

Vraag en Antwoord

JA21.....	2
VVD [Cie FKD van 11 juli 2024].....	10
Eindrapportage/wat is er bereikt?.....	15
Bestuursopdracht.....	17
Uitvoeringsagenda.....	20
Medewerkers.....	30
Leidinggevenden.....	33
(Rapportage) sancties/maatregelen.....	36
Algemeen.....	40
Diversiteit/representatie.....	44
Streefcijfers.....	51
Anonieme berichten/Kis/Muzus.....	52

JA21

Eerder gestelde vragen uit cie/raad:

1. Volgens de definitie van het KIS gaat institutioneel racisme over ‘het verschijnsel dat processen, beleid, of (geschreven en ongeschreven regels) van instituten leiden tot structurele discriminatie op grond van ‘ras’.’ Welk beleid en welke geschreven en ongeschreven regels zijn racistisch bij de gemeente Amsterdam? [Vraag uit commissie 23 november van lid Van Berkel, Ja21]

- Institutioneel racisme gaat over allebei: geschreven of ongeschreven regels. Beleid en processen. Maar ook gedrag van mensen die het beleid uitvoeren.
- Een proces, regel of beleid hoeft in zichzelf niet discriminerend of racistisch te zijn, om wel die uitwerking te hebben.
- Bij de gemeente Amsterdam zien in de CBS cijfers terug dat instroom en doorstroom in onze organisatie niet leidt tot evenredige vertegenwoordiging. Het KIS rapport bevestigt dit.
- Het is ook belangrijk dat we onderzoeken welk beleid en processen wel expliciet uitsluitend zijn.

- In die zin zijn definities belangrijk: namelijk je oplossing passend maken voor het probleem.
- Geschreven regels vragen een andere aanpak dan ongeschreven regels.
- Verder willen we de definities zo snel mogelijk loslaten: we volgens hierin landelijk gerenommeerde partijen, al proberen we het wel iets meer toegankelijk te maken.
- Het moet gaan over de impact en uitwerking in de organisatie.

2. Het vergroten van culturele diversiteit is een ding, maar hoe zorg je dan voor de veiligheid van bijv. LHBTIQA+ medewerkers? ***[Vraag uit technische sessie 19 december van lid Van Berkel]***

- Gelijkwaardigheid betekent per definitie dat je geen onderscheid maakt tussen groepen.
- Discriminatie van de 1 kan niet discriminatie van de ander betekenen
- De aanname dat met het vergroten van culturele diversiteit de onveiligheid van LHBTIQA+ collega's wordt vergroot is er eentje die ik wil tegen spreken. Dit is stigmatiserend.
- Natuurlijk moeten we ook erkennen dat deze beleving er is.

- En aandacht hebben voor het dialoog hierover.
- Tegelijkertijd hebben we naast persoonlijke opvattingen ook te maken met een organisatienorm. Discriminatie op de werkvloer, in welke vorm dan ook, tolereren we niet.

**3. Van Berkel vindt dat we binnen de gemeente moeten stoppen met divers werven en selecteren. We moeten kiezen voor de beste kandidaat op basis van kwaliteit. We moeten kleurenblind zijn.
[Vraag uit de cie. FKD van 7 november, begroting, van lid Van Berkel]**

- Met bewust inclusief werven en selecteren zetten we juist in op het selecteren van de beste kandidaat op basis van kwaliteit. Met deze methode zorgen we er voor dat bias en vooroordelen niet of minder een rol spelen in het proces.
- Ieder mens heeft vooroordelen, dat is natuurlijk. Die spelen ook mee in een werving en selectieproces. Daarbij weten we dat mensen bijvoorbeeld eerder geneigd zijn kandidaten te selecteren waar ze zichzelf in herkennen. Terwijl dat niet altijd de beste kandidaten met de meeste kwaliteit voor de functie zijn.
- Met bewust inclusief werven en selecteren hebben we een meer objectieve selectiemethode doordat bias minder een rol speelt. Daardoor is de kans groter dat de kandidaat met de meeste kwaliteit uiteindelijk geselecteerd wordt.
- De belangrijkste uitgangspunten van BIWS:

- o Breed werven: We zetten onze vacatures zo breed mogelijk uit en gebruiken verschillende kanalen.
- o Inclusieve vacatureteksten: Schrijven in begrijpelijke taal en hebben vooraf zorgvuldig en kritisch bepaald wat je echt moet weten (opleiding) en kunnen (competenties) en aan ervaring meeneemt.
- o Alle kandidaten worden bevroegd en gescoord op dezelfde eisen en competenties.
- o Scores worden individueel gegeven en via formulier bijgehouden.
- o Een divers samengestelde en getrainde selectiecommissie: Voor een goede afweging. De stem van elk lid telt even zwaar.
- Wat betreft kleurenblindheid zijn, dit is juist **niet** goed, om deze redenen:
 - o Kleurenblindheid is de overtuiging dat huidskleur geen belangrijke rol (meer) speelt in de manier waarop witte en niet-witte mensen worden behandeld in de huidige maatschappij.
 - o In de samenleving gaan verschillen in huidskleur en afkomst gepaard met machtsverschillen en statusverschillen.
 - o Als je geen kleur ziet, is het dus moeilijker om racisme te herkennen en

- te erkennen en ook om er iets tegen te doen;
- o “het is er niet, dus ik zie ook niet dat het voorkomt”
 - o Dit zorgt ervoor dat mensen niet ingrijpen bij racisme. En dat heeft het gevaar in zich dat je oogluikend toestaat dat deze discriminatie blijft bestaan of zelfs erger wordt.
 - o En je erkent ook niet de volledige identiteit van iemand
 - o En betekent mogelijk ook dat je steeds opnieuw op zoek gaat naar andere verklaringen voor de achterstelling van mensen van kleur, dan racisme. Of mogelijk zelfs dat je antiracisme-acties van anderen gaat boycotten omdat je vindt dat je niet moet optreden tegen iets wat niet bestaat.

4. Vraag: Wat kost het om deze 900 medewerkers te trainen?

[Vraag uit de cie. FKD van 7 november, begroting, van lid Van Berkel]

- Voor 2025 en 2026 is € 1,2 miljoen begroot voor de benodigde wervingscapaciteit om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren. Binnen dit budget worden verschillende activiteiten uitgevoerd

waaronder het trainen van alle managers, recruiters, HR adviseurs en directeuren om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.

5. Vraag: Wat gaan die medewerkers doen; hoe ziet dat eruit?
[Vraag uit de cie. FKD van 7 november, begroting, van lid Van Berkel]

- De trainingen zijn er onder andere op gericht dat je je bewust bent van onbewuste bias (/vooroordelen) en weet hoe je bias-vrij vacatureteksten opstelt. En dat je bijvoorbeeld gestructureerd en zonder vooroordelen kandidaten selecteert. Een concreet voorbeeld: in een sollicitatiegesprek zonder bewust inclusief werven en selecteren methodiek kan in het gesprek de vraag gesteld worden of iemand iets te vertellen heeft over persoonlijke interesses en hobby's bijvoorbeeld. We weten dat een dergelijke vraag onbewuste bias en vooroordelen activeert en dus van invloed kan zijn op de scoring van een kandidaat.
- Met de bewust inclusief werven en selecteren methode wil je een dergelijk vraag niet stellen. In plaats daarvan zijn er van tevoren vragen voorbereid die aan alle kandidaten gesteld worden. Met als doel te toetsen hoe de kandidaat scoort op

de gestelde eisen en gevraagde competenties.

- Medewerkers die de training volgen wordt op interactieve wijze dit soort inzichten en lessen bijgebracht. Waarbij ook wordt geoefend sollicitatiegesprekken te voeren aan de hand van de nieuwe methodiek.
- Trainingen Inclusief werven en selecteren, zoals die in Nederland worden gegeven, werken. Dit is wetenschappelijk aangetoond (Dobbin en Kalev).
- Dit komt omdat trainingen die worden gegeven, lang en intensief zijn en live worden gegeven.
- Trainingen worden in groepsverband gegeven. Dat is belangrijk omdat onbewuste (impliciete) bias met name een reflectie is van de normen in de omgeving
- Trainingen gaan samen met concreet aan de slag gaan met werken aan het veranderen van systemen, zoals werving en selectie. Dat is precies wat we in Amsterdam doen.
- Aanvullend: de wethouder kan wederom aanbieden om, net als in de vorige bestuursopdracht, een training bewust inclusief werven en selecteren te organiseren voor de raad. Als hier voldoende animo voor is.

