

## **Memo - Vervolg medewerkersgesprekken**

Aan Hester van Buren, wethouder P&O  
Van Bureau Inclusie & Diversiteit  
Kopie aan Peter Teesink, gemeentesecretaris  
Datum maandag 10 maart 2025

### **Inleiding**

In aanloop naar de bestuursopdracht is er sinds maart 2024 elke maand een bijeenkomst gehouden waarbij de wethouder in gesprek ging met medewerkers van de gemeente Amsterdam. Doel van deze gesprekken was om de wethouder voeling en voeding te bieden met de werkvloer naar aanleiding van de verschillende onderzoeken. Onderwerpen die aan bod kwamen: het Verwey-Jonker onderzoek, discriminatie, pesten en uitsluiting op de werkvloer en toegankelijkheid. Input uit deze gesprekken is onder andere gebruikt voor het opstellen van de bestuursopdracht en de bijbehorende uitvoeringsagenda. Nu de bestuursopdracht vastgesteld is, zitten we in een nieuwe fase waarin we moeten bepalen of en hoe we verder willen met de medewerkersgesprekken.

### **Verschillende scenario's**

Het uitwerken en uitvoeren van de bestuursopdracht staat in de komende periode centraal. Er zijn daarbij verschillende scenario's voor het verder invullen van de medewerkersgesprekken:

#### *Scenario 1. Doorgaan met maandelijkse medewerkersgesprekken.*

Dit is een manier om als wethouder betrokkenheid te tonen en benaderbaar te blijven voor de organisatie. Nadeel is het risico dat de wethouder richting medewerkers in een rol terechtkomt die eigenlijk weggelegd is voor leidinggevend en andere kanalen die hiervoor ingericht zijn. Ook wekken de gesprekken qua opvolging mogelijk verwachtingen bij medewerkers die de wethouder niet persoonlijk kan realiseren.

#### *Scenario 2. Een halfjaarlijks gesprek tussen wethouder en medewerkers.*

Dit kan - naast de halfjaarlijkse gesprekken met de medewerkersnetwerken - een manier zijn om als wethouder te peilen wat er leeft onder medewerkers. Maar de vraag is wat hiervan de toegevoegde waarde is naast de bestaande monitoring en het regelmatige contact met de medewerkersnetwerken.

# Gemeente Amsterdam



*Scenario 3. Stoppen met medewerkersgesprekken in huidige vorm.*

De derde optie is om in het kader van rolzuiverheid terug te keren naar de oorspronkelijke situatie - zonder medewerkersgesprekken - en de bestuursopdracht en uitvoeringsagenda ruimte te geven voor groei en ontwikkeling. Met de bestuursopdracht willen we de problemen die naar voren kwamen uit onderzoeken als KIS, Muzus en Verwey-Jonker, voor zijn. Maar het is onmogelijk om te voorkomen dat er soms dingen misgaan in de organisatie. Het kan daarom dat in een bepaalde context de wederzijdse wens tot gesprekken tussen de wethouder en medewerkers weer ontstaat. In dat geval zijn we er uiteraard toe bereid dat weer te organiseren.

## **Voorstel**

Ons voorstel is om in de huidige fase voor scenario 3 te kiezen. Het moment is er nu naar om aan de slag te gaan en te vertrouwen op de uitwerking van de bestuursopdracht.

Het blijft belangrijk om te weten wat er leeft onder medewerkers van de gemeente Amsterdam. Daarvoor zijn niet alleen de contacten met de medewerkersnetwerken van belang. Bureau Inclusie & Diversiteit staat in dagelijks contact met de organisatie en heeft hierbij een signalerende rol. Daarnaast vindt er elke twee jaar een medewerkerswaarderingsonderzoek plaats over het werken bij de gemeente, doen we om de vier jaar onderzoek naar discriminatie en ander ongewenst gedrag (als vervolg op het Verwey-Jonker onderzoek) en is er een periodiek onderzoek naar toegankelijkheid van de organisatie.