



Opstapformulier

Gesprek met medewerkers over ongewenst gedrag en hoe je dit

bespreekbaar kunt maken

Wethouder Hester van Buren

Aan:	Wethouder Van Buren
Van:	5.1, 2, e e Bureau Inclusie en Diversiteit , tel.: 06- 5.1, 2, e email: 5.1, 2, e @amsterdam.nl
Gebeurtenis:	<p>Op 5 november is de nieuwe Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit, 2024-2028 vastgesteld door het college. In aanloop naar de bestuursopdracht is er sinds maart van dit jaar elke maand een bijeenkomst gehouden waarbij de wethouder in gesprek gaat met medewerkers. Onderwerpen die aan bod zijn gekomen zijn: het Verwey Jonker onderzoek, discriminatie, pesten en uitsluiting op de werkvloer en toegankelijkheid. Input uit deze gesprekken zijn o.a. gebruikt voor het opstellen van de bestuursopdracht en de bijbehorende uitvoeringsagenda. Er is afgesproken dat we deze bijeenkomsten organiseren totdat de bestuursopdracht is vastgesteld. En in december met de wethouder in de staf te bespreken hoe we hier verder mee gaan. Bijvoorbeeld in een andere vorm, of een aangepaste frequentie.</p> <p>Op 28 november vindt de laatste medewerkersbijeenkomst van het jaar plaats. Het onderwerp is: ongewenst gedrag en hoe je dit bespreekbaar kunt maken. Het gesprek is een fysieke ontmoeting tussen de wethouder en ongeveer 10 medewerkers.</p>
Datum en tijd:	Gesprek 7: Donderdag 28 november, 15.00 - 16.30 *Dit is exclusief reistijd.
Plaats / adres:	Stadsdeel Amsterdam Noord, Buikslotermeerplein 2000, ruimte: 4 Waterlandplein (4 ^e etage)
Focusdossier:	Inclusie & Diversiteit

<p>Wat is de meerwaarde van dit bezoek voor de wethouder (belang):</p>	<p>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 met de thema's inclusie en diversiteit. En specifiek voor de 28^e november: ongewenst gedrag en hoe je dit bespreekbaar kunt maken. 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>
<p>Algemeen en achtergrond:</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 ongewenst gedrag en hoe je dit bespreekbaar kunt maken.</p> <p>Voorbeelden van vragen/signalen over ongewenst gedrag:</p> <ul style="list-style-type: none">• Collega's ervaren ongewenst gedrag(bijvoorbeeld: seksuele intimidatie, agressie, geweld, discriminatie of pesten), waarop niet wordt ingegrepen, of zelfs grappen over worden 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. <p>Aandachtspunt</p> <p>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 te maken heeft gehad met ongewenst gedrag of als omstander dit heeft zien gebeuren bij een collega. Tegelijkertijd zou het kunnen dat er deelnemers zijn die geen ervaring hebben met ongewenst gedrag of zich</p>

	<p>afvragen of dit wel 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 onderwerp.</p> <p>Het is een open gesprek zonder gespreksleider. De wethouder en medewerkers zijn vrij om de richting van het gesprek te bepalen. Het thema is ongewenst gedrag en hoe je dit bespreekbaar kunt maken. Maar het kan ook zijn dat het geweld rondom wedstrijd Ajax-Maccabi Tel Aviv en de nasleep collega's nog vers in het geheugen is. Dat dit collega's nog veel bezighoudt en het onderwerp naar voren komt in het gesprek. Dit kan betekenen dat het gesprek een andere wending krijgt.</p> <p>In verband met de veiligheid van het gesprek, sluit er bij het gesprek geen ambtelijke ondersteuning vanuit het Bureau Inclusie en Diversiteit aan.</p> <p>Vorige gesprekken</p> <p>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. Op basis van de vorige medewerkersbijeenkomsten is afgesproken dat de wethouder de hoofdpunten/belangrijkste inzichten uit het gesprek deelt met Bureau Inclusie en Diversiteit. Zodat deze kunnen worden meegenomen bij de uitvoering van de nieuwe bestuursopdracht en uitvoeringsagenda voor de komende vier jaar. Dit kan de wethouder ook zo aan de deelnemers meegeven als zij dat vragen.</p>
<p>Wat verwacht men van u:</p>	<p>De wethouder gaat 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">• De wethouder heet de medewerkers welkom en start het gesprek.• De wethouder besteedt bij de opening aandacht aan de afspraken met betrekking tot de veiligheid van het gesprek. Ze benoemt dat het gesprek in

	<p>vertrouwen wordt gevoerd en er geen verslag wordt gemaakt, zodat mensen zich vrij voelen om hun ideeën en ervaringen te delen.</p> <ul style="list-style-type: none">• De wethouder benoemt hoe zij de inzichten uit het gesprek meeneemt in het werk. Ze neemt de hoofdpunten uit alle gesprekken mee bij de uitvoering van de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit, in de komende vier jaar. Ze geeft aan dat ze in gesprek wil blijven met medewerkers om inspiratie op te doen. En inzicht te krijgen in wat er leeft onder de medewerkers en wat zij nodig hebben. Dit levert bruikbare informatie op voor de activiteiten die we komende tijd gaan inzetten in het kader van de nieuwe bestuursopdracht.• 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. Meer algemeen:</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?• Merk je veranderingen in hoe we binnen de organisatie omgaan met ongewenst gedrag? Wat merk je er zelf van? <p>Specifiek over ongewenst gedrag:</p> <ul style="list-style-type: none">• Wat heb je van de organisatie nodig om hier goed mee om te gaan?
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: 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 wethouder en deelnemers worden opgevangen door: 5.1, 2, e 1, 2, e</p>

Deelnemers gesprek

Naam	Functie	Cluster
5.1, 2, e		Sociaal, JZD
		Bedrijfsvoering
		Digitalisering en Innovatie
		Digitalisering en Innovatie
		Directie Digitale Voorzieningen
		Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte