

NOTITIE

Van 5.1, 2, e (Bureau I&D)
Aan 5.1, 2, e (P&O) 5.1, 2, e (BI), 5.1, 2, e e
(Bureau I&D), 5.1, 2, e (Bureau I&D)

Betreft Hoe gaan we om met medewerkers die met kleding, accessoires, stickers uiting aan hun (politieke) standpunten, sentimenten en/of overtuigingen geven?

Achtergrond

Sinds de escalatie van het conflict in het Midden-Oosten komen er steeds vaker meldingen binnen van medewerkers die openlijk uiting geven aan hun standpunten. Zo zijn er medewerkers die bijv. armbandjes dragen met de tekst "Free Palestine". Ook zijn er medewerkers die een pin dragen van de Israëliëse vlag of op hun laptop stickers hebben van de Palestijnse vlag. Daarnaast komt het voor dat medewerkers keffiyehs of manchetknopen in kleuren van de Palestijnse vlag dragen. Ook zijn er medewerkers gesignaleerd die t-shirts met daarop een watermeloen dragen. Het Bureau I&D maar ook Bureau Integriteit krijgen hierover vragen van zowel de medewerkers die uitingen dragen als van betrokken managers die vragen om advies. Ook is het signaal dat het onderwerp niet besproken lijkt te mogen worden. Dit komt mede doordat veel van de medewerkers aangeven dat er vanuit het management geen actieve aandacht aan wordt besteed.

Wat gebeurt er?

Medewerkers spreken elkaar aan op deze uitingen, wat leidt tot schurende gesprekken. Soms met het gevolg dat medewerkers nauwelijks nog kunnen samenwerken. Tegelijkertijd zien we dat leidinggevenden het een uitdaging vinden om met deze situaties om te gaan.

Vragen die leven

Horen deze gesprekken thuis op de werkvloer? Is het redelijk om te verwachten dat politiek buiten de deur blijft? Hoe ver mag je gaan in het uiten van je standpunten? Hoe reflecteren uitingen die in privésfeer worden gedaan op je functie (denk hierbij aan social media)? Hoe gaan we als ambtenaren om met activisme? Een greep van de vragen die uit verschillende recente dilemma's zijn voortgekomen.

Aanpak

Als organisatie hebben wij eerder een handreiking "Ambtenaren en actievoeren, hoe zit dat?" opgesteld met daarin richtlijnen over hoe het ambtenaarschap zich verhoudt tot actievoeren. Ook als je het als ambtenaar niet eens bent met het beleid van de gemeente. Uiteraard mag iedereen een standpunt hebben of een mening delen. Wel is het nodig om met elkaar in verbinding te blijven en elkaar de ruimte te geven om van standpunt te verschillen. Het is daarbij ook belangrijk om te kijken naar *hoe* we onze meningen of standpunten delen; in welke context gebeurt dit? Oog houden voor het bestaansrecht van de ander is hierin in elk geval cruciaal. We houden rekening met trauma's die anderen met zich

meedragen en hoe deze nog door kunnen werken in het heden. We dwingen onderling niet af dat de ander zich aan standpunt van een ander conformeert. Het gemak en veiligheid van de een is niet belangrijker dan die van een ander. In een inclusieve organisatie accepteren wij dat wij onderling verschillen en dat verschillende meningen en standpunten hierbij horen.

Wat is er nodig?

Hoewel we inzien dat er meer nodig is dan een aantal interventies of inspanningen, doen we een voorstel voor een aantal eerste stappen.

- We normeren niet op kleding en andere uitingen. De vraag is ook hoe ver je hier dan in gaat en hoe je zorgt dat dit gelijkwaardig gebeurt. Een eenduidig statement hierover vanuit het Peter/GMT is belangrijk. Evenals een statement over of dit een onderwerp is dat op de werkvloer besproken mag worden. Mogelijk kunnen we dit samen laten gaan met bijdrage/aanvulling vanuit WH Meliani en WH van Buren. Dit aanbod ligt er vanuit de beide wethouders.
- We organiseren ophaalmomenten; om inzicht te krijgen in hoe dit leeft onder de medewerkers vanuit de verschillende perspectieven. We kijken nog kritisch naar hoe we dit voor een ieder op een veilige manier kunnen organiseren.
- Aanbod voor leidinggevenden; we verkennen welke handvatten we leidinggevenden kunnen bieden voor het omgaan met sociaal-maatschappelijke onderwerpen op de werkvloer? Voor uitingen in het publiek domein is er een handreiking geschreven over activistische ambtenaren. Daar kunnen we in ieder geval meer actief naar verwijzen.

Vervolg

5.1, 2, e organiseert, vanuit haar rol bij de voormalig Regietafel Midden Oosten, een afstem moment hierover met Peter. Indien daar ondersteuning vanuit Bureau Integriteit of Bureau Inclusie en Diversiteit bij nodig is dan kan dat. Team inclusie stemt bovenstaande aanpak af met de afdeling Diversiteit van OJZD.