From 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e @unknown-from-address.net>
Subject **FW: algemene training discriminatie en ander ongewenst gedrag**
To 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Date November 14, 2024 at 11:01:52 AM CET

Ter info

Van: 5.1, 2, e 5.1, 2, e
Verzonden: donderdag 24 oktober 2024 10:20
Aan: 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>;5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>;5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: algemene training discriminatie en ander ongewenst gedrag

Hoi allemaal,

Ik heb geen reactie voorbijzien komen op onderstaande mail.
Laat vooral weten of er nog vragen of onduidelijkheden zijn.
Ik wil het proces echt niet ophouden.

De verdiepende training voor bijvoorbeeld betrokkenen van de meldingsketen zou ik willen uitbreiden naar professionals met een signalerende rol zoals ook in de motie stond over de professionals in de buurtteams.
5.1, 2, e was hier destijds met 5.1, 2, e bezig, maar dat is toen on hold gezet vanwege een dubbele wethouder die zou komen om het hier over te hebben.

We hebben nu een ander voorstel namelijk: als we de algemene training aanscherpen naar discriminatie, (institutioneel) racisme en ander ongewenst gedrag. En een verdiepende training aanbieden voor professionals met een signalerende rol. Dan hebben we ook de betrokkenen van de interne meldingsketen gedekt, maar ook de professionals uit de motie. En daarmee kunnen we dan ook de motie afhandelen.
We willen voorstellen om dit dan ook op te nemen in het uitvoeringsplan van de nieuwe BO. Dan informeren we de raad op deze manier over de afdoening van die motie. En hoeft er niet een aparte raadsbrief voor te komen.
Denken jullie dat het mogelijk is om die dingen samen te brengen vanuit het leren en ontwikkelen perspectief?

Hebben jullie nog iets van mij nodig? Laat het me vooral weten.

Met vriendelijke groet,

5.1, 2, e
Beleidsadviseur
Bureau Inclusie en Diversiteit

Gemeente Amsterdam

M 5.1, 2, e
5.1, 2, e @amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
amsterdam.nl

5.1, 2, e

Van: 5.1, 2, e 5.1, 2, e
Verzonden: woensdag 16 oktober 2024 17:31
Aan: 5.1, 2, e 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>;5.1, 2, e 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>;5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: algemene training discriminatie en ander ongewenst gedrag

Hoi allemaal,

Sorry, ik was hier nog niet aan toegekomen.

Algemene en verdiepende training discriminatie, racisme en ander ongewenst gedrag

Wanneer is de opdracht verleend?

- bij het vaststellen van de anti-discriminatiemaatregelen is de opdracht eigenlijk al verleend. Er staat dat er een aanbod moet komen voor de leidinggevenden, maar ook voor de vertrouwenspersonen, HR- adviseurs en andere betrokkenen in de meldingsketen.
- Daarnaast is er voor de publicatie van KIS en MUZUS vanuit het Bureau I&D de urgentie aangegeven om dit in gang te zetten, omdat we verwachtten dat na publicatie er toename van de behoefte is om meer te weten over discriminatie en (instutioneel) racisme.
- Daarnaast is het ook toegezegd aan de raad dat er niet alleen omstanderstraining komt, maar ook dat we hier mee bezig zijn. Momenteel staat deze training op ‘in ontwikkeling’ en de omstanderstraining die dmv een motie is wel op ‘afgehandeld’. Ik denk dat dit op den duur vragen gaat oproepen bij de raad.

Welke behoefte is er vanuit de organisatie?

- OR: Trainingen en bewustwordingscampagnes over discriminatie, machtsmisbruik en ongewenste omgangsvormen zijn hierin cruciaal.
- Centrale Vertrouwenspersoon: Opleidingsplan voor de vertrouwenspersonen daarin willen ze een specifieke training opnemen over discriminatie en racisme. Met de voorkeur dat de training
- Leidinggevende: ondersteunen en goed berusten met het herkennen en hoe te handelen bij discriminatie, (institutioneel) racisme en ander ongewenst gedrag.
- HR Help desk: uit de evaluatie blijkt dat de HR-adviseur behoefte hebben om meer te weten over discriminatie, racisme en ander ongewenst. Niet alleen hoe het te kunnen herkennen, maar ook met de juiste (culturele) sensitiviteit door te vragen om scherp te krijgen wat de hulpvraag van de medewerker is en te achterhalen wat er speelt.

