



Aan: De leden van de gemeenteraad van Amsterdam
Datum: 2 juli 2024
Portefeuille(s): Personeel en Organisatie
Portefeuillehouder(s): Hester van Buren
Behandeld door: Bureau Inclusie en Diversiteit, Directie P&O:
5.1, 2, i @amsterdam.nl
Onderwerp: Uitkomsten kwantitatief onderzoek over ervaren discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag

Geachte leden van de gemeenteraad,

Met deze brief informeert het college u over de uitkomsten van het kwantitatieve onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut ([link](#)) over discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag. Het college doet met deze brief de volgende toezegging af: TA2023-001409.

Het Verwey-Jonker onderzoek is een aanvulling op de twee kwalitatieve onderzoeken van [KIS](#) en [Muzus](#) naar discriminatie en racisme in de organisatie. Over deze onderzoeken bent u in de [raadsbrief van 30 oktober 2023](#) geïnformeerd. De uitkomsten van het Verwey-Jonker onderzoek vullen het beeld aan: het onderzoek laat zien hoe vaak discriminatie en ander ongewenst gedrag plaatsvindt binnen de gemeente Amsterdam. De resultaten zijn in lijn met de resultaten van Muzus en KIS. De drie onderzoeken zijn onderdeel van een bredere set aan maatregelen die we sinds 2020 vanuit de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit uitvoeren om sociale veiligheid binnen de gemeente te verbeteren.

Doel van het onderzoek

De afgelopen periode is door zowel medewerkers als raadsleden vaak de vraag gesteld: waarom is het nodig om nog een onderzoek te doen? Hoeveel bewijs heeft de gemeente Amsterdam nodig om te weten dat discriminatie voorkomt in de organisatie? Discriminatie en ander ongewenst gedrag worden niet altijd herkend en erkend. Dat is binnen de gemeentelijke organisatie niet anders dan daar buiten. Het doen van extern en onafhankelijk onderzoek, zowel kwalitatief als kwantitatief, helpt ons om een stem te geven aan medewerkers die zich niet of minder snel uitspreken. Het helpt ook om het gesprek over discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag naar een ander niveau te tillen: van de ervaring van een enkele medewerker, naar een gesprek over patronen in de hele organisatie. Hiermee krijgen we meer grip op de problematiek die in de eigen dagelijkse praktijk speelt en kunnen we beter passende maatregelen nemen die nodig zijn om discriminatie en ander ongewenst gedrag tegen te gaan.

Een goede vergelijking met andere (overheids-) organisaties ontbreekt, omdat er weinig vergelijkbare onderzoeken beschikbaar zijn. Dat betekent dat we dit onderzoek zien als een

nulmeting, die we op een later moment kunnen herhalen. Zo kunnen we monitoren of we ons als organisatie verbeteren.

Aanpak Verwey-Jonker onderzoek

Er is gekozen voor een wetenschappelijk onderzoek. In het onderzoek wordt apart gerapporteerd over discriminatie en over ongewenst gedrag. Er is door het Verwey-Jonker instituut een anonieme vragenlijst gemaakt. De informatie uit de vragenlijst is voor de gemeente Amsterdam op geen enkele manier herleidbaar naar de respondenten. Alle medewerkers van de gemeente Amsterdam (22.685 medewerkers) hebben de lijst ontvangen, ook stagiaires, trainees en extern ingehuurd of tijdelijke medewerkers. Respondenten waren vrij om vragen over te slaan. De bevindingen zijn uitsluitend op organisatie niveau gerapporteerd om daarmee ook (ervaren) herleidbaarheid naar cluster, stadsdeel of directie te voorkomen.

De vragenlijst moest duidelijk en passend zijn voor alle medewerkers, ongeacht functie en opleidingsniveau. Dat betekent dat er extra aandacht was voor de toegankelijkheid van de vragenlijst, zowel in de taal die is gebruikt, als bij de manier van aanbieden. Er zijn cognitieve toetsen gedaan, om bijvoorbeeld te kijken of respondenten ook begrepen wat er met een vraag werd bedoeld. De vragenlijst is verspreid via mail en intranet. Daarnaast zijn ook fysieke flyers met een QR-code verspreid aan collega's die minder vaak achter een computer werken. Tot slot zijn er voor hen ook enquêteurs ingezet.

