

Technische sessie 19/12/2023

Onderzoeken & anoniem bericht WPI

- Raadslid Ahmadi
Kijkend naar cijfers van instroom; wel in verhouding tot wat je in amsterdam ziet?
Antwoord
Ja, instroom vaak hoog, uitstroom dan ook hoog.
Minder mensen van binnen gezien als talent. Minder kansen om door te stromen.
- Raadslid Schmit
Heeft feit dat je vanaf schaal 12 niet hanteert dat voorkeursbeleid niet impact ook op die doorstroming?
Antwoord
Begonnen met schaal 15 & hoger
Nog niet gerealiseerd.
- Raadslid Mangal
Hoe groot is sprong geweest toen fusie kwam met Weesp.
Antwoord
Niet noemenswaardig
- Raadslid Pijpen
Zie je die lagere representatie in jongeren leeftijdsgroepen ook terug in alle salarisschalen? Of vooral de lagere?
Antwoord
Vooral de lagere. Daarom kijken naar 10-11a. van 22 % verwacht je normale range doorstroom.
- Raadslid Schmitt
We hebben ook 900 LG getraind
Vanaf welke schaal?
Antwoord
Over hele linie. Kleine 1000 LG in organisatie. Vanaf het begin. Naast LG ook leden van selectiecommissies. Dat kan vanaf schaal 10-11 zijn.
- Raadslid van berkel
Niet altijd helder in sollicitatieproces of iemand nw migratie achtergrond heeft toch? Hoe komt dat dan toch aan de orde.
Antwoord
In sollicitatieprocedure proberen we er rekening mee te houden dat iemand altijd nw achtergrond heeft.
- Raadslid van berkel
Gedeelte dat we aannemen kan er ook nw achtergrond bij zitten. Toch? Terwijl je dat misschien van te voren niet weet.
Antwoord

Klopt. Als dat grotere aantallen waren geweest, hadden we dat terug gezien in cbs cijfers.

- Raadslid Badal

Hoe denken andere culturen over leidinggeven? Zijn wij in NL tekort geschoten om te kunnen indenken wat de mindset van andere culturen is wbt leidinggeven? Het is niet dat ze er niet zijn. Het matcht niet in Nederland. Hoe komt dat? Hoe kunnen wij die kwaliteiten beter sneller zien?

Antwoord

1 vd dingen is trainen selectiecommissies die beslissen. Maar ook dat de samenstelling daarvan divers is. Dat doen we nog niet over de gehele linie.

- 5.1, 2, e: het gaat over erkennen en herkennen van verschillende vormen van talent. Juist de reden waarom we werken aan I & D. en waarom het best complex realiseerbaar is. Het ene kan je best goed regelen in afspraken, werkwijzen. Andere gaat over doorbreken van witte perspectief wat dominant is in de organisatie, dat gaat over bewustzijn, dat is het lange adem traject wat we wel hebben ingezet door te trainen. Breder te kijken naar manieren van assen. Onzelf te challengen. Stuk complexer om te regelen.

- Raadslid Veldhuyzen

Gebeurt nog niet over de hele linie. Waar nog niet en waarom niet?

Antwoord

Begonnen op directorenniveau. Nog niet over hele organisatie heen. Duurt langer om dat over gehele linie in te voeren. Hopelijk komend jaar weer flinke stap in gezet. Trainen van commissie is heel belangrijk. En daarna nog diverse aanwas voor commissie nodig, gaat ook weer even tijd overheen.

- Raadslid Mangal

Hoe wordt het effect van zo'n cursus gemeten? Hoe wordt gekeken of ze daadwerkelijk in de praktijk brengen wat er in zo'n cursus is geleerd?

Antwoord

Zit nog enige vrijblijvendheid in in de manier waarop dat gaat. Komen we zo op terug.

- Raadslid Perdok

Dit gaat over racisme. Als je kijkt naar discriminatie & diversiteit is dat breder. Wordt daar ook naar gekeken?

Antwoord

Ja in Muzus wel. Breder gekeken in organisatie en wat we daarin aanvullend moeten doen.

- Raadslid Badal

We zitten nu in voortraject om binnen te komen. Het kunnen meedoen; daar schort het erg aan. Het is de weerbaarheid, maar ook acceptatie

van andere kant. Die wisselwerking. Dan kan je in het voortraject heel goed zijn geweest, maar voor inbedding moet je dan hard werken.

Antwoord

Daarom kijken we niet alleen naar werving & selectie, maar ook onboarding. En reden dat we beginnen bij LG in die functie omdat die daar belangrijke rol in spelen.

- Raadslid van Pijpen

Het gaat nu erg over de (P&O) instrumenten zoals IWS.

