeloos gesprek voeren. Ook vanuit GMT. Het is er en betekent pijn voor sommige mensen. Weerstand is niet alleen ik wil het niet en heb het nooit gedaan en mensen die denken ik heb hier geen kansen meer. Daar ook aandacht voor hebben. Niet laten verduren, dan wordt het erger en polariseer je.

5.1, 2, e welk tempo? Best rigoureuze maatregelen in kort tempo.

5.1, 2, e

Weerstand + maatregel = weerstand groter

Weerstand + maatregel = weerstand inzichtelijk

Als je dat eerste gelooft moet je wat doen aan het tempo/nadenken.

5.1, 2, e ; **diversiteit moet je topdown hard sturen.** Anders gaat er niks lukken. **Inclusie veel meer mindset. Dat moet veel meer bottom up.** Bang dat dit het groeipad is waar iedereen doorheen moet. Voorlopig misschien ongezelliger, meer spanning en gevoel zijn we op goeie weg.

5.1, 2, e als je ziet hoeveel weerstand al binnen directieengroep is.

Accent leggen op dat we dat streefcijfer hebben nu. Gaan we meer aandacht besteden aan het meenemen erin voordat we het opleggen. Hoe zorg je ervoor dat

5.1, 2, e **koude norm, nodig om boel wakker te schudden. Heb je ook verantwoording om gesprek te voeren. Daarin wel ruimte voor warmte. Hoe faciliteren we iemand om dit voor elkaar te krijgen. Wat voor aanbod is er dan. Die warmte moet je dan brengen. Je komt geen stap verder zonder norm, dat is opening voor gesprek.**

5.1, 2, e inclusie is niet alleen bottom up. Als het gaat over ingewikkelde gesprekken voeren. Vragen van mensen dat ze het doen.

5.1, 2, e ; het creëren van datgene waarop je op inclusie gaat sturen, zou je in cocreatie moeten gaan ontwikkelen.

We gaan er ook weer met aantal veranderdeskundigen over spreken

Opzette hoe je dit proces verder kan inrichten

5.1, 2, e meekijken & evt iemand anders 5.1, 2, e

3. Laatste update Verwey Jonker en vooruitblik

Stand van zaken

Op maandag 18 maart om 17.00 is de vragenlijst van het Verwey Jonker onderzoek gesloten. Door prioritering van de e-mail in de inbox van medewerkers en delen van QR code via flyers naar huisadressen, zien we dat de respons op vragenlijst op het laatste moment nog een boost heeft gekregen. De voorlopige verwachting is dat we op een respons uitkomen van boven de 30%. De onderzoekers van Verwey Jonker gaan de data analyseren en kijken ook naar eventuele dubbelingen of datavervuiling. Daarna weten we wat de definitieve respons is. Het concept rapport verwachten we eind april. Het definitieve rapport verwachten we eind juni te ontvangen. We gebruiken de zomer voor onze analyse en nemen de uitkomsten van het onderzoek mee in de actualisatie van de Bestuursopdracht I&D.

Vorbereiding uitkomsten Verwey Jonker

Vorige stuurgroep bespraken we hoe we omgaan met de uitkomsten van nog een onderzoek in de organisatie, en ons beeld dat we hier in de aanloop naar de uitkomsten van Verwey Jonker nog iets te doen hebben. We willen de komende tijd goed benutten. Om de organisatie zo goed mogelijk voor te bereiden zetten we in op informatieverstrekking, het starten van de dialoog en ondersteuning. In de periode vanaf nu tot de lancering van de uitkomsten in de zomer gaan we op deze sporen een aantal dingen organiseren.

Informatieverstrekking

- We maken informatie en tips en instrumenten die we al hebben beter vindbaar, bruikbaar en toegankelijk op intranet (o.a. tips voor leidinggevenden/aanbod gespreksbegeleiding).
- We maken een rondje langs de clusteroverleggen om op te halen wat er leeft/speelt en waar er behoefte aan in de aanloop naar de publicatie.

Starten van de dialoog

We organiseren:

- Een organisatiebrede bijeenkomst over de raadsbrief in april.
- Gesprekken voor het GMT met medewerkers
- Drie gesprekken voor de wethouder met medewerkers (21 maart, 18 april, 20 mei).

Ondersteuning

- Één op één coaching voor afdelingsmanagers en teamleiders
- Vanuit het leiderschapsprogramma is er extra intervisie aanbod van 5.1, 2, e 5.1, 2, e
- Aandacht voor omstanders: we creëren een basis aanbod voor omstanders in de vorm van tips, tools en trainingen. We organiseren een lezing over de rol van omstanders.

