



## Stadsarchief | Actieplan Inclusie & Diversiteit 2025





*De gemeente Amsterdam wil een organisatie zijn waarin gelijkwaardigheid de norm is. We willen vooroplopen, als superdiverse stad. Niet door het perfect te doen, maar door duidelijkheid en eerlijkheid in ons verhaal. Door verantwoordelijkheid te nemen voor onze aanpak en hierover transparant te zijn: over wat er goed gaat en over wat er niet goed gaat. Hoe ongemakkelijk dat laatste soms ook voelt: we gaan het ongemak aan en kijken niet weg. Als college en als organisatie. Het college omarmt deze opdracht om te werken aan inclusie en diversiteit volledig, de mooie kanten én in al haar grilligheid en onzekerheid. Want: niks doen is geen optie en het is het waard. De medewerkers van de gemeente Amsterdam zijn dit waard, de Amsterdammer is dit waard, onze stad is dit waard.*

- Bron: Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit 2024-2028, gemeente Amsterdam

### **Achtergrond & Urgentie van DGI**

Inclusie & Diversiteit (I&D) is een speerpunt voor de gemeente Amsterdam. Als Stadsarchief onderschrijven wij dat volledig. Recente rapporten, zoals dat van het Verwey-Jonker Instituut, laten zien dat discriminatie, onveiligheid op de werkvloer, uitsluiting en pesten nog steeds voorkomen. We moeten er als organisatie, leidinggevenden en medewerkers alles aan doen om te zorgen dat alle collega's zich veilig, prettig en gewaardeerd voelen, dat zij vrij zijn om zichzelf te zijn en dat zij de mogelijkheid krijgen hun unieke talenten te ontplooien.

Daarvoor zijn in 2024 de *Bestuursopdracht I&D* en het *Uitvoeringsplan 2024-2028* verschenen. In de *Bestuursopdracht* zijn 70 'interventies' opgenomen. Wij kiezen daaruit een aantal interventies die bij ons passen. Interventies op het gebied van bijvoorbeeld 'facilitair' of 'inkoop' zijn niet op ons van toepassing. Andere interventies, zoals op fysieke toegankelijkheid, hebben urgentie en aandacht, maar zijn door de omstandigheden – zoals beperkte financiën, regelgeving ten aanzien van monumenten - (nu) moeilijk te realiseren. Wij beschouwen de actieplannen voor iedere directie als maatwerk. Elke directie is, net als iedere medewerker, uniek en heeft eigen focuspunten nodig. In dit document zullen wij die focuspunten beargumenteerd benoemen.

Ons motto is 'Delen en Verbinden' komt vooral tot uiting in ons project Totaal Digitaal. Hiermee willen we de complete collectie van het Stadsarchief digitaal beschikbaar maken en koppelen aan andere relevantie bronnen. Zo krijgen Amsterdammers wereldwijd toegang tot alle beschikbare informatie over hun stad. Daarnaast willen wij onze maatschappelijke meerwaarde tot uitdrukking brengen in Verbinden. Door middel van *community archiving*<sup>1</sup> en inclusieve publieksactiviteiten willen wij verschillende groepen Amsterdammers samenbrengen in De Bazel.

---

<sup>1</sup> *Community archives* zijn archieven die zijn gecreëerd of verzameld, beschreven en/of bewaard door individuen en gemeenschapsgroepen die hun culturele erfgoed willen documenteren op basis van gedeelde ervaringen, interesses en/of identiteiten, soms zonder de traditionele tussenkomst van formeel geschoolde archivariissen, historici en bibliothecarissen. In plaats daarvan bepalen de betrokken gemeenschapsleden de reikwijdte en inhoud van het gemeenschapsarchief, vaak met de nadruk op een belangrijke gedeelde gebeurtenis. *Community archives* worden gecreëerd als reactie op de behoeften die worden gedefinieerd door de leden van een gemeenschap, die ook controle kunnen uitoefenen over de manier waarop materialen worden gebruikt (Bron: Wikipedia).