6. Is er een intern document waarin staat dat er 10% homo's en lesbi's

moeten zijn binnen een organisatieonderdeel? Dan wil ik dit document graag zien.

[Vraag per email gesteld door raadslid Kreuger (nov. 2024)]

- Ik begrijp dat deze vraag betrekking heeft op het Jaarplan 2023 van de Directie OJZD, van het cluster Sociaal.
- Dit document is geen beleidsdocument maar een intern ambtelijk document dat gebruikt werd door het toenmalige MT OJZD.
- Ik geef hier graag een toelichting op.
- Het cluster volgt de gemeentebrede aanpak en bijbehorende doelen op het gebied van inclusie en diversiteit.
- In het jaarplan 2023 OJZD is dit o.a. uitgewerkt door werving en selectie te concretiseren.
- Hierbij is ook een streefgetal genoemd van 10% LHBTIQ+
- Dit is echter niet de bedoeling. We gaan niet sturen op representatie.
- We hebben afgesproken dat we sturen op culturele diversiteit en leeftijd (jongeren). Hiervoor zijn streefcijfers vastgesteld.
- En dit geldt voor alle directies.
- Soms kan er binnen directies een accentverschil liggen, dat betekent dat er soms meer of minder aandacht nodig is voor bijvoorbeeld gender, of beperking/chronische ziekte.

- Maar de basis, namelijk sturen op culturele diversiteit en leeftijd, staat nooit ter discussie.

7. Waarom draait het bij werving en selecteren om meer medewerkers aantrekken van buiten-Europese afkomst?

- We willen als werkgever een afspiegeling zijn van de beroepsbevolking van de stad Amsterdam.
- We zien dat er nu een aantal groepen ondervertegenwoordigd zijn in de organisatie ten opzichte van de Amsterdamse beroepsbevolking.
- We willen sturen op een grotere vertegenwoordiging van die groepen in de organisatie, namelijk medewerkers met een Buiten-Europese herkomst en jongeren.

8. Veel ambtenaren wonen buiten de stad. Wordt daar ook naar gekeken?

- Het maakt voor ons niet uit waar je woont. Het gaat erom dat je werkt voor de stad Amsterdam.
- We willen als gemeente ons werk voor de stad Amsterdam en haar inwoners beter uitvoeren.
- Dat kan alleen als ons medewerkersbestand net zo divers is als de inwoners van deze stad.

- Zodat we beter kunnen inspelen op wat er speelt, en ons beleid en diensten beter aansluiten bij hun behoeften.

VVD [Cie FKD van 11 juli 2024]

9. Hoe gaat de wethouder de verkeerde werkcultuur aanpakken? Wat is de rol van leidinggevenden hierbij?

- Op verschillende manieren
 - o Door te sturen op afspraken en op ontwikkelingen (bijvoorbeeld door beter beeld te krijgen van de personeelsinformatie per directie)
 - o Door medewerkers verschillende opties te bieden om zorgen uit te spreken of signalen af te geven
 - o door te werken aan bewustwording
 - o en door leidinggevenden te ondersteunen bij hun hulpvragen.
- Nav de onderzoeken KIS/Muzus en de anonieme berichten is er al veel in gang gezet:
 - o Om het gesprek over discriminatie en racisme op een goede manier te voeren is een handreiking gemaakt.
 - o Ook kunnen medewerkers een training volgen om gespreksleider te worden.
 - o Als er behoefte aan is, zijn er externe gespreksleiders om te helpen bij het voeren van het goede gesprek.

- o We bieden intervisie aan voor managers die in de praktijk vastlopen, gericht op praktische casuïstiek.
- o En we organiseren één op één begeleiding voor leidinggevenden. Denk aan praktisch advies of coaching.
- o Directeuren krijgen een intensieve leiderschapstraining.
- o 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.
- In de uitvoeringsagenda is er een apart thema Leiderschap opgenomen, met een paar concrete nieuwe interventies voor leidinggevenden:
 - o Verkenning invoeren accreditatiepunten leidinggevenden: het behalen van punten om je werk als manager uit te kunnen voeren, door bijvoorbeeld volgen van bepaalde (leiderschaps)trainingen
 - o Een ontwikkelassessment gericht op inclusief leiderschap
 - o Ondersteuning leidinggevenden door in te zetten op span of control.

10. Hoe zit het met de verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris?

- Het GMT neemt de leiding in deze veranderopgave. Dat laten ze ook zien in de uitvoeringsagenda.
- Ze hebben een belangrijk rol in de aansturing van het werken aan inclusie en diversiteit, maar ook als voorbeeld.
- onder het GMT gaat het niet lukken om de juiste en fundamentele stappen te zetten om deze verandering te brengen.
- En de gemeentesecretaris heeft, als eindverantwoordelijke manager in deze organisatie, hierin een cruciale rol.
- Overigens ligt deze verantwoordelijkheid ook bij mij als wethouder.
- Ik maar ook mijn collega's in het college: we hebben hier allemaal iets in te doen.
- Wat is de impact van wat wij doen? Wat wij van de organisatie vragen?
- Hoe sturen wij zelf? Het werken aan inclusie begint bij het kijken naar jezelf.
- Wat kan ik doen. En waar kan ik als wethouder nu ook een rol pakken. Dus ik wil niet alleen naar de GS wijzen.
- Ik werk nauw met de gemeentesecretaris samen. Want we moeten dit samen doen. Ik vanuit mijn bestuurlijke verantwoordelijkheid. En de GS vanuit zijn rol als werkgever.

11. Hoe worden de doelen van het inclusie en diversiteitsbeleid zichtbaar gemaakt?

- We monitoren op verschillende manieren
- We monitoren nu al via onderzoeken zoals het MWO, maar ook de jaarlijkse cijfers van de culturele barometer maar ook de personeelscijfers (zoals in het dashboard sociale veiligheid)
 - o We voeren ook nu al een integrale monitor uit om een totaal beeld te krijgen van de geactualiseerde Bestuursopdracht, net als in 2022. Waarin alle cijfers, onderzoeken en resultaten naast elkaar worden gelegd.
- We gaan beter monitoren verbeteren:
 - o op ervaringen van medewerkers rondom instroom, onboarding, doorstroom/doorgroei en uitstroom.
 - o Maar ook wat redenen zijn voor medewerkers om te blijven, dus hoe we medewerkers kunnen behouden.
 - o We monitoren prestatieafspraken met leidinggevenden om te zien of ze ook daadwerkelijk leiden tot meetbare resultaten op inclusie en representatie.

Eindrapportage/wat is er bereikt?

1. Wat is er de afgelopen vier jaar bereikt?

- Een belangrijke stap die we hebben gemaakt, is dat het onderwerp op de agenda staat. Dat er erkenning voor is, en dat deze ook niet zomaar meer van de agenda verdwijnt.
- Inclusie en diversiteit zijn nu vaker onderdeel van het beleid, de processen, de procedures en de trainingen.
 - Denk aan het aanpassen van het werving- en selectieproces, het ontwikkelen van trainingen, het inkopen van producten en diensten en onze afspraken over taalgebruik.
 - Daarnaast hebben de meeste directies en stadsdelen een actieplan gemaakt om aan de slag te gaan in hun eigen organisatieonderdeel en met hun eigen dienstverlening.
- Andere concrete resultaten:
 - Er zijn diverse onderzoeken uitgevoerd (KIS, Muzus, Verwey-Jonker) om meer zicht te krijgen op de ervaringen van medewerkers en gebruik van het meldproces.
 - Er zijn veel gesprekken gevoerd in de organisatie over discriminatie, racisme, inclusie en diversiteit. O.a. naar

aanleiding van de onderzoeken & conflict midden oosten.

- o Voorkeursbeleid voor schalen 15+ is ingevoerd.
- o Inclusieve werving en selectie is grotendeels ingevoerd, implementatie van schalen 15+ afgerond.
- o Inclusie is onderdeel van het leiderschapsprogramma en visie op inclusief leiderschap.
- o Het GMT heeft zich laten schaduwen op inclusief leiderschap.
- o De meldingsketen is uitgebreid: er is een extern meldpunt ingesteld en er zijn externe vertrouwenspersonen geworven.
- o Het voeren van interne inclusie campagnes en het delen van verhalen om het bewustzijn in de organisatie te vergroten.
- o Er is handelingsperspectief voor medewerkers en leidinggevenden. Denk aan een handreiking hoe omgaan met meldingen, tips voor leidinggevenden voor het voeren van lastige gesprekken, een routekaart discriminatie, coaching en intervisie voor leidinggevenden.
- o Het ontwikkelen van trainingen, en een basisaanbod op inclusie en diversiteit, zoals de 'E-learning bewust inclusief werven en selecteren'.

