

Technische vragen commissie 16 juli Verwey
jonker

Lid Khan (Denk)

1. Wat is de gemiddelde duur dienstverband in de management schalen?

- Dat is 4 jaar.

2. Worden er überhaupt disciplinaire en of sanctionerende maatregelen opgelegd? Zo ja, hoeveel afgelopen 5 jaren, wat voor (als dat in het openbaar gezegd mag worden) en kunnen deze uitgesplitst worden naar salarisschaal?

- De vraag of er disciplinaire of sanctionerende maatregelen worden opgelegd en welke dat zijn hebben we al eerder beantwoord
- We hebben ook al een eerder overzicht gegeven van hoeveel dat er zijn geweest in 2023:
 - o 20 gesprekken met/door leidinggevende
 - o 3 schriftelijke waarschuwingen
 - o 1 beëindiging arbeidsovereenkomst
 - o 23 geen sanctie/maatregel, bv: bleek geen schending, melding ingetrokken, anonieme melding.
- Daarnaast heeft lid Mangal de vraag gesteld hoeveel ontslagprocedures er

gelopen hebben in de afgelopen 2 jaar, en hoeveel er nog lopen. Het antwoord daarop is separaat met lid Mangal gedeeld.

- Het is niet mogelijk om de maatregelen uit te splitsen naar salarisschaal, omdat deze gegevens op dit moment alleen op dossierniveau gemonitord worden. Daarnaast is de kans te groot dat dit te herleidbaar wordt naar personen.
- Bureau Integriteit rapporteert jaarlijks over het aantal maatregelen opgelegd bij ongewenst gedrag. Dit is te vinden in hun jaarrapportages.
- Naar aanleiding van motie 732 en 779 hebben we de Raad toegezegd om periodiek te rapporteren over het aantal en welke meldingen en maatregelen bij discriminatie. De eerste keer zal zijn met de vernieuwde bestuursopdracht. Daarna integreren en bundelen we de rapportages zoveel mogelijk met de jaarrapportages van Bureau Integriteit.

Lid Perdok (Lijst Ahmadi-Veldhuyzen)

3. Wat is harder aanpakken, wat zijn de consequenties?

- Dat gaat wat ons betreft om maatregelen waar consequenties aan hangen voor de medewerker bij ongewenst gedrag.

- o We kennen qua maatregelen een breed spectrum, van waarschuwingen (schriftelijk in het personeelsdossier), overplaatsing tot gedwongen beëindiging van de arbeidsovereenkomst (door ontbinding bij de kantonrechter of door een ontslag op staande voet als daarvoor een dringende reden bestaat)
 - o Beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de zwaarste sanctie, die in zeer ernstige kwesties kan worden ingezet als aan alle strikte wettelijke voorwaarden wordt voldaan;
- Het gevoel van vrijblijvendheid moet eraf. Met het Gemeentelijk Management Team zijn daarom ook prestatieafspraken gemaakt over inclusie en diversiteit.
 - o Op het gebied van diversiteit gaat dit over instroom, doorgroei en uitstroom, maar ook bijvoorbeeld over inspanningen op de werkwijze en trainingen gericht op inclusief werven en selecteren. We gaan meer sturen op het vergroten van culturele diversiteit: de beoogde groei is van 25% ten opzichte van het streefcijfer van 30% medewerkers met een niet-westerse

migratieachtergrond vanaf schaal 12.

- o Het sturen op inclusie betekent beter monitoren op inclusiebeleving, inclusieve taal, inclusief beleid en de actieplannen van de organisatieonderdelen.
- o Het niet behalen van de afspraken wordt meegenomen in beoordeling en functioneren van het management.

4. Is per consequentie te zeggen wat is gebeurd met die persoon?

- Dat is helaas niet mogelijk
- Daarmee wordt de maatregel te herleidbaar
- De melders die zich bij BI melden worden waar dat mogelijk is door BI in het proces geïnformeerd over het verloop en vervolg.
- Vanwege privacy redenen en vertrouwelijkheid kan een melder niet volledig worden geïnformeerd over de afhandeling van de melding en eventuele maatregelen.
- Melders worden daar door Bureau Integriteit ook schriftelijk en mondeling over geïnformeerd.
- En daar waar nodig/mogelijk vindt afstemming plaats.

5. Tevredenheidsafhandeling, hoe in de praktijk?

- Conform motie wordt na afhandeling van de melding na 1 maand en na 3 maanden contact opgenomen om te vragen hoe het gaat en hoe het de afgelopen periode is gegaan.
- Voor zowel de DRA/het externe meldpunt als voor BI geldt dat er twee keer contact wordt opgenomen.
- Vaak wordt een advies gegeven aan de afdeling over de opvolging op de werkvloer.
- Afhankelijk van de situatie kan nog gekeken worden of rondom de opvolging nog iets nodig is/of BI nog aanvullend iets kan betekenen.