Het Stadsarchief is er voor alle Amsterdammers wereldwijd. Daarom streven we naar volledige toegankelijkheid op drie niveaus:

1. Digitaal: via onze website en andere online kanalen kan iedereen onze collectie raadplegen;
2. Fysiek: onze collectie is te bezoeken in het gebouw De Bazel en op andere plekken in de stad;
3. Emotioneel: We zorgen ervoor dat iedereen, ongeacht achtergrond of eventuele beperkingen, zich welkom voelt en toegang heeft tot onze collectie. Iedereen moet zich in ons archief vertegenwoordigd en gehoord voelen.

## Inrichting I&D bij het Stadsarchief

Als onderwerp staat I&D bij het Stadsarchief volop in de belangstelling. Het is veelvuldig onderwerp van gesprek en discussie en medewerkers geven aan het belangrijk te vinden voor hun werk. Tegelijkertijd wordt er weinig urgentie gevoeld om zich buiten het directe werkveld met I&D bezig te houden. Het mobiliseren en samenstellen van een werkgroep Diversiteit en Inclusie is daarmee geen eenvoudige taak. In 2024 hebben we een poging gedaan om een lichte variant van een werkgroep in te richten, met ambassadeurs in plaats van werkgroepleden, maar ook hiervoor was nauwelijks belangstelling. In 2025 doen we, met meer urgentie op het proces, een nieuwe poging om een werkgroep I&D samen te stellen.

## Speerpunten voor I&D

### 1. Diverse organisatie

Ongeveer tien jaar geleden was het Stadsarchief een vrij monoculturele organisatie. Haar personeelsbestand was ovengemiddeld hoog opgeleid, had een relatief hoge gemiddelde leeftijd en was vrijwel volledig wit. De uitstroom, zowel door pensionering als door medewerkers die een andere baan zochten, was laag en de doorstroom daarmee ook. Op vacatures kwam, ondanks pogingen divers te werven, louter respons van de al dominante groep. Diversiteit was met name te vinden in een groep medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt en stagiaires. Daarnaast bestond diversiteit uit een 50/50 genderverdeling en de acceptatie van lhbtqia+-mensen. Van de vijf leidinggevende functies is 60% vrouw.

- De afgelopen jaren is de doorstroom iets toegenomen, wat nog niet meteen tot diversiteit in de organisatie heeft geleid. Vanaf 2025 verwachten we echter een aanzienlijke uitstroom vanwege pensioenging van medewerkers. Met oog op deze toekomstige vacatures en onze wens voor diversiteit, zijn we in 2024 een nieuw initiatief gestart: de 'Stadsarchief Academy'. Met goedkeuring van onze stedelijk directeur hebben we generalistische medewerkers met een bi-culturele achtergrond geworven. Na ruim een half jaar blijkt dit initiatief zeer succesvol. De nieuwe collega's brengen meer diversiteit in de organisatie, stimuleren spontaan aandacht voor diversiteit en inclusie, bieden een verfrissende kijk op onze werkwijze en zorgen voor nieuwe energie binnen het team. Deze medewerkers krijgen voorrang bij het vervullen van toekomstige vacatures binnen onze organisatie.

### 2. Inclusieve werkcultuur

In 2022 heeft literatuurwetenschapper en journalist <sup>5.1, 2, e</sup> op verzoek van directeur <sup>5.1, 2, e</sup> op eigen titulatuur een essay geschreven over diversiteit bij het Stadsarchief<sup>2</sup>. Dit kritische essay dient als spiegel die we onszelf voorhouden, waarbij niet is gezegd

<sup>2</sup>5.1, 2, e *Vergeet Ons Niet*, (2022), <https://www.amsterdam.nl/stadsarchief/nieuws/vergeet-ons-niet/>

dat alle aanbevelingen zijn of worden overgenomen. Wij blijven hierover met elkaar en anderen in gesprek.

Inclusie en Diversiteit (I&D) leeft steeds meer binnen onze organisatie. Dit komt met name door drie ontwikkelingen:

1. Het stedelijk beleid rond I&D;
2. De instroom van nieuwe medewerkers;
3. De spontane en blijvende aandacht voor I&D en een veilige werkcultuur.

