



Opstapformulier

Gesprek met medewerkers over hoe verder aan de slag te gaan met inclusief

leidinggeven na het Verwey-Jonker onderzoek

Wethouder Hester van Buren

Aan:	Wethouder van Buren
Van:	5.1, 2, e Bureau Inclusie en Diversiteit, 5.1, 2, e @amsterdam.nl
Gebeurtenis:	<p>Momenteel werken we aan het vernieuwen van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Als onderdeel van de bestuursopdracht organiseren we gesprekken voor u met medewerkers. De inzichten uit de gesprekken kunt u meenemen als input voor de bestuursopdracht. De gesprekken dienen ook om op de hoogte te blijven van wat er leeft en speelt onder medewerkers.</p> <p>Elke maand is er een nieuw gesprek en op een andere locatie, om zo veel mogelijk collega's de gelegenheid te bieden mee te doen. Het onderwerp is steeds verschillend. De aftrap was op Internationale dag tegen Racisme en Discriminatie op 21 maart. Eerdere gesprekken gingen over het Verwey-Jonker onderzoek en over discriminatie, pesten en uitsluiting op de werkvloer. Het thema tijdens het eerstvolgende gesprek op 17 oktober is <b>hoe verder aan de slag te gaan met inclusief leidinggeven na het Verwey-Jonker onderzoek?</b> Voor dit overleg kunnen -bij wijze van uitzondering- daarom alleen leidinggevendenden zich aanmelden.</p> <p>We hebben gesprekken voor u georganiseerd op*:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Donderdag 17 oktober 15.00 – 16.30 (locatie: Amstelpark 22)</li><li>• Donderdag 24 oktober 15.00-16.30 (locatie n.t.b.)</li><li>• Donderdag 28 november 15.00-16.30 (locatie n.t.b.)</li><li>• Donderdag 19 december 15.00-16.30 (locatie n.t.b.)</li></ul> <p>*Dit is exclusief reistijd. Voor alle gesprekken is zo nodig in uw agenda reistijd gereserveerd.</p> <p>In dit formulier vindt u informatie voor het <u>vierde gesprek op donderdag 17 oktober</u>. Het gesprek is een fysieke ontmoeting tussen uzelf en 7 leidinggevendenden van de Gemeente Amsterdam.</p>
Datum en tijd:	<b>Gesprek 4: donderdag 17 oktober</b>
Plaats / adres:	Amsteltrouw 22, Kamer/ruimte: Trouwzaal
Focusdossier:	Inclusie & Diversiteit

<p>Wat is de meerwaarde van dit bezoek voor de wethouder (belang):</p>	<p>Door met medewerkers in gesprek te gaan, krijgt de wethouder nog beter inzicht in wat er leeft in de organisatie en wat de ervaringen zijn ten aanzien van discriminatie en ander ongewenst gedrag en inclusie en diversiteit. Deze ervaringen kunnen de wethouder helpen om de ambities op het gebied van inclusie en diversiteit verder te ontwikkelen, in aanloop naar de actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie &amp; Diversiteit. Bovendien laat de wethouder zo haar betrokkenheid zien op dit onderwerp.</p>
<p>Algemeen en achtergrond:</p>	<p><b>Het gesprek</b></p> <p>We zijn overgegaan van algemene gesprekken over inclusie, diversiteit en discriminatie, naar meer doelgerichte gesprekken over een bepaald thema dat hiermee te maken heeft. Hiervoor sluit steeds de thema verantwoordelijke medewerker vanuit Bureau Inclusie en Diversiteit en/of P&amp;O en/of Bureau Integriteit aan bij het gesprek. Met als doel om te luisteren en signalen te ontvangen en door te geven, zodat de input uit de gesprekken goed meegenomen kan worden. Deze medewerker is aanwezig als toehoorder. En behandelt de input vertrouwelijk. Voor het gesprek op 17 oktober slui 5.1, 2, e Bureau Inclusie en Diversiteit, 5.1, 2, e an.</p> <p><b>Inhoud</b></p> <p>Bij de uitnodiging aan de medewerkers is aangegeven dat de wethouder graag in gesprek gaat met leidinggevenden over hoe verder aan de slag te gaan met inclusief leidinggeven na het Verwey-Jonker onderzoek. Bijvoorbeeld door ervaringen te delen aan de hand van de volgende vragen: wat merk je voor veranderingen op het werk sinds de publicatie van het rapport? Hoe heeft dit invloed op hoe je leidinggeeft? Zijn er zaken die je nu bewust anders doet dan voorheen? Wat wil je hier nog in leren of wat heb je nodig om dit nog beter te kunnen doen? En wat zou je hierover aan de wethouder willen meegeven? Het gesprek is bedoeld voor leidinggevenden die hun ervaringen willen delen met de wethouder. Dit kunnen bijvoorbeeld ervaringen zijn over vragen/dilemma's die ze tegenkomen op de werkvloer. Of ervaringen wat betreft hoe ze zich ondersteund voelen door de organisatie om goed inclusief leiding te (leren) geven.</p> <p>Door het Verwey-Jonker onderzoek weten we dat in 60% van de gevallen waarin discriminatie of ander ongewenst gedrag wordt ervaren, leidinggevenden worden aangewezen als de bron. Tegelijkertijd zijn leidinggevenden soms zelf ook slachtoffer van discriminatie en ander ongewenst gedrag. En zijn zij een belangrijk onderdeel van de oplossing bij deze opgave. In de manier waarop we aan de opgave werken is het daarom steeds zoeken naar een balans. Enerzijds bieden we</p>