Belangrijkste resultaten Verwey-Jonker onderzoek

We nemen u op hoofdlijnen mee in de belangrijkste onderzoeksresultaten.

Representatief

In totaal hebben bijna 6900 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Dat is ongeveer 30% van alle medewerkers van de gemeente Amsterdam. De samenstelling van de groep die de vragenlijst heeft ingevuld is representatief voor het personeelsbestand. Dat betekent dat er in het onderzoek een goede vertegenwoordiging was van bijvoorbeeld gender, herkomst of leeftijd, maar ook van medewerkers uit directies in de uitvoering.

Ongewenst gedrag

Onder 'ongewenst gedrag' valt: pesten, vernedering en/of buitensluiting, seksuele intimidatie en fysiek en verbaal geweld binnen en buiten de organisatie. In de afgelopen 12 maanden heeft 55% van de respondenten ongewenst gedrag ervaren in de vorm van pesten, vernedering en/of uitsluiting.

Van de respondenten geeft 6% aan seksuele intimidatie te hebben ervaren. Dit gaat om de manier waarop respondenten zijn aangesproken of zijn aangeraakt zonder toestemming.

Diversiteitskenmerken hebben invloed op de ervaring van ongewenst gedrag onder respondenten. Bijna 80% van de non-binaire respondenten heeft bijvoorbeeld seksuele intimidatie ervaren in het afgelopen jaar. Dat is een groot verschil met mannen (3%) en vrouwen (8%).

Respondenten die ongewenst gedrag hebben ervaren noemen collega's in hetzelfde team (48%) en leidinggevendenden (47%) het vaakst als bron van ervaren ongewenst gedrag.

Discriminatie

Van alle respondenten heeft 14% in de afgelopen 12 maanden discriminatie ervaren tijdens hun werk. Dat aandeel wordt hoger als je focust op bijvoorbeeld respondenten met een buiten-Europese achtergrond en collega's met een beperking en/of chronische ziekte (25%). Verder geeft ruim 12% van de respondenten aan dat ze twijfelen of ze discriminatie hebben ervaren. Collega's noemden als meest voorkomende gronden van discriminatie (1) racisme (etniciteit, huidskleur, religie), (2) leeftijd en (3) gender/geslacht. Leidinggevendenden worden het meest genoemd als bron van ervaren discriminatie. In totaal geeft meer dan 60% van de respondenten aan dat dit het geval was. Voor ongeveer 40% van de respondenten zijn dit andere collega's (zowel binnen als buiten het eigen team).

Omstanders

In de afgelopen 12 maanden heeft 63% van de respondenten ongewenst gedrag gezien bij andere collega's. Dit ging vooral om pesten, vernedering en/of uitsluiting van collega's. Collega's binnen het eigen team werden het vaakst genoemd als bron (ruim 60%). Het aandeel respondenten dat discriminatie bij andere collega's heeft gezien is 17%. Daarnaast gaf 12% van de respondenten aan dat ze twijfelen of het discriminatie was dat ze hebben gezien. Collega's binnen het eigen team en leidinggevendenden worden het vaakst genoemd als bron van discriminatie bij andere collega's (74% en 70%).

Tevredenheid

Respondenten zijn gemiddeld tevreden over hoe er wordt gereageerd en omgegaan met hun verhaal wanneer zij dit aan iemand op het werk vertellen. Als respondenten op het werk met iemand spreken over wat hen is overkomen, bespreken zij dat het vaakst met een collega, hun leidinggevende en met vertrouwenspersonen.

Aanbevelingen en maatregelen

De aanbevelingen uit het onderzoek richten zich op het vastleggen van verantwoordelijkheden binnen het inclusie- en diversiteitsbeleid, het maken en bijhouden van meetbare doelen, het duidelijker definiëren van discriminatie en ander ongewenst gedrag en het betrekken van ervaringsdeskundigen in de aanpak.

Eerste beeld onderzoek

De adviezen en maatregelen uit het Verwey-Jonker onderzoek sluiten aan [bij het beeld dat Muzus en KIS eerder al gaven](#). Het rapport laat ook weer zien hoe subtiel pesten, uitsluiting, discriminatie kan zijn. En dat er verschillen zijn tussen wat we formeel in onze meldingen zien en wat mensen in de organisatie dagelijks beleven en ervaren.