6. Mensen die niet tevreden zijn, waar ligt dat aan?

- Dat verschilt per situatie. Ontevredenheid kan verschillende oorzaken hebben.
- Verwachtingen management is daarin heel belangrijk
- Niet in alle gevallen of meldingen zal een schending vastgesteld kunnen worden.
- Wat de situatie voor een melder (die de schending wel ervaart) ingewikkeld maakt
- Ook in die situatie is het belangrijk dat melders zich gesteund/gehoord voelen.

- Ook als ze ontevreden zijn over het al dan niet vaststellen van de schending
- Bij het afhandelen van een melding gaat het niet alleen over de melder, maar ook over de degene waarover wordt gemeld. We hebben dus met iedereen rekening te houden

7. Leidinggevenden, sancties?

- Het is altijd maatwerk. Iedere casus is anders en iedere melding moet gevalideerd en zo nodig zorgvuldig onderzocht worden. Er is altijd sprake van hoor/wederhoor.
- Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen een medewerker en een leidinggevende. Een leidinggevende is ook een medewerker. Evenwel speelt de hiërarchische verhouding wel een rol in de afweging van eventuele sancties.
- In heel veel gevallen gaat het over systemen, patronen, subtiele vormen van uitsluiting en microagressie, hierin is het lastig een schuldige aan te wijzen en te sanctioneren. We moeten alle betrokkenen in een dergelijke situatie recht doen.
- We kennen qua sancties een breed spectrum, van waarschuwingen (schriftelijk in het personeelsdossier), overplaatsing tot gedwongen beëindiging van de arbeidsovereenkomst (door ontbinding

bij de kantonrechter of door een ontslag op staande voet als daarvoor een dringende reden bestaat)

- Maar het kan ook zo zijn dat een sanctie niet op zijn plaats is. Dit hangt af van alle omstandigheden van het geval. Je wil mensen ook de kans geven om bijvoorbeeld onbewust gedrag aan te passen.
- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de zwaarste sanctie, die in zeer ernstige kwesties kan worden ingezet als aan alle strikte wettelijke voorwaarden wordt voldaan
- Als bewezen wordt dat een leidinggevende zich schuldig maakt aan discriminatie kan dat in het uiterste geval aanleiding zijn voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

8. Zijn er specifieke eisen of criteria die worden gesteld aan een diversiteitskandidaat?

- Nee, er zijn geen specifieke eisen of criteria die een kandidaat met een diverse achtergrond moet hebben.
- De persoon moet net als elke kandidaat aantonen dat deze over de gevraagde kennis, ervaring en competenties beschikt die horen bij een functie.
- Vanaf schaal 15 hanteren we voorkeursbeleid voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

- Dat betekent dat bij gelijke geschiktheid een plek gaat naar een kandidaat van een ondervertegenwoordigde groep.

9. Metingen trainingen, hoe ga je het meten? Die nu al zijn ingezet, voldoen ze aan de eisen? Evidence based, zo niet, hoe in de toekomst? Wie verantwoordelijk?

- Een van de aanbevelingen vanuit het Verwey-Jonker onderzoek is om alleen evidence-based aanbod in te zetten.
- We zetten op dit moment wel trainingen in die wetenschappelijk onderbouwd zijn.
- Maar evidence-based betekent dat interventies in de kern overeenkomen met wat uit de wetenschap effectief blijkt te zijn in de aanpak van discriminatie. Dat moet extern getoetst worden.
- Bij evidence-based interventies kan je er dus vanuit gaan dat ze wetenschappelijk bewezen effectief zijn.
- We gaan naar aanleiding van het advies van verwey-jonker na bij welke trainingen en andere interventies dit wel of niet het geval is.
- Voor het aanbod waarbij dit nog niet het geval is, zullen we samen met de betreffende partij kijken hoe we de het aanbod evidence-based kunnen maken.

- Op sommige onderdelen zal dit aanbod er nog niet zijn, omdat dit veld nog in ontwikkeling is.
- We willen verkennen of we dit in G4 verband kunnen oppakken, zodat dit aanbod ook breder gedeeld kan worden.

