

## **Aantekeningen commissie 16 juli Verwey Jonker**

### **Lid Khan**

Als de voornaamste bron LG zijn, is de vraag of het beleid daar voldoende op toegesneden is.

1. Erkennen dat discriminatie door LG niet op te lossen is met goed gesprek. Er is sprake van machtsongelijkheid met LG zoals onderzoekers zelf ook aankaarten. Discriminatie LG moet daarom altijd leiden tot persoons gericht onderzoek.
2. Wanneer sprake is van verwijtbaar discriminatoir handelen door de leidinggevende, dient de zwaarste sanctie te volgen. Dus contract stopzetten en ook ontslag.

Graag reactie wethouder op deze twee punten

3. Daarnaast zijn er tegenstellingen geslopen in het beleid. Leidinggevend en die verantwoordelijk zijn voor toepassing gedragscode, maar tegelijkertijd grootste bron discriminatie. Leidinggevend en voorbeeldfunctie maar niet allemaal verplicht om het te melden. Als BI start onderzoek; kan ook weer terecht komen bij diezelfde LG die jou heeft gediscrimineerd/heeft nagelaten in te grijpen bij discriminatie zaak. Het is ook belangrijk dat leidinggevend en elkaar aanspreken als ze over de schreef gaan, kan wethouder reageren.
4. Actuele cijfers over sancties nav motie 732?
5. Zijn alle ambtenaren op de hoogte van bestaan externe meldpunt?
6. Gaat het externe meldpunt ook open voor ex-werknemers? Gaat over gevoel van onrechtvaardigheid dat heerst bij deze werknemers.
7. Wie beoordeelt casussen die terecht komen bij het DRA?
8. Signalen dat ontslagprocedures lopen waarbij sprake is van voorgeschiedenis met discriminatie. Vermoeden is dat ontslagprocedures zijn ingezet omdat er melding van uitsluiting is gemaakt. Is wethouder bereid om te kijken naar deze zaken, te laten pauzeren en eerst de voorgeschiedenis extern te laten beoordelen?

### **Lid van pijpen**

Concrete normering & sanctionering en informatie daarover  
R&d geen arbeidsconflict

1. Wat is er gebeurd na bekendmaking van de resultaten van het rapport? Benieuwd naar reacties tot nu toe binnen ambtelijke organisatie. Is er sprake van schokeffect?
2. Benieuwd naar uitvoering motie 732? Voor ons als raad van belang, maar zeker ook voor voorbeeldstelling organisatie. Ambtenaren hebben recht op om te weten of er iets is gedaan met meldingen.
3. LG zijn de spil in de uitvoering van alle soorten beleid. Daar moeten we op kunnen vertrouwen. Wat is wh analyse en verklaring voor het feit dat juist leidinggevend en hierin zoveel worden genoemd. Is de organisatie in

de lijn wel ingericht op een wijze dat LG feedback en tegenwicht kunnen krijgen? wat is rol van P&O hierin?

4. Welke indicatoren hiervoor gebruikt om te zien of het goed gaat op een afdeling; beeld van ziekteverzuim, interne feedback, intervisie, hoe is span of control voor LG?
5. Oproep om fundamenteel en concreet aan de slag te gaan. Fundamenteel waarbij ook organisatie inrichting, sanctionering sturing van en door management onder loep genomen. Concreet met zichtbare stappen en betrokkenheid van medewerkers.
6. Cursussen verplicht? Vraag aan wethouder om trainingen verplicht te maken, zeker voor leidinggevenden. Dat moeten wel evidence-based cursussen zijn (ook aanbeveling VJ). Moet er zijn en niet vrijblijvend. Fundamenteel onderdeel van breder beleid. Mag niet op zichzelf staan en niet vrijblijvend zijn.
7. Vragen om speciale aandacht voor BI in de bredere aanpak. Helderheid over nodig.
8. Kom snel met uitwerking en plan van aanpak, wanneer verwachten?

### **Lid Badal CDA**

1. Hoe kijkt de wethouder aan tegen reactie OR, en hoe wilt zij deze betrekken in het proces?

### **Lid Lichtenberg**

Ipv beter is het slechter geworden.

