

Op Stap – formulier

9 juli: Organisatiebreed gesprek over de resultaten van het Verwey Jonker onderzoek
naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag

Wethouder Hester van Buren

Aan:	Wethouder van Buren
Van:	5.1, 2, e bureau Inclusie en Diversiteit, 5.1, 2, e
Gebeurtenis:	<p>Op 9 juli gaan we in gesprek met de organisatie over de resultaten van het kwantitatieve onderzoek van Verwey-Jonker Instituut naar discriminatie en ander ongewenst gedrag in onze organisatie. De resultaten zijn op 4 juli openbaar gemaakt en gedeeld met de organisatie en de gemeenteraad.</p> <p>In dit formulier vindt u informatie voor dit gesprek op 9 juli 2024 15:00 – 17:00.</p> <p>Het gesprek is een hybride bijeenkomst met u, de gemeentesecretaris, twee directeurs en drie externe panelleden en medewerkers. Er zijn 200 medewerkers in de zaal aanwezig. Online is er ruimte voor een ongelimiteerd aantal collega's. De bijeenkomst wordt opgenomen zodat deze ook naderhand kan worden teruggekeken.</p> <p>Tijdens het gesprek:</p> <ul style="list-style-type: none">• Laten we de onderzoeksresultaten van het Verwey-Jonker onderzoek zien.• Reflecteren de GS en de Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme op de uitkomsten.• Krijgen we input van externe panelleden op de aanbevelingen uit het rapport en onze eigen maatregelen.• Gaan de GS en directeurs in gesprek met panelleden• Voeren we met medewerkers een gesprek over deze resultaten en de inbreng van de externe experts (fysiek en online).
Datum en tijd:	Gesprek 1: dinsdag 9 juli van 15:00 – 17:00 uur (inloop 14:15, napraten tot 17:30)
Plaats / adres:	Zuiderkerk, Zuiderkerkhof 72 Amsterdam
Focusdossier:	Inclusie & Diversiteit

<p>Wat is de meerwaarde van deze bijeenkomst voor de wethouder (belang):</p>	<p>We willen aandacht besteden aan de uitslag van dit onderzoek en de impact die dit heeft op collega's en de organisatie. Daarnaast is dit ook de aankondiging voor GMT-dialogoggesprekken die vanaf het zomerreces starten.</p> <p>De uitkomsten van het Verwey-Jonker onderzoek bevestigen de patronen die we kennen uit Muzus en KIS. Ze schetsen een pijnlijk en verontrustend beeld. De verwachting is, dat dit een grote impact zal hebben op iedereen die werkt voor onze organisatie. Het is belangrijk om hierbij stil te staan, en de organisatie goed mee te nemen.</p> <p>De wethouder laat door haar aanwezigheid en de opening van deze bijeenkomst haar betrokkenheid op dit thema zien. Bovendien laat de wethouder zien dat zij de resultaten van het Verwey-Jonker onderzoek serieus neemt. Door een beeld te schetsen waarom dit onderzoek belangrijk is, dat dit onderdeel is van de aanpak en de langdurige interventies die we inzetten op inclusie en diversiteit, laat de wethouder zien waar ze voor staat.</p>
<p>Algemeen en achtergrond:</p>	<p>Sinds 2020 hebben we een Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Want de diversiteit van de stad zien we nog onvoldoende terug in ons personeelsbestand. Én we willen een betere werkgever zijn voor álle collega's. Met deze bestuursopdracht werken we aan een meer inclusieve en diverse werkcultuur.</p> <p>Eén van de onderdelen van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020) is sociale veiligheid bevorderen en discriminatie tegengaan. Want er zijn collega's die al langer aangeven discriminatie of ander ongewenst te ervaren, maar die zich niet gehoord en gezien voelen.</p> <p>Bij de start van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit in 2020 zagen we een verschil tussen het aantal officiële meldingen over discriminatie en racisme en de ervaringen die medewerkers (soms ook anoniem) delen. Om dit beter te begrijpen heeft de gemeente Amsterdam meegedaan aan een kwalitatief onderzoek van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) naar institutioneel racisme binnen gemeenten. De gemeente Amsterdam heeft daarnaast opdracht gegeven aan onderzoeksbureau Muzus om een kwalitatief onderzoek te doen naar ervaringen van discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente Amsterdam. De resultaten publiceerden we op 30 oktober en we gingen daarover in gesprek met de organisatie op 14 november. U heeft deze bijeenkomst geopend.</p> <p>Het kwantitatieve onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut is een aanvulling op de twee kwalitatieve onderzoeken van KIS en Muzus. Het Instituut onderzocht dit jaar in opdracht van de gemeente Amsterdam hoe veel en hoe vaak collega's discriminatie en ander ongewenst gedrag ervaren binnen onze organisatie. Deze drie onderzoeken samen geven ons een completer beeld op basis waarvan we interventies op maat kunnen ontwikkelen en aanscherpen. In de organisatie zijn er verschillende perspectieven. Er zijn collega's die geen ervaring hebben met discriminatie en het ontkennen of zich niet kunnen voorstellen dat dit binnen onze organisatie een groot probleem is. Er zijn collega's die 'inclusie-moe' zijn en 'gewoon aan het werk willen'. En er zijn collega's die willen ingrijpen bij ongewenst gedrag, maar niet goed weten hoe. Voor al deze collega's is het belangrijk om met elkaar in gesprek te gaan</p>