10. Beschermingscultuur, op welke manier aanpakken?

- Door bijvoorbeeld duidelijke afspraken te maken over wat we van leidinggevenden verwachten
- Dat is nu meegenomen in het profiel voor leidinggevenden, en daar gaan we ook op sturen/ beoordelen.
- Maar we bieden medewerkers ook de kans om meldingen op andere plekken te doen, zoals bij het externe meldpunt of externe vertrouwenspersonen. Zodat ze hulp krijgen bij het doen van hun melding.
- Het is aan de ene kant heel belangrijk dat we het management nu beter gaan ondersteunen en trainen, zodat zij discriminatie en ander ongewenst gedrag beter gaan herkennen. En ook de juiste stappen nemen om dit tegen te gaan.
- Als dit stukje bewustzijn breed binnen het management ontbreekt, kan het beeld van 'de hand boven elkaars hoofd houden' wel ontstaan.

- Aan de andere kant moeten we ons hier ook goed extern op laten spiegelen, zoals bijvoorbeeld door het externe meldpunt (Discriminatie.nl Regio Amsterdam). Om te toetsen of we wel de juiste stappen nemen als dit aan het licht komt.

11. Handelingsperspectief, is dat nu helder? Hebben leidinggevenden dat nu?

- Er ligt een duidelijke verantwoordelijkheid bij de leidinggevenden om de medewerker te steunen. We ontwikkelen hier nu ook tools voor, zoals de routekaart en het bekend maken van de (al bestaande) handleiding hoe te handelen bij meldingen van ongewenst gedrag. Sinds januari 2024 staat er een knop 'melden ongewenst gedrag' op de startpagina van intranet. Zichtbaarheid hiervan vergroten heeft prioriteit.
- Om het gesprek over discriminatie en racisme op een goede manier te voeren is een handreiking ontwikkeld. Ook bieden we medewerkers een training aan om gespreksleider te worden. Als er behoefte aan is, zijn er externe gespreksleiders beschikbaar om te helpen bij het voeren van het goede gesprek.

- We bieden intervisie aan voor managers die in de praktijk vastlopen, gericht op praktische casuïstiek.
- En we organiseren één op één begeleiding voor leidinggevenden dat zich zowel richt op praktisch advies als coaching.
- En directeuren krijgen een intensieve leiderschapstraining
- Managers krijgen een overzicht, in de vorm van een dashboard, met de belangrijkste personeelsinformatie. Bijvoorbeeld ziekteverzuim, in-door-uitstroom, resultaten van het medewerkers waarderingsonderzoek (MWO), CBS cijfers.

12.Overplaatsing, hoe is de afhandeling? Andere manier?

- Zonder een casus te kennen is het lastig om uitspraken te doen. Ingewikkeld is dat discriminatie en racisme vaak subtiel is, en lastig concreet te maken. Omdat het vaak verpakt is in alledaags racisme, of micro agressie. Dan kan het zijn dat het verplaatsen van een slachtoffer naar een andere werkplek of juist de dader een passende interventie is. Zodat we de situatie voorkomen dat mensen elkaar steeds weer tegenkomen.

- Dit is afhankelijk van alle omstandigheden van het geval en geen standaard oplossing.
- We moeten zorgen voor goede nazorg [door de leidinggevende], in de situatie na het afronden van het formele meldproces ontstaat soms het gevoel van onveiligheid Daarom gaan we de nazorg intensiveren.

13.BI - hoeveel meldingen?

- In 2024 zijn er tot 1 juli in totaal 90 meldingen gedaan
 - 38 meldingen van discriminatie gedaan bij Bureau Integriteit
 - 57 meldingen van discriminatie gedaan bij Discriminatie.nl Regio Amsterdam

14.Proces bij een klacht indienen, hoe lang duurt het, wanneer afgedaan?

- Hangt van de situatie af, waarover de klacht gaat en bij welk gremium deze wordt ingediend.
- Wat hierin het belangrijkste is, is dat mensen gedurende het proces goed worden ondersteund, tussentijds worden geïnformeerd over de te nemen stappen.
- DRA reageert binnen 5 werkdagen op een melding. Hoelang de afhandeling

verder duurt hangt erg af van de behoefte van de melder. Er vindt in ieder geval een eerste gesprek plaats (indien de melder niet anoniem is), daarna is het per casus anders.

15. Gesprek leidinggevende, terugkoppeling? Schriftelijk?

- Als het gaat om een gesprek nav een melding van BI is het advies vanuit BI altijd om deze gesprekken te voeren met de P&O-adviseur en schriftelijk vast te leggen.
- In hoeverre dat gebeurt als de melding bij een leidinggevende plaatsvindt (en niet bij een van de meldpunten) is niet te beantwoorden.
- Een volledig terugkoppeling kan niet altijd gelet op de privacy van de betrokken medewerker/beschuldigde collega.
- Dat ervaren sommige melders soms als heel lastig.
- Daarom is het ook belangrijk dat er goed personele zorg en ondersteuning, is waar ook oog is voor dit element.

