



Annotatie voor wethouder van Buren

Raad 28 februari 2024

Annotatie Nr. 29 Kennisnemen van de discussie over de brandbrief van ambtenaren over racisme en discriminatie onder ambtenaren en hun leidinggevenden (VN2024-000821).

Aan de raad gevraagd besluit:

Ter bespreking en voor kennisgeving aannemen

Behandelend ambtenaar: 5.1, 2, e ; 5.1, 2, e

Mocht iemand beginnen over eventuele aangifte(n),

namen en personen:

Ik ga niet in op persoonlijke casuïstiek

Kernboodschap

1. Algemeen:

- Eind vorig jaar zijn de onderzoeken over discriminatie en racisme in de raad besproken. Net als de anonieme brief over WPI. En sinds 2019 is er een Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. De onderzoeken tonen aan dat het werken aan de Bestuursopdracht blijvend nodig is.
- We zijn onderweg. We zetten stappen. Maar we moeten ook eerlijk zijn: we zijn nog lang niet waar we moeten zijn
- Amsterdam is het, als superdiverse stad, aan haar stand verplicht om hier keihard aan te werken. Om niet weg te kijken.

- Het werken aan inclusie, diversiteit en het tegengaan van discriminatie en racisme is belangrijk omdat we een betere werkgever willen en moeten zijn. Maar ook omdat het nodig is voor onze dienstverlening aan de superdiverse stad.
- Amsterdam wil een werkgever zijn waar medewerkers zich veilig voelen, erkend, gehoord en gewaardeerd. Waar medewerkers zich beschermd voelen om meldingen te doen wanneer ze grensoverschrijdend gedrag meemaken.
- En waar leidinggevenden ondersteund worden om dit goed te doen. En de ruimte krijgen om te leren.
- We grijpen de inzichten uit de onderzoeken aan om nieuwe stappen te zetten om te komen tot een meer inclusieve, diverse en sociaal veilige werkomgeving.
- De anonieme brief vanuit stadsdeel Zuidoost die we vandaag bespreken past binnen het bredere gesprek over het creëren van een inclusieve, diverse en veilige organisatie.
- Ik wil het verder niet hebben over wat wel of niet waar is in de brief. Daar gaat het wat mij betreft niet om. De reacties die mij bereiken zijn divers. Mensen die de signalen herkennen en ook mensen die dat niet doen.
- Ik wil wel aangeven dat we het signaal serieus nemen, en daarom ben ik hier ook.
- Ik heb de anonieme melders ook bevestigd dat ik hun signalen serieus neem. Ik zal ze niet vragen om uit de anonimiteit te stappen.
- Er gebeurt veel, maar tegelijkertijd is het niet met 1 druk op de knop geregeld.
- Het inzetten van acties betekent niet dat de impact hiervan voor medewerkers direct voelbaar is. De gemeente Amsterdam is een grote organisatie. En veel van wat we doen gaat over cultuur, gedrag en leiderschap. Dat kost tijd.
- Daarnaast gaat dit ook over het herstellen van vertrouwen. Ook dit zal tijd vragen.

2. Zuidoost:

- Op 8 januari is er een brandbrief ontvangen, dit keer vanuit stadsdeel Zuidoost.
- De brief is aangeboden aan verschillende raadsfracties en de media.
- In de brief wordt melding gemaakt van intimidatie, agressie, uitsluiting, discriminatie en racisme in de eigen organisatie. Maar ook achterstelling van de medewerkers t.o.v. de rest van de stad.
- De brief is wederom anoniem.
- Ik heb de anonieme melders bevestigd dat ik hun signalen serieus neem. Ik zal ze niet vragen om uit de anonimiteit te stappen.
- Ik ben in nauw contact met de collega's in het stadsdeel om samen een koers te bepalen, maar ook om op te halen wat er leeft en speelt. Afgelopen weken heb ik bijvoorbeeld meerdere malen gesproken met de stadsdeelsvoorzitter. En ik heb de OC gesproken.
- Op 18 januari is de brief besproken in de commissie FKD. Ik heb hen toegezegd dat ik ze op de hoogte houdt van de vervolgstappen.
- Op 30 januari ben ik aangeschoven bij de stadsdeelcommissie Zuidoost, waar de brief is besproken.
- De brief maakt (logisch) veel los.
- Op organisatieniveau worden de signalen wel herkend.
- We willen al die verschillende perspectieven recht doen en ook recht doen aan de ervaringen uit het verleden. In samenwerking met het stadsdeel bepalen we de aanpak. Hierin willen we vooral de ruimte geven aan co-creatie, verbinding en participatie.
- Dit sluit aan op en is onderdeel van het bredere verhaal van alles wat we doen rondom de onderzoeken en de bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit. In de actualisatie die zomer 2024 richting de raad gaan, nemen we ook op hoe we in de aanpak recht kunnen doen aan alle perspectieven.

3. Vervolgstappen Zuidoost

- Doordat de brief anoniem is zijn we beperkt in de vervolgstappen op persoonlijk niveau. Maar we kunnen wel handelen op patronen, cultuur en gedrag. En op leiderschap.
- We weten dat er in de gemeentelijke organisatie sprake is van racisme, dat is gebleken uit de externe onderzoeken die we eind 2023 met elkaar hebben besproken. Daarop is Zuidoost geen uitzondering.
- De afgelopen weken hebben we intensief gezocht naar hoe we alle perspectieven goed kunnen (h)erkennen en hier als organisatie het beste mee om gaan. Het is belangrijk om in gesprek te gaan en te verbinden.
 - o Er is bij verschillende weekstarts bij de brandbrief stil gestaan, er is op teamniveau over gesproken, er zijn ontmoetingen georganiseerd met medewerkers en leidinggevenden die in de brief zijn genoemd.
 - o Er is met vertegenwoordigers van de medezeggenschap op verschillende manieren en momenten gesproken.
 - o Een onafhankelijke derde persoon is sinds eind januari gestart met het voeren van gesprekken met medewerkers om in Zuidoost ideeën op te halen over wat er wordt ervaren, welke behoeftes er leven en hoe dat gebruikt kan worden voor een aanpak.
 - o De inzichten uit de rapporten van Muzus en KIS helpen om het gesprek te starten.
- Ik wil nogmaals herhalen dat het wat mij betreft daarin niet gaat om wat waar of niet waar is in de brief. Maar als doel heeft om meer handelingsperspectief te krijgen op de signalen die in de brief worden genoemd.
- Parallel hieraan zetten we een opdracht uit bij een of meerdere externe partijen, die ingeschakeld wordt om te helpen. Dat moet een partij zijn die past bij het stadsdeel en de interne verhoudingen.

- o Zij begeleiden bij het bepalen van de aanpak en vervolgacties die we nu inzetten, maar juist ook op de lange termijn.
- o Daarbij maken we gebruik van eerdere ervaringen en interventies op het thema Inclusie en Diversiteit. We werken hiervoor op meerdere sporen tegelijk.
- o Onderdeel hiervan is het erkennen van de pijn en het versterken van relaties en verbindingen tussen medewerkers onderling en medewerkers en leidinggevenden.
- o Het is denkbaar dat deze opdracht waarschijnlijk niet door één externe en onafhankelijke partij kan worden uitgevoerd maar dat er een combinatie van expertises nodig is. Daar nodigen we partijen dan ook expliciet toe uit.
- De komende weken voeren we verkennende gesprekken. Streven is om de opdracht in maart te verstrekken.
- We bewaken dat de gekozen aanpak past binnen de werkwijze van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. De aanpak Zuidoost levert ook input op voor de herijking van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit die in de zomer 2024 plaats vindt.

4. Herleidbaarheid

- De melder schrijft over het functioneren van personen zelf. Op een manier die herleidbaar is.
- Ook in het anonieme bericht over WPI zijn namen genoemd van mensen.
- Ik vind het belangrijk om te benadrukken dat het noemen van namen of herleidbare beschrijvingen van mensen in openbare brieven nooit te verantwoorden is.
- Het hoort niet thuis in het publieke debat.
- Het beschadigt mensen en draagt bij aan de onveiligheid.
- Zoals eerder gezegd ga ik ook niet met de raad in gesprek over het individueel functioneren van mensen. Ik verzoek u nadrukkelijk om dat ook niet te doen.

