

Spanningen in de stad

Update 15/11

Openstaande acties en updates

- Crisis team gaat naam midden oosten conflict vervangen.
Communicatie/crisis team komt met voorstel. Dit is nodig voor onze eigen/ interne communicatie.
 - o Rol Bureau: reactief.
- Communicatie stemt berichten extern standaard af met diversiteit, intern standaard met bureau inclusie
 - o Rol Bureau: reactief
- Communicatie update werkwijze bij optreden/ protocol op tamtam:
 - o soms ook reactie GMT nodig, want dan normmeer je zichtbaar (bijv. bij grensgevallen die je niet verwijdert)
 - o 5.1, 2, e stelt voor om reactie mogelijkheden helemaal uit te zetten, gaat Peter over nadenken
 - o BI, Bureau, P&O moeten advies geven of iets wel/ niet grensoverschrijdend is
 - o Peter wil voortbordueren op afspraken van vorig jaar, dus soms ook zichtbaar zijn als directeuren/ GMT voor andere die reacties hebben gelezen (en niet alleen achter de schermen iemand aanspreken)
 - o 5.1, 2, e, bezig met protocol voor webredactie over optreden bij onangepaste reacties.
- 5.1, 2, e, heeft lopende contacten met de netwerken en leest mee op standpunten GMT die we opstellen.
 - o 5.1, 2, e checkt ook in bij G4 netwerk
 - o En doet met 5.1, 2, e 2x per week rondje netwerken
- We denken en kijken mee naar de inzet van de burgemeester, wethouder en stadsdeelvoorzitters intern: dialoog met medewerkers.
 - o de vraag is waarom, welk doel en waar
 - o timing ook belangrijk en volgorde (eerst gmt?)
 - o initiatief hiervoor ligt bij kabinet BM en woordvoering BM
 - Rol bureau reactief
- P&O organiseert backoffice voor ondersteuning medewerkers en leidinggevenden
 - o Dus toegangspunt voor vragen of verzoeken
 - o Matching
 - o Monitoring inzet
 - o Escalatielijn: ik kom er niet uit, met wie kan ik praten (met hulp inclusie)

COMMUNICATIE

1. Communicatie

- Bericht met instructie /training/ aanbod voor professionals:
 - o Vertrouwenspersonen
 - o Steunpunt Agressie Geweld (SAG)
 - o HR
 - o BOT

- Bericht voor leidinggevenden: hoe handelen en naar wie kan je verwijzen?
- Bericht voor medewerkers: statement GMT over wat we vonden wat er nu is gebeurt en/of: vooruitkijkend. Er is heleboel gebeurt, maakt veel los, daarom belangrijk om duidelijk te maken waar wij voor zijn als GMT voor jullie als medewerker.
- Zit volgordelijkheid in. Als je MW verwijst naar LG of SAG moet LG of SAG routes kennen/ weten wat te doen.

AANBOD BUREAU INCLUSIE

2. Partijen die kunnen trainen en ondersteunen (contactpersonen 5.1, 2, e 5.1, 2, e afdeling Diversiteit)

= actief (lead B I&D)

= uitgangspunt is, basisafpraak over levering nu, formele afhandeling financiën/ evt. inkoop achteraf. Snelheid/ kwaliteit heeft prioriteit. (besproken met Peter en Thea, 14/11)

We gaan met eigen kennis, P&O, Movisie, afdeling Diversiteit en stadsdeel collega's opzoek naar partijen

Prioriteit:

- **om onze professionals te trainen/trainen deskundigen**
 - o Vertrouwenspersonen
 - o Medewerkers BOT
 - o Medewerkers SAG
 - o HR

Zij kunnen vaak het gesprek voeren, maar missen soms sensitiviteit en expertise op Midden-Oosten. Je wil ze daar vooral op trainen, want in principe hebben ze basis op voeren van gesprek. Gaat over deskundigheidsbevordering op die expertise. Welke partijen kunnen dit inbrengen?

