

Hoe gaan we om met medewerkers die op social media, met kleding, accessoires, stickers uiting aan hun (politieke) standpunten, sentimenten en/of overtuigingen geven?

Achtergrond

Sinds de escalatie van het conflict in het Midden-Oosten en de spanningen in de stad komen er steeds vaker signalen, vragen en meldingen binnen van medewerkers die openlijk uiting geven aan hun standpunten. Zo zijn er medewerkers die bijvoorbeeld armbandjes dragen met de tekst "Free Palestine". Ook zijn er medewerkers die een pin dragen van de Israëlische vlag, of op hun laptop stickers hebben van de Palestijnse of Israëlische vlag. Daarnaast komt het voor dat medewerkers keffiyehs (sjaal) of manchetknopen in kleuren van de Palestijnse vlag dragen. Ook zijn er medewerkers gesignaleerd die t-shirts met daarop een watermeloen dragen.

Het Bureau I&D maar ook Bureau Integriteit krijgen hierover vragen van zowel medewerkers die uitingen dragen als van betrokken managers die vragen om advies. Ook is het beeld dat op sommige plekken heerst dat het onderwerp niet besproken lijkt te mogen worden. Maar ook dat medewerkers het niet durven te bespreken omdat het onderwerp mensen raakt. Medewerkers geven ook aan dat er vanuit het management geen/te weinig actieve aandacht aan wordt besteed.

Wat gebeurt er?

Medewerkers spreken elkaar aan op deze uitingen, wat leidt tot schurende gesprekken. Soms met het gevolg dat medewerkers nauwelijks nog kunnen samenwerken. Tegelijkertijd zien we dat leidinggevenden het een uitdaging vinden om met deze situaties om te gaan.

Vragen die leven

Horen deze gesprekken thuis op de werkvloer? Is het redelijk om te verwachten dat politiek buiten de deur blijft? Hoever mag je gaan in het uiten van je standpunten? Hoe reflecteren uitingen die in privésfeer worden gedaan op je functie (denk hierbij aan social media)? Hoe gaan we als ambtenaren om met activisme? Dit is slechts een greep uit dede vragen die uit verschillende recente dilemma's zijn voortgekomen.

Lijn

- Als organisatie staan wij voor de vrijheid van meningsuiting van onze medewerkers. Ook ambtenaren moeten de ruimte krijgen om hun mening te kunnen ventileren. Dit moet wel binnen de kaders van de wet en interne richtlijnen zoals de Gedragscode. Dit is belangrijk omdat collega's soms in gewetensnoodkomen. Wat er gebeurt in de wereld of in onze stad raakt medewerkers ook als mensen.
- We normeren in beginsel niet op kleding en andere uitingen (sjaals, pols bandjes, sleutelhangers). Er zijn echter wel situaties denkbaar waar je als medewerker goed de afweging moet maken als het gaat over het dragen van bepaalde uitingen. Het gaat dan bijvoorbeeld over gevallen waar medewerkers in direct contact staan met inwoners, of op straat werken en waarbij het dragen van uitingen provocerend is. Dit heeft dan invloed op

hoe goed je je werk kan uitoefenen. Wanneer dit schuurt en wanneer het dragen van een uiting het vermogen om je werk uit te oefenen beïnvloedt, kan een leidinggevende hierover met een medewerker het gesprek aangaan.

- Er kunnen situaties zijn waarbij het uiten van een privémening, bijvoorbeeld via social media, met kleding of met andere uitingen (zoals een verboden demonstratie), ongewenst of ongepast is. Of een situatie kan wél in strijd zijn met de ambtelijke Gedragscode; dat kan dan schadelijk zijn voor de organisatie en diens geloofwaardigheid. In zo'n geval vindt er in de eerste plaats een gesprek tussen medewerker en leidinggevende plaats. Als organisatie willen we echter wel zoveel mogelijk de ruimte bieden om constructief het gesprek over dit onderwerp te voeren. Ook als emoties daarbij hoog oplopen. Ervoor zorgen dat dit op een gelijkwaardige manier gebeurt is hierbij een aandachtspunt.
- Eerder is al een handreiking "Ambtenaren en actievoeren, hoe zit dat?" opgesteld. Hierin staan richtlijnen over hoe het ambtenaarschap zich verhoudt tot actievoeren. Ook als je het als ambtenaar niet eens bent met het beleid van de gemeente.

