



Opstapformulier

Gesprek met medewerkers over toegankelijkheid

Wethouder Hester van Buren

Aan:	Wethouder van Buren
Van:	5.1, 2, e Bureau Inclusie en Diversiteit, 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl
Gebeurtenis:	<p>Momenteel werken we aan de herijking 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. discriminatie, pesten en uitsluiting op de werkvloer en over inclusief leidinggeven na het Verwey-Jonker onderzoek. Het thema tijdens het eerstvolgende gesprek op 24 oktober is toegankelijkheid.</p> <p>We hebben gesprekken voor u georganiseerd op*:</p> <ul style="list-style-type: none">• Donderdag 24 oktober 15.00-16.30* (Jan van Galenstraat 323)• Donderdag 28 november 15.00-16.30* (locatie n.t.b.) <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>vijfde gesprek op 24 oktober</u>. Het gesprek is een ontmoeting tussen uzelf en maximaal 10 medewerkers van de Gemeente Amsterdam. Eén medewerker sluit online aan.</p> <p>Het gesprek stond eerder gepland voor 8 juli 2024. Omwille</p>

	van uw agenda is dit gesprek destijds verplaatst naar 24 oktober.
Datum en tijd:	Gesprek 5: Donderdag 24 oktober, 15.00 - 16.30 uur
Plaats / adres:	Jan van Galenstraat 323, H3.01
Focusdossier:	Inclusie & Diversiteit
Wat is de meerwaarde van dit bezoek voor de wethouder (belang):	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 & Diversiteit. Bovendien laat de wethouder zo haar betrokkenheid zien op dit onderwerp.
Algemeen en achtergrond:	<p>Het gesprek</p> <p>We gaan over van algemene gesprekken over inclusie en diversiteit en discriminatie, naar meer doelgerichte gesprekken over specifiekere thema's. Hiervoor sluit steeds de medewerker aan vanuit Bureau Inclusie en Diversiteit, en/of P&O en/of Bureau Integriteit, die verantwoordelijk is voor dit thema. Het doel hiervan is dat deze medewerker door te luisteren, signalen kan ontvangen en doorgeven. Zo kan de input uit de gesprekken zo goed mogelijk meegenomen worden. Deze medewerker neemt nooit actief deel aan het gesprek, maar is aanwezig als toehoorder. En behandelt de input ook vertrouwelijk. Voor het gesprek op 24 oktober sluit 5.1, 2, e 5.1, 2, e Bureau Inclusie en Diversiteit, 5.1, 2, e aan.</p> <p>Inhoud</p> <p>Bij de uitnodiging aan de medewerkers is aangegeven dat de wethouder graag in gesprek gaat met medewerkers over toegankelijkheid. Dit kan gaan over alle vormen van toegankelijkheid: zowel fysiek, digitaal als sociaal. Het kan bijvoorbeeld gaan over de fysieke toegankelijkheid van de gebouwen en voorzieningen van de gemeente, of over de personele zorg op het gebied van toegankelijkheid. Het gesprek is bedoeld voor medewerkers die hun ervaringen willen delen met de wethouder. Dit kan bijvoorbeeld een ervaring zijn van een medewerker die zelf een beperking of chronische ziekte heeft. Maar het kan bijvoorbeeld ook een</p>

leidinggevende zijn die het graag wil hebben over hoe het beste om te gaan met medewerkers met een beperking/chronische ziekte.

We weten dat er in de organisatie relatief weinig bewustwording is over toegankelijkheid. Maar ook binnen aanpak inclusie en diversiteit valt het thema vaak weg. Dat hebben we begrepen van de trekkers van de actieplannen tijdens een bijeenkomst die het Bureau hierover heeft georganiseerd. Dit gaat over wat toegankelijkheid betekent (soms denkt men alleen aan rolstoeltoegankelijkheid), over de impact en onbedoelde uitsluiting die kan ontstaan en over hoe je aan een toegankelijke organisatie werkt.

Hieronder wat voorbeelden van vragen/signalen waar collega's tegenaanlopen en die spelen op het gebied van toegankelijkheid:

- Het is niet duidelijk waar informatie te vinden is, en informatie is vaak erg versnipperd: waar vind je wat, en hoe kan je hulp aanvragen bijvoorbeeld? Je wordt vaak van het kastje naar de muur gestuurd.
- Leidinggevendenden weten vaak niet wat er mogelijk is/waar zij zelf terecht kunnen met vragen.
- Veel informatie -bijvoorbeeld in hoeverre de gemeentelijke panden al dan niet toegankelijk zijn- is niet beschikbaar.
- Behoefte aan informatie of een plek voor bijstand bij de problematiek en het onbegrip rondom niet-zichtbare aandoeningen.
- Het kost veel tijd en energie voor medewerkers om zelf altijd te moeten checken of iets goed geregeld is. En of je ergens aan kunt deelnemen bijvoorbeeld.
- Medewerkers zijn vaak genoodzaakt om thuis te werken, omdat de faciliteiten op kantoor niet voorzien in wat nodig is (bijvoorbeeld een gebrek aan (stilte/concentratie)plekken).
- Er wordt vaak pas achteraf aan toegankelijkheid gedacht, nadat iets gerealiseerd is. Of er wordt een oplossing bedacht/gerealiseerd zonder goed te checken of dit echt voldoet.
- Medewerkers gaan zelf dingen regelen, omdat zij niet het gevoel hebben dat hun leidinggevendenden hen serieus neemt. En zo gedoe met de werkgever

te vermijden.