Deze toegenomen bewustwording zorgt ervoor dat I&D nu regelmatig onderwerp is van gesprek en debat binnen het Stadsarchief

Om bij te dragen aan een veilige werkomgeving is in 2024 de *Handreiking Grensoverschrijdend Gedrag* ingevoerd (zie Bijlage). In 2024 heeft de werkgroep Inclusief Taalgebruik aanbevelingen geformuleerd voor inclusief taalgebruik in het beschrijven van archieven. In 2025 volgt hierover besluitvorming van het Management Team (MT).

### **3. Toegankelijke off- en online voorzieningen**

Met een monumentaal gebouw dat zijn oorsprong kent als bankgebouw is fysieke toegankelijkheid van het Stadsarchief een heikel punt. Tel daarbij op dat de installaties (met name liften) en technische voorzieningen de afgelopen 15 jaar verwaarloosd en slecht onderhouden zijn. Dit maakt de fysieke toegankelijkheid voor mensen met een fysieke of mentale beperking ondermaats. Echter is de monumentale status van het gebouw, financiële afhankelijkheid en inzet van externe organisaties geen garantie voor een snelle verbetering.

Het Stadsarchief heeft met 'Totaal Digitaal' de ambitie alles beschikbare data online toegankelijk en op een laagdrempelige manier doorzoekbaar te maken. Dit proces is al gedeeltelijk in gang gezet. Het gevolg is dat steeds meer mensen voor wie fysieke toegankelijkheid van De Bazel een probleem is toch volledige toegang krijgen tot de collectie.

### **4. Publieksconcept**

Een integraal Publieksconcept is een van de ambities die nog niet (volledig) zijn gerealiseerd. Deels is dat gerelateerd aan de beperkingen op het gebied van fysieke toegankelijkheid van het gebouw zoals hierboven beschreven. Wel wordt zowel in de programmering en de dienstverlening, als bij kleinere veranderingen en vernieuwingen in de publieksruimten Inclusie & Diversiteit altijd als uitgangspunt gehanteerd.

### **5. Communicatie**

Bij al onze communicatie uitingen is I&D de basis. Ten aanzien van beschrijvingen op de website en andere uitingen is meer aandacht voor het schrijven in Nederlands in B2 gewenst. De beschrijvingen bij tentoonstellingen is in tegenstelling tot voorheen altijd tweetalig.

### **6. Collectie**

In toenemende mate is het Stadsarchief een plek waar mensen die in de stad wonen, werken en leven zich herkennen in de verhalen die we vertellen en de archieven die we bewaren en behouden voor toekomstige generaties. In het verwervingsbeleid is opgenomen dat minimaal 20% van de nieuw te verwerven collecties afkomstig is van ondergerepresenteerde groepen. Bij voorkeur vindt deze verwerving plaats in de vorm van *community archiving*, waarbij verwerving en ontsluiting van het archief plaatsvindt in zeer nauwe samenwerking met, en door de

archiefvormers zelf. De hieruit ontstane netwerken breiden zich snel uit als gevolg van meer naamsbekendheid en vertrouwen bij groepen die zich voorheen niet gehoord en gekend voelden.

In 2025 is het de norm binnen het Stadsarchief Amsterdam om archieven beschikbaar te stellen op (innovatieve) manieren die aansluiten bij de behoefte van gebruikers, en wordt hergebruik gestimuleerd en gefaciliteerd. De afdeling Collecties adviseert particuliere en gemeentelijke archiefvormers bij het toegankelijk maken, veiligstellen en overbrengen van archieven. Voor de processen van selectie, vernietiging en overbrenging zijn er organisatie-brede standaarden ontwikkeld waarmee voldaan wordt aan de eisen van metadatering en openbaarheid.

## **7. Publieksprogrammering**

Een belangrijk uitgangspunt van het Stadsarchief is dat wij (er) 'van en voor alle Amsterdammers' zijn. De programmering is altijd gebaseerd op de eigen collectie van het Stadsarchief, een collectie die – voor zover geen overheidsarchief - voornamelijk gevormd is door 19<sup>e</sup> en 20<sup>e</sup>-eeuwse instituten, bedrijven en burgers uit de Amsterdamse sociale 'bovenlaag'. Pas in de laatste decennia is, aanvankelijk voorzichtig, gestart met het verwerven van archieven van ondergerepresenteerde groepen. Hiervoor zijn uiteenlopende redenen: het kost ook voor ondergerepresenteerde groepen tijd om archieven te vormen, sommige groepen baseren hun geheugen op een orale traditie (waarbij pas later het inzicht ontstond dat deze heel goed in verhalen te archiveren is) en – misschien wel de belangrijkste - we wisten deze groepen en hun archieven niet te vinden.