Borgen
Volgens mij is het belangrijk om te starten met een pilot en dan te evalueren en dan als het positief wordt ontvangen, te kijken hoe je dit kan borgen.
Misschien omdat er een grote vraag kan zijn net als bij de omstanderstraining moeten we zoeken naar een partij die de vraag aankan.
Maar misschien ook kijken naar 2 vormen , dus een fysieke training en een e-learning of dat het in de VR training wordt meegenomen waar we het al eerder over hadden.

Aandachtspunten
Voor de betrokkenen, zoals bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon is het fijn als de training een geaccrediteerde training is. Ik zal even rondkijken en een lijstje met partijen waarvan ik denk dat die ook verkend moeten worden.

Planning
De organisatie wacht al lange tijd op deze training. Het lukt ons uiteraard niet meer om dit aanbod voor dit jaar nog beschikbaar te stellen, maar het zou fijn zijn als we voor het reces nog kunnen aankondigen dat de training in het nieuwe jaar beschikbaar is.

@5.1, 2, e 5.1, 2, e is dit voldoende? Heb je nog aanvullende informatie nodig?

Als er vragen of onduidelijkheden zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1, 2, e
Beleidsadviseur
Bureau Inclusie en Diversiteit

Gemeente Amsterdam

M5.1, 2, e
5.1, 2, e @amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
amsterdam.nl

5.1, 2, e

Van: 5.1, 2, e 5.1, 2, e
Verzonden: donderdag 3 oktober 2024 13:02
Aan: 5.1, 2, e 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Onderwerp: algemene training discriminatie en ander ongewenst gedrag

5.1, 2, e 5.1, 2, e en 5.1, 2, e

Eerder sprak ik jullie beide al kort over de algemene training discriminatie en ander ongewenst gedrag voor de organisatie.
Dit is een oud verzoek dat er eigenlijk al lag voor de publicatie van het KIS en Muzus rapport eind oktober.
We merken dat de medewerkers behoefte hebben om hier meer over te leren en mee aan de slag te gaan.
Dit merken we ook door de grote vraag naar de omstanderstrainingen.

We vinden het belangrijk dat wij eind dit jaar nog kunnen aankondigen dat de algemene training discriminatie en ander ongewenst gedrag wordt aangeboden.
Het is belangrijk dat de inhoud van de training ook gezamenlijk invulling krijgt, dus een samenwerking tussen Bureau I&D, Bureau Integriteit en P&O.
Daarnaast zie ik dat de betrokkenen in de meldingsketens zoals bijvoorbeeld vertrouwenspersonen, HR adviseurs, leidinggevenden etc. niet alleen behoefte hebben aan een algemene training, maar ook wat het betekent voor hen vanuit hun rol en hoe te handelen. Hiervoor is het belangrijk dat desbetreffende organisatieonderdelen input leveren voor de verdieping vanuit die rollen. Ik hoor graag hoe we het proces voor het aanbod van deze training kunnen oppakken en op welke termijn dat kan. En ook wat jullie van mij nog nodig hebben daarin.

Ik ben vanaf 8 november voor 2 maanden afwezig. Om die reden kan ik niet meer volledig meedraaien in dit proces. Ik zal kijken of er partijen zijn waarvan ik denk dat het verstandig is om te verkennen of ze een geschikte partij zijn. Ik zal dan ook zorgen dat er een collega vanuit het Bureau I&D tijdens mijn afwezigheid goed aangehaakt blijft.

Daarnaast wil ik graag doorpraten over de omstanderstraining en hoe we dit kunnen verduurzamen als het goed wordt ontvangen binnen de organisatie.
Ik hoor graag hoe jullie hier over denken of dat we daar een overleg voor moeten inplannen.

Met vriendelijke groet,

5.1, 2, e
Beleidsadviseur
Bureau Inclusie en Diversiteit

Gemeente Amsterdam

M5.1, 2, e
5.1, 2, e @amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
amsterdam.nl

5.1, 2, e