5. Anonimiteit:

- Ik blijf het herhalen. We nemen signalen over discriminatie en racisme serieus. Ook als deze anoniem zijn.
- Anonimiteit betekent dat we geen onderzoek doen op casus of persoonsniveau. Want er kan geen hoor of wederhoor plaatsvinden.
- Daarmee hebben we dus beperkte mogelijkheden om stappen te ondernemen: we kunnen kijken naar cultuur, leiderschap en patronen.
- We weten dat anonimiteit een resultaat kan zijn van een gevoelde onveiligheid.
- We zetten stappen om de veiligheid te vergroten. Maar dat gevoel kunnen we niet op korte termijn wegnemen.
- We handelen op basis van anonieme berichten zoals deze niet op persoonsniveau. Je kan mensen niet op deze manier in het publieke debat noemen. Dat draagt bij aan de onveiligheid, in plaats van dat het verhelpt.
- Vertrouwen moet je opbouwen. Dat doen we door middel van acties.
- De onderzoeken hebben veel losgemaakt in de organisatie. Ik vind het daarom niet vreemd dat er meer geluiden loskomen, ook anoniem.

6. Update over de voortgang:

- Ik houd de Commissie en raad, zoals afgelopen weken afgesproken, goed op de hoogte van de stappen die we nemen naar aanleiding van de onderzoeken, en de anonieme brieven WPI en Zuidoost.
- In het voorjaar volgt, zoals toegezegd in de raad van december, een brief:
 - o waarin we opnemen welke acties nog meer worden genomen naar aanleiding van de onderzoeken.
 - o Hierin wordt de raad ook op de hoogte gesteld van de uitvoering van de moties n.a.v. de door de raad aangenomen moties die gaan over

- verbeteringen op het gebied van het in kaart brengen van sanctioneringsmogelijkheden en de manier van rapporteren (motie 732 en 779)
- o In de update brief deel ik ook de eerste cijfers, van bijvoorbeeld het externe meldpunt. En geef ik een update over de andere opdrachten nav de onderzoeken en het anonieme bericht bij WPI, namelijk het feitenrelaas en cultuur en leiderschapstraject.
 - o En hierin nemen we de prestatieafspraken die we gaan maken op.
 - Voor de zomer zal de herijking van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit worden geagendeerd.
 - Daarnaast gaat het externe kwantitatieve onderzoek van Verwey Jonker naar discriminatie op 26 februari van start. Het onderzoek loopt tot 18 maart.
 - o Dit levert een rapportage op met daarin een gemeentebreed beeld van de omvang van discriminatie in onze organisatie.
 - o Het onderzoek geeft daarmee een cijfermatig beeld bij de kwalitatieve onderzoeken van KIS en Muzus.
 - o Op basis van de uitkomsten geeft het Verwey Jonker onderzoek ook een advies en tips aan de gemeente om discriminatie en ander ongewenst gedrag te voorkomen.
 - o We maken deelname zo laagdrempelig mogelijk. Voor de uitvoering is er een passende aanpak.
 - o De uitkomsten en aanbevelingen nemen we mee in de bredere maatregelen die we gaan inzetten vanuit de eerdere onderzoeken (KIS en Muzus). Hierover wordt gerapporteerd in de geactualiseerde bestuursopdracht, die de zomer 2024 is toegezegd.

7. Lopende acties WPI update:

- Binnen WPI is er gestart met het opstellen van het feitenrelaas door een externe commissie. In januari is gestart met de interviews die nodig zijn om te komen tot een goed beeld van wat er speelt in de WPI organisatie.

- In januari is de opdracht gegeven aan IZI solutions om aan de slag te gaan met de interventies op organisatie en leiderschapsniveau binnen WPI. In eerste instantie worden de interventies gestart met leidinggevendenden binnen WPI. Onderdeel hiervan zijn o.a. teamgesprekken m.b.v. deep democracy, en trainingen over normstellen en bewaken.

8. Rol Discriminatie.nl/Regio Amsterdam (MDRA):

- We horen dat extern je verhaal doen voor sommige mensen veiliger voelt.
- Het gevoel van onveiligheid om je uit te spreken is een van de redenen waarom de MDRA- dat heet nu discriminatie.nl Regio Amsterdam- eind december is gestart als extern meldpunt.
- We hopen dat mensen steeds beter de weg weten te vinden naar het externe meldpunt.
- Je kan ook terecht bij een vertrouwenspersoon. Intern en extern. Eind 2023 zijn 2 externe vertrouwenspersonen gestart. Eind januari is hier een 3^e vertrouwens persoon aan toegevoegd.
- Met het externe meldpunt bieden we medewerkers naast de bestaande interne routes, ook andere mogelijkheden om te melden (ook anoniem).
- Waarmee we de drempel om te melden hopelijk verlagen.
- In januari is hier de eerste communicatie in de organisatie over geweest, maar de komende weken kijken we hoe we het externe meldpunt nog beter onder de aandacht kunnen brengen.
- Anoniem melden blijft intern ook mogelijk bij Bureau Integriteit.
- Met de raad is eind 2023 ook afgesproken om meldingen te delen met Discriminatie.nl / Regio Amsterdam. Dit is belangrijk. Hopelijk helpt u hieraan mee.