Leidinggevendenden worden in het onderzoek genoemd als een bron van discriminatie en ander ongewenst gedrag. Tegelijkertijd dragen leidinggevendenden een verantwoordelijkheid om hierin verandering te brengen. Terwijl ook zij zelf ook ongewenst gedrag ervaren. Het onderzoek laat daarmee ook de toenemende druk op leidinggevendenden in de organisatie zien. In de manier waarop

we dit doen is het steeds zoeken naar een balans tussen de tijd en ruimte die nodig is voor leidinggevendenden om te leren, hierin te groeien en hen hierin te ondersteunen en anderzijds de urgentie om te normeren, aan te spreken en haast te maken. Want dat hier een opgave ligt, staat niet ter discussie.

De uitkomsten van het Verwey-Jonker onderzoek zijn een belangrijke informatiebron voor het door ontwikkelen van de aanpak. Net als de aanbevelingen van Muzus en KIS en de adviezen van externe partners naar aanleiding van de anonieme berichten bij directie Werk, Participatie en Inkomen (WPI) en stadsdeel Zuidoost. De WPI opdrachten worden rondom de zomer 2024 afgerond. In mei is ook de opdracht bij stadsdeel Zuidoost verstrekt. Daar zijn twee externe partijen gestart met een aanpak over patronen, cultuur, gedrag en de rol van leidinggevendenden. De adviezen die hieruit volgen delen we met de Raad wanneer deze beschikbaar zijn. U ontvangt de uitkomsten van het feitenrelaas dat Clavis Consulting over WPI uitvoert voor het zomerreces. De andere adviezen volgen na de zomer. Omdat we de uitkomsten zorgvuldig willen verwerken verwachten we dat de geactualiseerde bestuursopdracht in het najaar van 2024 gereed is.

Tot slot

Dit onderzoek helpt ons om een punt te zetten. Discriminatie en ander ongewenst gedrag zijn aanwezig in onze organisatie. We willen het niet meer hebben over incidenten. Of over de vraag of discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie voorkomt. De onderzoeken bevestigen dat dit zo is. En ze houden ons als organisatie een spiegel voor. Het is duidelijk: we moeten het beter doen. Het college is er van overtuigd dat we het ook beter kunnen.

We gaan door met de maatregelen die we na Muzus en KIS hebben ingezet. En we verleggen onze aandacht. Van het bedenken van nog meer nieuwe interventies, naar de manier waarop we de huidige interventies uitvoeren, hoe we elkaar aanspreken, hoe we omgaan met signalen en hoe zelfbewust en zelfreflectief we zijn. Het werken aan inclusie, diversiteit en antidiscriminatie is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Van medewerkers tot het college en de Raad. Het vraagt lef om dingen anders te doen dan we gewend zijn. En om zichtbaar stappen te zetten. Om niet weg te kijken, ook wanneer het soms veiliger of gemakkelijker voelt om een vraagstuk uit de weg te gaan.

Er gaan in de organisatie dingen niet goed. Dat zal ook zo blijven, dat is onvermijdelijk. Maar we willen het beter doen. Daar is geen snelle oplossing voor. Wat ons kenmerkt is dat we dit niet uit de weg gaan. Hoe pijnlijk het ook is. We leggen het probleem bloot, zodat we er ook daadwerkelijk iets aan kunnen doen. De komende periode zal er waarschijnlijk meer boven tafel komen. Verhalen van medewerkers die uitsluiting ervaren. Verhalen van collega's die zich (onterecht) bestempeld voelen als dader. Het vraagt van ons allemaal dat we naar elkaar luisteren, dat we elkaar aanspreken en elkaar helpen. Maar ook dat we doorzetten, vasthouden en het ongemak verdragen. We gaan het aan. Dat is het college aan de medewerkers van de gemeente Amsterdam verplicht, maar ook aan de Amsterdammer.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
Namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Amsterdam,

Hester van Buren
Wethouder Personeel en Organisatie

Bijlagen

1. Rapport Verwey-Jonker

Door de resultaten van het onderzoek zullen sommige medewerkers de behoefte voelen om een melding te doen over discriminatie of ongewenst gedrag of om over hun ervaring te spreken. Als medewerkers hier niet over kunnen of willen praten met hun leidinggevenden dan kunnen ze terecht bij een van de [interne of externe vertrouwenspersonen](#), [Bureau Integriteit](#) of bij het externe meldpunt bij [Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam](#). Op [de intranet pagina Melden ongewenst gedrag](#) staan alle mogelijkheden op een rij.