Inmiddels weten we steeds beter steeds meer contacten te leggen en onderhouden met voorheen 'vergeten communities', waardoor de hoeveelheid ondergerepresenteerde archieven groeit. Deze nieuwe archieven vormen niet zelden een basis voor publieksactiviteiten, die veelal ook door of samen met vertegenwoordigers uit de archiefvormende gemeenschap worden samengesteld of georganiseerd.

Als gevolg van de contacten met andere dan de traditionele groepen in de Amsterdamse samenleving is in de na de corona-epidemie sterk gegroeide publieke belangstelling bij publieksactiviteiten duidelijk waarneembaar dat het Stadsarchief een breder en diverser publiek weet aan te spreken dan daarvoor.

## **8. Opgaven**

Het Stadsarchief werkt Opgavengericht (OWW). In al onze opgaven is (waar van toepassing) Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie opgenomen als uitgangspunt. De opgaven-leads en de MT-sponsors zijn er voor verantwoordelijk dat DGI in de opgave wordt verankerd. De trekker DGI houdt namens de directeur toezicht op de naleving hiervan.

## **Financiële paragraaf**

Bij het veranderen van de mentale houding ten opzichte van DGI, een van onze belangrijkste doelstellingen op dit terrein, maken we zo veel mogelijk gebruik van leeractiviteiten van de Amsterdamse School en andere gemeentelijke aanbieders, zoals Bureau Integriteit. Voor deze binnengemeentelijke activiteiten worden geen kosten in rekening gebracht. Voor andere DGI-gerelateerde activiteiten kan geput worden uit het reguliere activiteiten- of leer en ontwikkelbudget.

## Risico's en beheersmaatregelen

Omschrijving	Gevolg ('schade')	Beheersmaatregel
Medewerkers ervaren een (structureel) onveilige werksituatie	Ontevredenheid, gevoel van onveiligheid, kans op ziekte en burn out	Actieve handhaving van de handreiking grensoverschrijdend gedrag
Exclusieve werving nieuwe medewerkers	Niet voldoen aan de vereisten en doelstellingen voor een divers personeelsbestand	Werving van Academy medewerkers die kunnen instromen in vacatures (zie paragraaf 1. Diverse Organisatie)
Te weinig instroom in functieschaal 12 en hoger	Niet voldoen aan de vereisten en doelstellingen voor een divers personeelsbestand in hogere functieschalen	Inclusief werven, wijzen op de mogelijkheden van uit- en doorstroom in schaal 12 en hoger.

### Tot slot, onze basis: Tien Regels van Inclusie & Diversiteit

- \* Iedereen mag zijn wie die/zij/hij is
- \* Iedereen telt mee: denkt mee, doet mee, praat mee, viert mee, ...
- \* We respecteren de ander en onze omgeving
- \* We zijn verantwoordelijk naar de ander, onszelf en de wereld om ons heen
- \* We werken samen en helpen elkaar
- \* We durven initiatieven te nemen
- \* We proberen iedere dag iets nieuws (van elkaar) te leren
- \* We zijn sociaal betrokken
- \* We spreken met elkaar en we spreken elkaar aan, we durven positieve feedback te geven
- \* We helpen voorwaarden te creëren om het werk iedere dag leuk te maken voor onszelf en de ander.

## Programma Inclusie & Diversiteit

Het gemeentelijk programma Inclusie en Diversiteit bestaat uit 4 onderdelen

<b>Bewustwording</b> <b>Doel:</b> bewustwording vergroten rondom belang van inclusie en diversiteit voor de stad en het Stadsarchief <b>Vorm:</b> verhalen (luisteren, kijken, ontmoeten) <b>Uitvoering/coördinatie:</b> werkgroep I&D	<b>Vaardigheden</b> <b>Doel:</b> herkennen en kunnen handelen bij uitsluitend gedrag <b>Vorm:</b> trainingen <b>Uitvoering/coördinatie:</b> afdelingshoofden/trekker I&D
<b>Beleid</b> <b>Doel:</b> opgegevericht uitwerken en uitvoeren van de gestelde doelen voor 2025 <b>Vorm:</b> agile teams <b>Uitvoering/coördinatie:</b> afdelingshoofden/senioren/projectleiders/trekker I&D	<b>Projecten</b> <b>Doel:</b> lopende projecten waarvan diversiteit en inclusie een belangrijk onderdeel zijn onder de aandacht brengen <b>Vorm:</b> divers <b>Uitvoering/coördinatie:</b> projectleiders, trekker I&D

