

Binnengekomen raadvragen

D66 (lid Schmit)

1. Heel goed dat bestuursopdracht er ligt, volledige support. Het had wel wat 'harder' gemogen, soms klinkt het alsof we nog niet zoveel écht gaan doen. Laten we oppassen dat het niet blijft hangen in goede bedoelingen.

- Wat je ziet is dat de afspraken voor de een te hard zijn. En voor de ander weer te zacht. Voor de een gaat het te snel. Voor de ander te langzaam. Het is zoeken naar de balans.
- We gaan een aantal zaken nu op korte termijn aanpakken en oppakken. Denk bijvoorbeeld aan het opzetten van een second opinion of lot genoten contact. Maar bij andere punten moeten we ook nog het eea uitzoeken. Zoals accreditatie voor leidinggevenden.

2. Ik zag dat het verloop onder vertrouwenspersonen hoog is, 25 tot 30%. Zorgelijk, het duurt een jaar voordat je in die rol zit. En dan ben je weg als je net een band hebt met een medewerker.

- Ik ben wel benieuwd op basis waarvan u komt op een verloop van 25% tot 30%. Wij komen zelf op een verloop van 14% in 2023.

- We krijgen geen signalen dat dit komt door de zwaarte van het werk.
- Ter vervanging van vertrouwenspersonen die de pool verlieten (door verandering van baan, pensionering, persoonlijke omstandigheden) zijn in 2023 zeven nieuwe interne vertrouwenspersonen gestart.
- Door voor goede randvoorwaarden te zorgen hopen we dat zij deze functie, naast hun reguliere werk lang willen blijven vervullen. Dit doen we bijvoorbeeld door te zorgen dat ze goed zijn toegerust om hun werk te doen. Zo krijgen zij diverse trainingen en intervisie om hun kennis en vaardigheden op peil te houden.
- In december 2023 kwamen daar twee externe vertrouwenspersonen bij.

3. We gaan ze trainen, zijn deze trainingen verplicht? Wanneer zijn deze trainingen klaar? Moeten voorkomen dat 80% van de mensen niet naar een training gaat omdat ze te druk zijn. Wat is de ambitie qua planning, moeten ze eind 2025 allemaal getraind zijn bijv.?

- Trainingen voor leidinggevenden zijn onderdeel van hun vakontwikkeling.
- Het vraagt wat om een goede leidinggevende te zijn in deze organisatie.

- Met het systeem van de accreditatiepunten, waarmee je dus een minimaal aantal punten moet behalen om je werk te kunnen doen, proberen we het trainen te normaliseren.
- Dit systeem werken we nog nader uit. Strikt genomen is een training zelf niet verplicht. Maar we zeggen nu wel: we nemen dit mee in je prestaties en je wordt erop beoordeeld.
- Dat maakt het voor leidinggevenden ook een prioriteit om de trainingen te willen, maar ook moeten volgen als zij leidinggevende willen blijven in deze organisatie.

4. Steviger optreden tegen ongewenst gedrag: wat betekent dit? Is dat drie keer een waarschuwing? Wat gaan we concreet doen tegen leiders die zich niet gedragen zoals wij dat willen?

- Dat verschilt per type ongewenst gedrag. Veel van wat we zien gebeuren is subtiel. En gaat over hoe we met elkaar omgaan.
- Het begint met het vaststellen van de norm binnen een team. Je wilt afspraken maken over wat de bestuursopdracht en de gedragscode betekenen voor hoe je met elkaar omgaat. Als er daar een gedeeld beeld van is, kan je daarop aanspreken. Trainen. Ondersteunen.

Coachen. Maar het niet houden aan de afspraken kan dan ook terugkomen in de beoordelingen bijvoorbeeld.

- Voor zwaardere situaties, waarbij er duidelijk en aantoonbaar sprake is van ongewenst gedrag kunnen we een maatregel treffen.
- Van waarschuwingen (schriftelijk in het personeelsdossier), overplaatsing, tot gedwongen beëindiging van de arbeidsovereenkomst (door ontbinding bij de kantonrechter) of door een ontslag op staande voet (als daarvoor een dringende reden bestaat).
- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de zwaarste sanctie, die in zeer ernstige kwesties kan worden ingezet als aan alle strikte wettelijke voorwaarden wordt voldaan.

