

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 op social media, 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.

Lijn

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

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 een standpunt van een ander conformeert. Het gemak en veiligheid van de één 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. Dat vraagt van ons allemaal een beetje meer verdraagzaamheid en zachtheid. Juist ook omdat er rondom dit conflict (voorlopig) nog geen oplossing in zicht is.

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 in beginsel niet op kleding en andere uitingen. Er zijn echter wel situaties denkbaar waar bepaalde kleding verbieden wél nodig is; bijvoorbeeld in gevallen waar medewerkers werken op straat of zij op andere manieren in direct contact staan met burgers. Op omgangsvormen kunnen we wel normeren; hoe gaan we om met vrijheid van meningsuiting en hoe gaan we om met elkaar? Als organisatie staan wij voor de vrijheid van meningsuiting van onze medewerkers. Er kunnen echter wel situaties zijn waarbij het uiten van een privémening, via social media, met kleding of met andere uitingen, ongewenst of ongepast is. Als organisatie willen we echter wel zoveel mogelijk de ruimte bieden om hier constructief het gesprek over te voeren. Ook als emoties daarbij hoog oplopen. Ervoor zorgen dat dit op een gelijkwaardige manier gebeurt is hierbij een aandachtspunt. Een eenduidig statement hierover vanuit GS/GMT is belangrijk. Evenals een statement over of dit een onderwerp is dat op de werkvloer besproken mag worden en wat wij hierin van medewerkers verwachten. Een bijdrage/aanvulling vanuit WH Meliani en WH van Buren is wenselijk; een aanzienlijke groep medewerkers voelt zich door het bestuur ongehoord en ongezien. Beide wethouders hebben aangeboden een bijdrage te leveren.
- 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.
- In de tussentijd blijven we de dialoogsessies aanbieden als interventie. Dit om medewerkers de ruimte te blijven bieden om op een constructieve manier met elkaar het gesprek aan te gaan en in verbinding te blijven. De focus is niet om de ander van een standpunt te overtuigen door te discussiëren, maar om naar elkaar te luisteren.
- Aanbod voor leidinggevenden; we verkennen welke concrete handvatten we leidinggevenden kunnen bieden voor het omgaan met sociaal-maatschappelijke onderwerpen op de werkvloer. Daarbij is het belangrijk om te kijken naar wat we van onze leidinggevenden kunnen verwachten. Welke (sociaal-maatschappelijke) onderwerpen maak je wel/niet proactief bespreekbaar? Dat vraagt dat we kijken naar waar we op moeten normeren en waarop we moeten begrenzen. Voor uitingen in het publiek domein is er een handreiking geschreven over hoe om te gaan met actie voeren. Daar kunnen we in ieder geval meer actief naar verwijzen, evenals naar de Gedragscode.

- Ook kunnen we aandacht geven aan de vanuit directie Diversiteit georganiseerde buitententoonstelling “Amsterdammers een gezicht geven” . In deze door de stad reizende tentoonstelling zullen vanaf 21 november portretten te zien zijn van Israëliisch-Joodse en Islamitisch-Palestijnse Amsterdammers die met elkaar in gesprek gaan over het toegenomen antisemitisme en islamofobie sinds oktober 2023.

Vervolg

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