9. Rapporteren over meldingen:

- Discriminatie.nl regio Amsterdam zal aan mij en het GMT rapporteren over de meldingen. Ook wanneer deze anoniem zijn.

- En ik doe dat op mijn beurt weer aan u als de raad.

10. **Toekomst:**

- De komende periode zullen er misschien wel meer signalen binnenkomen. Want de problematiek is nog niet opgelost. Ook al werken we hier hard aan.
- De organisatie is ook niet in een paar maanden veranderd. En discriminatie en racisme zijn lange tijd onderwerpen geweest waar je over zweeg. Of waar geen ruimte voor was. Dat patroon proberen we te doorbreken.
- Eerder is afgesproken dat de raad meldingen ook deelt met Discriminatie.nl / Regio Amsterdam. Wanneer signalen u bereiken.
- We hopen dat het externe meldpunt medewerkers ook echt gaat bereiken als extra manier/alternatieve manier om te melden.
- Ik hoop ook dat u het externe meldpunt van de Discriminatie.nl / Regio Amsterdam onder de aandacht brengt van mensen die zich melden.

11. **Cijfers/ meldingen:**

- Er zijn in de periode 2021 tot en met nu geen meldingen van discriminatie of racistische bejegening over zuidoost ontvangen bij Bureau Integriteit.
- Er zijn tot en met 25 januari 24 meldingen binnen gekomen bij Discriminatie.nl / Regio Amsterdam.
- Er is ook een knop op het intranet van de gemeente, waardoor het meldpunt ook echt vindbaar is. Via deze knop kunnen medewerkers telefonisch, via whatsapp, of een online formulier melding doen, ook anoniem. Medewerkers kunnen ook langsgaan bij het meldpunt.
- De komende weken volgen er meer acties om het meldpunt onder de aandacht te brengen.
- In de tussentijdse brief die we in het voorjaar hebben toegezegd geven we ook een eerste beeld van de aantallen.

Vragen commissie 18 januari

Lid Mangal (Denk)

1. Waarom is het meldpunt ingericht bij het MDRA?

- Deze vragen hebben we in december al beantwoord. En hierover heeft het college een besluit genomen voor het MDRA.
- Het MDRA, heet nu discriminatie.nl Regio Amsterdam, heeft de infrastructuur als het gaat om meldingen over discriminatie en racisme. En is een onafhankelijke partij. En heeft de vrijheid om te escaleren wanneer ze vinden dat wij iets niet goed oppakken.
- De opdracht aan de MDRA is eind december verstrekt. Ze zijn net een paar weken bezig.
- De komende tijd krijgen we het eerste beeld van de meldingen. Hierover geven we in de tussentijdse brief in maart een update.

2. Wat zijn de bezwaren van een meldpunt bij de ombudsman?

- Ook deze vraag hebben we beantwoord in december.
- Voor het inzetten van de ombudsman geldt formeel dat de interne weg eerst goed bewandeld moet zijn.
- Deze optie is er altijd.

3. De MDRA probeert een neutrale organisatie te zijn door niet naast gedupeerden te gaan staan

- Dit herken ik niet.
- Discriminatie.nl/Regio Amsterdam is er in eerste instantie voor de melder.
- Discriminatie.nl/Regio Amsterdam gaat met de melder in gesprek en samen wordt gezocht naar een passende oplossing. Hoor en wederhoor is hier ook onderdeel van, dat betekent dat Discriminatie.nl/Regio Amsterdam ook in gesprek zal gaan met degene over wie de melding gaat.
- Hier mag ook iemand bij aanwezig zijn, bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon. Daarna volgt er een bemiddelingsgesprek.

- In dit gesprek treedt Discriminatie.nl/Regio Amsterdam op als onafhankelijke partij. Na afloop van het traject zal Discriminatie.nl/Regio Amsterdam nog tweemaal contact opnemen met de melder om te horen hoe het gaat, dit is onderdeel van de nazorg.