Voorstel partijen (iedereen = per volgende week beschikbaar):

- o Radar Advies (via 5.1, 2, e)
- o 5.1, 2, e (via Peter, betrokken bij UVA protesten bemiddeling)
- o IZI solutions (eigen netwerk/ diversiteit)

Ook beschikbaar:

- o Goudvisie

Vervolgstep: Definitief aanbod met voorkeuren / offertes voorleggen Peter/ 5.1, 2, e 5.1, 2, e

- **1 op 1 begeleiden medewerkers (inclusief LG). Die nu worstelen met hun rol bv.**

Voorstel partijen (= beschikbaar)

- o IZI solutions - vanaf volgende week inzetbaar
- o Goudvisie - vanaf volgende week inzetbaar
- o Connecting differences - kan nu al ivm huidig contract
- **1 op 1 begeleiding managers bij aanpak**
 - o DoDiversity 5.1, 2, e - aanbieding ligt er
 - o 5.1, 2, e (Vertiga) - aanbieding ligt er
 - o Connecting differences - kan nu al ivm huidig contract
- **1 op 1 ondersteuning collega's met Joodse achtergrond, opties zijn:**
 - o Joods Maatschappelijk Werk, t. 5.1, 2, e - praktische werkafspraken moeten nog worden gemaakt
 - o 5.1, 2, e, 2, e staat open voor 1 op 1 ondersteuning aan joodse collega's, t. 5.1, 2, e - geen verdere afspraken nodig
 - o 5.1, 2, e - verkenning moet nog plaatsvinden
 - o Vraag staat nog uit voor seculier en religieus joods aanbod/ondersteuning
- **Partijen die lotgenotencontact kunnen organiseren**
 - o IZI -afspraken volgen
 - o Connecting differences - afspraken volgen
 - o 5.1, 2, e - afspraken volgen
- **Uitbereiding netwerk voor groepsgesprekken**
 - o 5.1, 2, e bestaande partner, onder contract P&O, moet wel nog gebriefd worden door P&O)
 - o IZI
- **Verbindende dialoog (voorwaarden opstellen om te bepalen of een afdeling/team daar klaar voor is)**

Voorstel partijen:

 - o Stichting Yalla & Deel de Duif (Dialoog Diner) - beschikbaar
 - o Itay Gharmy & Sheher Khan - checken beschikbaarheid

Lagere prio, maar wel belangrijk voor rustigere fase:

- Ervaringsdeskundigen pas als je gaat bouwen aan aanpak: ervaringen delen. Nu nog te vroeg voor.
- Uitbreiden netwerk moderators (we hebben al basis maar die moet sterker, beter, breder).

Planning

Maandag 11 evt. eerste set afspraken communiceren

Offertes woensdag 13 binnen.

Totaal pakket vrijdag 22 gereed

3. Inhoud / beleid (Lead bij 5.1, 2, e)

- Tips/handelingskader management updaten. Toevoegen bv lessen die je afgelopen jaar hebt opgedaan; tips diversiteit; 1 op 1 benaderen van mensen; explicieter maken dat niet iedereen dezelfde basis heeft; dat je

niet iedere medewerker hetzelfde kan behandelen maar dat er verschillen kunnen zijn tussen je medewerkers.

- Tips/handelingskader medewerkers: hoe ga je met elkaar om? Naar deze context tweakten onder mom van hoe geef ik in verbinding feedback in een politiek gevoelige context. 'Steun elkaar en hou elkaar vast'.
- Notitie midden-oosten uitbereiden met besluit over kleding/ uitingen vanuit college
- Afstemming hierover met BI

Planning

Maandag 11 GMT besluit

ORGANISATIE

4. Coördinatie/ overleg (Lead bij 5.1, 2, e)

- 5.1, 2, e en 5.1, 2, e hebben deelgenomen aan de crisis regie tafel
 - o Zie mail 5.1, 2, e voor concrete terugkoppeling van dit overleg. Acties en updates zijn verwerkt in dit document. Volledig verslag volgt nog.
- 5.1, 2, e neemt op vraag Peter deel aan directeurenoverleg
- 5.1, 2, e draagt over aan 5.1, 2, e en 5.1, 2, e na vertrek (vanaf januari). In tussentijd 5.1, 2, e samen met 5.1, 2, e of 5.1, 2, e samen met 5.1, 2, e. Zodat 5.1, 2, e niet alleen zit.

5. Werkwijze

- 5.1, 2, e vanaf moment 1 aangehaakt
- 5.1, 2, e neemt besluit of formuleert met projectleider knelpunt/ dilemma
- Afstemming BI/ P&O onze verantwoordelijkheid bij beleidszaken (5.1, 2, e van BI, 5.1, 2, e van P&O)
- 5.1, 2, e coördineert en levert aan voor besluitvorming GMT
- Alle communicatie met akkoord GMT
 - o Meelezers in ieder geval:
 - 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e
 - Achtervang: rest van het team
- Vanuit GMT zijn 5.1, 2, e, 5.1, 2, e en Peter betrokken. Dat betekent dat we besluiten aan alle drie voorleggen, maar dat bij spoed Peter beslist.