

e i n d p a r a a f	
hoofd afd. / wethouder	J. Torenstra
	b/h pc
d.d.	dd. 24/7/01

Plan van Uitvoering Diversiteitsbeleid

Naar aanleiding van de OR-reactie:

Het Plan van Uitvoering Diversiteitsbeleid Delft heeft (op 15/3/2001 – zie brief d.d. 26/3/2001) de instemming van de Ondernemingsraad (OR) gekregen, zij het met enige kanttekeningen.

Het Georganiseerd Overleg (GO) heeft het Plan van Uitvoering voor kennisgeving aangenomen (GO 25/6/2001) en zich overigens geconformeerd aan het standpunt van de OR.

De kanttekeningen van de OR staan niet haaks op het Uitvoeringsplan en kunnen m.i. beschouwd worden als nuttige aandachtspunten c.q. tips bij de uitvoering van het plan.

Ten aanzien van de kanttekeningen van de OR kan het volgende worden opgemerkt:

- Instroom:** De geschiktheid van een sollicitant bij aanname staat – vanzelfsprekend – centraal.
- Doorstroom:** Persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's) geven geen garantie op doorstroom naar een andere functie, maar kunnen, in combinatie met ontwikkelingsgesprekken, de medewerker daarbij wel ondersteunen.
- Uitstroom:** Erkend wordt dat een exitgesprek in het algemeen relevante informatie kan opleveren voor de organisatie. Sommige managers passen dit instrument regelmatig toe bij vertrek van een medewerker. Na de kanteling hebben de meer basale personeelsinstrumenten de prioriteit gekregen.
- Privacy:** Naar de OR is uitgesproken dat Delft geen registrerende acties in de richting van het personeel zal ondernemen, die in strijd zijn met of indruisen tegen de bedoeling van de privacybescherming, dan wel de wetgeving op dit gebied.
- Middelen:** Het diversiteitsbeleid van Delft behoort een geïntegreerd onderdeel uit te maken van het management en het reguliere personeelswerk. Het uitvoeringsplan is daarop ook afgestemd. Thans is er geen aanleiding om extra financiële middelen vrij te maken.

16 juli 2001

C. de Graaff.

AKKOORD

d.d.

J. Torenstra, wethouder.