4. Consequenties tweede brandbrief. Er zijn dus onvoldoende mensen gehoord en gezien

- Deze conclusie komt wel heel snel.
- De gemeente is groot. Ca. 18.000 mensen. Het klopt dat niet iedereen gehoord of gezien is.
- We hebben ook tijd nodig om met de adviezen uit de onderzoeken aan de slag te gaan. Een actie inzetten is iets anders dan dat medewerkers ook de impact voelen.
- De veranderingen zijn niet met 1 druk op de knop geregeld.
- Er komen veel signalen los in de organisatie. Dat is enerzijds zorgwekkend en anderzijds ook precies wat je nodig hebt om te komen tot een echte verandering.

5. Het GMT probleem. Wat gaat de wethouder er aan doen?

- Inclusie, diversiteit en het tegen gaan van discriminatie is een hoge prioriteit van het GMT.
- Uit de onderzoeken blijkt dat leidinggevenden een belangrijke rol hebben bij het in stand houden van discriminatie en racisme. En dus ook bij het doorbreken daarvan.
- Het GMT is hierop geen uitzondering. Ze zijn hierin belangrijk.
- Het GMT wordt begeleidt door externe adviseurs. In de vorm van persoonlijke coaching, maar ook trainingen.
- Het GMT omarmt de aanbevelingen van Muzus en KIS. En gaat normeren / vrijblijvendheid loslaten en prestatieafspraken maken.
- Ik ben in nauw contact met de GS over wat er in de organisatie nodig is op het gebied van het

tegengaan van discriminatie, maar ook het vergroten van de inclusieve werkcultuur en het vergroten van representatie.

6. Waarom leunt de WH op het GMT?

- Ik spreek zelf ook met medewerkers, ex-medewerkers en experts. En vorm mijn eigen beeld. Ik laat mij adviseren en spiegelen.
- Natuurlijk heb ik nauw contact met de GS en het GMT. Als je niet meer met elkaar spreekt kom je ook niet tot een oplossing.
- Maar als wethouder is het juist ook belangrijk dat ik mijn rol zuiver oppak en niet op de stoel van het GMT ga zitten.
- Ik ben bestuurder, zij zijn ambtenaren en managers en zij geven leiding en sturing aan de ambtelijke organisatie. Het is noodzakelijk om deze rollen gescheiden te houden.

7. Welke verantwoordelijkheid neemt de WH zelf?

- Sinds het begin van mijn bestuursperiode ga ik het gesprek aan. Bij deze brief ben ik ook direct aan de slag gegaan.
- Het onderwerp heeft voor mij een hele hoge prioriteit.
- Ik spreek hierover met de raad. Ik heb dat de afgelopen maanden ook gedaan.
- Ik heb met de raad afspraken gemaakt en toezeggingen gedaan over het vervolg.

8. Handelperspectief i.p.v. overlegperspectief, wat wordt er concreet gedaan behalve overleggen?

- Ook hierover hebben we het in december uitgebreid gehad. Volgens mij zijn er naar aanleiding van de brandbrief WPI een aantal hele concrete acties ingezet. Bijvoorbeeld het instellen van een extern meldpunt. Zuidoost krijgt externe begeleiding die goed aansluit bij de verhoudingen binnen het stadsdeel.
- We hebben ook toezeggingen gedaan. We maken prestatieafspraken, brengen sancties in beeld en we

brengen de acties in beeld die komen uit de onderzoeken. We hebben ook al eerder aangegeven dat we hiervoor tijd nodig hebben.

- We willen geen gehaaste acties inzetten, maar duurzame en zorgvuldige acties uitvoeren. In overleg met medewerkers zelf.

9. Welke communicatie is er over het externe meldpunt geweest voor 8 januari, de verzenddatum van de brandbrief?

- Er is een nieuwsbericht over het externe meldpunt op het intranet geplaatst, er is een aparte intranetpagina aangemaakt met alle opties om te melden en op de voorpagina van het intranet staat een knop waar medewerkers gelijk op deze pagina terecht komen en zij kunnen melden.
- Ook is er een mailbericht uitgegaan via Medewerkersnieuws en managementnieuws en alle HR-adviseurs zijn geïnformeerd over het externe meldpunt, hen is gevraagd dit verder intern te bespreken.

10. Is er melding gedaan bij Bureau Integriteit, en zo ja, wat is er vanuit daar gedaan met die melding?

- Er zijn in de periode 2021 t/m nu geen meldingen van discriminatie of racistische bejegening over zuidoost ontvangen bij Bureau Integriteit.

