



Opstapformulier

Gesprek met medewerkers over inclusie, diversiteit en tegengaan
discriminatie en ander ongewenst gedrag

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>Op 18 maart 2024 sloten we het kwantitatieve onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut naar discriminatie en ander ongewenst gedrag in onze organisatie. We verwachten de resultaten in de zomer. In de tussentijd werken we door 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. We willen steeds graag weten: wat leeft er onder medewerkers? Elke maand is er een nieuw gesprek en op een andere locatie, om zo veel mogelijk collega's de gelegenheid te bieden om mee te doen. Het onderwerp is steeds verschillend. De aftrap was op Internationale dag tegen Racisme en Discriminatie op 21 maart. Het thema tijdens het eerst volgende gesprek is inclusie, diversiteit en het tegengaan van discriminatie en ander ongewenst gedrag. Wat merken collega's daarvan op het werk? Hoe heeft het invloed op hun werkomgeving? Waar vragen zij aandacht voor?</p> <p>We hebben gesprekken voor u georganiseerd op:</p> <ul style="list-style-type: none">• Donderdag 18 april 2024 15.00-16.00 (stadsdeel Nieuw-West)*• Donderdag 23 mei 2024 16.30-17.30 (Jacob Bontiusplaats werf)* <p>*Dit is exclusief reistijd. Voor de gesprekken op 18 april en 23 mei is in uw agenda reistijd gereserveerd.</p> <p>In dit formulier vindt u informatie voor het tweede gesprek op 18 april. Het gesprek is een fysieke ontmoeting tussen</p>

	de wethouder en ongeveer 10 medewerkers van de Gemeente Amsterdam.
Datum en tijd:	Gesprek 2: Donderdag 18 april 2024 15.00-16.00
Plaats / adres:	Tuinstadhuis (stadsdeel Nieuw-West), Plein '40-'45 1, Kamer/ruimte: PLE40-45 0.05
Focusdossier:	Inclusie & Diversiteit
Wat is de meerwaarde van dit bezoek voor de wethouder (belang):	We willen aandacht besteden aan de impact die het onderzoek heeft in de organisatie, zodat we kunnen anticiperen op hoe de uitkomsten van het onderzoek straks gaan landen bij de verschillende groepen medewerkers. 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 het onderzoek zelf. Deze ervaringen helpen de wethouder om de ambities op het gebied van inclusie en diversiteit tastbaar te maken en mee te nemen in haar werk. Bovendien laat de wethouder haar betrokkenheid zien.
Algemeen en achtergrond:	<p>We willen de organisatie goed voorbereiden op de oplevering van het onderzoeksrapport van Verwey-Jonker Instituut dat we rond de zomer willen uitbrengen. Dit doen we op basis van eerdere eigen ervaringen en tips van externe (inclusie, communicatie en veranderkundige) experts. En op basis van wat we leren van andere organisaties zoals de Belastingdienst, VWS en NPO. De reacties van medewerkers op het onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut zijn zeer divers.</p> <p>Inhoud van het gesprek</p> <p>Bij de uitnodiging aan de medewerkers is aangegeven dat de wethouder graag in gesprek gaat met medewerkers over inclusie, diversiteit en het tegengaan van discriminatie en ander ongewenst gedrag.</p> <p>Verschillende reacties die we krijgen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Wat doet de gemeente om inclusiever en diverser te worden?• Hoe gaat de gemeente discriminatie en ander ongewenst gedrag tegen?• Ik wil graag wat doen, maar ik weet niet hoe en wat.• Waarom merk ik onvoldoende van de nieuwe maatregelen in mijn werkomgeving?• Waarom gaat het alleen maar over kleur of racisme?• Waarom hebben we zo veel aandacht voor inclusie

	<p>en diversiteit? Waarom hebben we onvoldoende aandacht voor andere onderwerpen zoals bijvoorbeeld hoge werkdruk of ziekteverzuim?</p> <p>Aandachtspunt Naar aanleiding van het vorige gesprek hebben we kritisch gekeken naar de samenstelling. We hebben in de uitnodiging vermeld dat we collega's uitnodigen die hun ideeën, gedachten en ervaringen willen delen tijdens het gesprek. We weten in welke directies 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 is gediscrimineerd of als omstander heeft gezien hoe een collega werd gediscrimineerd. Tegelijkertijd zou het kunnen dat er deelnemers zijn die geen ervaring hebben met discriminatie 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 over het onderzoek, discriminatie en ander ongewenst gedrag.</p> <p>In verband met de veiligheid van het gesprek, sluit er bij het gesprek op 18 april geen ambtelijke ondersteuning vanuit het Bureau Inclusie en Diversiteit aan.</p> <p>Evaluatie gesprek 21 maart De deelnemers vinden het goed dat de wethouder open staat om hun persoonlijke verhalen uit eerste hand te horen. Ze vragen wel wat er gedaan wordt met de input. We stellen voor dat de wethouder de hoofdpunten/belangrijkste inzichten uit het gesprek deelt met Bureau Inclusie en Diversiteit. Zodat deze nu al meegenomen kunnen worden in de bestuursopdracht.</p>
<p>Wat verwacht men van u:</p>	<p>De wethouder gaat per gesprek met een kleine groep van 10 medewerkers in gesprek. Het gesprek duurt 1 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">• De wethouder heet de medewerkers welkom en start het gesprek.

	<ul style="list-style-type: none">• 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 benoemt hoe zij de inzichten uit het gesprek meeneemt in het werk. Ze geeft aan dat ze met deze gesprekken inzichten en inspiratie opdoet over waar de organisatie nu staat, wat er leeft onder de medewerkers en wat zij nodig hebben. Ze neemt de hoofdpunten uit alle gesprekken mee in de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit.• In bijgevoegde tabel (zie laatste pagina) zijn de namen en functie van de medewerkers meegegeven <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:</p> <ul style="list-style-type: none">• Waarom is inclusie en diversiteit 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?• We gaan discriminatie en ander ongewenst gedrag op het werk tegen. Wat merk je van er zelf van?• Is er binnen jouw team of afdeling voldoende aandacht voor inclusie, diversiteit en het tegengaan van discriminatie en ander ongewenst gedrag?• Heb je wel eens gesprekken met collega's hierover?• Hoe draag eraan bij?
Pers aanwezig:	Nee, het werkbezoek is intern.
Genodigden:	Zie onderstaande tabel voor de medewerkers met hun naam, functie en directie.
Ambtelijke en	Bestuurlijke ondersteuning 5.1, 2, e

bestuurlijke ondersteuning ter plaatse:	Ambtelijke ondersteuning: Niet van toepassing. In verband met de veiligheid van het gesprek, sluit er geen ambtelijke ondersteuning vanuit het Bureau Inclusie en Diversiteit aan bij het gesprek aan.
---	--

Deelnemers gesprek

Naam	Functie	Cluster
5.1, 2, e		Bedrijfsvoering
		Stadsdelen, beheer en dienstverlening
		Ruimte en Economie
		Bedrijfsvoering
		Cluster Sociaal
		Cluster stadsdelen, beheer en dienstverlening
		Ruimte & Economie
		Cluster Sociaal
		Bedrijfsvoering
		Stadsdeel Nieuw-West