

Gebundelde reflecties Verwey Jonker rapport - stuurgroep Inclusie & Diversiteit

Algemeen

- Het rapport geeft in grote lijnen weer wat we al wisten uit de vorige onderzoeken. Het geeft op een aantal punten extra verdieping. Tegelijkertijd zijn de resultaten pijnlijk.
- Het is goed om de resultaten van Amsterdam ook in Nederlandse context te zien. Dit geeft het bredere beeld, dat dit niet solitair een probleem is bij de gemeente Amsterdam. We nemen als organisatie de verantwoordelijkheid om het te zien, te erkennen en aan te pakken.

Opvallende bevindingen

- Pijnlijke resultaten. Opvallend zijn de cijfers over mensen met een beperking en/of chronische ziekte en non-binaire personen (60-80%).
- Interessant en opvallend dat het aandeel medewerkers dat aangeeft discriminatie te hebben ervaren in de afgelopen 12 maanden, ongeveer gelijk is aan het aandeel medewerkers dat twijfelde of dit discriminatie betrof.
- Leidinggevenden worden in 63% van de gevallen als bron aangewezen door respondenten die aangeven discriminatie te hebben ervaren.
- 12,7% van de leidinggevenden geeft aan niets gedaan te hebben met een melding.

Aanbevelingen/kansen

- Het klaarzetten van de indicatoren om ook de vooruitgang op inclusie te kunnen meten is belangrijk en moet voldoende aandacht krijgen. Dit wordt ook in het rapport benadrukt. Op dit moment is het makkelijker om de voortgang op diversiteit/representatie vast te stellen en krijgt inclusie minder aandacht.
- De sociale normen over wat (on)gewenst gedrag is, en wat discriminatie en/of grensoverschrijdend gedrag is, zijn niet altijd duidelijk. Ook binnen de gemeente Amsterdam is dit een aandachtspunt: de meest voorkomende reden dat medewerkers hun ervaringen van discriminatie en/of ander ongewenst gedrag niet aan iemand hebben verteld, is omdat ze twijfelen of hun ervaringen ernstig genoeg zijn. Belangrijk om te investeren in het expliciet maken van deze sociale normen en hier aandacht aan te geven. Nu blijft het te subjectief.
- Medewerkers zelf geven al veel mooie en concrete handvatten voor maatregelen voor de aanpak van discriminatie en/of ander ongewenst gedrag en hoe zij zelf daarin behandeld willen worden. Het beschermen van melders wordt genoemd als belangrijkste.
- Het advies in het rapport is om de persoonlijke verhalen van collega's in beeld brengen. Dit is al onderdeel van de aanpak. Maar dat blijft ook kwetsbaar: collega's delen hun verhaal vaak niet uit angst dat het hun carrière schaadt. Hier moeten we goed mee omgaan.

- In de aanbevelingen in het rapport wordt vooral aangehaald dat er veranderingen op institutioneel niveau moeten plaatsvinden, dingen die binnen het systeem niet goed zitten. En dus niet alleen aandacht op individueel niveau. Dan moeten we dingen anders doen dan we al deden. En andere keuzes maken. Maar ook in het verhaal dat we vertellen/de normen en waarden die we hebben als gemeente nagaan: *do we practice what we preach?*

Leidinggevenden

- In de aanbevelingen wordt juist aan leidinggevenden een cruciale rol toebedeeld. Tegelijkertijd wordt in dit rapport wederom bevestigd dat zij ook onderdeel zijn van het probleem. Het is ingewikkeld dat leidinggevenden dan degenen zijn die deze cirkel ook zouden moeten doorbreken. Wellicht kan dat door in deze lagen meer sociaal en cultureel sensitieve leidinggevenden te plaatsen, zodat leidinggevenden elkaar ook kunnen spiegelen op hun handelen.
- De helft geeft aan een gesprek tussen de melder en dader te hebben georganiseerd. Dat is zorgelijk, omdat de melder dan weer in de situatie komt dat deze tegenover degene zit die de onveiligheid heeft veroorzaakt. Dit wordt ook in de aanbevelingen genoemd.
- Belang van tegenspraak. Organiseren van tegenspraak in alle lagen van de organisatie. Daarbij helpt het als leidinggevenden sociaal sensitief handelen.
- Niet alle focus leggen op leidinggevenden, maar meer aandacht voor de rol van medewerkers zelf hierin. En hun verantwoordelijkheid. Er zijn mooie voorbeelden van hoe je teamleden op het gebied van sociale veiligheid en inclusie een specifieke rol kan geven. Deze voorbeelden verzamelen en verbreden.

Vervolg

- Deze uitkomsten staan niet op zichzelf, maar moeten geplaatst worden in het bredere traject. Dit is onderdeel van de aanpak, en dit rapport/deze uitkomsten overkomen ons niet. Belangrijk dat dit onderdeel is van het verhaal.
- De resultaten bevestigen enerzijds het probleem dat we inmiddels erkennen binnen de organisatie. Anderzijds zijn de resultaten pijnlijk en schokkend door de harde cijfers. Berichtgeving zal het gevoel van onveiligheid onder collega's mogelijk nog meer versterken. Hier moeten we ons goed op voorbereiden.
- Dat betekent ook dat dit geen kwestie is van een bericht in een nieuwsbrief. Maar op alle vlakken aandacht nodig heeft en centraal moet worden opgepakt. Dit moet onderdeel zijn van een langdurig traject waarbij we door het voeren van gesprekken hier betekenis aan moeten geven en nieuwe normen explicieter moeten gaan maken. Gemeentebreed, maar ook op lokaal/teamniveau. Dat betekent bijvoorbeeld het trainen op het niveau van teamleiders in hoe je met je team normen expliciet kan maken.