1. Ziet wethouder dit ook als een breder probleem, ziet zij ook dat dit veel te lang duurt?
2. Wordt de bron wel aangepakt?
3. Wat gaat college volgend jaar doen, is er volgend jaar concreet verbeterd in iets waar we eigenlijk 8 jaar en nog langer tegenaan lopen?

### **Lid perdok**

1. Waarom onderzoek VJ alleen afgelopen jaar?
2. Waarom wordt er niet per afdeling uiteengezet hoe het ervoor staat?
3. Hoe staat het met tevredenheid van behandeling van klachten door BI?
4. Waarom niet gevraagd naar bron oorzaken?
5. Op welk moment is er aan medewerkers de kans geboden om input te leveren hoe het beter kan?
6. Hoever bereid te gaan als het gaat over cultuurverandering. Empowerment trainingen aanbieden wereld op kop. Niet verantwoordelijkheid van medewerkers. Juist van mensen die aan de top staan.

Wat willen we zien:

7. Meer transparantie over klachten en behandeling van klachten.
8. Meer onafhankelijk onderzoek naar misstanden en harde consequenties.

9. Er moet nog een onafhankelijk meldpunt voor dit soort misstanden. Die we hebben werken nu niet goed.
10. Compensatie en nazorg voor slachtoffers. Zowel sociaal als financieel.

### **Lid Namane**

1. Belangrijk dat medewerkers zich erkend en ondersteund voelen, dat ze weten dat aanpak constante aandacht heeft van stadsdeelbestuur. Komt boodschap goed aan bij medewerkers?
2. In het verlengde daarvan: hoe gaat het nu op de werkvloer?
3. Zijn er mogelijkheden om punten uit aanpak te versnellen? Is wh daartoe bereid en wat is daarvoor nodig?
4. Aanpak LG: is wh met ons eens dat dit prominente rol verdient in actualisatie bestuursopdracht. Representatie LG als doorstroom van divers talent in alle schalen, onafhankelijk voorgedragen door eigen LG. En de aanpak wanneer LG de fout in gaan.
5. Wordt er geprioriteerd tussen afdelingen? Idee dat daar verschillen in zijn? Misschien obv groepen die meest worden geraakt, hoe kijkt wh daarnaar?
6. Wh wil geen afrekencultuur, goed te begrijpen. Als mensen bewezen over de schreef gaan, moeten er wel duidelijke gevolgen zijn. Kan wethouder daar nog verder op uitweiden?
7. Benieuwd naar reactie van wh op aanbevelingen VJ individueel; is zij bereid om op elke aanbeveling reactie te geven, misschien niet in dit debat danwel schriftelijk.

### **Lid Burgers**

1. Hoe verkeerde werkcultuur aanpakken?
2. Verantwoordelijkheid gemeentesecretaris, reflectie wethouder?
3. Doelen goed meetbaar maken.
4. Meerdere onderzoeken hierna volgen (VJ)? Wanneer eerstvolgende onderzoek, en wanneer resultaten verwachten?

### **Lid Schmitt**

1. Updaten bestuursopdracht duurt lang
2. Wat zeggen we tegen die duizenden medewerkers die zich elke dag onveilig voelen. Boodschap aan hen; kan wethouder in de tussentijd overzicht maatregelen geven op korte, lange, middellange termijn?

### **Lid Krom**

1. Moeten we niet meer doen dan nu gebeurt?
2. In de brief gesteld dat respondenten gemiddeld tevreden over hoe wordt omgegaan met hun verhaal. Gek om te lezen als medewerkers ook aangeven niet tevreden te zijn over de aanpak. Hoe kan je dan concluderen dat medewerker gemiddeld tevreden is, hoezo deze zin dan in brief?
3. Over leidinggevenden, wat er in de brief staat over leren en groeien. Wat staat er nou eigenlijk? Volwassen mensen. Leren dat discriminatie niet mag? Begrijp ik niet, ook omdat het wel al zolang speelt. Wanneer moet

je het dan snappen? 1x wel discriminatie en de 2<sup>e</sup> keer niet meer? Hoe werkt dat dan?

4. Wh heeft gezegd: Het is misschien te weinig geweest wat we hebben gedaan (in artikel parool); wat bedoelt wh daarmee?
5. Maatregelen nu te vrijblijvend. Gedegen pva wat er binnen organisatie gaat gebeuren en wanneer. Je kunt probleem niet oplossen met denkwijze die het heeft veroorzaakt. Uitzoeken hoe het er echt aan toe gaat op werkvloer. Patronen zien en bovenop zitten. En zorg dragen voor open organisatie. Moment om door te pakken en plan te komen dat systeemverandering voorstaat.
6. Ambtenaren eigen meldpunt geopend omdat ze zeggen dat er niks veranderd. Reflectie van wethouder daarop.

### **Lid Garmy**

1. Hoe staat het met de acties die in raadsbrief van maart aangekondigd zijn? Worden de acties aangepast/uitgebreid nav VJ en op welke manier?
2. Hoe worden de aanbevelingen uit het rapport concreet gemaakt?
3. In de brief staat dat de aandacht wordt verlegd, wat betekent dat precies? Er wordt ook gesproken over nieuwe interventies, welke zijn dat dan?
4. Hoe is de medewerkersbijeenkomst verlopen, wat is hier uitgekomen en wat gaan we hiermee doen?
5. Vinden er gesprekken plaats met ex medewerkers? Hoe input ex medewerkers mee nemen in dit hele proces?
6. Hoe kijkt wethouder naar aanbevelingen OR?
7. Invloed uitkomsten rapport op bereidheid mensen bij gemeente te solliciteren, hoe daarmee omgaan?
8. Rapport wordt gezien als nulmeting. Hoe vaak gaan we dit nog verder meten en wanneer krijgen we dat in te zien?
9. Vergelijking met andere gemeenten, wanneer dat verwachten?

### **Lid kabamba**

1. Bent u bereid per direct alle ontslagaanvragen en lopende procedures voor vaststellingsovereenkomsten stop te zetten, en deze door een onafhankelijk comité te laten onderzoeken?
2. Wilt u alle ontbindingen van arbeidsovereenkomsten sinds 2015 laten onderzoeken door een onafhankelijk comité?
3. Kunt u ervoor zorgen dat zowel huidige als oud-medewerkers zich bij de gemeenteraad of ombudsman kunnen melden voor racisme, discriminatie, (seksuele) intimidatie en pestgedrag, en dat vermeende daders op non-actief worden gesteld in afwachting van de resultaten?
4. Welke stappen wilt u nemen om meldpunten toegankelijker te maken?
5. Hoe gaat u financiële compensatie voor slachtoffers realiseren?
6. Wat is uw plan om het vertrouwen van medewerkers te herstellen en de angstcultuur te doorbreken?
7. Welke concrete maatregelen gaat u nemen om het diversiteits- en inclusiebeleid te verbeteren?

8. Kunt u de Harvard Implicit Association Test inzetten bij selectieprocedures voor leidinggevenden?
9. Wilt u in alle voorstellen ook oud-medewerkers meenemen?
10. Hoe gaat u leidinggevenden effectief trainen en beoordelen op hun vermogen om een inclusieve werkcultuur te bevorderen?
11. Welke maatregelen neemt u om sociale normen tegen ongewenst gedrag te versterken binnen de gemeente?
12. Hoe gaat u zorgen voor objectieve wervings- en promotieprocessen en monitoren van uitstroom?
13. Kunt u verhalen delen van medewerkers van andere organisaties gebruiken, waar het wel is gelukt om racisme en discriminatie te doorbreken, bewustzijn te creëren.