11. Klopt het dat er bij de ombudsman meldingen zijn gedaan, waaronder die van vertrouwenspersonen van de gemeente?

- Ik ga hier niet in op individuele casussen

12. Klopt het dat het MT van Zuidoost in reactie op de brandbrief op eigen initiatief aangifte heeft gedaan bij de politie? En waarvan? En waarom volgen zij niet de geldende procedures voor ambtenaren en maken zij geen melding bij het externe meldpunt?

- Voor zover bij mij bekend zijn er geen aangiftes gedaan. Ik ga hier verder niet op in.

13. Welke vervolgacties voeren de vertrouwenspersonen uit na een melding?

- Wanneer het gaat om een medewerker die zelf een melding heeft gedaan of wil gaan doen:
 - o Vaak heeft iemand voorafgaand aan het doen van een melding al contact gehad met een vertrouwenspersoon.
 - o Als dat niet zo is, kan het meldpunt dat als optie benoemen.
 - o Je kunt geen melding doen bij een vertrouwenspersoon, dat kan bij het meldpunt.
 - o Je kunt wel een signaal bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon helpt je dan met het bepalen van eventuele vervolgstappen, zoals het doen van een melding. De medewerker houdt hierin altijd zelf de regie.
 - o De melding wordt, al dan niet anoniem, door de medewerker zélf gedaan.
 - o Als een medewerker een melding heeft gedaan, staat de vertrouwenspersoon de medewerker bij door bv:
 - Het helpen bij het voorbereiden van het meldgesprek
 - Een luisterend oor te bieden en uitleg te geven aan het meldproces
 - Ook kan een vertrouwenspersoon meegaan naar een meldgesprek als dat gewenst
 - Een vertrouwenspersoon biedt ook nazorg, o.a. door het meldgesprek na te bespreken

14. Als ambtenaren een melding willen maken over hun leidinggevende, moeten zij dat melden bij precies die leidinggevende, of het komt toch via via bij hen terecht. Is de rol die de wethouder daarbij heeft gegeven aan het GMT wel de juiste?

- Ambtenaren hebben de optie om zowel intern als extern te melden, en hun melding te bespreken.

- Zij hoeven dit dus niet te melden bij hun leidinggevende.
- We proberen hiermee zoveel mogelijk aan de behoefte aan anonimiteit, die er misschien is, te voldoen.
- Het GMT gaat over de sturing in de organisatie, dus zij zullen op een manier wel een rol hebben hierin.
- Uit de onderzoeken blijkt dat leidinggevenden een belangrijke rol hebben bij het in stand houden van discriminatie en racisme. En dus ook bij het doorbreken daarvan.
- Het GMT is hierop geen uitzondering. Ze zijn hierin belangrijk.
- Voor hen geldt ook dat zij (moeten) werken aan bewustwording en een andere rol/gedrag, net als andere leidinggevenden.

15. Wat wordt er gedaan om melders en hun positie te beschermen en kunnen melders klachten neerleggen zonder gevolgen?

- Als iemand een melding komt doen dan bespreken wat het doen van een melding betekent, wat je kunt verwachten, dat je zelf op dat moment de regie hebt, ook je melding nog terug kunt trekken of niet door kunt zetten als je dat wilt.
- Verder kijken we met diegene of de leidinggevende de personele zorg op zich kan nemen of dat degene door iemand anders bijgestaan wil worden
- Als het slachtoffer samenwerkt met degene waar tegen de melding is gedaan, dan denken we ook mee over een oplossing zodat zij elkaar niet steeds tegen hoeven te komen.
- We moeten zorgen voor goede nazorg, daar ontstaat vaak het gevoel van onveiligheid. Tijdens of na afhandeling van een casus. Daarom gaan we de nazorg intensiveren.
- We gaan contact opnemen, na afloop van een casus (na 1 maand en na 3 maanden) om vinger aan de pols te houden over hoe het gaat.

16. Worden managers gevraagd om de ‘heksenjacht’ op melders te voorkomen/gevraagd om in te grijpen?

- Het is belangrijk dat de anonimiteit van melders altijd gewaarborgd blijft.
- We vragen melders niet om uit de anonimiteit te treden.
- Hierom is juist ook die extra route ingesteld, om extern te kunnen melden.
- We hopen dus ook dat mensen daar gebruik van maken en blijven daartoe oproepen. Ik hoop u ook.
- Ik wil aan de andere kant ook geen heksenjacht op management of leidinggevenden. Het gaat erom dat we voor iedereen die veilige cultuur creëren.

