



Annotatie voor wethouder Van Buren

Raadsvergadering van 9 en 10 juli 2025

Agendapunt [39]: Kennisnemen van de raadsinformatiebrief vervolgaanpak inclusie stadsdeelorganisatie Zuidoost

Behandelend ambtenaar:

5.1, 2, e e 1, 2, e ,
5.1, 2, e 5.1, 2, e

De annotatie bestaat uit de volgende onderdelen:

- Kernboodschap;
- Vragen (en antwoorden) die raadslid Kamamba aan het einde in de vergadering van cie. FKD van 5 juni 2025 heeft gesteld. Er was geen tijd om deze nog te beantwoorden;
- Q&A uit de (oude) annotatie van 5 juni 2025, cie FKD.

Kernboodschap

- De gemeente Amsterdam moet een organisatie zijn waar alle medewerkers zich gewaardeerd en sociaal veilig voelen. Met de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit zetten we ons hier actief voor in.

- In de stadsdeelorganisatie Zuidoost ontvingen we anderhalf jaar geleden signalen over discriminatie en ongewenst gedrag. We kozen daar voor een aanpak die aansluit op de bestuursopdracht.
- We richtten ons op het krijgen van inzicht in de onderliggende patronen die ertoe leiden dat medewerkers discriminatie en ongewenst gedrag ervaren.
- Ik ben blij dat twee deskundige adviseurs op het gebied van inclusie en diversiteit, Astrid Elburg en Sarita Bajnath, wilden helpen om deze patronen boven tafel te krijgen en de organisatie te begeleiden. In de periode mei tot en met oktober 2024 spraken, traiden en coachten zij ongeveer 60 collega's en bestuurders. De rapportages die zij opleverden, bevatten een rijkdom aan inzichten.
- Wat er voor mij uitspringt: de enorme kracht van het stadsdeel én de stadsdeelorganisatie. Medewerkers in Zuidoost voelen zich sterk betrokken met de inwoners van het stadsdeel. Dat moeten we koesteren en verder versterken.
- We mogen hoge verwachtingen hebben van de stadsdeelorganisatie. Dat stimuleert en geeft vertrouwen, mits de juiste handvatten beschikbaar zijn.
- Natuurlijk is dit niet altijd gemakkelijk. Een inclusieve en veilige werkomgeving creëer

je niet van de ene op de andere dag. Daar moet je elke dag aan werken. En soms kom je obstakels tegen, zoals we ook zien in Zuidoost.

- Maar ik heb alle vertrouwen in het doorzettingsvermogen en de veerkracht van Zuidoost. Ik sluit me graag aan bij de wens van Sarita Bajnath: laat dit stadsdeel het voorbeeld worden voor andere stadsdelen.

Q&A raadslid Kamamba (lijst Kamamba) [juli 2025]

Hoe is de aanbeveling van mevrouw Elburg verwerkt in de werving- en doorstroomprocedures, zodat bi-culturele collega's eerlijk worden behandeld? Kunt u voorbeelden geven van medewerkers die via deze nieuwe, transparante processen zijn aangenomen of gepromoveerd?

Antwoord 5.1, 2, e e

Welke concrete afspraken zijn er binnen het vernieuwde MT gemaakt om inclusief leiderschap zichtbaar te maken (bijvoorbeeld verplichte intervisie of KPI's)? Hoe monitort u dat dit leidt tot betere samenwerking?

Antwoord 5.1, 2, e e

Naast verbindingssessies: wat staat er in het uitvoeringsplan over het aanspreken of herplaatsen van medewerkers die structureel giftige patronen voortzetten? Zijn daar al concrete casussen in behandeling?

Essentieel in de vervolgacties is het terugwinnen van vertrouwen zodat medewerkers zich weer veilig voelen om actief deel te nemen. Dit is de reden waarom niet er niet volledig en gelijktijdig op alle gevraagde acties is ingezet. Er is een actieplan opgesteld waarmee als eerste vooral is ingezet op de volgende pijlers: sociale en psychologische veiligheid, bewustwording en doorstroom/doorgroei en behoud. Belangrijk om te benoemen is dat dit actieplan vanuit een bottom-up aanpak is opgehaald bij de medewerkers zelf. Concrete acties die hieruit zijn voortgekomen, zijn onder andere verbindingssessies, themabijeenkomsten en culturele vieringen. Deze momenten creëren ruimte voor ontmoeting, meer onderling begrip en versterking van de onderlinge verbinding.

Naast het actieplan is er een uitvoeringsplan opgesteld. De acties die hieruit voortvloeien zijn....[Aanvullen] (5.1, 2, e)

Welke rol krijgt de Ondernemingsraad (Onderdelencommissie Zuidoost ?) in het

actieplan? Is er gestart met trajecten om de OR taakvolwassen te maken, bijvoorbeeld via gezamenlijke workshops met het MT?