Maar het gaat daarnaast natuurlijk erg over cultuur van mensen die racisme/discriminatie niet zien en niet herkennen en erkend. En dus ook niet opgelost en aangepakt.

Raadslid perdok

Gaat daarbij ook over leiderschapstaal.

Komen mensen wel binnen; maar je wordt anders ervaren in organisatie als je kijkt naar NL werkcultuur. Dat zijn de punten die onbeschreven zijn en waarop iemand afhaakt.

- Badal Het zijn de sociale patronen die selectief zijn.

Antwoord

Dan gaat het over inclusie, kan iedereen zijn wie die is met de cultuur die je meebrengt en gewoonten die je hebt? Dat kan je zeker niet P&O instrumentarium oplossen. Dat gaat over; hoe praten wij met elkaar over dit soort onderwerpen. Herken en erken je dat dit er is; dat soort gesprekken voeren in de organisatie. We zijn het zo niet gewend om te bespreken, dat het ook moeilijk is om te bespreken. Vooral ook voor mensen van kleur. Daarmee jezelf kleiner maken dan dat je bent. Omdat je weet dat het in jouw team niet op prijs wordt gesteld. Dit is een proces wat nog langer gaat duren.

Van berkel

Goed om te benoemen. Discriminatie vanuit witte perspectief is er. En goed om dat te bespreken. Maar problematisch; discriminatie onder bepaalde groepen. Mist in het verhaal: het meer wegen stelsel. Die ene weg is ; wit racisme jegens anders gekleurden en religieuzen. Maar het is wel zo dat discriminatie op alle vlakken dwars door elkaar heen gaat.

Antwoord

Eens, maar op gebied van kleur groter probleem in onze organisatie dan op andere gebieden. Muzus gaat ook over die andere gebieden. Maar op dit punt is het vraagstuk in onze ogen nog net even wat groter.-> wbt representatie.

Van berkel

Maar probleem; 2 vrouwen, 1 van kleur 1 niet. Wat doe je dan? Dan loopt het toch spaak?

Antwoord

Op individueel kan je dit soort discussies altijd krijgen, en kan het spaak lopen. Nu bezig Level playing field ontstaan voor de mensen die niet in beeld komen.

Yacoubi

Kunnen we de meldingsbereidheid meten. En hoe is de verhouding tussen anoniem en niet anoniem? Registreren jullie ook qua anonimiteit.

Antwoord

Ja, binnen BI wel. Ook om te kijken naar patronen. Ipv anoniem melden kan je ook vertrouwelijk melden. Dan blijft naam alleen bekend bij BI of MDRA. Als je onderzoek gaat doen of aanpakt; dan wordt het herleidbaar.

Yacoubi

Gaat over angstcultuur die enorm heerst. Hoe wordt dat besproken binnen de teams/directies?

Antwoord

Beeld krijgen; er komen meerdere signalen binnen over dezelfde personen. Hoe je niet eens meer extra navraag te doen; dan speelt het. Hangt te vaak af van medewerkers zelf of er wat gebeurt. Bezigt met objectieve informatie in beeld te brengen. Het was er allemaal, maar versnipperd. Nu bij elkaar brengen. Dan krijg je beeld van afdeling (ziekteverzuim is ook, waarderingsonderzoek niet goed). Wat speelt daar; daar krijg je dan beeld van. Afgelopen jaren werd er pas wat gedaan op moment dat het vaak niet meer ging. Nu sneller op acteren.

- Dat actiever handelen gebeurt nu al? (van pijpen)

- Ja. En Als het gaat over cultuur patroon wordt dat onderzocht binnen afdeling.

Veldhuyzen

Wat is nou verschil tussen signaal-melding-klacht en wanneer wordt er onderzoek gedaan?

Is anonieme melding ook melding?

Antwoord

Signaal: wat er binnen komt bij VP's. vertrouwelijk melden.

Anoniem; als het heel heftig is of te bevestigen op een andere manier. Bv nav signalen VP's en patronen bij afdelingen. Dan kun je een anonieme melding opwaarderen om te kijken of je daar iets mee kunt. Dan kan anonieme melding tot onderzoek leiden (dat beslist directeurenteam)

Maar 1 anonieme melding kun je op zichzelf niet zoveel mee. Daarvoor moeten we kijken of er nog meer informatie aan toegevoegd kan worden om dat te bevragen.

Mangal: maar hoe bouw je dan een dossier op, als VP geen verslagen maakt.

