



Opstapformulier

Gesprek met medewerkers over inclusie, diversiteit en tegengaan

van pesten en uitsluiting op het werk

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 <a href="mailto:5.1, 2, e@amsterdam.nl">@amsterdam.nl</a>
<b>Gebeurtenis:</b>	<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 voor 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. De gesprekken dienen ook om op de hoogte te blijven van wat er leeft en speelt onder medewerkers. De inzichten uit de gesprekken kunt u meenemen in uw werk.</p> <p>Elke maand is er een nieuw gesprek en op een andere locatie, om zo veel mogelijk collega's de gelegenheid te bieden 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 pesten en uitsluiting op het werk. Wat merken collega's daarvan op het werk? Hoe heeft het invloed op hun werkomgeving? En wat denken zij zelf te kunnen doen om pesten en uitsluiting te stoppen?</p> <p>We hebben gesprekken voor u georganiseerd op*:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Donderdag 23 mei 2024 16.00-17.30 (Jacob Bontiusplaats werf)</li><li>• Donderdag 13 juni 14.00-15.30 (locatie n.t.b.)</li><li>• Donderdag 18 juli 9.00-10.30 (locatie n.t.b.)</li><li>• Donderdag 19 september 09.00-10.30 (locatie</li></ul>

	<p>n.t.b.)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Donderdag 24 oktober 15.00-16.30 (locatie n.t.b.)</li><li>• Donderdag 28 november 15.00-16.30 (locatie n.t.b.)</li><li>• Donderdag 19 december 15.00-16.30 (locatie n.t.b.)</li></ul> <p>*Dit is exclusief reistijd. Voor alle gesprekken is in uw agenda reistijd gereserveerd.</p> <p>In dit formulier vindt u informatie voor het <u>derde gesprek op 23 mei</u>. Het gesprek is een fysieke ontmoeting tussen de wethouder en ongeveer 10 medewerkers van de Gemeente Amsterdam.</p>
<b>Datum en tijd:</b>	<b>Gesprek 3: Donderdag 23 mei 2024 16.00-17.30</b>
Plaats / adres:	Jacob Bontiusplaats 11, Kamer/ruimte: 1.31
Focusdossier:	Inclusie & Diversiteit
Wat is de meerwaarde van dit bezoek voor de wethouder (belang):	<p>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.</p>
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><b>Inhoud van het gesprek</b></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 pesten en uitsluiting op het werk.</p> <p>Voorbeelden van vragen/signalen die we krijgen over pesten en uitsluiting op het werk:</p>

- Collega's ervaren dat er niet ingegrepen wordt als er een grap wordt gemaakt.
- Collega's geven ook aan zelf niet goed te weten hoe in te grijpen. Collega's weten niet altijd wat ze moeten doen. Soms lijkt iets onschuldig, maar is het in de ervaring van iemand niet zo.
- Collega's geven aan het lastig te vinden om pesten en uitsluiting te herkennen.
- Collega's geven aan soms niet goed te weten of zij een melding moeten doen, en dat het vaak niet duidelijk is waar/hoe dat kan. Ook vertrouwen collega's er niet altijd op dat er goed of discreet mee wordt omgegaan.

### **Aandachtspunt**

We hebben in de uitnodiging vermeld dat we collega's uitnodigen die hun ideeën, gedachten en ervaringen willen delen tijdens het gesprek. We hebben gelet op de samenstelling van de deelnemers, op basis van de directies waarin 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.

In verband met de veiligheid van het gesprek, sluit er bij het gesprek geen ambtelijke ondersteuning vanuit het Bureau Inclusie en Diversiteit aan.

### **Vorige gesprekken**

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

	<p>met Bureau Inclusie en Diversiteit. Zodat deze nu al meegenomen kunnen worden in de bestuursopdracht. Dit kunt u ook zo aan de deelnemers meegeven als zij dat vragen.</p> <p>Daarnaast hebben we gekeken naar de tijd van het gesprek. Uit de ervaring van de deelnemers blijkt dat een uur nog te kort voelt om echt alles te kunnen delen. Er is veel te vertellen. Het gesprek is daarom verlengd naar 1,5 uur in plaats van 1 uur.</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 1,5 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"><li>• De wethouder heet de medewerkers welkom en start het gesprek.</li><li>• 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.</li><li>• De wethouder benoemt hoe zij de inzichten uit het gesprek meeneemt in het werk. Ze neemt de hoofdpunten uit alle gesprekken mee in de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Ze geeft aan dat ze in gesprek wil blijven met medewerkers om zo inzichten en inspiratie op te doen over waar de organisatie nu staat, wat er leeft onder de medewerkers en wat zij nodig hebben.</li><li>• In bijgevoegde tabel (zie laatste pagina) zijn de namen en functie van de medewerkers meegegeven</li></ul> <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>

	<p>Meer algemeen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waarom is inclusie en diversiteit op het werk belangrijk voor jou?</li> <li>• Hoe heeft het invloed op jouw werkomgeving?</li> <li>• Waar loop je tegenaan?</li> <li>• Wat denk je dat de organisatie en jouw collega's nodig hebben?</li> <li>• Merk je veranderingen in hoe we binnen de organisatie omgaan met discriminatie en racisme? Wat merk je er zelf van?</li> </ul> <p>Over pesten en uitsluiting op de werkvloer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Is er binnen jouw team of afdeling voldoende aandacht voor inclusie, diversiteit en het tegengaan van pesten en uitsluiting op de werkvloer?</li> <li>• Wat zijn de goeie voorbeelden van wat je hebt gezien om je heen van hoe het wel of niet moet?</li> <li>• Wat kan je zelf doen om pesten en uitsluiting op de werkvloer tegen te gaan?</li> <li>• Heb je wel eens gesprekken met collega's hierover?</li> </ul>
Pers aanwezig:	Nee, het werkbezoek is intern.
Genodigden:	Zie onderstaande tabel voor de medewerkers met hun naam, functie en directie.
Ambtelijke en bestuurlijke ondersteuning ter plaatse:	<p>Bestuurlijke ondersteuning: 5.1, 2, e</p> <p>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.</p> <p>De deelnemers worden opgevangen door 5.1, 2, e 5.1, 2, e. 1, 2, e begeleidt de collega's naar de ruimte. Mocht u de ruimte niet kunnen vinden, kunt u 5.1, 2, e bereiken op 5.1, 2, e. Mogelijk sluit 5.1, 2, e zelf ook aan bij de sessie.</p>

## Deelnemers gesprek

Naam	Functie	Cluster
------	---------	---------

5.1, 2, e

Sociaal
Bedrijfsvoering
Ruimte & Economie
Stadsdeel Centrum
Stadsdelen, beheer en dienstverlening
Digitalisering en Innovatie
Stadsdeel Zuidoost
Stadsdelen, beheer en dienstverlening
Stadsdeel Zuid