

## **Kernboodschap**

- Een personeelsfeestje dat jaar in jaar uit niet rolstoeltoegankelijk is, terwijl er een medewerker werkt die in een rolstoel zit.
- De onderbouwing voor het missen van een promotie die luidt: je hebt 'te zwarte' ogen en dat is intimiderend', terwijl de prestaties er objectief niet om liegen.
- Of de medewerker die een baan niet kreeg, omdat 'borrelen' onderdeel was van het netwerken, en deze persoon geen alcohol dronk.
- En dan hebben we het nog niet over de expliciete vormen van uitsluiting, machtsmisbruik en discriminatie.
- Een kleine greep uit de dagelijkse realiteit van de gemeentelijke organisatie. En misschien ook wel vanuit de huidige maatschappij.
- Dit moet veranderen.
- Want Amsterdam wil een inclusieve en diverse organisatie zijn die in verbinding staat met deze diverse stad. En goede dienstverlening biedt aan alle Amsterdammers.
- Een organisatie waar medewerkers deze diversiteit vertegenwoordigen. En de ruimte voelen om hun expertise in te zetten.
- De afgelopen periode is Amsterdam door de spanningen na Ajax-Maccabi Tel Aviv opgeschud. Ik zie de gevolgen ook binnen de gemeentelijke organisatie. Een gevoel van ongelijkwaardigheid en van onveiligheid. Of een gebrek aan verbinding.
- Deze situatie is voor mij weer een teken aan de wand: inclusie en diversiteit, het tegengaan van discriminatie en racisme, het werken aan gelijkwaardigheid: het is niet onderhandelbaar. We kunnen het niet uit de weg gaan.
- Veel mensen vragen aan mij, helemaal sinds de onderzoeken en de anonieme brieven: wat is er nu concreet veranderd de afgelopen 4,5 jaar? Waarom duurt het zo lang.
- Ik voer veel gesprekken met medewerkers naar aanleiding van het Verwey-Jonker onderzoek en de bestuursopdracht. Iemand zei daarin laatst: wij zetten ons in voor de Amsterdammer, maar wie zet zich in voor ons? Dat raakte me.
- Ik begrijp die vragen. En het ongeduld. Het moet snel beter. De verbeteringen moeten snel voelbaar en zichtbaar worden op de werkvloer.
- Maar ik realiseer mij ook dat de cultuur in de organisatie, maar ook in het land, diep geworteld is.
- Cultuur en gedrag veranderen kost tijd. Meer dan we misschien 4,5 jaar geleden hadden gedacht.
- De eerste bestuursopdracht, inclusief de onderzoeken, was nodig om te werken aan bewustwording. De erkenning dat ongelijkwaardigheid in de organisatie een feit is. En dat we hiermee aan de slag moeten.
- 
- Met de nieuwe bestuursopdracht zetten we een vervolgstap. We bouwen door.

- Er is boosheid in de organisatie. Van medewerkers die graag concretere en hardere actie zien. En van leidinggevenden die vaak onderwerp van gesprek zijn.
- Zij hebben een rol bij de gevoelde onveiligheid op de werkvloer. Maar zij zijn ook cruciaal voor de oplossing.
- Daarom is de rol van het GMT zo belangrijk. Dit begint bij hen.
- Het GMT heeft zich met de vernieuwde bestuursopdracht kwetsbaar opgesteld, door aan te geven wat zij zelf anders gaan doen. Dat toont zelfreflectie.
- De afgelopen jaren hebben we in de gemeente Amsterdam hard gewerkt om de randvoorwaarden voor een inclusieve en diverse organisatie op orde te brengen.
- Dat vertaalt zich door in concrete resultaten. En resultaten zijn belangrijk.
- Maar dat is niet hoe je het succes van de opgave kan bepalen. Dat is te simpel.
- Het werk dat we verzetten heeft pas echt impact wanneer:
  - o Inclusie en diversiteit, discriminatie en machtsmisbruik thema's zijn die nu dagelijks op tafel liggen binnen ons werk, in plaats van alleen in de wandelgangen.
  - o Die medewerker die jaar in, jaar uit niet mee kon naar een personeelsfeestje nu niet meer alleen staat. Maar de formele steun van de organisatie heeft op het moment dat er wederom een fout wordt gemaakt bij het organiseren van een feestje.
- De vernieuwde bestuursopdracht en de uitvoeringsagenda die we vandaag bespreken, staan voor mij voor: doorzetten, verduren, vasthouden en verankeren.
- En voor een garantie. Dat inclusie en diversiteit niet meer van de agenda verdwijnen. En dat de vrijblijvendheid eraf gaat.
- Om beter te kunnen sturen, maken we het concreter in de uitvoeringsagenda. Zodat het niet meer mogelijk is om je hieraan te onttrekken, of iets niet te doen omdat je het niet nodig vindt.
- Er staan interventies in die we nu al kunnen inzetten. Want medewerkers kunnen niet wachten tot we alle plannen hebben uitgewerkt.
- Zij hebben nu al toegang nodig tot lotgenotencontact, meldpunten en coaching.
- Veel acties zijn al ingezet, bijvoorbeeld na de onderzoeken en anonieme brieven, en lopen nog.
- Nieuw in deze opdracht is de focus op leidinggevenden:
  - o prestatieafspraken en accreditatie voor leidinggevenden door coaching, trainingen, een beter vangnet voor melders en extra inzet op een diverser personeelsbestand.
- Inclusie en Diversiteit, het werken aan gelijkwaardigheid en het sturen op diversiteit zijn onderdeel van het vak van de manager binnen de organisatie. Daar trainen we hen op.
- . En daar worden ze ook op beoordeeld.

- Gelijkwaardigheid is een norm die wij als stad Amsterdam en als gemeentelijke organisatie, juist in het huidige politiek klimaat, moeten koesteren. We moeten oog houden voor elkaar.
- Daarom vind ik het belangrijk om deze bestuursopdracht met u als raad te bespreken. Maar ik doe ook een beroep op u als raadsleden: laten we het belang van een veilige organisatie voorop houden. Ook in ons politieke debat.  
De veiligheid van de een mag nooit ten koste gaan van de veiligheid van de ander. Dat is een opgave voor ons allemaal.
- Het uitvoeren van deze bestuursopdracht is een mega klus. De afgelopen anderhalf jaar hebben we geprobeerd uitvoering te geven aan de moties en toezeggingen vanuit de raad.
- Dat hield ons scherp en dat waardeer ik.
- De komende tijd hebben we ruimte nodig om de koers die deze BO inzet, daadwerkelijk uit te voeren. We willen aan de slag.
- We zullen de Raad goed informeren en rapporteren op de toegezegde momenten, om u voldoende kansen te geven om mee te denken.
- Ik zou u daarom graag voor de zomer een technische sessie willen aanbieden. Om de raad goed mee te nemen in de uitvoeringsplannen die er dan liggen.
- Inclusie en diversiteit mogen niet meer van de agenda verdwijnen. En daar hebben we allemaal een rol in en een verantwoordelijkheid in. Dat is belangrijk voor de stad, en voor de verbinding met de Amsterdammers en Weespers. Maar ook voor de organisatie. Zodat al onze medewerkers zich veilig voelen en gelijkwaardig worden behandeld.