Op basis hiervan en onze omstandigheden en behoeften hebben wij voor 2025 de volgende focus- en actiepunten geformuleerd.

Focuspunten 2025:

- Toegankelijkheid
- Sociale Veiligheid: Handreiking Sociale Veiligheid, MWO
- Bewustwording, veilige werkomgeving
- Leiderschap
- Personeelsbestand: inclusie versterken, doorstroom, doorgroei
- Inclusieve dienstverlening
- Empowerment: omstandertraining, dialoog, morele oordeelsvorming

Actiepunten 2025

- Besluit nemen en implementeren Handreiking Grensoverschrijdend gedrag
  - De handreiking is in 2024 vastgesteld in het MT. In 2025 (Q1) wordt de handreiking breed gedeeld.
- Implementeren 10 regels van inclusie
  - De tien regels van inclusie worden in 2025 (Q1) door het MT vastgesteld en door interne communicatie onder de aandacht van de medewerkers van het Stadsarchief gebracht.
- Pilot Emotionele Intelligentie (EQ, 5.1, 2, e)
  - Emotionele Intelligentie is een van de basisvaardigheden in een inclusieve omgang met anderen. 5.1, 2, e wil bij de medewerkers van het Stadsarchief door middel van een aantal leeractiviteiten, om te beginnen met een lezing (Q1/2), bewustzijn kweken voor dit fenomeen. Na de lezing beslist het MT over de voortgang van de pilot (fase 2).

- Omstanderstraining (iedereen).
  - In de omstanderstraining krijg je handelingsperspectieven voor de omgang met grensoverschrijdend gedrag. De training wordt door de Amsterdamse School aangeboden voor alle medewerkers van het Stadsarchief.
  
- Moreel Beraad (iedereen)
  - Bureau Integriteit heeft een methodiek voor morele oordeelsvorming ontwikkeld, die na training zelfstandig (of onder begeleiding) door teams of groepen kan worden toegepast. We organiseren in 2025 een training voor in beginsel 6 groepen van 10 medewerkers van het Stadsarchief (Q2/3). Bij meer deelnemers kunnen meer sessies worden georganiseerd. Moreel Beraad is een vaardigheid die na training eenvoudig kan worden toegepast in de behandeling van casussen. Na 2025 willen we door middel van teamsessies deze vaardigheid op peil houden.
  
- Leiderschapstraining (managers)
  - Samen met de Amsterdamse School wordt in 2025 gestart met training inclusief leiderschap voor de managers, gebaseerd op hun behoeften.
  
- Stimuleren van de dialoog
  
- Continue aandacht voor fysieke, digitale en emotionele toegankelijkheid

## BIJLAGE

### Handreiking Grensoverschrijdend Gedrag Stadsarchief<sup>3</sup>

#### Inleiding

Deze handreiking is een integraal onderdeel van de notitie waarin de visie van het MT Stadsarchief op de omgang met grensoverschrijdend gedrag is neergelegd. Mocht je meer context bij deze handreiking nodig hebben, dan is het goed deze notitie te lezen. Daarin wordt onder meer uitgebreid beschreven wat onder grensoverschrijdend gedrag wordt verstaan. Daarom wordt hier volstaan met een korte opsomming.

Binnen de gemeente Amsterdam zijn de volgende gedragingen als grensoverschrijdend of ongewenst aangemerkt:

- Seksueel grensoverschrijdend gedrag
- Racisme en discriminatie
- Intimidatie
- Pesten
- Agressie

De handreiking biedt richting bij de behandeling van meldingen van grensoverschrijdend gedrag binnen het Stadsarchief. Het is van belang te benadrukken dat <sup>5.1.2.e</sup> melding uniek is en om maatwerk vraagt. In die zin kan de handreiking niet onverkort op <sup>5.1.2.e</sup> melding worden toegepast. Zij geeft niettemin wel de bandbreedte aan waarbinnen op meldingen kan worden gereageerd. Achtereenvolgens is er aandacht voor hoe en waar je kunt melden, het proces daarna, mogelijke interventies, communicatie en vertrouwelijkheid en nazorg.