### **Lid van berkel**

1. Door iedereen eraan te herinneren dat er iets mis met hen is, werkt niet. Benadrukken van verschillen tussen mensen werkt niet als je wil dat mensen gelijk worden behandeld. Optreden als het voorkomt. Maar focus op kwaliteit. Stop met diversiteitsturven. Niet laten afleiden door achtergrond kenmerken. Meer diversiteits en inclusie beleid gaat deze problematiek volgens ons niet oplossen.
  2. Beginnen met juiste persoon, best gewalificeerde persoon op goede plek. Dat is niet gebaseerd op achtergrondkenmerken, maar op kwalificaties.
  3. Stuk van de kracht zit in werving en selectie.
  4. Je moet ook kijken (in de oplossingen) naar bevoegdheden van managers, zodat mensen zich vrij kunnen uitspreken zonder dat dat gevolgen heeft. En geen angstcultuur ontstaat.
- 

### **Lid Lichtenberg**

1. Lijkt nu one man show, probleem dat ook bij andere wh's speelt. Waarom zitten zij hier niet en wat gaan zij doen om bij te dragen aan uw doel?

### **Namane**

1. Als iemand een melding doet, we weten dat het grote stap is. Veel mensen doen het niet. Is dat aanleiding om als er een melding wordt gedaan ook breder te kijken op de afdeling hoe dat daar gaat? Laagste salarisschalen worden mensen vaker gediscrimineerd, uit onderzoek. Ook aanleiding om die vraag te stellen.

### **Lid van Pijpen**

1. Is er bij bestaande meldpunten mogelijkheid dat ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis ingebed kan worden? Lotgenotencontact kan je het dan ook noemen.

### **Lid Krom**

1. Wat gaat er echt concreet veranderen nu?
  - a. Prestatieafspraken
  - b. Trainingen aanscherpen verbeteren (evidence based en op andere thema's (omstanders/weerbaarheid)

- c. Rapporteren op meldingen sancties
2. Andere rol die management had moeten pakken terugkijkend?
  - a. Rol ligt bij GMT om daar ook die verantwoordelijkheid in te nemen.
  - b. Wethouder P&O gesprekken met hen over voeren.

### **Lid Schmit**

1. Wat als je ziet dat LG niet inclusief kan leidinggeven. Plan na normeren/beoordeling? Plan voor ontwikkeling leiderschapstijl of beoordelingsgesprek.
2. Is wh eens dat wanneer 14% LG met niet-westerse achtergrond. Waar 33 % hele gemeente is, dat dat geen goeie afspiegeling is? Hoe kijkt de wethouder ernaar?

---

### **Lid Khan**

1. Wanneer is bestuursopdracht klaar en wanneer verwachten, concreet?
2. Wanneer is volgende update gedragscode? Worden de drie rapporten gelegd naast gedragscode en gekeken wat er aangepast moet worden?
3. Lekken rapport, gaat over normeren. Beleid college is dat melding gemaakt wordt wanneer rapport wordt gelekt, is daarvan melding gemaakt?
4. Budget aan het ambtenaren meldpunt mogelijk? Zodat zij zelf expertise kunnen inhuren wanneer nodig acht. Zodat er overeenstemming is in de manier van melden. En aansluit hoe DRA hier tegenaan kijkt en wij als gemeente
5. Cijfers melding en sancties; waarom kunnen we die niet eerder ontvangen? Eerder is gezegd dat we deze in de zomer van 2024. Dus waarom niet voor einde zomer 2024 ontvangen? Is uiterlijk 21 september.

### **Lid Lichtenberg**

1. Hoe wordt dit het plan VAN het gmt, ook als wij er straks niet meer zijn?
2. Als we vinden dat ook bij andere directie moet gebeuren. Gaat dan ook gerapportereerd worden per wethouder, per commissie, al is het maar als TKN stuk?

### **Lid van Pijpen**

1. Graag rol van P&O terugzien in BO en vervolgaanpak. Positionering P&O tov LG en medewerkers. En hoe ook medewerkers naast meldpunten en VP's ook gewoon een plek hebben die er ook voor hen is.

### **Lid Krom**

1. Niet proactief per afdeling en per team gekeken worden hoe het gaat, klopt dat ? En hoe gaan we daarmee om? Hoe gaat iemand bij handhaving nou merken dat we hiermee bezig zijn?
2. Wat voor trainingen & cursussen zijn dat?
3. Kritisch naar verantwoordelijke directies te kijken. Waar hebben we het laten liggen en hoe kunnen we dit anders doen. Kan wethouder terugkomen na reces en als rest vd rapportages onze kant op komen?

