



Opstapformulier

Gesprekken met medewerkers over deelname Verwey Jonker

onderzoek ervaren discriminatie

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 @amsterdam.nl
Gebeurtenis:	<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 willen graag weten: wat leeft er onder medewerkers? Wat doet (weer) een onderzoek naar discriminatie met medewerkers? Hoe hebben de medewerkers het invullen van de vragenlijst ervaren? Wat zien zij gebeuren in de organisatie? Om daar een beter beeld van te krijgen, organiseren we gesprekken voor u met medewerkers over deelname aan het Verwey-Jonker onderzoek.</p> <p>We hebben gesprekken voor u georganiseerd op:</p> <ul style="list-style-type: none">• Donderdag 21 maart 2024 16:00 - 17:00 (Kamer wethouder van Buren, Amstel 1).• Donderdag 18 april 2024 15.00-16.00 (stadsdeel Nieuw-West)*• Maandag 20 mei 2024 15.30-16.30 (Jacob Bontiusplaats werf)* <p>*Dit is exclusief reistijd. Voor de gesprekken op 18 april en 20 mei is in uw agenda reistijd gereserveerd.</p> <p>In dit formulier vindt u informatie voor het eerste gesprek op 21 maart. Het gesprek is een fysieke ontmoeting tussen de wethouder en 7 medewerkers van de Gemeente Amsterdam</p>
Datum en tijd:	Gesprek 1: donderdag 21 maart van 16:00 - 17:00 uur
Plaats / adres:	Kamer van wethouder van Buren
Focusdossier:	Inclusie & Diversiteit
Wat is de	We willen aandacht besteden aan de impact die het

<p>meerwaarde van dit bezoek voor de wethouder (belang):</p>	<p>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>
<p>Algemeen en achtergrond:</p>	<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>Inhoud van het gesprek</p> <p>Bij de uitnodiging aan de medewerkers is aangegeven dat de wethouder graag in gesprek gaat met medewerkers over wat het invullen van de vragenlijst heeft losgemaakt.</p> <p>Verschillende reacties die we krijgen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Waarom is dit onderzoek nodig?• Het onderzoek is afgerond, wat nu?• Wat gaat er met de resultaten gebeuren?• Ik vond het moeilijk om de vragen te beantwoorden, omdat ik zelf ervaring heb met ongewenst gedrag op het werk.• Is dit echt nodig, er is geen discriminatie in onze organisatie.• Weer een onderzoek? Wanneer gaat de organisatie écht iets doen? <p>Aandachtspunt</p> <p>We hebben niet gestuurd op de samenstelling van de groep collega's waarmee u in gesprek gaat. We weten alleen in welke directies 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</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>In verband met de veiligheid van het gesprek, sluit er bij het eerste gesprek geen ambtelijke ondersteuning vanuit het Bureau Inclusie en Diversiteit aan. We kunnen naderhand evalueren of dit voor de twee andere gesprekken wel gewenst is.</p>
<p>Wat verwacht men van u:</p>	<p>De wethouder gaat per gesprek met maximaal acht medewerkers in gesprek. Het gesprek duurt 1 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.• Er wordt geen verslag gemaakt, om de veiligheid en vertrouwelijkheid te waarborgen.• 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:</p> <ul style="list-style-type: none">- Wat heeft het invullen van het onderzoek bij je losgemaakt?- Waar liep je tegenaan?- Ben je zelf na het invullen van de vragenlijst het

	<p>gesprek aangegaan met een collega, leidinggevende, extern vertrouwenspersoon of meldpunt discriminatie.nl?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat verwacht je ten aanzien van de uitkomsten? - Denk je dat dit onderzoek bijdraagt aan het bieden van handelingsperspectieven? Zo ja, hoe dan? Zo nee, waarom niet? - Wat denk je dat de organisatie en jouw collega's nodig hebben? - Is er voldoende aandacht voor deze onderwerpen binnen jouw eigen team/afdeling? - Heb je hierover gesprekken gevoerd met collega's?
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:	Bestuurlijke ondersteuning 5.1, 2, e 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.

Deelnemers gesprek

Naam	Functie	Cluster
5.1, 2, e		Sociaal - Werk en Participatie
		DII - Data office
		Sociaal - Werk en Participatie
		Sociaal - OJZ
		Sociaal - OJZ
		Bedrijfsvoering - P&O
		Stadsdeel Zuidoost