Voor de handreiking is geput uit het verslag van regeringscommissaris <sup>5.1, 2, e</sup> inzake de omgang met seksueel grensoverschrijdend gedrag<sup>4</sup>. Hoewel die handreiking enkel ziet op seksueel grensoverschrijdend gedrag, is deze op onderdelen ook zeer bruikbaar voor andere vormen van grensoverschrijdend gedrag.

#### Waar kan ik melden?

1. Binnen de gemeente Amsterdam kun je grensoverschrijdend gedrag op verschillende plekken melden. Je kunt melden binnen je eigen directie, bij Bureau Integriteit of bij de gemeentelijke vertrouwenspersoon. Het is aan de melder om te bepalen welke procedure(s) hij wenst te volgen. Bedenk wel dat de verschillende procedures verschillende doelen, randvoorwaarden en werkwijzen hebben. Indien wordt gemeld binnen de directie, treedt deze handreiking in werking.
2. Het ligt voor de hand om een melding primair te doen bij je eigen afdelingshoofd. Maar je kunt natuurlijk ook voor kiezen om een melding te doen bij ander afdelingshoofd of bij de directeur. Bij wie je wilt melden hangt immers af van bij wie je vertrouwen en veiligheid voelt. De keuze is daarbij dus aan de melder.

#### Wie kan er melden?

3. Een melding zal vaak worden gedaan door iemand die zelf ook de benadeelde is. Maar in bijzondere gevallen kan ook sprake zijn van een anonieme melding of een melding door iemand die niet zelf de benadeelde is, maar bijvoorbeeld getuige was. We nemen ook deze meldingen serieus.

---

<sup>3</sup> Deze tekst is gebaseerd op het gelijknamige stuk van de Directie OOV en, met instemming van OOV en grote dank van het Stadsarchief, grotendeels overgenomen.

<sup>4</sup> 'Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Een handreiking voor een goede opvolging'

## Wat gebeurt er na een melding?

### Fase I: hoor en wederhoor

4. Een melding wordt *altijd* onderzocht. Snelheid is daarbij – evenals zorgvuldigheid - essentieel.

#### *Gesprek met de melder*

5. De leidinggevende gaat in gesprek met de melder. Het gesprek heeft als doel:

a) Het bieden van een luisterend oor in een veilige omgeving zonder oordeel. De melding wordt serieus genomen en niet gebagatelliseerd. Het persoonlijke oordeel van de leidinggevende doet niet ter zake. De beleving van de melder is leidend;

b) Het verzamelen van informatie over de melding en de context (wat doet de melding met de melder, welke impact heeft het, hoe is bijvoorbeeld de relatie tussen de betrokkenen, is sprake van een formele of informele machtsverhouding, is sprake van herhaald gedrag, etc.);

c) Het bespreken van eventuele vervolgstappen én de mate van regie die de melder daarover heeft. In sommige gevallen zal een melder bijvoorbeeld alleen zijn hart willen luchten en kan dit ook worden geëerbiedigd. Maar als het om een ernstige melding gaat, is de wens van de melder niet altijd doorslaggevend voor de afwikkeling, bijvoorbeeld omdat sprake kan zijn van een aangifteplicht. Vertrouwelijkheid kan dus niet altijd gegarandeerd worden. Wel wordt de privacy van de melder zoveel mogelijk beschermd als er maatregelen moeten volgen.

d) Voor een zorgvuldige behandeling van de klacht is het nodig dat deze vertrouwelijk wordt behandeld. Die vertrouwelijkheid geldt vanzelfsprekend voor de behandelaar. Het kan overigens wenselijk zijn dat de behandelaar de klacht (in beginsel anoniem) (alleen) met het MT Stadsarchief deelt, bijvoorbeeld om te sparren. Maar ook de melder en de beschuldigde worden gevraagd om de gesprekken in het kader van de melding vertrouwelijk te behandelen. De reden is dat dit het makkelijker maakt voor partijen om zich in een gesprek kwetsbaar op te stellen, hetgeen voor een goed gesprek essentieel is. We vragen partijen niet om een geheimhoudingsverklaring te tekenen, maar wel om met deze vertrouwelijkheid verstandig om te gaan.