- o Leer-/talentprogramma's zoals het HIPP (High Impact Potential Programma) en het Hoger Management Potentieel Programma (HMPP) zijn meer inclusief en divers gemaakt.
- o Er zijn uitgangspunten voor inclusieve taal vastgesteld.
- o En een handelingskader inclusief inkopen.

Bestuursopdracht

2. Waarom is een nieuwe bestuursopdracht nodig?

- De afgelopen vier jaar is veel in gang gezet in de organisatie. We hebben hard gewerkt om de randvoorwaarden voor een inclusieve en diverse organisatie op orde te brengen.
 - o Een meer divers personeelsbestand.
 - o We hebben de eerste set aan beleid, processen en werkwijzen aangepast (denk aan inkoop en inclusief werven en selecteren).
 - o We hebben gewerkt aan het vergroten van het bewustzijn in de organisatie (trainingen, campagnes, onderzoeken).
- Dat vertaalt zich door in concrete resultaten, en die zijn belangrijk.

- Maar dat is niet waar we de impact van de opgave mee meten of kunnen bepalen. Dat is te simpel.
- Wat we doen is nog niet altijd goed genoeg zichtbaar of voelbaar op de werkvloer.
- De veranderingen die we willen bereiken gaan verder dan een opdracht voor één beleidsterrein of één organisatieonderdeel.
- Het gaat niet alleen om het aanpassen van beleid, processen, procedures en systemen.
- Inclusie en diversiteit zijn thema's die gelden voor de hele gemeentelijke organisatie.
- De komende jaren moeten we verbeteringen zien en onze inspanningen duurzaam verankeren in de organisatie.
- In de vernieuwde bestuursopdracht bouwen we voort op de vorige bestuursopdracht.
- De vernieuwde bestuursopdracht is aangescherpt met wat we de afgelopen vier jaar hebben geleerd, signalen uit de organisatie, de anonieme berichten en de inzichten uit de onderzoeken.

3. Wat is het verschil tussen de vorige en de nieuwe bestuursopdracht?

- Met de nieuwe bestuursopdracht bouwen we voort op de vorige bestuursopdracht.

- De ambities en doelen die in 2020 zijn vastgesteld, gelden nog steeds.
- De afgelopen jaren hebben we vooral ingezet op het vergroten van bewustzijn, het inclusiever en diverser maken van beleid, werkwijzen, procedures en processen.
- In de nieuwe bestuursopdracht gaan we een stap verder.
- We verstevigen de aanpak met aanvullende maatregelen en concrete interventies.
- We verwachten op dit punt meer van de organisatie dan vier jaar geleden. Namelijk dat iedereen hier nu aan mee gaat werken en verantwoordelijkheid in neemt.
- En dat iedereen doorgaat, ook als het moeilijk wordt.
- Veel van de dingen die we inzetten blijven we doen, maar maken we scherper.
 - o Voorbeeld: door werven en selecteren te koppelen aan de prestatieafspraken voor het management, maken we het minder makkelijk hiervan af te wijken.

4. Hoe wordt de Bestuursopdracht gefinancierd en hoe ziet de dekking eruit?

- Natuurlijk wordt er zoveel mogelijk vanuit bestaande middelen gedekt

- De interventies moeten namelijk onderdeel worden van het reguliere proces.
- Maar daar is soms ook ontwikkelkracht voor nodig
- En moet er nieuw aanbod worden gecreëerd. Denk bijvoorbeeld aan het externe meldpunt.
- De uitvoering van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit komt onder verantwoordelijkheid van Bureau Inclusie en Diversiteit, in nauwe samenwerking met directies die vanuit hun lijn verantwoordelijkheid aan zet zijn. Denk hierbij aan P&O, Bureau Integriteit, Communicatie, Facilitair Bureau, Vastgoed, ICT enzovoorts.
- Structureel is 2,1 miljoen beschikbaar voor het werken aan Inclusie en Diversiteit.
 - o Het trainen van ambtenaren op inclusie en diversiteit (denk aan bewust inclusief werven en selecteren, omstanderstrainingen, maatwerktrainingen voor directies).
 - o Het organiseren van bijeenkomsten, ontwikkelen van campagnes.
 - o Ontwikkelen van een integrale monitor, om het effect van de aanpak in beeld te brengen.
 - o Uitvoeren van onderzoeken, zoals het jaarlijkse CBS onderzoek, en periodiek

een grootschalig onderzoek zoals Verwey-Jonker

- Bij de begroting 2025 is voor het vervolg van de bestuursopdracht incidenteel € 2 miljoen beschikbaar gesteld voor 2025. Dit budget wordt ingezet bij directie P&O, Bureau Integriteit en het Bureau Inclusie en Diversiteit en wordt ingezet voor bijvoorbeeld:
 - o Accreditatie systeem
 - o Ontwikkelen zelfscan
 - o Continueren inzet extern meldpunt
- In de eerste helft van 2025 deze uitvoeringsagenda verder uit, tot werkplannen met een concrete planning en eventuele kosten.

Uitvoeringsagenda

5. Wat staat er in de uitvoeringsagenda?

- Bij de bestuursopdracht hoort een uitvoeringsagenda.
- Hierin staan de acties en maatregelen voor de komende vier jaar.
- Het gaat om lopende acties uit het uitvoeringsplan uit 2021 die we voortzetten
- En het gaat om nieuwe maatregelen die we toevoegen op basis van wat we de afgelopen vier jaar hebben geleerd, signalen uit de organisatie en inzichten

n.a.v. de onderzoeken en de anonieme berichten.

6. Wat is er nieuw?

- Hierbij een klein aantal voorbeelden van nieuwe interventies die in de uitvoeringsagenda zijn opgenomen:
 - o Uitbreiden vangnet en steun medewerkers die iets hebben meegemaakt op het gebied van sociale veiligheid.
 - Bijvoorbeeld hulp bij opstellen van een brief, bijstaan in gesprek, contact met lotgenoten, organiseren van directe opvang.
 - o We verkennen of we accreditatiepunten voor leidinggevenden kunnen invoeren.
 - o Ondersteuning leidinggevenden door in te zetten op span of control (maximale grootte van hun team).
 - o Meer ondersteuning leidinggevenden: niet alleen door trainingen, maar ook on the job coaching en intervisie.
 - o We laten de Gedragscode en het beleid over sanctioneren en het treffen van maatregelen extern toetsen, vanuit perspectief van gelijkwaardigheid en antidiscriminatie.
 - o We gaan onze interne dienstverlening toetsen op inclusie en antidiscriminatie.

- o We maken plan van aanpak voor interne doorstroom en doorgroei.
- o Nadrukkelijk aandacht voor worst practices (slechte voorbeelden) naast goede voorbeelden en verhalen, om van te leren. Bijvoorbeeld:
 - Een MWO wordt uitgevoerd met weinig aandacht voor inclusie, discriminatie, racisme. Daarnaast zijn de vragen ook niet toegankelijk om in te vullen.
 - Herinrichting van een pand waarin geen rekening wordt gehouden met rolstoeldrempels, of bijvoorbeeld toegangspoortjes die te snel sluiten.
 - Aanbesteding van koffieapparaten waarbij geen rekening is gehouden met het gebruik van het apparaat voor mensen met een visuele beperking (bijvoorbeeld braille).
- o We richten de monitoring zo in dat we het effect van de aanpak beter in beeld kunnen brengen.
- o Inzet van evidence-based interventies. We gebruiken op termijn, voor zover beschikbaar, evidence-based interventies. We laten nieuwe interventies valideren.
- o Een soortgelijk grootschalig onderzoek als Verwey-Jonker gaan we één keer per vier jaar herhalen.

- o We verkennen of we het voorkeursbeleid kunnen verbreden naar schaal 12.

7. Wordt de verdere uitwerking van de uitvoeringsagenda, in de vorm van werkplannen, met de Raad gedeeld?

- We vragen de verantwoordelijke directies om voor hun onderdeel een verdere uitwerking te maken van de uitvoeringsagenda.
- Dat zal deels een aanpassing van bestaand werk zijn.
- En deels zal dat nieuw werk zijn.
- Over de verdere uitwerking van die interventies rapporteren we in de jaarlijkse raadsbrief over de voortgang.

