

## Aantekeningen Cie 23 mei 2024

### Badal (CDA)

1. We willen een sterkere gemeentelijke organisatie op alle niveaus. Achterstelling onwenselijk. Discriminatie gebrek respect aan elkaar. Persoonlijke verantwoordelijkheid & professionele prestatie gerichtheid. Extra trainingen sterker maken amsterdamse organisatie. Schouders eronder ren sluiten niemand uit. Helpt duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden en mandaten. Om elkaar aan te spreken op prestaties.
2. Ervaringsdeskundigen inzetten; aanmoedigen.
3. Zorg dat artikel 1 en 3 van de grondwet als leidraad dient.

### Partij vd Dieren

1. Veel groter & breder probleem. Nog veel verder kijken. Machtsmisbruik, angstcultuur, pestcultuur.
2. Is er niet meer nodig dan tot nu toe wordt gedaan?
3. Groter onderzoek te doen naar cultuur binnen de organisatie? Organisatiebreed uitzoeken of we te doen hebben met enorm cultuurprobleem.
4. Kan ze ons een plan van aanpak doen toekomen?

### DENK (mangal)

1. Klachten over Verwey Jonker. Wordt er alleen gekeken naar discriminatie op kleur? Wordt er goede analyse gemaakt van de heersende leiderschapscultuur?
2. Klachten over werkcultuur door leidinggevenden. Hoe sturen leidinggevenden dan op de afhandeling? Hoe moet ik dat voor me zien.
3. Probleem ligt bij leidinggevenden. Tot GMT aan toe. Vooral top down gesproken. Kan de wethouder uitleggen dat er alleen gesproken wordt/stoom afgeblazen, en vervolgens leidinggevende niet thuisgeeft?
4. Goedkoper om werknemers eruit kunnen procederen. Bewust procederen ipv optreden tegen cultuurverandering.
5. Neemt discriminatie.nl ook klachten op over pesten/uitsluiting? hoe is verdeling van die meldingen?
6. Welke protocollen zijn er voor de 'daders' om hun eigen vlees te keuren?
7. Hoe zorgt wethouder ervoor dat medewerkers beschermt worden en
8. Wordt er vastgelegd hoe sturing op de werkvloer impact heeft op burger? neemt wethouder en verwey jonker deze effecten ook mee?

9. Hoe worden ambtenaren bijgestaan nadat zij grensoverschrijdend gedrag hebben ervaren op de werkvloer, al dan niet van directe leidinggevenden?

Sturing op parameters (3 minuten gesprek max), ipv sturing op kwaliteit en impact op burger.

Van pijpen; verwijst mangal ook naar de routes om dit dan uit te zoeken?

Lid Kabamba

1. Waarom zo vaak gebruik gemaakt van externe gespreksleiders, is dat al geevalueerd?
2. Maken we gebruik van alle salarisschalen & afdelingen en hoe wordt daarop gemonitord. Wordt hierop radicaal ingezet. Harvard implicit association test.
3. Aanpak racisme moet onderdeel zijn van takenpakket van profiel van LG. Maar LG zijn vaak genoeg zelf discriminerend gedrag hebben. Hoe wordt er getoetst dat je als huidige LG een dergelijk takenpakket uit kunt voeren?
4. Kunnen raadsleden bij de bijeenkomsten voor medewerkers zijn?
5. **Is er onafhankelijke raad van personen van diverse achtergronden, die onafhankelijk advies kunnen geven/onafhankelijk gekozen zijn? Bestaat er zoiets binnen gemeente en staat wh ervoor open om zoiets in leven te roepen?** Dit hebben we nog niet zoals lid kabamba het verwoord. We hebben MWN, we hebben extern meldpunt. Misschien komt het in aanbevelingen van VJ. Moet ook nog goed vindbaar/werkbaar zijn en niet teveel.

Lid van pijpen

1. Hoe wordt het thema sociale veiligheid opgepakt? Want wil wel zicht houden op discriminatie en racisme. Misschien dus als thema apart bespreken.

Hoe worden medewerkers bijgestaan als zij grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt?

Zij hebben altijd toegang tot vertrouwenspersonen

Als zij (advies) willen (over) melden kan dat vertrouwelijk en vrijblijvend

Als het nodig is en behulpzaam bemiddelen wij en adviserer wij over een gesprek met de lg

Ook geven kunnen wij dan aangeven op welke wijze de LG een dergelijk gesprek kan voeren

In sommige gevallen kunnen wij (in overleg met melder) ook naar de LG van de betreffende LG.

Bij alle gesprekken due worden gevoerd kan een vp meegenomen worden

Mangal; kunt u ook ingaan op de intimidatie die OC leden ontvangen.

Wethouder; er worden medewerkers genoemd met naam & toenaam. Lastig om hierover uit te spreken. Wel de plek om het te hebben over hoe we dit gemeentebreed aanpakken

Mangal; zijn er consequenties verbonden aan discriminerend gedrag?

Wethouder; nodig dan mensen gaan melden, liefst niet anoniem zodat we ook wederhoor/hoor kunnen toepassen zodat we ook echt kunnen onderzoeken.

Kwestie lange adem. We steken onze nek uit. We doen wel mee, we erkennen dat het publiekelijk speelt. We zijn doorsnede van de maatschappij, zijn doorsnede van maatschappij. Ook te maken met leiderschap. Voor leidinggevenden; eerste bijeenkomst sessies voor directeuren zijn geweest.

Toezegging verwey jonker voor de zomer

Na de zomer over doorpraten

Maar adviezen ook over hoe we hiermee om moeten gaan.

Lid krom;

1. Wordt er gekeken naar de algehele cultuur binnen organisatie. Uitsluiting gaan over specifieke groepen. Maar lijkt algemeen cultuur probleem te zijn. Hoe kijkt wh daarnaar?
2. Ziet wethouder ook dat mensen moeite hebben om naar voren te stappen waardoor zij niet terugkomen in het onderzoek, houdt wethouder hier rekening mee?

Voor de omslag ook GMT en juist die leidinggevenden nodig. Leerproces, zit ik in, zit college ook in. Ik denk echt dat er nog veel meer naar boven komt. Ook nog meer signalen, jammer dat die anoniem zijn, maar betekent dat er nog steeds niet gemeld durft te worden. Dus we nemen alle signalen mee. En het gaat ook over werven selecteren; niet alleen over achtergrond, ook over verschillende karakters. Dus breder. Kan ik beamen.

Lid garmy;

Handig om bij rapportages over meldingen dit standaard meenemen?

Wethouder; goed voorstel. Ook vragen aan onderzoekers om dit mee te nemen.

lid mangal;

- 1. Ik begrijp dat ambtenaren terecht kunnen bij bedrijven opvang team. Staat dat ook open voor ambtenaren die intern grensoverschrijdend gedrag hebben ervaren?**

Toezegging; kunnen zij zich ook melden bij BOT?

*Wethouder; kan ik toezeggen. Hebben over op welke manier dat kan worden ingevoerd. Maar volgens mij is dan nu ook al mogelijk .*