

From 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>

Subject **Dank voor inzet en deelname bij de SIS-feedback workshop**

To Social Return Subsidies en Inkoop Sociaal 5.1, 2, i @amsterdam.nl>, 5.1, 2, e @amsterdam.nl>, 5.1, 2, e @amsterdam.nl>, 5.1, 2, e @amsterdam.nl>, 5.1, 2, e @amsterdam.nl>, medewerkersAIB @amsterdam.nl>, 5.1, 2, e @hva.nl" @hva.nl" @amsterdam.nl>, Medewerkers Klachtenteam Sociaal Domein @amsterdam.nl>, SIS MT CLSO 5.1, 2, e @amsterdam.nl>, 5.1, 2, i @amsterdam.nl" 5.1, 2, i @amsterdam.nl>, MT Ondersteuning SIS @amsterdam.nl>, 5.1, 2, i @amsterdam.nl" 5.1, 2, i @amsterdam.nl>, Inkoop en contractmanagement Subsidies en Inkoop Sociaal @amsterdam.nl>, Allen SBA @amsterdam.nl>

Date October 4, 2024 at 12:39:26 PM CEST

Beste collega van de directie SIS,



Gisteren, op donderdag 3 oktober oefenden we met elkaar tijdens Diversity Day bij SIS onze vaardigheden tijdens de speciale SIS-feedback-workshops. Bedankt aan iedereen die erbij was voor de inzet en deelname! In de bijlage kun je de presentatie van de workshop en de 'gouden regels voor feedback' vinden.

Beter en fijner samenwerken

In de workshops stonden we stil bij hoe we constructief feedback kunnen geven en ontvangen. Een instrument om open communicatie aan te moedigen en zo beter en fijner samen te werken. De 10 gouden regels van feedback helpen ons bij het werken met het sociaal contract binnen de teams. Zo bouwen we samen verder aan een inclusieve werkcultuur waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en zich verder kan ontwikkelen.

Bezemklas feedbackworkshop

In 8 groepen deden 112 collega's van onze directie mee aan de SIS-feedback workshop. Goed om te weten: er volgt later dit jaar nog een extra workshop (we noemen het de 'bezemklas') voor collega's die er dit keer door vakantie of ziekte niet bij konden zijn. Afweziggen krijgen hier een uitnodiging voor.

Hoe we samenwerken is ook onderdeel van je werk

De training is door veel collega's positief ervaren. Een paar reacties:

- "Het was leerzaam en leuk."
- "Ik kom uit het bedrijfsleven. Bij de gemeente geven we minder feedback. Of het wordt gelijk persoonlijk genomen. Maar een gezonde feedbackcultuur helpt ons juist vooruit."
- "Wat ik meeneem: praat altijd vanuit de ik-vorm en gebruik 'wij' niet om je feedback stiekem meer kracht bij te zetten."
- "We hadden niet veel tijd meer om te oefenen. Al kan dat natuurlijk ook nu op de werkvloer. Niet alleen door feedback te geven, maar juist ook door er naar te vragen."
- "Leuk om weer eens collega's van de andere teams van SIS te zien."

Natuurlijk zijn er ook andere geluiden. Bijvoorbeeld dat er veel activiteiten rondom Inclusie & Diversiteit zijn. Of dat het soms lijkt alsof we elkaar nu met fluwelen handschoentjes moeten aanpakken, wat als beperkend kan worden ervaren.

Ook daarover gaan we graag in gesprek, want hoe we met elkaar samenwerken is ook onderdeel van je werk (wat we doen en hoe we dat doen).

Hoe gaan we nu verder?

Op dit moment bezoeken 5.1, 2, e en Femke alle SIS-teams om te praten over de voortgang van alle teamjaarplannen. Ook Inclusie en Diversiteit is daar onderdeel van. Uit de verschillende onderzoeken is gebleken dat de cultuur bij de gemeente Amsterdam niet inclusief genoeg is. Dat moet beter, want uitsluiting, racisme en ander ongewenst gedrag kan niet. Daarvoor staan we samen aan de lat.

Het idee is dat er aan het einde van dit jaar een plan ligt met de opvolging en de vervolgstappen van Inclusie en Diversiteit binnen SIS. Deze zal later in een bijeenkomst centraal staan.

Wordt vervolgd dus!

5.1, 2, e

Hartelijke groet,

5.1, 2, e & Taskforce Inclusie en Diversiteit bij SIS

5.1, 2, e

5.1, 5.1, 2, e

Gemeente Amsterdam

Subsidies, Inkoop en het juridisch bureau Sociaal (SIS)