8. Alle interventies zijn ver in de tijd, wat ga je nu al doen?

- Niet alle interventies zijn nieuw, een deel loopt door vanuit de vorige bestuursopdracht en doen we al.
- In het eerste kwartaal van 2025 zullen we in ieder geval de acties oppakken die voortkomen uit de onderzoeken (KIS/Muzus/Verwey). Zoals:
 - o Hulp bij meldingen (waaronder 'second opinion').
 - o Continueren/nieuwe externe meldpunt
 - o Externe toets gedragscode

9. Wat zijn accreditatiepunten, hoe werkt dat?

- We willen het werken aan leiderschap uit de vrijblijvendheid te halen.
- Daarom verkennen we wat de mogelijkheden zijn om te werken met accreditatiepunten.
- Dat betekent dat leidinggevenden een minimaal aantal punten moeten behalen om hun werk als manager uit te kunnen voeren, bijvoorbeeld door trainingen te volgen.
- Maar belangrijk is dat leidinggevenden zélf gaan voelen wat hen te doen staat en zich veilig en gesteund genoeg voelen om dit te kunnen en durven.

10. Waarom moeten we nu nog onderzoek doen naar accreditatie systeem voor leidinggevenden? Had dat niet al uitgewerkt kunnen zijn in de uitvoeringsagenda?

- Het gaat om een grote wijziging van onze manier van werken. Hoe we dit bijvoorbeeld gaan inrichten moet nog ontwikkeld worden.
- Daarbij moeten we nog uitwerken welke opleidingen geaccrediteerd kunnen worden op basis van welke criteria.

11. Waarom gaan we voorkeursbeleid voor schaal 12 plus overwegen? We kunnen het toch nu gewoon invoeren?

- Voorkeursbeleid is een zware, tijdelijke maatregel.
- Om het voorkeursbeleid te verbreden moet het voldoen aan strenge criteria en in lijn zijn met de eisen volgens het college Rechten v.d. Mens.
- Dit kun je dus niet zomaar invoeren.
- Een belangrijke voorwaarde is dat het gaat om een groep die aantoonbaar ondervertegenwoordigd is.
- Op dit moment hebben we voorkeursbeleid voor schalen 15+.
- We lijken verbetering te zien in de culturele diversiteit bij 15+ en zien een meerwaarde in het verbreden naar 12+.
- Dit willen we verkennen, maar dat moeten we heel zorgvuldig doen.

12. Wat zijn precies worst practices?

- Dat zijn voorbeelden van hoe het niet moet/wat er mis gaat op het gebied van inclusie en diversiteit/slechte voorbeelden.
- Voorbeeld:
 - o Een MWO wordt uitgevoerd met weinig aandacht voor inclusie, discriminatie, racisme. Daarnaast zijn de vragen ook niet toegankelijk om in te vullen.

- o Herinrichting van een pand waarin geen rekening wordt gehouden met rolstoeldrempels, of bijvoorbeeld toegangspoortjes die te snel sluiten.
- o Aanbesteding van koffieapparaten waarbij geen rekening is gehouden met het gebruik van het apparaat voor mensen met een visuele beperking (bijvoorbeeld braille).
- We zetten naast trainingen en coaching ook in op het delen van verhalen: naast goede voorbeelden delen we ook minder goede voorbeelden om van te leren.
- Het is belangrijk om je ook bewust te worden van de impact als dingen niet goed gaan en ook normaler te maken om het hierover te hebben.

13. Wat voor prestatieafspraken en inspanningsverplichtingen worden er precies gemaakt?

- Het gaat om inspanningsverplichtingen voor het management. Deze worden ook meegenomen in de beoordeling van leidinggevenden.
- En dit willen we ook gaan vastleggen.
- 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: culturele diversiteit bij medewerkers vanaf schaal 12 moet in 2026 met 25% zijn gestegen ten opzichte van 2024 binnen de clusters.
- Met sturen op inclusie kunnen we beter monitoren op inclusiebeleving, inclusieve taal, inclusief beleid en de actieplannen van de organisatieonderdelen.

14. Waarom worden de gedragscode en het sanctioneringsbeleid extern getoetst?

- Het is heel belangrijk voor het slagen van de opgave dat het beleid, de werkwijzen, procedures en processen inclusief zijn.
- Soms is die kennis al in de organisatie aanwezig.
- Maar soms hebben we daar externe kennis/advies voor nodig om versneld te kunnen komen tot inclusief beleid, processen, procedures en werkwijzen.
- Dat geldt voor de toets op het beleid over sanctionering, en de gedragscode.
- Deze gaan we toetsen vanuit het perspectief van gelijkwaardigheid en antidiscriminatie.

15. Stuurt de gemeente Amsterdam ook op andere identiteitskenmerken zoals geaardheid?

- Nee.

- In de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020 is opgenomen dat de gemeente Amsterdam de representativiteit en herkenning in/van de organisatie ten opzichten van de Amsterdamse beroepsbevolking van en voor haar medewerkers wil vergroten.
- Daarbij sturen we op het vergroten van de representativiteit van:
 - o Medewerkers met een Buiten-Europese herkomst vanaf schaal 12
 - o Medewerkers onder 35 jaar.
- We sturen dus niet op andere identiteitskenmerken dan deze.
- Hiervoor zijn in 2020 twee streefcijfers vastgesteld. In de vernieuwde bestuursopdracht continueren we de bestaande streefcijfers:
 - o Aandeel van 30% medewerkers met een Buiten-Europese herkomst vanaf schaal 12 (was eerst: niet-westerse migratieachtergrond)
 - o Aandeel van 20% medewerkers onder de 35 jaar.
- Daarnaast is het extra doel opgenomen dat de culturele diversiteit bij medewerkers vanaf schaal 12 in 2026 met 25% binnen de clusters gestegen moet zijn ten opzichte van 2024.
- Dit wordt ook doorvertaald naar doelstellingen per directie, waar in

sommige gevallen breder wordt gekeken dan jongeren en herkomst. Omdat daar bijvoorbeeld binnen die directie meer of minder aandacht voor nodig is.

- Hier gaat het om ambities waarbij het doel is uit te stralen wat voor directie je wil zijn. Hier wordt niet cijfermatig op gestuurd. Dit zal dan ook niet meetbaar zijn, aangezien dit wettelijk gezien niet mogelijk is en niet wenselijk.
- Het gemeentebrede beleid blijft bij de sturing en monitoring leidend.

16. Is er een intern document waarin staat dat er 10% homo's en lesbi's moeten zijn binnen een organisatieonderdeel? Dan wil ik dit document graag zien.

Vraag per email gesteld door raadslid Kreuger (nov. 2024)

- Ik begrijp dat deze vraag betrekking heeft op het Jaarplan 2023 van de Directie OJZD, van het cluster Sociaal.
- Dit document is geen beleidsdocument maar een intern ambtelijk document dat gebruikt werd door het toenmalige MT OJZD.
- Ik geef hier graag een toelichting op.
- Het cluster volgt de gemeentebrede aanpak en bijbehorende doelen op het gebied van inclusie en diversiteit.

- In het jaarplan 2023 OJZD is dit o.a. uitgewerkt door werving en selectie te concretiseren.
- Hierbij is ook een streefgetal genoemd van 10% LHBTIQ+
- Dit is echter niet de bedoeling. We gaan niet sturen op representatie.
- We hebben afgesproken dat we sturen op culturele diversiteit en leeftijd (jongeren). Hiervoor zijn streefcijfers vastgesteld.
- En dit geldt voor alle directies.
- Soms kan er binnen directies een accentverschil liggen, dat betekent dat er soms meer of minder aandacht nodig is voor bijvoorbeeld gender, of beperking/chronische ziekte.
- Maar de basis, namelijk sturen op culturele diversiteit en leeftijd, staat nooit ter discussie.

17. Kan een directie nu wel gaan sturen op andere dingen dan culturele diversiteit?

- Nee, de basis van de sturing en monitoring is het gemeentebrede beleid, namelijk deze bestuursopdracht.
- Daarin hebben we afgesproken dat we sturen op culturele diversiteit en leeftijd (jongeren). Hiervoor zijn streefcijfers vastgesteld.
- Dit wordt doorvertaald naar doelstellingen per directie. Soms kan er binnen directies

een accentverschil liggen, dat betekent dat er soms meer of minder aandacht nodig is voor bijvoorbeeld gender, of beperking/chronische ziekte.