Vragen stuurgroep

- Hebben jullie nog aandachtspunten?
- Zie je hier voor jezelf als stuurgroep lid nog een specifieke rol?

Update verwey

7000 afgerond.

3000 bijna afgerond.

Veel mensen hele lijst tot het vakje; welk cluster & welke directie werk je = maakt kans stuk kleiner dat we iets kunnen gaan zeggen op clusterniveau.

Opvallend;

Signalen van pestgedrag na in gesprek met enquêteur te hebben gehad (op werven).

Papieren vragenlijst niet goed gewerkt.

Veel mensen verwey gemaild; is het wel echt veilig/anoniem. Ik durf directie niet te noemen.

Bij die vraag over directieniveau niet duidelijk aangegeven waarop gerapporteerd zou worden en dat met directie informatie niks gedaan zou worden.

Hierdoor loopt VJ in analyse op aantal punten vast.

Gaan nu verder met analyse. Hoeveel resultaten zijn er bruikbaar en niet.

Acties

Aantal afspraken en aantal gedachtes.

- Bijeenkomst 14 november van leren & vormgeving.
- Gesprekken met wethouder. Ook belangrijk in kader van bestuursopdracht. Op thema voor haar gesprekken organiseren waar medewerkers input op kunnen geven.

Alle andere punten zijn ideeën/suggesties.

5.1, 2, e ; krijgen veel terug dat we afdelingsleiders & teammanagers onvoldoende ondersteunen. Veel vragen om te helpen bij casuïstiek. We matchen vaak obv vraag die binnenkomt. Een van de suggesties is dat wat actiever aanbieden.

5.1, 2, e je kan ook sturen op een haalplicht ipv een brengplicht. 'Ik word niet geholpen', directeuren kunnen daaraan bijdragen in de sturing dat die optie er dus is en dat er ook gehaald wordt.

5.1, 2, e e krijgt te horen dat het moet, dan doe je zo'n training. Leer je wat dingen. Je vindt er wat van/voelt er wat bij. Of je maakt wat mee. Ergens is nodig dat je wat voelt om in een groep te zitten die er niet zomaar bijhoort, continu te moeten vechten, het niet vanzelf gaat. Als je dat niet hebt heb je niet neiging op op zoek te gaan. Dan blijf je hangen in schemergebied dat mensen voelen dat het moet/niet echt op zoek gaan.

5.1, 2, e ; hoe creëer je dat? Hoe breng je de urgentie dichterbij?

Mocht het op clusterniveau gerapporteerd worden; kan je redenen hebben voor urgentie. Maar wat als er geen externe redenen voor urgentie is?

5.1, 2, e je creëert de urgentie juist ook door te gaan sturen. Moet hand in hand gaan met inclusie, praten, ongemak.

5.1, 2, e bij lezen van de stukken; nadruk komen op bevorderen in functie. Graag soort instrument/analyse voor willen.

5.1, 2, e ; plan voor doorstroom - doorgroei.

5.1, 2, e mensen die van 11-12 gaan, hoe borg je dat onderwerp? Hoe beoordeel je intern binnen een directie? Meegeven als aandachtspunt. Hoe doe je de klassieke schouw?

Overig

5.1, 2, e organiseren van rapporteren over sancties. Organiseer je dan geen teleurstelling? Zo weinig waarschijnlijk?

5.1, 2, e wel degelijk waarschuwingsbrieven

5.1, 2, e maar die registreren we bv nu niet

5.1, 2, e nieuwsgierig wie er besluit.

kan via route P&O, of BI

→ Dtz advies, directeur beslist.

5.1, 2, e sowieso kun je niet casuïstiek één op één linken aan sanctie.

5.1, 2, e Zo'n brief is BI niet altijd bij betrokken.

Dan kan er buiten BI om conclusie worden getrokken.

= gaat vaker om algemeen grensoverschrijdend gedrag.

5.1, 2, e samenvatting; Koppeling met het onderwerp is heel moeilijk;

- Wordt niet bijgehouden

- Wordt niet expliciet zo geregistreerd/gezegd.

5.1, 2, e externe meldpunt zit meer op heling en herstel. Gemiddelde advisering gaat eigenlijk niet over sanctionering, maar over heling en herstel. Zijn ook dingen die je enorm kunnen helpen om urgentie te voelen. Zitten meer op ga maar praten.