- De ervaring is dat organisatieonderdelen die meer te doen hebben op dit thema, zoals Facilitair Bureau of Vastgoed, zich soms verschuilen achter eigenaarschap/verantwoordelijkheid op dit thema of naar elkaar wijzen: 'dit hoort niet bij ons, maar bij Facilitair'. Dan moeten er eerst een budgetten geregeld worden.

Toegankelijkheidsagenda

Momenteel werkt het Bureau I&D aan het opstellen van een toegankelijkheidsagenda op het gebied van sociale, fysieke en digitale toegankelijkheid. De toegankelijkheidsagenda richt zich op het verbeteren van de werkomgeving voor ambtenaren met een (niet)zichtbare beperking en/of chronische ziekte. Om tot een aanpak te komen is een projectteam samengesteld. Bovenstaande signalen nemen we mee in de ontwikkeling van de aanpak.

5.1. 2. e

sluit aan bij het gesprek als toehoorder. Zo hoort zij wat er gezegd wordt. Dit met als doel om de input, ervaringen en signalen van medewerkers op het gebied van toegankelijkheid mee te nemen.

Aandachtspunt

We hebben in de uitnodiging vermeld dat we collega's uitnodigen die hun ideeën, gedachten en ervaringen willen delen tijdens het gesprek. We hebben gelet op de samenstelling van de deelnemers, op basis van de directies waarin de deelnemers werkzaam zijn. We weten niet hoe zij in het gesprek zitten of welke ervaringen zij hebben. Het kan voorkomen dat een deelnemer op de werkvloer ongewenst gedrag heeft meegemaakt of als omstander heeft gezien hoe een collega ongelijk werd behandeld. Tegelijkertijd zou het kunnen dat er deelnemers zijn die geen ervaring hebben met discriminatie en ander ongewenst gedrag of zich afvragen of er wel discriminatie voorkomt in de organisatie. Er kunnen verschillende standpunten in het gesprek naar voren komen. Dit kan wellicht iets betekenen voor de veiligheid en de mate waarin de deelnemers zich durven uit te spreken.

	<p>Ervaring één collega die niet aanwezig kon zijn</p> <p>Eén collega die graag aanwezig wilde zijn, kan om agenda-technische redenen helaas niet aansluiten. En heeft haar persoonlijke ervaring omtrent (on)toegankelijkheid van de gemeente als werkgever per mail met ons gedeeld. U vindt deze mail in bijlage 1. We delen deze ervaring met u zodat u hier kennis van kunt nemen.</p>
<p>Wat verwacht men van u:</p>	<p>Het gesprek is met 8 medewerkers en 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 (binnen het thema toegankelijkheid). Een aantal handvatten voor het gesprek:</p> <ul style="list-style-type: none">• De wethouder heet de medewerkers welkom en start het gesprek.• 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.• De wethouder introduceert de aanwezigheid van 5.1, 2, e als toehoorder tijdens dit gesprek. 5.1. 2. e voor de 5.1, 2, e vanuit Bureau Inclusie en Diversiteit.• De wethouder benoemt hoe zijzelf, en 5.1, 2, e oor haar opdracht, de inzichten uit het gesprek meenemen in hun 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 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.• In bijgevoegde tabel (zie laatste pagina) zijn de namen en functie van de medewerkers te vinden. Eén medewerker sluit digitaal aan.• Tijdens het gesprek 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

	<p>erkennen.</p> <p>De wethouder kan hiervoor bijvoorbeeld de volgende vragen stellen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waarom is toegankelijkheid op het werk belangrijk voor jou? • Hoe heeft het invloed op jouw werkomgeving? • Waar loop je tegenaan? • Wat denk je dat de organisatie en jouw collega's nodig hebben? • Wat zouden we als eerste moeten regelen? • Wat merk je zelf van hoe we omgaan met toegankelijkheid binnen de organisatie? • Wat zijn de goeie voorbeelden van wat je hebt gezien om je heen van hoe het wel of niet moet? • Wat zou er beter moeten of kunnen op het gebied van toegankelijkheid? • Wat kan je zelf doen om het werken voor collega's met een (niet)-zichtbare beperking en/of chronische ziekte gemakkelijker te maken?
Pers aanwezig:	Nee, het werkbezoek is intern.
Genodigden:	Zie onderstaande tabel met de namen en functie van de deelnemers.
Ambtelijke en bestuurlijke ondersteuning ter plaatse:	<p><u>Bestuurlijke ondersteuning</u> 5.1, 2, e <u>Ambtelijke ondersteuning</u>: Voor het gesprek met als thema toegankelijkheid, sluit 5.1. 2. e 5.1, 2, e aan. Zij is aanwezig als toehoorder, om te luisteren, signalen te ontvangen en door te geven, zodat de input uit de gesprekken goed meegenomen kan worden. Bij de gesprekken die hierna volgen sluit steeds de medewerker aan vanuit Bureau Inclusie en Diversiteit, en/of P&O en/of Bureau Integriteit, die verantwoordelijk is voor dit thema.</p> <p>De deelnemers worden opgevangen door 5.1, 2, e Zij begeleidt de collega's naar de ruimte.</p>
Bijlagen	Bijlage 1 - VERTROUWELIJK mail collega _persoonlijke ervaring toegankelijkheid

Deelnemers gesprek

Naam	Functie	Directie en cluster
	5.1, 2, e	Afdeling training & support
		Stadsdeel West, stadsdeel Centrum en VTH
		Verkeer en Openbare Ruimte
		Stadsdeel Nieuw-West
		Ingenieursbureau
		Ingenieursbureau
		Stadsdeel West
		Afdeling Werk en Veiligheid