

## Voorstel besluitvorming, informatie en communicatie Verwey-Jonker onderzoek

Dit document bevat een overzicht van de stappen die we nemen ter voorbereiding van het Verwey Jonker rapport rondom en vlak na de lancering. Op basis van dit document wordt een uitgebreid communicatieplan gemaakt. Daarin is ook aandacht voor het bereiken van de uitvoerende directies.

### Fase 1: Voorbereiding publicatie Verwey-Jonker onderzoek

#### Besluitvorming:

- *Conceptrapport aanleveren bestuursmappen (WH van buren, college B&W):*  
Zodra het rapport, zonder opmaak, gereed is (begin juni) wordt het rapport gedeeld met de wethouder.
- **5.1, 2, e** *neemt college B&W mee in de uitkomsten onderzoek:*  
Op 9 juli komt **5.1, 2, e** langs in het college om de resultaten te presenteren. Op dat moment bespreekt het college het rapport.

#### Voorbereiding:

- *Management:*  
Managers krijgen vooraf de heads-up dat het rapport eraan komt. Ook delen we nogmaals de tips voor het voeren van gesprekken en de dialogen. We lanceren ook eind juni/begin juli de optie om 1 op 1 begeleiding te ontvangen op aanpak/inhoud. Dit is in pilot vorm.
- *Dialogo GMT-leden en directeuren:*  
Komende maand voert Peter met het GMT gesprek over resultaten (o.b.v. concept rapport). Verder worden er voor de directeuren ook gesprekken georganiseerd over het VJ onderzoek om ze goed voor te bereiden op de gesprekken in de organisatie.
- *Brede organisatie*  
Zodra de definitieve planning bekend is vanuit VJ informeren we de brede organisatie (dus ook via de kanalen van de stadsdelen, en uitvoering) dat het rapport eraan komt. En dat we een organisatiebrede bijeenkomst organiseren op 9 juli.
- *Keten*  
We bereiden ook de keten voor: externe vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijk werk, extern meldpunt en HR collega's. Zodat zij eventuele reacties kunnen opvangen.
- *Aanbod omstanders:*  
Uit het rapport blijkt dat er specifiek voor omstanders meer aandacht moet komen: we creëren een separaat basisaanbod voor omstanders in de vorm van tips, tools en trainingen. Dit doen we met Movisie. Dit bereiden we nu voor. Het aanbod bieden we vanaf de zomer aan.
- *Tips, tools, instrumenten beter ontsluiten*  
We maken alle informatie en tips en instrumenten die we al hebben beter vindbaar, bruikbaar en toegankelijk. Denk hierbij aan eerder opgestelde tips voor leidinggevend en het aanbod van gespreksbegeleiding. Deze staan op tamtam. Maar ook 'De wegwijzer' (in ontwikkeling bij P&O) die de verschillende mogelijkheden laat zien op het gebied van ongewenst gedrag. Hierin is ook de 'routekaart discriminatie' is opgenomen.
- *Amsterdam.nl*  
De hoofddocumenten m.b.t. de bestuursopdracht I&D moeten ook extern beter vindbaar

zijn. Ook de andere openbare onderzoeken, raadsbrieven etc. worden bij elkaar/goed vindbaar geplaatst.

## Fase 2: Publicatie rapport Verwey-Jonker onderzoek:

### Bestuurlijk

- *College*

Agendering op 2 juli. Onder embargo en met machtiging op tekst/wijzigingen. Het liefst met volledig gereed rapport. Eventueel met rapport waarin de opmaak qua toegankelijkheid nog aangepast moet worden.

- *Raad/Dagmail*

Zodra het definitieve rapport incl. opmaak beschikbaar is delen we deze direct met de Raad via de dagmail met een procesbrief. Dat is bij voorkeur op 2 juli en uiterlijk 4 juli. In de procesbrief worden inhoudelijk een aantal hoofdlijnen meegegeven uit het onderzoek.

- *Ingezonden brief/opiniestuk/interview*

We bereiden een opiniestuk/ingezonden brief voor wethouder van Buren voor. Als dat niet geplaatst wordt geeft zij, onder embargo, een interview. Zoals ook na publicatie van KIS/Muzus is gedaan. De publicatie hiervan is snel na het verzenden van de Dagmail. In het stuk geeft de wethouder haar eigen visie op de problematiek/bredere opgave etc. Hiernaast worden een Q&A en kernbericht voorbereid voor eventuele vragen. Er wordt geen persbericht gemaakt.

### Informatie

- *Informatie organisatie*

De raadsbrief en een reactie GMT/ plus aankondigingen of reminder voor de bijeenkomst worden op Intranet geplaatst. Peter besteedt hier ook aandacht aan in zijn podcast.

- *Organisatiebrede bijeenkomst 9 juli: rapport Verwey-Jonker onderzoek*

In de bijeenkomst van 9 juli staat het Verwey-Jonker onderzoek centraal. Peter en o.a. de nationaal coördinator gaan in gesprek over de resultaten. Ook wordt aangekondigd dat de GMT-leden na de zomer in aparte sessies in gesprek gaan met de organisatie (zie hieronder bij 'GMT gesprekken met medewerkers'). De wethouder opent de bijeenkomst. De bijeenkomst vindt plaats in de Zuiderkerk en is zowel fysiek als digitaal te volgen. En we zorgen voor een opname, zodat afwezige medewerkers de bijeenkomst kunnen terugkijken. Hierbij hebben we oog voor de veiligheid/anonimiteit van de vraagstellers.

- *Interne acties:*

Begin juli nemen we de trekkers van de actieplannen mee in de uitkomsten van het onderzoek. We gaan in gesprek over de verwachtingen en behoeften binnen de directies. En over wat zij nodig hebben ter voorbereiding en wat er als aanbod ligt.

De medewerkersnetwerken en OR worden geïnformeerd zodra het rapport beschikbaar is. De netwerken hebben meegekeken met de aanpak, vragenlijst etc. We organiseren een bijeenkomst om advies op te halen over hoe nu verder.

## Fase 3: na de zomer

Nader uit te werken, maar we organiseren in ieder geval:

- *Dialogoor bijeenkomsten GMT vanaf september*  
Vanaf september gaan de GMT-leden in kleinere samenstelling in gesprek met de medewerkers. Dit kondigen met de publicatie aan en tijdens de bijeenkomst van 9 juli.
- *Gesprekkenreeks wethouder van Buren met medewerkers*  
Op 21 maart zijn we gestart met de gesprekkenreeks waarbij de wethouder in gesprek gaat met medewerkers over onder andere hun ervaringen. De gesprekken vinden elke maand plaats tot en met het najaar. Dit geeft medewerkers de mogelijkheid om hun ervaringen over de publicatie ook met de wethouder te delen.
- *Diversity Day 1 oktober*
- *Jaarafsluiting bijeenkomst*