5. Wij meten 1 keer per 2 jaar de medewerkerstevredenheid. Dat is te weinig wat mij betreft. Liever 1 keer per jaar. Dan kun je het veel beter volgen. En eigenlijk is medewerkerstevredenheid een oude definitie. Moderne organisaties spreken over 'medewerkerbetrokkenheid' daarmee meet je in hoeverre iemand bevlogen is over organisatie.

Antwoord P&O nog invoegen.

6. Gebruiken wij bij alle leidinggevenden 360 graden-feedback? Is uitermate zinvol.

- 360 graden feedback vinden wij ook nuttig. Dit gebruiken wij bijvoorbeeld voor de directeuren.
- Alle directeuren krijgen 360 graden feedback, gekoppeld aan de Amsterdamse Visie op leiderschap.
- Uit de 360 graden feedback volgen leerpunten. Deze leerpunten komen terug in een trainingsprogramma voor directeuren.

7. Streven van 30%: heel goed. Hoe kijkt de wethouder aan tegen diversiteit van het GMT? Als je leidinggevende team divers is, heeft dat impact op je hele organisatie.

- Ik ben het met u eens dat ook het GMT een representatieve samenstelling moet zijn van de organisatie en daarin een voorbeeldfunctie heeft.
- Het GMT voelt en neemt nadrukkelijk de verantwoordelijkheid om onze organisatie inclusiever en diverser te maken.
- GMT leden zijn zich er ook van bewust dat ze hierin een belangrijke voorbeeldfunctie hebben.
- We werken met streefcijfers en met voorkeursbeleid.

- Dat houdt in dat bij schaal 15+ functies bij gelijke geschiktheid kandidaten met een Buiten-Europese de voorkeur hebben.

Lijst Kabamba (Lid Kamamba)

8. Algemeen: op papier ziet het er goed uit, maar de praktijk is anders. Krijgt anoniem feedback van mensen over gedwongen ontslag, rechtszaken etc. Dus: hoe gaat het concreet echt beter?

- Het is lastig te reageren als het gaat over anonieme gevallen van gedwongen ontslag of rechtszaken. Omdat ik de inhoud niet ken, en ook vanwege privacy niet kan reageren.
- De afgelopen jaren hebben we in de gemeente Amsterdam hard gewerkt om de randvoorwaarden voor een inclusieve en diverse organisatie op orde te brengen.
- Wat we willen bereiken, kost tijd en wat we doen, is nog niet altijd goed genoeg zichtbaar of voelbaar op de werkvloer. Daar zijn we ons bewust.
- Concrete resultaten zijn belangrijk. Maar dat is niet hoe je het succes van de opgave kan bepalen. Dat is te simpel, om je alleen daarop te richten.
- Het werk van de afgelopen jaren is nodig geweest, om nu de volgende stap te kunnen zetten. De interventies die we inzetten moeten nu betekenis krijgen.

- Daarom pakken we door en gaan we verder met de ingezette cultuurverandering en gedragsverandering.
- Dat er dan in het hier en nu nog dingen misgaan, dan kunnen we niet altijd voorkomen.

Lid van Pijpen (GroenLinks)

9. Hoe is nou gegaan sinds de onderzoeken, wat is er afgelopen tijd nou veranderd?

- Het werken aan de bestuursopdracht, inclusief de onderzoeken en de anonieme berichten hebben veel losgemaakt in de organisatie.
- We zien en horen dat meer mensen zich uitspreken dan vier jaar geleden.
- We zien ook meer boosheid. En we zien ook angst om dingen verkeerd te doen.
- Deze opgave kent veel perspectieven. Medewerkers die vinden dat het niet snel genoeg gaat, sneller verandering en meer harde actie willen. Leidinggevenden die bang zijn dat ze er gelijk uitliggen als ze iets fout doen.
- Leidinggevenden zijn een onderdeel van het probleem, maar ook cruciaal in de oplossing. We bieden hen ondersteuning. Moeten ze hulp aanbieden. Maar we hebben ook duidelijke afspraken gemaakt over het functioneren van

leidinggevend. Dus daar zitten twee kanten aan.