- Maar de basis, namelijk sturen op culturele diversiteit en leeftijd, staat nooit ter discussie.

Medewerkers

18. Wat gaat er nu concreet veranderen voor medewerkers?

- We gaan beter inzicht geven in keuzes/besluiten die worden genomen (navolgbaar), bijvoorbeeld door het GMT.
- Het wordt makkelijker en laagdrempeliger om klachten te melden.
- En we gaan ruimte creëren voor medewerkers om anderen, en specifiek leidinggevenden aan te spreken.
- Een aantal concrete nieuwe interventies zijn:
 - o Herbeoordeling/second opinion, onder leiding van een externe adviseur, waar medewerkers terecht kunnen als hun melding niet of niet goed in behandeling is genomen
 - o Het extern meldpunt wordt voortgezet en uitgebreid.
 - o Uitbreiden vangnet en steun medewerkers die iets hebben

- meegemaakt op het gebied van sociale veiligheid: bv hulp bij opstellen brief/bijstaan in gesprek, organiseren van directe opvang. Dit gaan we structureel en formeel organiseren.
- o Contact met lotgenoten en ervaringsdeskundigen: delen van verhalen en op kleine schaal organiseren van ontmoetingen.
 - o We breiden het trainingsaanbod uit. Met aandacht voor omstanders: informatie & trainingen.
 - o En verschillende empowerment trainingen voor collega's die een minderheid zijn op de werkvloer (hoe houd je je staande).
 - o Collega's die zich bezighouden met het thema Inclusie en Diversiteit binnen hun afdeling/ directie (trekkers) gaan we beter ondersteunen. We gaan ze een leergang aanbieden, waardoor ze hun rol/taak beter kunnen uitvoeren.

19. Hoe gaan jullie om met medewerkers die naar de pers stappen?

- We kunnen medewerkers niet verbieden om naar de pers te stappen met hun verhaal, omdat ze bijvoorbeeld het gevoel hebben dat ze onvoldoende gehoord zijn.

- Wel hopen we, door nieuwe interventies, dat het melden van klachten laagdrempeliger wordt.
- Dat medewerkers meer vertrouwen krijgen in afhandeling van hun klacht.
- En dat ze hierdoor minder behoefte hebben om naar de pers te stappen.
- Als het gaat om medewerkers die mensen met naam en toenaam noemen willen we een duidelijke grens trekken.
- Zij kunnen zich niet verdedigen in het publieke debat. En dit is ook in strijd met de gedragscode.
- Hier gaan we afspraken over maken om strenger tegen op te kunnen treden.

20. Wat voor resultaat heeft het instellen van 2 externe vertrouwenspersonen en extra meldpunten gehad? Vertrouwen medewerkers de interne klachtenprocedure nu wel?

- We zien in ieder geval dat het externe meldpunt, en ook de externe vertrouwenspersonen goed worden gevonden door medewerkers.
- Door het blijven aanbieden van deze mogelijkheid en het versterken van het externe meldpunt, hopen we dat we medewerkers verschillende kanalen en opties geven om een melding te doen.

21. Hoe gaan jullie ervoor zorgen dat medewerkers hun klachten vaker gaan melden?

- We hopen dat door de interventies die we toevoegen, dat het voor medewerkers makkelijker wordt om te melden.
- En zij ook meer vertrouwen krijgen in een goede afhandeling.
- In de uitvoeringsagenda hebben we een paar nieuwe interventies opgenomen gericht op sociale veiligheid en anti-discriminatie:
- Herbeoordeling/second opinion, onder leiding van een externe adviseur, waar medewerkers terecht kunnen als hun melding niet of niet goed in behandeling is genomen
- Uitbreiden vangnet en steun medewerkers die iets hebben meegemaakt op het gebied van sociale veiligheid: bv hulp bij opstellen brief/bijstaan in gesprek, organiseren van directe opvang. Dit gaan we structureel en formeel organiseren.
- Contact met lotgenoten en ervaringsdeskundigen: delen van verhalen en op kleine schaal organiseren van ontmoetingen.
- We gaan ook steviger optreden. Door mensen consequent aan te spreken wanneer ze zich schuldig maken aan ongewenst gedrag of hiervan een vermoeden is, bedoeld of onbedoeld.

- We gaan door met de mogelijkheid om klachten extern te melden en onderzoeken de mogelijkheid om dit uit te breiden. Dus niet alleen gericht op discriminatie, maar ook op andere vormen van ongewenst gedrag.
- Ook gaan we door met de inzet van externe vertrouwenspersonen.

Leidinggevenden

22. Waarom is het zo lastig om leidinggevenden die niet mee willen gaan in de verandering te ontslaan?

- Een medewerker ontslaan kan niet zomaar.
- We kunnen de arbeidsovereenkomst alleen beëindigen als daarvoor een goede reden is (een redelijke grond).
- Deze ontslaggronden staan in de wet en hiervoor gelden strikte voorwaarden. Dit moet per geval worden beoordeeld. Iedere situatie is maatwerk en soms zijn andere maatregelen zoals een waarschuwing meer passend.
- Het is daarbij belangrijk dat leidinggevenden weten wat er van hen wordt verwacht.
- Leidinggevenden hebben een belangrijke rol als het gaat om inclusie en diversiteit

- Voor hen zetten we een aantal maatregelen in om het inclusief leiderschap te vergroten.
- We maken bijvoorbeeld prestatie- en resultaatafspraken met leidinggevenden.
- We hebben in het leiderschapsprogramma blijvend aandacht voor inclusie, diversiteit, antidiscriminatie en sociale veiligheid.
- Leidinggevenden krijgen meer ondersteuning bijvoorbeeld intervisie en trainingen.
- En we nemen inclusie op in de beoordelingsgesprekken van leidinggevenden.
- Met al deze maatregelen stellen we een norm. Als het gedrag van een leidinggevende daartoe aanleiding geeft dan gaan we in gesprek.
- Het hangt dus van de feiten en omstandigheden af of een ontslag in dat geval mogelijk is.
- Er zijn gevallen waarbij het gebeurt dat we iemand vragen de organisatie te verlaten, omdat degene niet bijdraagt aan organisatie die we willen zijn.
- In verband met privacy en respect voor de betrokkenen wordt er vaak niet gecommuniceerd over deze gevallen.
- Daarom is het vaak niet zichtbaar en navolgbaar wat er aan zulke gevallen vooraf is gegaan.

- Dat willen we beter gaan doen, door hier vaker en beter over te communiceren. Waarbij we wel rekening houden met de privacy van de betrokkene.

23. Wat is er nu concreet beschikbaar voor leidinggevenden?

- Nav de onderzoeken KIS/Muzus en de anonieme berichten is er al veel in gang gezet:
 - o Om het gesprek over discriminatie en racisme op een goede manier te voeren is een handreiking gemaakt.
 - o Ook kunnen medewerkers een training volgen om gespreksleider te worden.
 - o Als er behoefte aan is, zijn er externe gespreksleiders om te helpen bij het voeren van het goede gesprek.
 - o We bieden intervisie aan voor managers die in de praktijk vastlopen, gericht op praktische casuïstiek.
 - o En we organiseren één op één begeleiding voor leidinggevenden. Denk aan praktisch advies of coaching.
 - o Directeuren krijgen een intensieve leiderschapstraining.
 - o 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.

- In de uitvoeringsagenda is er een apart thema Leiderschap opgenomen, met een paar concrete nieuwe interventies voor leidinggevenden:
 - o Verkenning invoeren accreditatiepunten leidinggevenden: het behalen van punten om je werk als manager uit te kunnen voeren, door bijvoorbeeld volgen van bepaalde (leiderschaps)trainingen
 - o Een ontwikkelassessment gericht op inclusief leiderschap
 - o Ondersteuning leidinggevenden door in te zetten op span of control.

(Rapportage) sancties/maatregelen

24. Zijn de afgelopen periode contracten beëindigd van mensen vanwege inclusie en diversiteit / racisme of discriminatie?

- Tussen 1 januari en 1 augustus 2024 zijn er geen contracten beëindigd vanwege discriminatie.
- We kunnen wel het volgende beeld geven.
- In de periode van 1 januari tot 1 augustus 2024:
- Zijn in totaal 45 meldingen gedaan bij het interne meldpunt waarbij de melder discriminatie heeft ervaren.