en te blijven over dit onderwerpen. En om ook ruimte te bieden voor de vragen die uit de verschillende perspectieven voortvloeien.

Algemene vragen die leven in de organisatie en mogelijke antwoorden:

- Waarom was dit onderzoek nodig?
A: Omdat we nog geen kennis hadden van de omvang van de ervaringen.
- Waarom nog meer onderzoeken, wanneer gaan we nou wat doen?
A: Dit onderzoek helpt ons in het verbeteren van bestaande maatregelen en het ontwikkelen van nieuwe maatregelen.
- Is de gemeente wel een veilige werkgever?
A: De gemeente wil een veilige werkplek zijn en richt alles in om onveilig gedrag te kunnen melden en tegen te gaan. Dat hebben we niet met 1 druk op de knop geregeld. Maar we werken hier hard aan.
- Als leidinggevenden een belangrijk bron zijn van dit gedrag, zijn zij dan we aangewezen om dit aan te pakken?
A: Ja, want het management heeft in de organisatie een sleutelpositie. Het is evident dat dit beter moet. We moeten leidinggevenden wel beter ondersteunen. Dat doen we met trainingen, coaching, maar bijvoorbeeld ook door duidelijker te zijn over de norm die we hanteren.
- Ik heb ongewenst gedrag meegemaakt op het werk maar ik voel me niet gehoord door een leidinggevende
A: Dat is heel naar. We hebben geprobeerd om meer plekken te maken waar je terecht kunt met je verhaal zodat je, ook anoniem, zowel intern als extern je verhaal kan doen. P&O heeft een wegwijzer gemaakt waarin je alle opties op een rijtje ziet.
- Ik ben omstander geweest van een incident op het werk.
A: Praat erover met je leidinggevenden of een partij uit de meldingsketen.
- Ik heb helemaal geen ervaring met ongewenst gedrag, wat kan ik doen?
A: Je kan collega's die het wel ervaren ondersteunen en luisteren naar wat ze vertellen.

Weerstand:

- Vooral mensen die discriminatie of ongewenst gedrag hebben ervaren hebben waarschijnlijk de vragenlijst ingevuld.
A: Nee, het onderzoek is representatief.
- Weer een onderzoek? Ik ben tegen discriminatie en wil gewoon mijn werk doen. Is dat niet genoeg?
A: Jouw collega's die het wel ervaren willen ook gewoon aan het werk. Help en ondersteun hen. Praat erover.