Antwoord 5.1, 2, e

Kunt u toelichten hoeveel bi-culturele (informele) leiders inmiddels cultureel-sensitieve coaching volgen en welke doelen daarbij centraal staan?

Naar aanleiding van het rapport is ingezet op bewustwording; een training van Astrid Elburg, gericht op het versterken van de weerbaarheid van biculturele leiders. Deze training helpt medewerkers om in de huidige context op een constructieve manier om te gaan met controverse en spanningvolle situaties. [Aanvullen 5.1, 2, e of 5.1, 2, ee hoeveel medewerkers hebben de training gevolgd?]

Hoe is de boodschap van zowel mevrouw Elburg als mevrouw Bajnath over verankerd verandermanagement opgepakt door GMT en het college? Is er een stadsbrede stuurgroep of taskforce die voortgang monitort en borgt?

In het rapport heeft mevrouw Elburg o.a. gewezen op het goede voorbeeld dat het management en bestuurders moeten geven.

Ze adviseert om te investeren in leiderschap, o.a. coaching en trainingen.

De aanbevelingen van het rapport van mevrouw Elburg en mevrouw Bajnath sluiten naadloos aan bij de lijn die al is ingezet door het GMT. Net zoals elk organisatieonderdeel een eigen actieplan heeft, heeft het GMT dit straks ook, waarbij een van de GMT leden als trekker fungeert. In het actieplan staan acties zoals: afzonderlijk en gezamenlijk trainingen volgen, intervisie, coaching. Monitoren en het bespreken van de dashboard sociale veiligheid in het GMT en met alle directeuren. Delen, bespreken en leren van casuïstiek op directeurenbijeenkomsten. GMT leden communiceren open over hun acties en leggen hierover verantwoording af.

Stadsbreed is er een Stuurgroep Inclusie en Diversiteit waar de gemeentesecretaris deel van uitmaakt en een aantal directeuren. De stuurgroep heeft verschillende taken:

- adviseren bij interventies die structureel ingebed moeten worden binnen de organisatie.
- adviseren als het gaat om het maken van de juiste strategische (ambtelijke of bestuurlijke) keuzes.
- en tenslotte hebben de leden een bepalende rol als het gaat om inclusie en diversiteit als gedeelde

verantwoordelijkheid structureel onder de aandacht te brengen bij de overige collegeleden (niet alleen WH van Buren), zodat I&D echt een integraal onderdeel wordt binnen de andere (gemeentebrede) portefeuilles.

Tot slot: wanneer mogen wij proactief een vervolgpload verwachten met concrete tussentijdse resultaten, zodat we kunnen toetsen of de ingezette stappen inderdaad effect hebben?

De (gemeentebrede) Uitvoeringsagenda Inclusie & Diversiteit 2024-2028 is een vaste bijlage bij de Bestuursopdracht die januari 2025 door de raad is besproken. Een van de thema's van de Uitvoeringsagenda is sturen en monitoring. Dat doen we op twee manieren:

1. De voortgang bewaken en aansturen op onze interventies. De Uitvoeringsagenda is in concept uitgewerkt tot een werkplan en vormt de basis voor de jaarlijkse bestuurlijke voortgangsrapportage. Hierin rapporteren we over wat we doen.
2. Het effect meten van wat we doen, doen we op basis van een aantal indicatoren. We maken een integrale monitor die gebaseerd is op een aantal kernindicatoren. Dit meten we eens in

de 2 jaar, op deze manier houden we de voortgang bij.

Daarnaast maken we gebruik van de inzichten uit de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS, het medewerkerswaarderingsonderzoek (MWO) en het Dashboard Sociale Veiligheid voor leidinggevenden. In dit laatste instrument worden resultaten uit verschillende bronnen (waaronder die hierboven beschreven) met elkaar in verband gebracht om juist op sociale veiligheid ook preventieve inzichten zichtbaar te maken en hierop te kunnen acteren. Na de zomer wordt u met een raadsbrief hierover verder geïnformeerd.

Aanvullen antwoord ZO [wat gebeurt er in ZO op het gebied van voortgang en monitoring?]

Q&A uit de (oude) annotatie van 5 juni 2025, cie FKD

De brief is verstuurd in januari, inmiddels is het mei. Wat is er in de tussentijd gebeurd?

- We hebben zeker niet stilgezeten: er is afgelopen maanden hard gewerkt.
- Ik noem graag het actieplan dat stadsdeel Zuidoost opgesteld heeft. Dat is volledig bottom-up tot stand gekomen - dus zonder sturing van bovenaf - maar met steun en

commitment van het MT. Dat is echt mooi: daardoor voelt de organisatie op alle niveaus eigenaarschap. Op basis daarvan is een uitvoeringsplan opgesteld, dat de drie sporen van aanbevelingen uit de raadsbrief volgt.