17. Hoe gaat de wethouder changemanagement bewerkstelligen met de mensen die verantwoordelijk zijn voor de huidige angstcultuur?

- We erkennen dit probleem/dilemma: leidinggevenden zijn een belangrijk sleutel bij het oplossen, maar ook onderdeel van het probleem.
- Dat betekent dat we medewerkers meer opties moeten geven dan alleen maar ‘bespreek het met je leidinggevende’. We hopen dat de externe vertrouwenspersonen en de MDRA hierbij helpen.
- Tegelijkertijd moeten we het management versterken
 - o Bewustwording
 - o Verbeteren inclusief leiderschap.
 - o We leggen prestatieafspraken voor directeuren/onderdeel functioneren.

Lid van Pijpen, (GroenLinks)

18. Wat is de stand van zaken met de maatregelen die zijn genomen n.a.v de brandbrief WPI, zoals de rol van het meldpunt?

- Discriminatie.nl regio Amsterdam (voorheen het MDRA) is eind december gestart met een extern meldpunt specifiek voor medewerkers van de

gemeente Amsterdam. Tot en met 25 januari zijn er 24 meldingen binnengekomen.

- Binnen WPI is er gestart met het opstellen van het feitenrelaas door een externe commissie. In januari is gestart met de interviews die nodig zijn om te komen tot een goed beeld van wat er speelt in de WPI organisatie. De personen die genoemd zijn in de brief zijn uitgenodigd en de gesprekken lopen. Ook is er een uitnodiging verstuurd aan de medewerkers van WPI om zich te melden voor een gesprek bij de commissie.
- In januari is de opdracht gegeven aan IZI solutions om aan de slag te gaan met de interventies op organisatie en leiderschapsniveau binnen WPI. In eerste instantie worden de interventies gestart met leidinggevenden binnen WPI. Onderdeel hiervan zijn o.a. teamgesprekken m.b.v. deep democracy, en trainingen over normstellen en bewaken. Afsluitend zal IZI Solutions een advies geven over het vervolg.

Lid Perdok (Lijst AV)

19. Het externe meldpunt biedt niet voldoende veiligheid voor melders. De briefschrijvers durven niet in gesprek te gaan met de raad uit angst voor represailles. Kan de wethouder reageren op dit zorgwekkende signaal?

- Sinds de onderzoeken, de anonieme brief WPI en nu de gemeente heeft erkend dat er sprake is van institutioneel racisme in haar organisatie heeft dat tot gevolg dat er meer signalen worden afgegeven. Dat is belangrijk.
- Het is jammer dat de schrijvers van deze anonieme brief zich toch nog genoodzaakt voelden om dat via deze weg te doen.
- Aan de andere kant is het meldpunt pas net ingesteld. Evenals de externe vertrouwenspersonen.
- Ik - en ik hoop u ook - blijf oproepen te melden, via de interne of externe weg, ook al is het anoniem.
- Dat neemt niet weg dat we de brief en de signalen daarin niet serieus nemen.

- Maar dit is niet van de ene op de andere dag veranderd. Het uiteindelijke doel is de verandering van cultuur en leiderschap.
- Dat vereist dat er met elkaar moet worden gesproken en niet over elkaar. Leidinggevenden spelen hierbij een belangrijke rol.
- De inzichten die zijn voortgekomen uit de onderzoeken en de aanpak vanuit de bestuursopdracht, worden nu ingezet om een inclusieve werkomgeving te bereiken.
- Dit kost tijd, evenals het herstellen van het vertrouwen van de medewerkers.

20. Wat zijn de vervolgstappen die zijn ingezet n.a.v. deze brandbrief?

- Het stadsdeel heeft mij verzocht om samen een of meerdere externe partijen in te schakelen om te helpen. Dat moet een partij zijn die past bij het stadsdeel en de interne verhoudingen.
 - o Zij begeleiden bij het bepalen van de aanpak en vervolgacties die we nu inzetten, maar juist ook op de lange termijn.
 - o Daarbij maken we gebruik van eerdere ervaringen en interventies op het thema Inclusie en Diversiteit. We werken hiervoor op meerdere sporen tegelijk.
 - o Onderdeel hiervan is het erkennen van de pijn en het versterken van relaties en verbindingen tussen medewerkers onderling en medewerkers en leidinggevenden.
 - o Het is denkbaar dat deze opdracht waarschijnlijk niet door één externe en onafhankelijke partij kan worden uitgevoerd maar dat er een combinatie van expertises nodig is. Daar nodigen we partijen dan ook expliciet toe uit.
- De komende weken voeren we verkennende gesprekken. Streven is om de opdracht in maart te verstrekken.
- We bewaken dat de gekozen aanpak past binnen de werkwijze van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. De aanpak Zuidoost levert ook input op

voor de herijking van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit die in de zomer 2024 plaats vindt.