- Zijn in totaal 69 meldingen bij het externe meldpunt gedaan waarbij melder discriminatie heeft ervaren.
- Op dit moment kunnen we bij de interne meldingen in 7 gevallen en bij de externe meldingen in 2 gevallen een integriteitsschending op grond van discriminatie vaststellen.
- Voor zowel het interne als het externe meldpunt kan dat aantal mogelijk nog toenemen.
- 2 van de 9 gevallen zijn nog in behandeling.
- In 5 gevallen is de schending besproken met de leidinggevende. In 4 gevallen is er juridisch advies ingewonnen.
- Op basis van de adviezen is er 1 waarschuwing gegeven en hebben er in de andere gevallen waarschuwend gesprekken plaatsgevonden en zijn aanvullende afspraken gemaakt.
- Aan de verantwoordelijk leidinggevende/directeur is geadviseerd om deze verslagen/waarschuwingen in het personeelsdossier op te nemen. Rondom een melding kunnen er dus meerdere interventies plaatsvinden.

25. Hoe wordt bijgehouden wie zich schuldig maakt aan ongewenst gedrag/discriminatie?

- Bureau integriteit houdt dit bij voor de interne meldingen en signalen.

- Het externe meldpunt doet dat voor de externe meldingen en signalen.
- Dit wordt bijgehouden en opgenomen in periodieke rapportages die met de organisatie en de raad worden gedeeld.

26. Hoeveel leidinggevenden zijn al weggestuurd?

- Dat kunnen we niet zeggen op basis van de gegevens.
- Het is niet mogelijk om de maatregelen/sancties uit te splitsen naar salarisschaal/een specifieke groep medewerkers, omdat deze gegevens op dit moment alleen op dossierniveau gemonitord worden.
- Daarnaast is de kans te groot dat dit te herleidbaar wordt naar personen. En dat raakt aan de privacy.

27. Wat betekent harder aanpakken, wat zijn de consequenties?

- Dat gaat bijvoorbeeld om maatregelen waar consequenties aan hangen voor de medewerker bij ongewenst gedrag.
- We hebben verschillende maatregelen.
- 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)

- 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 gaat eraf. Met het Gemeentelijk Management Team zijn daarom ook prestatieafspraken gemaakt over inclusie en diversiteit.
- Op het gebied van diversiteit gaat dit over instroom, doorgroei en uitstroom. Maar ook bijvoorbeeld over inclusief werven en selecteren.
- We gaan meer sturen op het vergroten van culturele diversiteit in het personeelsbestand (beoogde groei van 25% op het streefcijfer over 2 jaar binnen de clusters).
- We gaan beter monitoren op inclusiebeleving, inclusieve taal, inclusief beleid, toepassen van inclusieve werving en selectie en de actieplannen van de organisatieonderdelen.
- Het niet behalen van de afspraken wordt meegenomen in beoordeling en functioneren van het management.
- We hebben meer mogelijkheden om aan te spreken en op te treden.
- Dit kunnen we doen omdat we prestatieafspraken met het management

maken, we meer inzicht krijgen in het aantal meldingen en sancties bij discriminatie.

- En ook meer inzicht krijgen in verzuimcijfers
- Met de aanvullende interventies hopen we dat het minder makkelijk wordt om van een procedure af te wijken zonder gevolgen.
- En we hopen ook dat keuzes die gemaakt worden beter navolgbaar worden.
- Dit is niet altijd makkelijk en zorgt voor schuring en ongemak.
- Maar we verwachten wel dat er doorgezet wordt, ook als het moeilijk wordt.

Algemeen

28. Waarom is werken aan inclusie en diversiteit belangrijk?

- Een inclusieve en diverse organisatie draagt bij aan beter contact met de inwoners van de stad, waardoor ons beleid en onze diensten beter aansluiten bij hun wensen.
- Het helpt ons ook om een betere werkgever te zijn voor allé collega's.
- We willen een representatieve organisatie zijn waar inwoners zich in herkennen.

- Door met collega's met een verschillende achtergrond te werken, ontstaan er nieuwe perspectieven en inzichten.
- Dat helpt ons om beter contact met de stad te hebben.
- Ook krijgen we beter zicht op de uiteenlopende behoeftes van de inwoners van de gemeente Amsterdam.
- Al die verschillende perspectieven brengt ons nieuwe inzichten die leiden tot creatieve en innovatieve oplossingen voor de stad.
- Door die te vertalen naar beleid, regelgeving, programma's en projecten, zorgen we voor betere besluitvorming.
- Zo vergroten we het vertrouwen van de stad in onze organisatie en we verkleinen de kloof tussen inwoners en de overheid.
- Als werkgever nemen we onze verantwoordelijkheid en werken we eraan dat iedere medewerker zich gehoord, gezien, gewaardeerd en zich veilig voelt.
- Want als nieuwe of bestaande medewerkers uit minder vertegenwoordigde groepen zich buitengesloten voelen, zal een deel van hen snel vertrekken of minder vaak doorstromen naar hogere functies.
- Met ons streven naar een inclusieve organisatie willen we een betere werkgever zijn die het goede voorbeeld

durft te geven en andere werkgevers in de stad inspireert.

- Overigens zijn wij niet de enige organisatie die maatregelen nemen tegen ongewenst gedrag en inzet voor meer inclusie en diversiteit.
- Het is een breder maatschappelijk vraagstuk dat ook speelt bij bijvoorbeeld het ministerie van Binnenlandse Zaken, in de horeca, de zorg, financiële sector, het onderwijs en de bouw.

29. Wat maakt dit onderwerp (Inclusie en Diversiteit) zo lastig om snel vooruitgang te boeken?

- Een nieuwe norm en werkcultuur realiseren kost tijd en is niet makkelijk.
- De veranderingen die we willen bereiken zijn niet beperkt tot één organisatieonderdeel of één beleidsterrein. In de hele organisatie moet dit het fundament van werken worden.
- Beleid aanpassen één ding. Maar als de mensen die dat beleid moeten maken zich nog niet bewust zijn, duurt het nog steeds lang voordat de verandering echt voelbaar is in de organisatie.
- Het is belangrijk beleid zorgvuldig door te voeren, met en door de organisatie. Dat zorgt voor borging maar kost ook meer tijd.

- Daarnaast heb je altijd te maken met menselijk gedrag. Ook wanneer een werkwijze getoetst is op gelijkwaardigheid, weten we dat het vaak in de praktijk alsnog niet de gewenste uitwerking heeft/zo ervaren wordt.
- Het gaat echt om een cultuur- en gedragsverandering. En dit kost tijd.

30. Welke andere bijlagen zijn meegestuurd?

Rapport IZI Solutions

- Naar aanleiding van het anonieme bericht over discriminatie en racisme bij WPI.
- En de onderzoeken door KIS en Muzus, zijn er verschillende vervolgstappen gezet.
- Zo heeft bureau IZI Solutions een advies gegeven over concrete interventies waar leidinggevenden en medewerkers direct mee geholpen zijn,
- Hiermee is men bij de directie WPI als eerste aan de slag gegaan.
- Er zijn verschillende sessies en trainingen gegeven aan leidinggevenden.
- De opdracht is afgerond met een evaluatie, met daarin feedback, bevindingen en adviezen voor het vervolg.
- De adviezen en inzichten zijn verwerkt in de actualisatie van de bestuursopdracht.

Rapport Clavis Consulting

- Naar aanleiding van het anonieme bericht over discriminatie en racisme bij WPI.
- Bureau Clavis Consulting heeft een analyse gemaakt van de beschrijvingen in het anonieme bericht.
- En heeft ook een feitenrelaas en een advies gegeven voor de vervolgstappen.
- De adviezen en inzichten zijn verwerkt in de actualisatie van de bestuursopdracht.

Rapportage meldingen en maatregelen

- Rapportage met daarin de actuele stand van zaken over meldingen en sancties/consequenties bij discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente.

CBS rapportage

- Op 9 april 2024 is de raad geïnformeerd over de cijfers van de Barometer Culturele Diversiteit 2023 van de gemeente Amsterdam op de website van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).
- De cijfers zijn geanalyseerd en vertaald naar een begrijpelijke rapportage.

Uitgangspunten inclusieve taal

- Op 3 oktober 2023 zijn de uitgangspunten inclusieve taal in het College B&W vastgesteld.
- De uitgangspunten geven tips en richtlijnen voor inclusief taal- en

beeldgebruik, zodat zoveel mogelijk Amsterdammers en Weespers zich herkennen in onze communicatie-uitingen en zich aangesproken voelen.