- Zuidoost werkt actief aan de bestuursopdracht en focust daarbij op de thema's sociale veiligheid, bewustzijn en doorstroom, doorgroei en talentontwikkeling. Op deze thema's vinden allerlei activiteiten plaats: lunchdates, interactieve wandelingen en maandelijkse sessies gericht op verbinding. Ook was er een expositie van diversiteitsexpert Zoë Papaikonomou.
- Op het gebied van doorstroom en doorgroei is er aandacht voor inclusief leiderschap, opleiding en loopbaanontwikkeling.
- Ook wordt op basis van signalen en behoefte cultureel-sensitieve individuele coaching aangeboden, om medewerkers gericht te ondersteunen in hun werk en persoonlijke ontwikkeling.

Hoe gaat het eigenlijk met de bestuursopdracht in het algemeen?

- De uitvoering van de bestuursopdracht is in volle gang. Bureau Inclusie en Diversiteit is hard aan het werk om de talloze interventies tot uitvoering te

brengen, in samenwerking met de gehele gemeentelijke organisatie.

- Op 19 juni geeft het Bureau verdere toelichting op de uitvoering van de bestuursopdracht in een technische sessie.
- Ook kunnen jullie voor de zomer nog een werk- en monitoringsplan van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit verwachten.

Welke inzichten uit de rapportages van Bajnath en Elburg springen eruit?

- Het is bijvoorbeeld van belang om duidelijke afspraken te hebben over de sociale norm: wat vinden we gewenst gedrag binnen onze organisatie? Daarnaast bleek dat biculturele medewerkers zich vaak niet op waarde geschat voelen. Deze ongelijke waardering wordt ook gevoeld tussen stad en stadsdeelorganisatie. Medewerkers in Zuidoost voelen zich gestigmatiseerd door de centrale stad.
- En dat is zo zonde en onterecht. Zowel Elburg als Bajnath adviseren om Zuidoost positief te benaderen en te waarderen om de kracht van het stadsdeel. Dit is een organisatie waar medewerkers zich sterk betrokken voelen met hun werk en de bewoners van het stadsdeel.

- We moeten juist aansturen op excellentie, zoals Bajnath stelt: het uitspreken van hoge verwachtingen stimuleert en geeft vertrouwen, mits de benodigde handvatten worden aangereikt.
- Inclusief leiderschap is daarbij cruciaal. Managers en bestuurders moeten het goede voorbeeld geven en daar moeten we in investeren.

Hoe worden al deze ambities realiteit?

- Ten eerste werkt de stadsdeelorganisatie aan het toepassen van de bestuursopdracht, net als de rest van de gemeente. Relevant hierbij zijn maatregelen op het gebied van sociale veiligheid en antidiscriminatie, inclusief werven en selecteren, aandacht voor doorstroom en streefcijfers voor functies vanaf schaal 12.
- Specifiek werken we in Zuidoost aan erkenning van en bewustzijn over ervaren discriminatie, institutionele uitsluiting en ongelijkwaardigheid. We organiseren daar activiteiten voor in 2025.
- We verbeteren het ambtelijk vakmanschap. Hoe werken we samen? Wat vinden we professioneel? Hoe doen we recht aan talent? Het is belangrijk om een gezamenlijke norm te creëren en een constructief gesprek te voeren wanneer die norm in het gedrang komt.

- De stadsdeelorganisatie is in Zuidoost nauw verbonden met het stadsdeel. Dat is heel sterk en willen we ondersteunen. Organisatieontwikkeling en het werken vanuit de kracht van de buurt gaan daarom samen. Denk bijvoorbeeld aan community based en community driven werken, zoals alliantiepartners en bewonersgroepen in het kader van het Masterplan Zuidoost met elkaar aan het ontwikkelen zijn.

Hoe is het mogelijk dat er 2 miljoen euro onrechtmatig is uitgegeven bij Masterplan Zuidoost en er mogelijk sprake kon zijn van belangenverstrengeling?

- Zoals de burgemeester in haar brief omschreef, is er met het Masterplan gepioneerd in Zuidoost. Dat was nodig en leidde tot zichtbare resultaten. Maar er gingen ook dingen mis. De nieuwe werkwijzen strookten in de beginfase niet met Europese en gemeentelijke regels op het gebied van inkoop. Ook was de samenwerking tussen het programmabureau en de adviserende en controlerende afdelingen van de gemeente ineffectief.
- Dezelfde brief van de burgemeester omschrijft de beheersmaatregelen die al

genomen zijn, en de aanvullende maatregelen.