Het doel van het gesprek hierover voeren in het team:

Uiteraard mag iedereen een standpunt hebben, of een mening delen op de werkvloer. En voor het delen van dit standpunt moet ook ruimte zijn. Want wat er in de wereld en buiten gebeurt, heeft impact op collega's en op de werkvloer. Wel is het nodig om met elkaar in verbinding te blijven en elkaar de ruimte te geven om van standpunt te mogen verschillen. Het is daarbij ook belangrijk om te kijken naar *hoe* we onze meningen of standpunten delen; in welke context gebeurt dit? Oog houden voor het bestaansrecht van de ander is hierbij cruciaal. We houden rekening met trauma's die anderen met zich meedragen en houden er ook rekening mee dat deze nog kunnen doorwerken in het heden. We dwingen onderling niet af dat de ander zich aan een standpunt van een ander aanpast. Het gemak en de veiligheid van de één is niet belangrijker dan die van een ander. In een inclusieve organisatie accepteren wij dat wij onderling verschillen en dat verschillende meningen en standpunten erbij horen. Dat vraagt van ons allemaal een beetje meer verdraagzaamheid en zachtheid. Juist ook omdat er rondom dit conflict (voorlopig) nog geen oplossing in zicht is. Zie hiervoor ook de tips die zijn opgesteld over het voeren van gesprekken [\[link invoegen\]](#)

En verder:

- Naar aanleiding van de onderzoeken naar racisme en discriminatie (KIS, Muzus, Verweij-Jonker) heeft Bureau Inclusie & Diversiteit voor leidinggevenden "Tips voor het voeren van het gesprek over racisme en discriminatie" opgesteld. Deze tips zijn aangevuld met tips voorook het voeren van het gesprek over Israël/Palestina eEn de spanningen in de stad.
- In de tussentijd blijven we ook voor wie dat wil dialoogsessies aanbieden als interventie. Dit om medewerkers de ruimte te blijven bieden om op een constructieve manier met elkaar het gesprek aan te gaan en in verbinding te blijven. De focus is niet om de ander van een standpunt te overtuigen door te discussiëren, maar om naar elkaar te luisteren.
- Aanbod voor leidinggevenden; we verkennen welke concrete handvatten we leidinggevenden kunnen bieden voor het omgaan met sociaal-maatschappelijke onderwerpen op de werkvloer. Daarbij is het belangrijk

om te kijken naar wat we van onze leidinggevenden kunnen verwachten. Welke (sociaal-maatschappelijke) onderwerpen maak je wel/niet proactief bespreekbaar? Dat vraagt dat we kijken naar waar we op moeten normeren en waarop we moeten begrenzen. Voor uitingen in het publiek domein is er een handreiking geschreven over hoe om te gaan met actie voeren. Daar kunnen we in ieder geval meer actief naar verwijzen, evenals naar de Gedragscode.

- Ook kunnen we de vanuit directie Diversiteit georganiseerde buitententoonstelling "Amsterdammers een gezicht geven" onder de aandacht brengen. In deze door de stad reizende tentoonstelling zullen portretten te zien zijn van Israëliësch-Joodse en Islamitisch-Palestijnse Amsterdammers die met elkaar in gesprek gaan over het toegenomen antisemitisme en islamofobie sinds oktober 2023. We kondigen via onze tamtam aan wanneer deze tentoonstelling er is!
- Voor aanvullende vragen over hoe om te gaan met uitingen op de werkvloer kan contact worden opgenomen met Bureau Integriteit. [contact invoegen]
- Meer informatie over wat we organiseren vind je hier [link invoegen naar pagina's/ nieuwsbrieven]
-