- De uitgangspunten zijn verwerkt in de Schrijfwijzer van de gemeente Amsterdam.

Diversiteit/representatie

31. Hoe kijkt de wethouder naar de kritiek dat diversiteitsbeleid racisme en discriminatie juist versterkt?

- Dat ben ik volstrekt met u oneens.
- In de samenleving zijn heel lang ongelijke kansen gegeven aan verschillende mensen.
- Als we blijven doen wat we deden, houden we dat huidige systeem in stand. Wij willen dat onder ogen zien en aangaan.
- Als een struisvogel zijn kop uit het zand trekt denkt hij misschien ook dat het onder de grond veiliger was. De realiteit is een andere.
- Wat ik wel zie is dat het blootleggen van discriminatie en racisme ongemak brengt en onzekerheid.
- En dat is waarom we met elkaar in gesprek moeten blijven. Het bewustzijn creëren dat er veel (on) bewuste verschillen zijn is een startpunt. De erkenning dat er medewerkers die zijn niet gelijkwaardig behandeld worden ook.

- Het werken hieraan is een verrijking. Het maakt de organisatie en diens mensen sterker.

32. Waarom is Bewust Inclusief Werven en Selecteren nodig?

- Met inclusief werven en selecteren hebben we een werkwijze ingevoerd waarmee we gelijkere kansen creëren en diverse doelgroepen/kandidaten bereiken.
- Inzet op inclusief werven en selecteren heeft gezorgd voor een stijging van het aannemen van kandidaten (schaal 15+) met een niet-westerse achtergrond (CBS term), van 9% in 2020 naar 14% in 2023.
- We zien verbetering, maar zijn er nog lang niet.
- Daarom gaan we hier met de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit mee door.
- We willen sneller komen tot een inclusieve en diverse organisatie, en het behalen van de streefcijfers voor jongeren (20%) en medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 12 .
- Dit is belangrijk omdat we als gemeente een afspiegeling willen zijn van de diversiteit in de stad.
- Alleen met een inclusieve en diverse organisatie kan de gemeente Amsterdam haar werk voor de stad beter uitvoeren én

een betere werkgever zijn voor alle medewerkers.

- Met meer verscheidenheid in de organisatie is er beter contact met bewoners. En hebben we beter zicht op wat er echt nodig is in de stad.

33. Wat houdt BIWS in?

- Een methode om objectief te werven en selecteren.
- Een onderdeel hiervan is trainingen.
- De trainingen zijn er onder andere op gericht dat je je bewust bent van onbewuste bias (/vooroordelen) en weet hoe je bias-vrij vacatureteksten opstelt.
- En dat je bijvoorbeeld gestructureerd en zonder vooroordelen kandidaten selecteert.
- Het is een interactieve training waarbij medewerkers inzicht krijgen hoe zij bijvoorbeeld echt alleen maar vragen stelen over eisen en competenties voor de functie..
- Daarbij wordt ook geoefend met het voeren van sollicitatiegesprekken aan de hand van de nieuwe methodiek.
- Naast trainingen doen we ook dingen anders.
- We werven breed, via verschillende kanalen.
- Inclusieve vacatureteksten: Schrijven in begrijpelijke taal.

- Alle kandidaten worden bevroegd en gescoord (via een formulier) op dezelfde eisen en competenties.
- Een divers samengestelde en getrainde selectiecommissie: Voor een goede afweging. De stem van elk lid telt even zwaar.

34. Hoe gaat het werven bij functies vanaf schaal 15+, en hoe werkt het voorkeursbeleid? En: moeten we voorkeursbeleid niet afschaffen? Het is aan de voorkant discriminerend.

- Zo werkt inclusief werven en selecteren en het voorkeursbeleid bij 15+ of hoger
- We werken volgens de methodiek van BIWS (zoals hierboven beschreven).
- Hoofdpunten zijn verder:
 - o Diversiteit is niet het hoofdcriterium bij de selectie.
 - o Geschiktheid en kwaliteit staat bij de selectie nog steeds op 1.
 - o bij gelijke geschiktheid gaat een plek naar een kandidaat van buiten-Europese afkomst.
- Er zijn collega's die jarenlang minder kansen kregen en die ondervertegenwoordigd zijn. Daarom hebben we een voorkeursbeleid.
- Het voorkeursbeleid, om echt te sturen op het vergroten van culturele diversiteit in

de organisatie geldt alleen vanaf schaal 15.

- Daar is de achterstand het grootste. Hier zijn oude patronen ook het moeilijkste te doorbreken.
- Met het voorkeursbeleid proberen we gelijke kansen te creëren op posities waar dat het moeilijkste is.
- Ongelijke startposities vereisen een ongelijke aanpak. Leveling the playing field.
- Er is meer concurrentie voor een vacature dan een deel van de organisatie gewend is.
- Meer kans voor de 1 betekent minder kans voor de ander
- Dat betekent dat sommige mensen minder kansen krijgen dan ze gewend zijn. Zij bevonden zich in een bevoorrechte positie.

Voorkeursbeleid is wettelijk toegestaan.

Het sluit nooit iemand aan de voorkant uit.

35. Waarom werken we met quota's?

- Het enige quotum dat we hanteren is het landelijk wettelijk opgelegde quotum voor medewerkers met een arbeidsbeperking, die valt onder de Wet Banenafspraak.
- Verder werken we niet met quota's
- In plaats van quota's werken we met streefcijfers en met voorkeursbeleid.

- En nu hebben we daar een groeipercentage aan toegevoegd, van 25% in 2 jaar tijd
- Een quotum invoeren kan formeel gezien alleen wanneer er door de tweede kamer een besluit wordt genomen over het instellen van een wettelijk quotum.
- De gemeente kan zelf dus formeel gezien geen quota invoeren
- Voor en nadelen van een quotum:
 - Bij het invoeren van een quotum worden er vacatures gereserveerd voor mensen uit een bepaalde groep. Dus 'de eerstvolgende 10 vacatures gaan naar vrouwen'. Bij een quotum worden mensen die niet behoren tot die doelgroep dus uitgesloten.
 - Gelijke behandeling is de (wettelijke) norm. Daar houden we in onze aanpak zo veel mogelijk aan vast.
 - Een quotum is een ingrijpende maatregelen die- blijkt ook uit onderzoek- ook veel verdeeldheid kan veroorzaken en polarisatie kan veroorzaken in een organisatie.
 - Er moeten veel stappen zijn ondernomen voordat het hanteren van een quotum rechtmatig is (er moeten aantoonbaar veel andere interventies zijn geprobeerd).
 - Quotum is het zwaarste middel.

- o We zien dat het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in vanaf schaal 15 sinds 2020 is gestegen van 9% naar 14%. Dat is een indicatie dat het voorkeursbeleid werkt.
- o Dat is ook de reden dat we willen verkennen of we het voorkeursbeleid kunnen uitbreiden naar de schalen 12-14, zoals we aankondigen in de bestuursopdracht.

36. Trainingen BIWS werken niet.

Waarom geven we hier geld aan uit?

- Trainingen Inclusief werven en selecteren, zoals die in Nederland worden gegeven, werken. Dit is wetenschappelijk aangetoond (onderzoek Dobbin en Kalev).
- Dit komt omdat trainingen die worden gegeven, lang en intensief zijn en live worden gegeven.
- Trainingen worden in groepsverband gegeven. Dat is belangrijk omdat onbewuste (impliciete) bias met name een reflectie is van de normen in de omgeving
- Trainingen gaan samen met concreet aan de slag gaan met werken aan het veranderen van systemen, zoals werving en selectie. Dat is precies wat we in Amsterdam doen.

37. Er wordt gesproken over het trainen van 900 medewerkers om BIWS toe te passen. Wat kost dit?

- Voor 2025 en 2026 is € 1,2 miljoen begroot voor de benodigde wervingscapaciteit om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.
- Binnen dit budget worden verschillende activiteiten uitgevoerd waaronder het trainen van alle managers, recruiters, HR adviseurs en directeuren om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.

Streefcijfers

38. Hoe zit het met de streefcijfers? Op hoeveel procent zitten we nu en waar begonnen we toen de vorige opdracht startte?