- *Eventueel (afhankelijk van toon van vragen):* Het is heel vervelend dat dit gebeurd is, maar ik wil graag waken voor te gemakkelijke berichtgeving of insinuaties die de stadsdeelorganisatie niet ten goede komen. De financiële basis van het Masterplan moet sterker en wordt dat ook. Dat doet niet af aan de kracht van het stadsdeel in zijn geheel, waar ik veel vertrouwen in heb.

Wat doen jullie om het leiderschap in Zuidoost te versterken?

- Inclusief leiderschap is cruciaal. De bestuursopdracht bevat maatregelen om leidinggevenden te ondersteunen – trainingen, coaching en intervisie bijvoorbeeld.
- Het Actieplan stelt terecht dat inclusie in stadsdeel Zuidoost een gezamenlijke verantwoordelijkheid is die begint bij de leidinggevenden. Er hebben afgelopen jaar enige veranderingen plaatsgevonden in het MT. De huidige leidinggevenden geven aan zich volledig te committeren aan hun centrale rol om het stadsdeel inclusiever te maken.
- Zij geven daar op drie manieren invulling aan:

- o Werken aan een gezamenlijke visie op leiderschap in Zuidoost, onder andere door intervisie en een leiderschapstraject;
- o Het vergroten van culturele sensitiviteit onder leidinggevenden, waarvoor een uitvraag is gedaan bij coördinatoren van de gemeentelijke leiderschapsontwikkeling;
- o En bij hen is ook een uitvraag gedaan op het gebied van het voeren van moeilijke gesprekken en begrenzen op een waarderende manier.

Komen er nu geen signalen meer uit Zuidoost?

- Het blijft onrustig in de stadsdeelorganisatie. Inclusie en een veilige werkomgeving zijn niet van de ene op de andere dag gerealiseerd. Zo lang we daar nog niet zijn, zullen we signalen blijven ontvangen.
- We hebben het gevoel dat we met de huidige inzet op de goede weg zijn. En hopen dat het daarmee lukt om van anonieme berichten naar kritische en open gesprekken op de werkvloer te komen.

Hoe willen jullie de voortgang meten?

- Er zijn verschillende manieren waarop we de ontwikkelingen op het gebied van

- medewerkerswaardering en inclusie en diversiteit meten in de organisatie.
- Elke twee jaar vindt er een medewerkerswaarderingonderzoek plaats. Aanvullend voeren we ieder jaar een gemeentebreed themaonderzoek uit, zoals afgelopen jaar het Verwey-Jonker onderzoek.
 - Er vindt dus zeker jaarlijks een peilmoment plaats in de organisatie, en daarmee ook in stadsdeel Zuidoost.

Vragen over anonimiteit/ herleidbaarheid/ individuen

- 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 horen wederhoor plaatsvinden. Ook in Zuidoost konden we dus geen onderzoek doen naar de specifieke beweringen uit het bericht.
- Dat leidt ertoe dat we kijken naar cultuur, leiderschap en patronen. Ook omdat dit uiteindelijk tot duurzamere resultaten leidt. Vertrouwen moet je opbouwen. Dat doen we door middel van acties.
- We handelen op basis van anonieme berichten zoals die in Zuidoost niet op persoonsniveau. Je kunt mensen niet op

deze manier in het publieke debat noemen. Dat draagt bij aan de onveiligheid, in plaats van dat het verhelpt.

- Ik heb het al vaak gezegd: het noemen van namen of herleidbare beschrijvingen van mensen in openbare brieven is niet te verantwoorden. Het beschadigt mensen en hoort niet thuis in het publieke debat. Ik ga ook niet met de raad in gesprek over het individueel functioneren van mensen. Ik verzoek u nadrukkelijk om dat ook niet te doen.

Q&A Raadsleden

1. Raadslid Kabamba, lijst Kabamba

Lid Kabamba gaf aan dat ze graag wil weten welke aanbevelingen van de raadsbrief over Zuidoost al zijn uitgevoerd in de tussentijd.

- Er is veel gebeurd in de tussentijd. Er is een uitvoeringsplan opgesteld, dat zich baseert op een actieplan dat de organisatie bottom-up gecreëerd heeft. Dit uitvoeringsplan volgt de drie sporen van aanbevelingen uit de brief.
- Leiderschap is belangrijk. Het MT is grotendeels gewijzigd. De huidige leden geven aan zich volledig te committeren aan hun rol om het stadsdeel inclusiever te maken. Zij werken actief aan een

gezamenlijke visie op leiderschap in Zuidoost.

- Er zijn voor medewerkers inmiddels diverse themabijeenkomsten, verbindingssessies en culturele vieringen georganiseerd. Het stadsdeel zet deze initiatieven voort met bijvoorbeeld sportactiviteiten en verdiepende sessies, waarin ruimte is om onderlinge aannames te bespreken.
- Op basis van signalen en behoefte biedt het stadsdeel cultureel-sensitieve individuele coaching aan medewerkers.