	<ul style="list-style-type: none"> Het is onveilig om in Amsterdam manager te zijn. A: Dat is niet de bedoeling. Er ligt wel een zware opgave. Dat kunnen we niet ontkennen. We proberen daarin beter te ondersteunen. Leidinggevende kunnen bijv. gebruik maken van het aanbod van gespreksleiders of externe coaches om hierbij te helpen. <p>Opzet bijeenkomst:</p> <p>5 min: Moderator: Welkom zaal + online, GS (afzender) + WH+ NCDR + programma</p> <p>10 min: WH : 3 onderzoeken, vervolg 14 november, waarom dit onderzoek</p> <p>25 min: Resultaten presenteren + reflectie</p> <p style="padding-left: 40px;">Animatie resultaten + NCDR maatschappelijke context Gesprek met GS - duiding resultaten en reactie</p> <p>20 min : Gesprek moderator met zaal + online via AMSinGesprek</p> <p>30 min: Hoe nu verder? (aanbevelingen en maatregelen)</p> <p style="padding-left: 40px;">Vraaggesprek moderator:</p> <p style="padding-left: 40px;">Reflecties door: experts leiderschap, validisme, diversiteit (15m)</p> <p style="padding-left: 40px;">Reacties door: GS + 2 directeuren (15m)</p> <p>20 min: Reacties zaal en online via AMSinGesprek</p> <p>10 min: Afsluiten, bedanken WH + GS en vervolgtraject</p> <p>Tijdens de bijeenkomst worden opnames gemaakt. Alleen de sprekers worden opgenomen, medewerkers komen niet in beeld. Van de opnames wordt een film gemaakt die we delen met de organisatie.</p>
<p>Wat verwacht men van u:</p>	<ul style="list-style-type: none"> De wethouder heet de medewerkers welkom. Tijdens het eerste onderdeel, de bespreking van de resultaten, is er ruimte voor medewerkers om vragen te stellen aan u, maar ook de GS. De wethouder houdt samen met de GS het slotwoord. <p>Dat u de bijeenkomst <u>opent</u> en de medewerkers in de zaal en online welkom heet.</p> <p>U kunt benoemen dat het fijn is maar dat u het vooral belangrijk vindt om hier te zijn. Om met zoveel mogelijk collega's de resultaten en hoe nu verder te bespreken.</p> <p>U kunt aangeven dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dit het 3e onderzoek is in een reeks van 3 onderzoeken. Deze onderzoeken zijn nodig om een compleet beeld te krijgen van de verschillende ervaringen die onze collega's hebben.

	<ul style="list-style-type: none"> - De resultaten er niet om liegen en laten zien hoe urgent deze opgave is én die van een lange adem. - Dat het u raakt te zien dat zoveel collega's dit gedrag ervaren of het bij anderen hebben gezien. - Dit gesprek een vervolg is van het gesprek op 14 november waarin we resultaten van de eerste twee onderzoeken bespraken. - We nu niet alleen weten dát collega's discriminatie en ander ongewenst gedrag ervaren, maar nu ook hoeveel en hoe vaak. - Het onderzoek een nulmeting is en we eens in de zoveel tijd herhalen om te zien of de maatregelen die we treffen effect hebben of bijgestuurd moeten worden - U maandelijks met medewerkers in gesprek bent geweest op allerlei locaties op het gebied van inclusie en diversiteit. - (Hierna gaan we de resultaten zelf laten zien middels een animatie). <p>Dat u <u>aan het eind</u> van de bijeenkomst met Peter Teesink:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een slot statement maakt. - Wat u vond van het gesprek. - En vooral: hoe u verder wil met de resultaten.
Pers aanwezig:	Nee, het werkbezoek is intern.
Genodigden:	200 collega's fysiek en een ongelimiteerd aantal collega's online
Ambtelijke en bestuurlijke ondersteuning ter plaatse:	5.1, 2, e e 5.1, 2, e ureau Inclusie en Diversiteit)