Antwoord: wordt wel geregistreerd dat uit die afdeling beroep is gedaan op vertrouwenswerk over bv. discriminatie, of grensoverschrijdend gedrag (dus waar het over gaat). Bij meerdere registraties kan er patroon uit komen. En dat patroon is met het management te bespreken. VP bespreekt soms ook weleens; als er met meerdere mensen gemeld wordt, is kans groter dat er op gehandeld kan worden. Er wordt dus op het patroon gehandeld, zonder dat degene die hebben gemeld daar slachtoffer van zijn. Dan heb je dus wel meer nodig dan 1 melding.

Mangal: LG en managers spelen hier belangrijke rol in. Hoe ga je hier met deze procedure verandering in brengen dat het de meldingsbereidheid vergroot als je weet dat LG oorzaak is.

Antwoord: informatie nodig die mogelijk maakt om het beter begrijpelijk te maken om te weten wat er bij afdeling gebeurt. Beter informatie bij elkaar brengen; daarmee kun je ook onafhankelijk handelen/patronen vaststellen, los van of mensen zich hebben gemeld of niet. MDRA kun je ook heen. Komen ook met advies. Doen ook aan hoor en wederhoor. Langs die lijn hopen we dat het meer gebeurt.

Perdok: wat herkent u dat het moeilijk maakt om een verandering in te brengen? (speelt al lang etc, signalen kennen we langer). Wat houdt het dan tegen in de processen als u het belangrijk vindt? En het bewustzijn bij u er is.

Antwoord: begint bij dat veel mensen in de organisatie al niet herkennen en erkennen. Die kleurenblindheid. We staan nu op een ander punt dan 3,5 jaar geleden waar je misschien klein beetje optimistisch gemaakt. Onderwerp waarbij je makkelijk praat, doorpraat, blijft beschouwen. Nu vervolgfase waarin het heel erg raakt aan persoonlijk leiderschap en zelfbewuste proces dat mensen moeten doorlopen. Dat is taaier misschien ook om met elkaar doorheen te gaan. Je pakt daarin verschillende strategieën. Onderzoeken waren een manier om e.e.a. te doorbreken, de trainingen, ander gevoelig voor wetenschappelijke onderbouwing, ander voor verhalen. Wat we nu ervaren is dat we in een fase zitten waarin LG en medewerkers vertaalslag ah maken zijn; wat betekent dit voor mij, mijn handelen, mijn leiderschap en mijn gedrag wat ik afgelopen jaren heb kunnen uitvoeren zonder dat daar een norm tegenover is gesteld. Dat is niet met een druk op de knop te regelen, maar echt een organisatieverandering. En daardoor lastiger realiseerbaar dan in eerste instantie hebben bedacht.

- Mangal; waarom lastig? We stellen een norm, als LG daar niet aan kunnen houden, dan volgen daar toch consequenties?
- KIS rapport geeft ook aan; veel te maken met alledaags racisme. Daar moeten we duidelijk onderscheid maken; bij het één kan je heel duidelijk normeren, bij het ander is wat anders nodig. Dat vereist wat van ons als organisatie.
- Consequenties zijn glashelder bij racistische uitlatingen. Maar niet als ie die promotie niet krijgt, niet doorstroomt, etc. minder helder. Op basis daarvan kan ik niet een LG naar huis sturen. Daarvoor is iets anders nodig. Maar als dit structureel wel aan de hand is, heeft de LG niet om juridische redenen geen plek in de organisatie. Maar omdat ie niet bijdraagt aan inclusieve en diverse organisatie. Niet geschikt. Als je inclusieve en diverse organisatie realiseren niet lukt; mensen lopen bij je weg, hoog verzuim etc. dan ben je niet geschikt.

Veldhuyzen: Hoe wordt omgegaan met rol afdelingsdirecteuren?

Antwoord: dan gaat het naar Peter en wordt de directeur er niet bij betrokken. In principe wel, maar nee zeker niet als die een rol daarin speelt.

Mangal: wanneer is het afgehandeld, wie bepaalt dat?

Antwoord: hangt van de melding af. Wat er aan de hand is. Afgehandeld op het moment dat wij met elkaar zeggen; hier hoeven we verder geen actie meer op te ondernemen. We hebben nu ook afgesproken dat we nazorg intensiveren; na 3 maanden ook nog een keer contact opnemen. Niet alleen na 1 maand.

Badal: het element van bedreiging/discussie, mag op een bepaald moment geen discussie meer zijn. Je kan altijd te maken hebben met concurrentie.
Mangal: gaat erom dat we nu mensen aannemen die in de huidige cultuur past. Op welke manier wordt er gekeken naar LG kwaliteiten en hoe die gaat bijdragen aan de cultuur verandering?
Antwoord: werken aan implementatie van visie op leiderschap bij werving van nieuwe leiders. Dat direct meenemen.

Schmitt: accepteren dat verandering pijn is.
Antwoord: zijn al lang mensen in de organisatie die die pijn hebben moeten verdragen. nu ook tijd om dit te accepteren.