21. Kan deze brandbrief worden meegenomen in de processen die zijn uitgezet naar aanleiding van de eerdere brandbrief WPI?

- Ja, we nemen de inzichten uit de onderzoeken en de acties die zijn ingezet nav het anonieme bericht bij WPI mee in de vervolgstappen bij Zuidoost.
- Maar we kijken wel specifiek naar een aanpak die past bij het stadsdeel Zuidoost.

22. Kan de raad geïnformeerd worden over de stappen die het college gaat nemen om zicht te krijgen op de mate van racisme en discriminatie binnen andere stadsdelen?

- Dit nemen we mee in de bredere acties die we (gaan) inzetten naar aanleiding van de uitkomsten van de onderzoeken.
- We weten nu dat dit organisatiebreed speelt, niet alleen in de stadsdelen.
- Maar het verschilt natuurlijk per directie/stadsdeel wat hierbinnen precies in speelt, en hoe dit naar boven komt.
- Daarom faciliteren we gesprekken in de organisatie, om dit op te halen. En verschillende geluiden te horen.
- De vervolgstappen die we inzetten voor bij Zuidoost en bij WPI zijn hier ook onderdeel van.
- De inzichten die we hieruit opdoen nemen we mee in de actualisering van de bestuursopdracht, hier zal de raad de zomer 2024 over geïnformeerd worden.

Lid van Berkel (Ja21)

23. Wanneer kan wethouder bevestigen of die aantijgingen inderdaad kloppen?

- Juist hierom is het belangrijk dat mensen melding doen, zodat hoor en wederhoor kan worden toegepast.
- Ik wil nogmaals benadrukken dat het mij hier niet gaat om of het wel/niet waar is wat er in de brief staat.

- Het debat hier moet niet gaan om de inhoud van één brief, dit is een signaal dat er binnen de organisatie veel mis is en daar moet aan worden gewerkt. Dat laten de onderzoeken en de brandbrief WPI ook zien.
- Waar het om gaat is dat we handelingsperspectief koppelen aan de brief en acties gaan inzetten die passend zijn bij stadsdeel zuidoost.
- Daarin gaat het ook om een verandering in cultuur en leiderschap, dat is niet in één keer geregeld.
- En om het herstellen van vertrouwen, ook dat kost tijd.
- Hoe we hieraan verder gaan werken wordt zoals toegezegd opgenomen in de actualisering van de bestuursopdracht, die de zomer 2024 aan de raad is toegezegd.

Lid Oliveira (Lijst Kabamba)

24. Hoe gaat gemeente doelen concreet maken en voorwaarden stellen als het gaat om inclusief leiderschap?

- Naar aanleiding van de onderzoeken maken we een beweging waarin we afstappen van de vrijblijvendheid en vrijwilligheid.
- Hier heb ik afspraken over gemaakt met de raad.
- Dat betekent dat we meer gaan sturen en zichtbaar maken wat we doen. Oa. in de vorm van prestatieafspraken voor directeuren.

25. Met wie worden er gesprekken gevoerd door de wethouder en anderen en wat gaat er uit de gesprekken komen? En wanneer krijgt raad terugkoppeling erover?

- Ik ben in nauw contact met de collega's in het stadsdeel om samen een koers te bepalen, maar ook om op te halen wat er leeft en speelt. Afgelopen weken heb ik bijvoorbeeld meerdere malen gesproken met de stadsdeelsvoorzitter. En ik heb de OC gesproken.
- Op 30 januari ben ik aangeschoven bij de stadsdeelcommissie Zuidoost, waar de brief is besproken.
- De brief maakt (logisch) veel los.

- Op organisatieniveau worden de signalen wel herkend.
- We willen al die verschillende perspectieven recht doen en ook recht doen aan de ervaringen uit het verleden. In samenwerking met het stadsdeel bepalen we de aanpak. Hierin willen we vooral de ruimte geven aan co-creatie, verbinding en participatie.
- We bewaken dat de gekozen aanpak past binnen de werkwijze van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. De aanpak Zuidoost levert ook input op voor de herijking van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit die de zomer 2024 plaats vindt.