	<p>leidinggevend en de juiste ondersteuning en ruimte om te leren. En tegelijkertijd maken we haast, stellen we normen over hoe je je gedraagt en spreken we elkaar aan.</p> <p>We doen meerdere dingen om leidinggevend te ondersteunen bij het werken aan de opgave. Zo bieden we gespreksbegeleiders aan die ze kunnen inzetten om met het team in gesprek te gaan over inclusie en diversiteit. Ook bieden we trainingen aan over inclusief leiderschap. Tegelijkertijd zien we een groeiende behoefte van leidinggevend aan praktische ondersteuning bij dilemma's en vragen die nu actueel zijn op hun werkvloer. Daarom zijn we gestart met de werving voor een pilot voor leidinggevend, waarbij 10 leidinggevend in 1-op-1 sparringsessies met een coach praktische ondersteuning krijgen bij hun vragen en dilemma's over inclusief leidinggeven. Mede aan de hand van de feedback die we krijgen van deelnemende leidinggevend aan de pilot, breiden we de dit aanbod hierna al dan niet verder uit.</p>
Wat verwacht men van u:	<p>De wethouder gaat per gesprek met een kleine groep van acht leidinggevend in gesprek. Het gesprek duurt 1,5 uur. Het is een open gesprek zonder gespreksleider. De wethouder en medewerkers zijn vrij om de richting van het gesprek te bepalen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De wethouder heet de medewerkers welkom en start het gesprek.</li><li>• De wethouder besteedt bij de opening aandacht aan de afspraken met betrekking tot de veiligheid van het gesprek. Ze benoemt dat het gesprek in vertrouwen wordt gevoerd en er geen verslag wordt gemaakt, zodat mensen zich vrij voelen om hun ideeën en ervaringen te delen.</li><li>• De wethouder benoemt hoe zij de inzichten uit het gesprek meeneemt in het werk. Ze neemt de hoofdpunten uit alle gesprekken mee in de nieuwe Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Ze geeft aan dat ze in gesprek wil blijven met medewerkers -waaronder leidinggevend- om zo inzichten en inspiratie op te doen over waar de organisatie nu staat, wat er leeft onder de medewerkers en wat zij nodig hebben.</li><li>• In bijgevoegde tabel (zie laatste pagina) zijn de namen en functies van de medewerkers meegegeven</li></ul> <p>Verder is het belangrijk dat de wethouder oog heeft voor de verschillende standpunten die er kunnen zijn in het gesprek. En om te benadrukken dat ieders ervaring anders kan zijn en deze (eventueel) verschillende ervaringen te erkennen.</p>

	<p>De wethouder kan hiervoor bijvoorbeeld de volgende vragen stellen. Meer algemeen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waarom is inclusie en diversiteit op het werk belangrijk voor jou?</li> <li>• Hoe heeft het invloed op jouw werkomgeving?</li> <li>• Waar loop je tegenaan?</li> <li>• Wat denk je dat de organisatie en jouw collega's nodig hebben?</li> <li>• Merk je veranderingen in hoe we binnen de organisatie omgaan met discriminatie en racisme? Wat merk je er zelf van?</li> </ul> <p>Over leidinggeven na het Verwey-Jonker onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat merk je voor veranderingen op het werk sinds de publicatie van het rapport?</li> <li>• Hoe heeft dit invloed op hoe je leidinggeeft?</li> <li>• Zijn er zaken die je nu bewust anders doet dan voorheen?</li> <li>• Wat wil je hier nog in leren of wat heb je nodig om dit nog beter te kunnen doen?</li> </ul>
Pers aanwezig:	Nee, het werkbezoek is intern.
Genodigden:	Zie onderstaande tabel voor de medewerkers met hun naam, functie en directie. Het gaat om een mix van formeel en informeel leidinggevend.
Ambtelijke en bestuurlijke ondersteuning ter plaatse:	<p>Bestuurlijke ondersteuning 5.1, 2, e</p> <p>Ambtelijke ondersteuning 5.1, 2, e</p> <p>De deelnemers worden opgevangen door Vera Adels. Vera begeleidt de collega's naar de ruimte. Mocht u het pand of de ruimte niet kunnen vinden, dan kunt u 5.1, 2, e bereiken op 5.1, 2, e</p>

### Deelnemers gesprek

Naam	Functie	Cluster
5.1, 2, e	5.1, 2, e	Directie Ruimte & Duurzaamheid
		Bedrijfsbureau Afval & Grondstoffen
		Belastingen
		Grond & Ontwikkeling
		Dienst Juridische Zaken

5.1, 2, e		5.1, 2, e	Ruimte en Duurzaamheid P&O/Carrièrecentrum
-----------	--	-----------	--