- In 2020 had bij schaal 15+ 9% van de medewerkers een niet-Westerse migratieachtergrond . Nu is dat 14%. We zien dus groei hier. Bij schaal 12 tot schaal 14 was het 14% en is het blijven steken op 14%.
- Wat zegt dit? Ten eerste: het laat zien dat voorkeursbeleid (vanaf schaal 15) een positief effect lijkt te hebben, dit is ook waarom we overwegen dit uit te breiden naar schaal 12 tot 14.
- Misschien nog belangrijk hier voor de context: de groep medewerkers schaal 12-14 is veel groter (ruim 3200 medewerkers) dan de groep 15+ (ruim 300 medewerkers). Op zich logisch dat als er in 15+ wat verandert dat je dan snellere stijging ziet.

39. Wat vindt u van het tempo? Van 9% naar 14% is dat niet wat langzaam?

- We hadden absoluut niet verwacht na 1 bestuursopdracht van 9% naar 30% te gaan. Dat is ook niet mogelijk.

- Je hebt te maken met (natuurlijk) verloop van personeel. Het laat zien dat deze opgave om tijd vraagt.
- Wel hebben we ons als aanvullend doel gesteld om de culturele diversiteit binnen de clusters met 25% te doen groeien in de komende twee jaar.
- Want we willen snelheid maken en resultaten laten zien.

40. Hoe zit het met de leeftijd onder 35?

- Het streefcijfer van 20% wordt de laatste jaren doorgaans gehaald. In 2024 (juli) werd deze behaald (20,74%).

Anonieme berichten/Kis/Muzus

41. Welke concrete acties zijn ingezet na de anonieme berichten WPI en Zuidoost, en de onderzoeken KIS/Muzus?

- Stedelijk: er is een extern meldpunt voor alle ambtenaren binnen gemeente Amsterdam gekomen.
- Uitgevoerd door Discriminatie.nl Regio Amsterdam (DRA). Ook kunnen medewerkers klachten anoniem melden.
- 3 Externe vertrouwenspersonen aangesteld.
- Management van WPI is door extern bureau IZI Solutions begeleid, ondersteund en getraind.

- De lessen hieruit en hun advies zijn meegenomen in de organisatiebrede aanpak/vernieuwde bestuursopdracht.
- Onderzoek door Clavis Consulting: een externe commissie heeft onderzoek gedaan naar de signalen uit het anonieme bericht WPI en de aantijgingen in het bericht. Zij hebben een feitenrelaas opgesteld & aanbevelingen gedaan.
- Vooruitlopend op de nieuwe bestuursopdracht was WPI al aan de slag gegaan met een nieuw plan van aanpak.
- Focus daarin is een gezamenlijke sociale norm en concreet handelingsperspectief voor leidinggevenden en medewerkers.
- Doel is om voor medewerkers een inclusieve, diverse en veilige werkomgeving te creëren.
- Bij de aanpak worden medewerkers zo vroeg mogelijk te betrekken, o.a. door medewerkersbijeenkomsten.

Zuidoost

- Een externe partij is binnen stadsdeel Zuidoost aan de slag met de patronen, de cultuur, gedrag, en de rol en ondersteuning van leidinggevenden. Naar aanleiding hiervan wordt een advies opgesteld.

Clavis Rapport (agendapunt 13)

42. Wat zijn de conclusies van het onderzoek?

- Uit het onderzoek blijkt dat de beschuldigingen niet kunnen worden vastgesteld voor de dertien medewerkers die in de brief worden genoemd
- En tegelijkertijd dat er verschillende signalen zijn gevonden van discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen WPI.
- De opgave waar WPI voor staat, past daarmee binnen de opgave voor de hele gemeente.
- Bij WPI wordt sinds het anonieme bericht hard gewerkt aan de benodigde cultuur- en gedragsverandering en een sociaal veilige werkomgeving.
- Zo wordt het management van WPI ondersteund, begeleid en getraind bij het werken aan een inclusieve werkcultuur door het externe bureau IZI Solutions.
 - o Het rapport van IZI solutions met een advies voor vervolg heeft u ook ontvangen.
- Binnen WPI zijn de afgelopen periode ook bijeenkomsten georganiseerd om met elkaar in gesprek te gaan over de resultaten van de commissie, en het Verwey-Jonker onderzoek.
- De input en aanbevelingen uit deze bijeenkomsten worden meegenomen in het plan van aanpak Inclusie en Diversiteit van WPI.

- De medewerkers die in het anonieme bericht zijn genoemd zijn persoonlijk geïnformeerd. Namens het college hebben wethouder Groot-Wassink en ik het gesprek met hen gevoerd.
- De aanbevelingen uit het Clavis zijn verwerkt in de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit en het Uitvoeringsplan dat daarbij hoort.

43. Hoe is het onderzoek uitgevoerd?

- Clavis Consulting heeft het onderzoek uitgevoerd. Voor het onderzoek is een onafhankelijke commissie samengesteld.
- De commissie heeft met 53 personen gesproken. En heeft beleidstukken bestudeerd over de werkwijze van de gemeente Amsterdam en de aanpak binnen WPI.

44. Hoe zijn de bevindingen meegenomen in de vernieuwde bestuursopdracht?

- Veel van de adviezen en aanbevelingen van Clavis Consulting hebben we de afgelopen periode naar aanleiding van KIS en Muzus in gang gezet, zoals het versterken van het leiderschap, transparantie in het meldingsproces en het formaliseren van de interne processen en procedures.
- Een nieuwe aanbeveling is het formuleren van heldere sociale normen op teamniveau. We voegen het creëren van een gedeelde norm toe als onderdeel van de actieplannen Inclusie en Diversiteit.

45. Is het nu bewezen dat de aantijgingen die in het anonieme bericht staan onjuist zijn?

- De commissie geeft aan dat ze geen feitelijke onderbouwing hebben gevonden

- voor de aantijgingen over de individuen die in het anonieme bericht zijn genoemd.
- Dat betekent dat er ook geen aanleiding is om een nader onderzoek in te stellen naar deze personen.
 - De commissie stelt vast dat er wel verschillende signalen van discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen WPI zijn, die leiding tot uitsluiting en sociale onveiligheid.
 - Er is dus aandacht nodig voor de organisatiecultuur en leiderschap.

46. Hoe verhoudt dit rapport zich tot Verwey?

- Het gaat hier niet om een wetenschappelijk onderzoek, maar een analyse of verdieping op organisatieniveau.
- Het rapport staat dus los van het Verwey-Jonker onderzoek.
- De constatering dat er een opgave ligt om de sociale veiligheid te verbeteren sluit aan op het beeld van het Verwey-Jonker onderzoek. In die zin is er gelijkenis.

47. Wat gaat er nu concreet gebeuren/veranderen binnen WPI?

- Er moet een organisatie- en cultuurverandering plaatsvinden met aandacht voor inclusief leiderschap.

- Die beweging is al gaande. Naar aanleiding van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit is al het e.e.a. gebeurd bij WPI.
- Denk aan implementatie bewust inclusief werven en selecteren. Workshops voor medewerkers ter bewustwording van inclusie en diversiteit.
- Ook is het externe bureau IZI Solutions al enige tijd bezig met het leiderschap in de organisatie, met de organisatie- en cultuurverandering verandering, maar ook met het bouwen aan inclusief leiderschap.
- Met de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit gaat WPI kijken wat er nog aanvullend nodig is binnen de organisatie. En met een plan van aanpak komen.

48. Worden er nog stappen genomen richting de anonieme medewerkers die blijkbaar onterecht mensen hebben beschuldigd?

- Nee, we weten niet om wie dit gaat.

49. Wat wordt er gedaan om de goede naam van genoemde mensen te herstellen?

- Namens het college is met de personen die in de brief worden genoemd gesproken.
- Over de impact die dit op ze heeft gehad. En wat zij nodig hebben. De commissie is

van mening dat rechtzetting voor deze collega's op zijn plaats is omdat hun goede naam is aangetast.

- Het is belangrijk dat wij dit rapport nu met elkaar bespreken, en dat de beschuldigingen die in het anonieme bericht zijn genoemd, door de commissie niet kunnen worden vastgesteld.

50. Wat gaat u eraan doen als medewerkers of managers publiekelijk met naam worden genoemd? Zijn er sancties hiervoor?

- Medewerkers met naam noemen en beschuldigen is onacceptabel. Zij kunnen beschadigd raken, dat willen we niet. We moeten per geval onderzoeken welke maatregelen mogelijk zijn. Bij een anonieme klacht kan je je voorstellen dat dat extra ingewikkeld is.