

Hoe kijkt de WH naar de rol van BI en de GS adv de geschetste misstanden?

Rol BI

Bureau Integriteit is onderdeel van de organisatie. Er is niet altijd vertrouwen dat de gemeentelijke organisatie goed met signalen aan de slag gaat. Of zorg voor goede opvolging/nazorg. We moeten de drempel om te melden/signaleren af te geven lager maken. Maar ook laten zien dat we handelen/in actie komen en het nu beter doen. De komende tijd gaan we de deskundigheid/ bewustzijn wat betreft inclusie en diversiteit verder versterken. Zodat we een organisatie worden die alle medewerkers beter ondersteunt. En niet alleen degenen die de norm bepalen. We hebben Discriminatie.nl/Regio Amsterdam gevraagd om Bureau Integriteit hierin te ondersteunen. Dat doen ze door mee te kijken op interne casussen. Maar ook door een extern meldpunt te zijn. Ze adviseren ook over kennis/deskundigheid op het gebied van discriminatie en racisme. Movisie/Verwey Jonker en andere externe bureaus hebben ook een rol in de deskundigheidsbevordering op het gebied van inclusie, diversiteit en discriminatie.

Rol GS

Juist omdat de gemeentesecretaris het belangrijk vindt dat de organisatie hiermee aan de slag gaat, heeft hij dit onderwerp onder de aandacht gebracht. Hij was ambtelijk opdrachtgever van de drie onderzoeken en de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Dat er nog weinig is veranderd sinds de kwalitatieve onderzoeken van Muzus en KIS is geen verrassing. Een cultuur- en gedragsverandering gebeurt niet met één druk op de knop. Dit vraagt meer en gaat wellicht jaren duren, maar het is belangrijk dat wij in het hier en nu de structureel stappen blijven zetten naar de verandering door middel van de maatregelen die we nemen. Het is daarom belangrijk dat we de koers die we hebben ingezet met de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit voortzetten en waar nodig is bijsturen om tot de inclusieve organisatie te komen die medewerkers, de Amsterdammers en de stad verdient. De gemeentesecretaris blijft zich actief inzetten voor het verbeteren van deze situatie en zorgt ervoor dat we wat gaan doen. Daarop zijn de gemeentesecretaris en het gemeentelijk managementteam, maar ook ikzelf, aanspreekbaar.

Waarom wuift Bureau Integriteit zaken weg?

We weten dat niet aan alle meldingen die zijn gedaan goede opvolging is gegeven. Naar aanleiding van het Verwey-Jonker onderzoek zorgen we er daarom voor dat alle medewerkers die melding hebben gedaan, maar waar geen opvolging aan is gegeven, een second opinion krijgen. Voor die gevallen laten we (als medewerkers dat willen) nagaan hoe de melding is afgehandeld en of er een vervolg nodig is. Ook gaan we aanvullend op de huidige steun die beschikbaar is voor medewerkers die discriminatie of ander ongewenst ervaren hebben, extra hulp organiseren. Dit gaat om iemand die bijvoorbeeld kan helpen bij het schrijven van brieven, het voeren van een gesprek en namens iemand kan spreken als die voor de medewerker te spannend is. Echte volwaardige hulp. Dit is aanvullend op vertrouwenswerk of een versteviging daarvan.