16. Welke locatie gaat het goed?

- We willen af van het beeld per locatie
- Het probleem geldt voor de gehele organisatie

- En dat er veel meldingen zijn, kan ook betekenen dat er veel los komt uit het verleden
- En dat de drempel om te melden bijvoorbeeld lager is geworden. Dat willen we ook.
- Het is lastig om daar de conclusie aan te verbinden dat het op die plekken juist wel of niet goed gaat.
- We weten ook dat de beleving van medewerkers vaak niet overeen komt met de feitelijke meldingen die worden gedaan.
- Dat bevestigen de uitkomsten van het Verwey-Jonker rapport ook.

17. Coursussen aan medewerkers?

- Naast het bestaande trainingsaanbod voor medewerkers, gaan we meer aanbod creëren nav de onderzoeksresultaten.
- Na de zomer starten we met het aanbod van empowerment trainingen voor collega's die een minderheid zijn op de werkvloer (hoe houd je je staande)
- En we gaan voor de hele organisatie aanbod voor omstanders organiseren o.a. in de vorm van omstanderstrainingen. Deze starten in september

18. De Raad is een tijd terug in gesprek geweest met de GS, maar daar is

nooit meer een terugkoppeling op geweest. Komt die nog?

- Op 19 december 2023 is er een technische sessie geweest over de uitkomsten van het KIS en Muzus onderzoek.
- Hierbij was de gemeentesecretaris, de stedelijk directeur cluster Sociaal, een manager van P&O, het hoofd Bureau Integriteit, en de kwartiermaker van het Bureau Inclusie & Diversiteit aanwezig.
- Er is een korte presentatie gegeven over de uitkomsten van het onderzoek en daarna was er ruimte voor technische vragen.
- Er is geen verslag gemaakt van de sessie.
- De technische vragen die nog niet beantwoord waren, zijn achteraf gedeeld met alle raadsleden. De presentatie is ook meegestuurd.

Lid Mangal (Denk)

19. In hoeveel ontslagprocedures zitten we nu met ons ambtenaren apparaat en hoeveel ambtenaren zijn er in de afgelopen 2 jaren ontslagen?

- Hoeveel ontslagprocedures er nu lopen en in de periodes 2022 tot en met 2023 + 1 januari 2024 tot 1 juni 2024 zijn de

procedures onder te verdelen in onderstaande drie typen procedures.

o **Procedures bij de kantonrechter**

(inclusief ontslag op staande voet).

- Er liepen op 1 juni 2024 5 ontslagprocedures bij de kantonrechter en één door een medewerker ingesteld beroep tegen een ontbindingsbeschikking van de kantonrechter, dus in totaal 6 procedures.
- Het gaat hierbij om procedures tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever en/of de werknemer.
- In de periode 2022 – 2023 hebben er 20 ontslagprocedures gelopen. Het ging daarbij om procedures tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst (op verzoek van de werkgever en/of de medewerker), ontslagen op staande voet en procedures over eventueel verschuldigde ontslagvergoedingen na opzeggingen van de arbeidsovereenkomst.
- Sinds 1 januari 2024 zijn er 8 ontslagprocedures gaan lopen, waarvan er nog 6 openstaan. Het gaat daarbij om ontbindingsprocedures (op

verzoek van de werkgever en/of de medewerker), procedures over eventueel verschuldigde ontslagvergoedingen na opzeggingen van de arbeidsovereenkomst en een tegen een ontbindingsbeschikking ingesteld hoger beroep.

o **Ontslagprocedures via het UWV.**

Dit is wanneer een werknemer meer dan 104 weken ziek is en re-integratiepogingen niet hebben geleid tot herstel en hervatten van eigen of ander passend werk.

- Momenteel worden de gegevens over UWV-procedures niet zodanig opgeslagen in ons personeelssysteem dat we de vraag hoeveel van deze procedure er lopen/ gelopen hebben op korte termijn kunnen beantwoorden. De stukken van deze procedures worden namelijk individueel opgeslagen in de personeelsdossiers van onze medewerkers. Dit betekent dat om een volledig antwoord te kunnen geven, alle personeelsdossiers handmatig doorgenomen zouden moeten doornemen. Dit is niet alleen een tijdrovend proces, maar kan ook in strijd zijn met de AVG-richtlijnen.

- We zijn op dit moment intern aan het onderzoeken hoe we deze vraag op een efficiënte manier kunnen beantwoorden zonder inbreuk te maken op de privacy van onze medewerkers, ook met zicht op rapportagemogelijkheden. Hierbij overwegen we om een uitvraag te doen bij het UWV om het aantal procedures in de afgelopen twee jaar en de lopende procedures van dit jaar te verkrijgen.
- o **Procedures bij de Ontslagtoetscommissie.**
 - Er zijn geen ontslagaanvragen bij deze commissie zijn ingediend.