Leiderschapsprofiel met raad delen.

Schmitt: we willen organisatie veranderen naar nieuwe manier van leidinggevend. Wordt dat ook assessed? Dat kan je ook objectiveren.
Antwoord: deels selectie, beperkt aantal assessments. En mensen klaarmaken voor die functies. Tot voor kort maakten we gebruik van assessments waarin culturele diversiteit niet goed was meegenomen. Ook dat is door ontwikkeling die we met P&O aan het maken zijn. Ook herkennen en erkennen van talent versleuteld wordt in assessment, en het culturele sensitieve deel in te bedden.
Schmitt: hoeveel mensen zijn er dan in zo'n assessment meegenomen? Als dat 1% is, ga je moeilijk naar organisatieverandering. Als het 10-20% is ga je meer naar die cultuurverandering.
Antwoord: **Geen antwoord op**. soms zet je assessments in als onderdeel van selectieprocedure. Regelmatig zet je ook ontwikkel assessments in (hoe hou je zicht op competenties).

Pijpen: wat is daar nu afgelopen tijd gebeurt in de organisatie bij WPI? Er zijn ook namen genoemd van LG in die brief. Wat is er gebeurt in die organisatie/ in de dagelijkse praktijk? Horen om te vinden: heeft dit nou positief uitpakkt of niet?
Antwoord: mensen die genoemd worden heel spannend, en oneerlijk ervaren. Daar wel extra spanning op/conflict. Aan de andere kant voelen mensen zich ook gesteund en gesterkt. Met leidinggevende gestart om gesprek te voeren over I&D en hen daarin te helpen om het gesprek goed te kunnen voeren. Tegelijkertijd wachten we ook op dit feitenonderzoek -> wat is het vraagstuk nou bij WPI?

Ahmadi: hoe zijn die leiderschapsklasjes verdeelt op verschillende niveaus in de organisatie? Zijn dat soort trajecten toegankelijk voor allerlei soorten functies?
Antwoord: Zijn dat soort trajecten, maar ook dat soort opleidingen. Ook aan het veranderen ;wie bepaald of jij hiervoor geschikt ben. Objectieve en inclusieve w&s procedure. Zodat het niet alleen van LG afhankelijk is of ie jou ziet zitten.

Yacoubi: Hoeveel van de jonge ambtenaren die er deelnemen aan die trajecten zijn ook potentieel voor leiderschap? Hoeveel van die deelnemers zijn onder 35?

Antwoord: zouden we moeten uitzoeken.

Veldhuizen: stel je voor feitenrelaas is helemaal waar. Welke Checks & balances, trainingen, steekproeven zijn er binnen WPI. Om voor te komen dat het effect heeft op wat een onbevooroordeelde beoordeling van dienstverlening vanuit WPI als gevolg heeft.

Monitoren op kwaliteit van dienstverlening: goed dat we dat laten zien. Maar sowieso goed om eerst even onderzoek af te wachten.

Dat je die uitstroom daarin ook meeneemt. Interessant (perdok).

Mangal: krijgen melders evt psychologische steun?

Antwoord: dat kan als je daar behoefte aan hebt. Soms in nazorg kan dat ook.

Mangal: Ook als het vertrekkend personeel betreft?

Antwoord: Ja en dat doen we soms ook. Verantwoordelijk voor wat er daarna gebeurt.

Mangal: hoe gaat zo'n gesprek nav zo'n brief. Men heeft ervaring dat er een heksenjacht op de mensen die die brieven hebben geschreven. Dus hoe gaan die gesprekken die worden gevoerd door leidinggevenden?

Antwoord: dat beeld herkennen we niet. 2x een bericht gestuurd naar schrijvers anonieme mail. Geen reactie op gehad. Toen reactie; dan gaan we daar onderzoek op doen en misschien dat

Dit signaal gaan we uitzoeken.

Hoe gesprekken worden ervaren: heel wisselend. De een vindt het ene gesprek heel bevredigend en prettig. Sommige echt ongemak, en nog aanvullende gesprekken nodig. Of soms ook lg apart met medewerker (veel ruimte in te nemen). We proberen ook vervolgesprekken aan te bieden. Moeilijk om daar eenduidigheid in aan te geven.

Institutioneel racisme

We hebben in onze systemen niet een level playing geborgd, dat mensen een gelijke kans krijgen en dus dat er een eerlijke uitkomst is. Uitkomst obv objectieve criteria is niet eerlijk. Dan gaat er dus in systeem iets verkeerd.

Het is niet alleen een gevoel van mensen dat ze tegen een plafond aanlopen/geen ruimte of kansen krijgen. Dat is daadwerkelijk het geval.