#### *Gesprek met de beschuldigde*

6. In het kader van wederhoor wordt de beschuldigde in een gesprek geïnformeerd over de melding. De naam van de melder wordt niet gedeeld, tenzij daar toestemming voor is gegeven. Bedenk dat de melder overigens wel herleidbaar kan zijn vanwege de inhoud van de melding.

7. Het gesprek heeft als doel:

a) Het informeren van de beschuldigde over de inhoud van de melding en het plegen van wederhoor zonder oordeel. De beschuldigde heeft als werknemer recht op informatie.

b) Het verzamelen van informatie over de context.

c) Het informeren van de beschuldigde over de verdere (proces)afwikkeling van de melding.

d) In ernstige gevallen (vooral bij ernstige vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag) kan het nodig zijn *tijdelijke* maatregelen te treffen hangende de afhandeling van de melding.

### Fase II: de oordeelsvorming en de opvolging

8. De leidinggevende bepaalt op basis van de hoor en wederhoor wat de feiten zijn. Heeft de gedraging plaatsgevonden? Wordt dit door de beschuldigde erkend? Valt het gedrag binnen een categorie van grensoverschrijdend gedrag? Enzovoorts.

9. De leidinggevende bepaalt gehoord hebbend de wensen van de melder en de beschuldigde of en welke interventies er worden gezet.

10. Afhankelijk van de aard en ernst van de gedraging en de vorengenoemde wensen, kunnen de navolgende interventies worden ingezet. Hier is het leveren van maatwerk essentieel. In het ene geval zal één interventie voldoende zijn, in een andere zullen meerdere interventies simultaan of consecutief kunnen worden ingezet. Dit zal mede afhankelijk zijn van het doel van de opvolging. Is

het de bedoeling dat betrokkenen weer gaan samenwerken? Wat voor eventuele effecten zijn er binnen het bredere team? Enzovoorts.

