

**Opdrachtformulering ondersteuning leidinggevenden gemeente Amsterdam
partij X
Bureau Inclusie en Diversiteit**

| | |
|--|---|
| <p>Aanleiding</p>  | <p>Op 28 juni 2023 is een motie aangenomen waarin het college wordt gevraagd om buurtteams en professionals die een signaleringsfunctie (kunnen) hebben te trainen in het herkennen van institutioneel racisme en discriminatie, zodat in de toekomst knellende mechanismen eerder kunnen worden ontdekt.</p> <p>De motie is aangenomen bij de bespreking van het eindrapport van het onderzoek naar: hoe uitvoerders omgaan met knellende mechanismen in de uitvoering van wet- en regelgeving. Het onderzoek heeft als doel deze knellende mechanismen sneller en tijdig te signaleren en agenderen. Een belangrijke constatering in het onderzoek is dat structurele signalen van discriminatie en racisme – zoals in het geval van de toeslagenaffaire – vaak niet als zodanig worden herkend. Aannames van professionals spelen een belangrijke rol in hoe uitvoering wordt gegeven aan wet- en regelgeving en de dienstverlening naar de burger. Het rapport concludeert dat er onder professionals behoefte is om patronen en structuren die knelpunten veroorzaken beter te kunnen herkennen.</p> |
| <p>Vraag</p> | <p>Wij vragen om een training die met name inzet op kennis en begrip over discriminatie en institutioneel racisme, wat dit precies inhoudt en hoe dit te herkennen. De training willen we graag nog in het najaar van 2024 in ons aanbod opnemen. De training wordt ingericht voor professionals met een signaleringsfunctie en professionals die in direct contact staan met de Amsterdammer en Weesper.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We willen graag starten met één training en deze aanbieden in de opleidingsgids van de Amsterdamse School als pilot. Na de pilottraining evalueren we de volgende punten: • Sluit de training voldoende aan op de behoefte van de doelgroep? • Zijn er voldoende aanmeldingen voor de pilottraining? • Is er behoefte aan verdiepende trainingen? <ul style="list-style-type: none"> o Vakspecifieke training o Casusbespreking o Acteurs en oefenen met gesprekken • Willen we de training ook als incompany training aanbieden? |
| <p>Afbakening</p> | <p>De opdracht richt zich nu alleen op het aanbieden van één generieke kennis-/basistraining met een mogelijkheid voor uitbreiding. We vragen capaciteit voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorbereiding van de training • Uitvoering training • Evalueren en onderzoeken van mogelijkheden voor uitbreiding |
| <p>Doel</p> | <p>Het is van belang dat alle medewerkers binnen de gemeente Amsterdam een diepgaand begrip ontwikkelen van discriminatie, racisme en institutioneel racisme, inclusief de bijbehorende juridische kaders. Door een helder begrip van deze termen kunnen medewerkers beter situaties identificeren die mogelijk</p> |

| | |
|-------------------------|---|
| | discriminerend zijn, de impact daarvan en begrijpen hoe deze kunnen worden aangepakt. |
| Beoogd resultaat | <ol style="list-style-type: none"> 1. 1 pilot training ontwikkelen en aanbieden in de opleidingsgids in het najaar. 2. De uitvoering van de pilots 3. Evaluatie met advies voor vervolg aanbod op basis van de ervaringen |
| Doelgroep | <p>De training wordt ingericht op professionals met een signaleringsfunctie en professionals die in direct contact staan met de Amsterdammer en Weesper.</p> <p>We bieden de training aan in ons open aanbod dus elke professional met een signaleringsfunctie kan zich hier voor inschrijven.</p> |
| Inhoud | <p>Inhoud van de Training: De training moet de volgende onderwerpen omvatten, maar is niet beperkt tot:</p> <p>Definities: De training zal conform juridische kaders duidelijkheid scheppen over wat discriminatie, racisme en institutioneel racisme precies inhoudt en op welke manieren ze zich kunnen voordoen. Welke criteria hoort daar ook bij. Wanneer is er wel sprake van en wanneer niet. Wat zijn de kwetsbare groepen</p> <p>Valkuilen bij het herkennen van discriminatie en racisme: Deelnemers zullen worden gewezen op mogelijke valkuilen en vooroordelen die hun vermogen om discriminatie en racisme te herkennen kunnen beïnvloeden. Wat is de eigen rol in het aanpakken en herkennen van discriminatie.</p> <p>Rol van de gemeente: Welke rol speelt de gemeente in de aanpak van discriminatie. Niet alleen intern maar ook in het werk voor de stad. Samenwerkingen met ketenpartners en overige stakeholders waarbij bepaalde systemen en processen gelden die knelpunten bevatten waarbij institutioneel racisme een rol kan spelen. Wat doet de gemeente nu op het gebied van Discriminatie, Racisme en Institutionele Racisme.</p> |
| Resultaten | <ol style="list-style-type: none"> 1. Verhoogde kennis en bewustwording bij medewerkers over discriminatie, racisme en institutioneel racisme. 2. Verbeterde vaardigheden bij het herkennen en omgaan met situaties van discriminatie en racisme. 3. Versterkte capaciteit van de gemeente Amsterdam om adequaat te reageren op discriminatie en racisme, zowel intern als extern. 4. Evalueren en nader bepalen welke interventies nog specifiek benodigd zijn voor professionals. |
| Planning | <p>Juni/Juli offerte bespreking en voorbereiding training September/Oktober inplannen training Oktober/November evaluatie en evaluatie bespreking.</p> |