**Lid kabamba**

1. Stellen we als gemeente middelen beschikbaar voor mentale hulp voor (ex)medewerkers

**Lid van berkel**

1. Hoe kijkt wh aan tegen aanbeveling van VJ aan dat gemeente meer duidelijkheid moet verschaffen over wat wel/niet wordt beschouwd als discriminatie en ander ongewenst gedrag.

**Lid van pijpen: veranderkundige aanpak ->5.1, 2, e nteressant voor BO**

### **Toezeggingen (zelf opgeschreven)**

- Toezegging; span of control van LG, met name in uitvoering, hoe gaan we daarmee om? Komt terug in BO
- Toezegging; VJ onderzoek zeker voor einde bestuursperiode herhaalt
- Toezegging; raad goed op de hoogte houden
- Toezegging; nu ook LG vanaf schaal 12 niet-westerse migratieachtergrond
- Toezegging; deskundigheid naar binnen halen (delen van verhalen van buiten waar de aanpak effectief is)
- Toezegging; bestuur zelf ook trainingen nodig
- Toezegging; voor zomer kijken of aanpassing gedragscode nodig is = juridische toets/verificatie.
- Toezegging; geen uitgebreide update van alle maatregelen, maar sec de cijfers. Komt zo snel mogelijk jullie kant op.
- Toezegging; graag rol van P&O terugzien in BO. Positionering P&O tov LG en medewerkers.
- Toezegging; belangrijk; wat merken de mensen in de uitvoering, door de hele organisatie heen.
- Toezegging: ex medewerkers proactief benaderen dat zij ook bij de meldpunten kunnen melden.
- Toezegging; in college mede wethouders bevragen wat zij eraan doen.
- Toezegging; eind oktober Raad BO & WPI rapport en alles ook mee
- Toezegging: onderzoeken bestaande meldpunten mogelijkheid dat ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis ingebed kan worden. Uitwerking twijfelijk ook bij herijking.
- Wat moeten we onderzoeken; onderzoeken impact van rapport op arbeidsmarkt en bereidheid van mensen om te komen werken bij mensen amsterdam. Verlaagd?

### **Formele toezeggingen (Andreas):**

1. Dat de adviezen uit het rapport worden betrokken bij de herijking van de bestuursopdracht inclusie en diversiteit in het najaar (incl.rapportage over sancties);
2. o.v.v. lid Van Pijpen (GroenLinks) dat de rapportage over meldingen (samen met de geactualiseerde bestuursopdracht) in het najaar naar de raad komt;
3. o.v.v. lid Van Pijpen (GroenLinks) bij de bestaande meldpunten te onderzoeken of lotgenotencontact voldoende is geborgd;
4. o.v.v. lid Khan (DENK) te onderzoeken of nagegaan kan worden hoe het rapport is gelekt en dit aan de commissie terug te koppelen;
5. o.v.v. lid Khan (DENK) te onderzoeken of de gedragscode aangepast dient te worden en dit aan de commissie terug te koppelen voor 21 sept 2024;
6. o.v.v. lid Khan (DENK) de commissie z.s.m. per brief te informeren over de stand van zaken van meldingen en consequenties tot nu toe (rapporteren over de motie Van Pijpen);
7. o.v.v. het lid Garmy (Volt) - n.a.v. reactie van de ondernemingsraad - om het onderzoek van Verwey- Jonker in deze bestuursperiode nog een keer uit te voeren;

8. o.v.v. het lid Garmy (Volt) de suggestie over te nemen om voormalig medewerkers actief te wijzen op de mogelijkheid om gebruik te maken van het meldpunt;
9. De commissie heeft aangegeven de herijking van de bestuursopdracht, het rapport van Verwey-Jonker en de raadsinformatiebrief van 16 juli 2024 over 'Resultaten en vervolg verkenning anoniem bericht directie Werk, Participatie en Inkomen (WPI) graag gezamenlijk te bespreken in de commissie FKD in het najaar.