### *Mogelijke interventies*

- a) Het instellen van *vervolgonderzoek*. Het kan voorkomen dat de eerste fase van hoor en wederhoor onvoldoende feiten aan het licht brengt, waardoor het grensoverschrijdende gedrag niet vaststaat of onvoldoende aannemelijk is. Dan kan er reden zijn om vervolgonderzoek naar de betreffende melding te laten doen.
- b) Een *informeel gesprek* tussen de melder en de beschuldigde in aanwezigheid van de leidinggevende. Daarbij is ruimte voor beide verhalen, het uiten van bijbehorende emoties maar ook het stellen van grenzen en eventueel maken van afspraken. In elk geval is van belang dat de beschuldigde zich bewust wordt van de effecten van zijn gedrag en daarvan kan leren. Want een beschuldigde zal zich niet altijd realiseren dat zijn gedrag als grensoverschrijdend is ervaren.
- c) Een *correctief gesprek* tussen de leidinggevende en de beschuldigde en eventueel een derde (bijvoorbeeld een medewerker P en O) om het grensoverschrijdende gedrag te laten stoppen. Dit is mogelijk wanneer het gedrag vast staat of voldoende aannemelijk is. In die zin kan het ook volgen na een informeel gesprek, indien de beschuldigde daar duidelijk maakt zijn gedrag niet problematisch te vinden. Er kan na een correctief gesprek een officiële waarschuwing volgen, die wordt opgenomen in het personeelsdossier. Een correctief gesprek is niet geschikt voor ernstige vormen van grensoverschrijdend gedrag.
- d) Een (informeel) *bemiddelingsgesprek* tussen de melder en de beschuldigde. De partijen gaan vrijwillig zelf op zoek naar een oplossing waar ze achter kunnen staan. Het moge duidelijk zijn dat dit alleen aan de orde kan zijn bij lichte grensoverschrijdende gedragingen, waarbij er nog ruimte is voor gedragsverbetering en ook de wil daartoe bestaat. Daarnaast zal geen sprake moeten zijn van een groot (formeel of informeel) machtsverschil. De bemiddeling kan plaatsvinden door de leidinggevende of een andere interne of externe derde.
- e) Het instellen van (formele) *(herstel)mediation*, waarbij beide partijen onder begeleiding van een mediator samen een oplossing zoeken voor een conflict. Het doel is het behoud van de werkrelatie en het stoppen van het ongewenste gedrag. De gemaakte afspraken worden vastgelegd. Let wel: vaak geldt daarbij ook een geheimhoudingsplicht voor beide partijen. Mediation kan alleen wanneer geen sprake is van een groot machtsverschil, wanneer geen sprake is van ernstig grensoverschrijdend gedrag en wanneer het grensoverschrijdende gedrag ook leidt tot conflict/een verslechtering van de werkrelatie. In die zin kan *mediation* ook volgen na bijvoorbeeld een correctief gesprek met een officiële waarschuwing. Het kan zijn dat de beschuldigde daardoor is gestopt met zijn grensoverschrijdende gedrag, maar dat de (samenwerkings)relatie merkbaar is verslechterd en onderhoud nodig heeft. Want lang niet alle gevallen van grensoverschrijdend gedrag kunnen als een (gelijkwaardig) conflict worden geschouwd.
- f) In sommige gevallen vloeit uit de wet voort dat *juridische maatregelen* moeten worden getroffen. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van een aangifteplicht (bijvoorbeeld bij seksueel geweld), waarna strafrechtelijk onderzoek kan volgen.
- g) Er zal ook steeds per geval moeten worden bezien of *arbeidsrechtelijke maatregelen* nodig zijn, zoals de eerdergenoemde waarschuwing. Bij ernstige grensoverschrijdende gedraging, zoals geweld, wordt ook nagegaan of naast het strafrechtelijke traject schorsing of ontslag aan de orde zijn.

### **Communicatie**

Communicatie richting betrokkenen

11. Het proces rond een melding is zowel voor de melder als beschuldigde ingrijpend. Het is daarom van belang dat er vanuit de leiding steeds goed richting hen wordt gecommuniceerd over het proces, de vervolgstappen en de besluiten.

#### *Interne communicatie en vertrouwelijkheid*

12. De leidinggevende deelt de melding altijd met de directeur. In ernstige gevallen wordt de melding in vertrouwen met het gehele MT gedeeld. Dit gebeurt in principe geanonimiseerd, tenzij er zwaarwegende redenen zijn dit niet te doen.

13. Vanuit de leidinggevende/het MT wordt de privacy van de betrokkenen gewaarborgd: over namen wordt niet naar buiten (de directie en daarbuiten) gecommuniceerd.

14. Het MT kan wel besluiten dat er bij ernstige gedragingen volledig geanonimiseerd en onherleidbaar richting de directie wordt gecommuniceerd. De betrokkenen worden hierover geraadpleegd. Het is immers van belang dat ook directiebreed bekend is dat we meldingen serieus nemen en daaraan altijd opvolging geven. Daarnaast is nooit uit te sluiten dat een melding al wel bekend is op de werkvloer en tot vragen of onrust leidt. Ook dan kan het nodig zijn op volstrekt geanonimiseerde wijze de zorgen te adresseren.

#### **Nazorg**

15. Het doorlopen van een meldingsproces is voor alle betrokken ingrijpend. De formele afsluiting van een melding leidt er niet noodzakelijk toe dat de *effecten* van het grensoverschrijdende gedrag eindigen. De melder (of iemand die ten onrechte is beschuldigd) kan bijvoorbeeld nog lang last hebben van dit gedrag. Dat geldt temeer wanneer de melder teleurgesteld is in de uitkomsten van de afhandeling van de melding – hetgeen niet geheel is uit te sluiten. Daarom is het belangrijk om ook na het afsluiten van dit traject bij beide partijen een vinger aan de pols te houden en bijvoorbeeld door te verwijzen naar de juiste zorg om het gebeurde te verwerken.

16. Het proces rond de melding wordt steeds met de directeur dan wel het MT Stadsarchief geëvalueerd, zodat daar lessen uit kunnen worden getrokken.