- Concreet zijn er ook echt een aantal dingen veranderd, zoals:
 - o Het meldproces (andere manieren om te melden)
 - o Het vangnet voor medewerkers rondom het doen van een melding is verbreed en versterkt
 - o Door de prestatieafspraken kunnen we leidinggevend aanspreken op hun functioneren en daarover het gesprek met ze voeren.
 - o Er is concreet handelingsperspectief voor medewerkers en leidinggevend (routekaart melden, handreikingen en gesprekstips, extra trainingsaanbod voor omstanders, coaching en intervisie leidinggevend).
 - o Trainingen voor bijvoorbeeld omstanders. En 1 op 1 ondersteuning voor managers.
 - o De signaleringsinstrumenten zijn beter op orde gebracht
 - Managers krijgen een overzicht, in de vorm van een dashboard, met de belangrijkste personeelsinformatie. Bijvoorbeeld ziekteverzuim, in-door-uitstroom, resultaten van het medewerkers waarderingsonderzoek (MWO), CBS cijfers.

- We rapporteren periodiek op het aantal meldingen & opgelegde maatregelen.
- Met de vernieuwde bestuursopdracht maken we het concreter. Om hier nog beter op te kunnen sturen. Denk aan de accreditatiepunten voor leidinggevenden, en de extra inzet op het werven van een diverser personeelsbestand.
- We hebben nu ook de tijd nodig om hiermee aan de slag te gaan.

10. Is er voldoende vertrouwen in de organisatie, dat dit ook gaat werken? Heeft ook te maken met stukje van GMT. Ben ik wel kritisch over. Ditzelfde GMT heeft het ook deels laten ontstaan. Had wel wat zichtbaarder mogen zijn, dat ze zich verantwoordelijk voelen. Er is zelfreflectie, maar wat gaan ze nou echt doen? Vraag aan Hester: hoe gaat zij daar het GMT op sturen? Vertrouwen in Hester is heel groot, maar zij is niet het GMT.

- Ik denk dat wat er in de organisatie speelt al veel langer speelt. Dan de meeste GMT leden in positie zijn. Het gaat om patronen en systemen die de cultuur vormen.
- Vertrouwen terugwinnen of opbouwen kost tijd. Daar is echt iets voor nodig: acties die laten zien dat het beter gaat. Geen woorden.

- Het GMT heeft zich met de vernieuwde bestuursopdracht kwetsbaar opgesteld, door aan te geven wat zij zelf anders gaan doen. Dat toont zelfreflectie. En daar ben ik trots op. Dat zien je weinig.
- Zij zien in dat dingen anders moeten.
- En willen hierop aanspreekbaar zijn, door medewerkers, het college, maar ook door de Raad.

11. Dienstverlening: wat is het effect daarop? Moeten we dat ook niet op een bepaalde manier verder meenemen? Zit al wel bij WPI, nav die klachten. Maar gebeurt dit nou ook bij andere diensten?

- Ik heb al eerder aangegeven dat het belangrijk is om aandacht te geven aan de impact van discriminatie en racisme op onze dienstverlening.
- En de klantbeleving vanuit de Amsterdammer en Weesper.
- Dit is tot nu toe een onderbelicht thema.
- In de Raad van 20 december is hier ook een motie over aangenomen.
- We gaan onze interne dienstverlening toetsen op inclusie en antidiscriminatie, en verkennen het ontwikkelen van een instrument hiervoor (zelfscan dienstverlening).
- We geven hier in nauw overleg met Wethouder Meliani verder uitwerking aan,

omdat het ook raakt aan de opgave richting de stad.

- Daarnaast hebben de meeste directies en stadsdelen een actieplan gemaakt om aan de slag te gaan in hun eigen organisatieonderdeel en met hun eigen dienstverlening.
- En ontwikkelen we vanuit de nieuwe Bestuursopdracht een tool om dienstverlening te toetsen op gelijkwaardigheid.

12. Buitenwereld heeft ook effect op onze binnenwereld. En die is best guur. Hoe ga je daarmee om? Hoe zorg je ervoor dat mensen steun kunnen vinden? Ook als mensen extern worden geconfronteerd met racisme bijv?

- Door heel helder te zijn over wat voor werkgever je wilt zijn. Waar we voor staan als gemeente Amsterdam.
- De impact van wat er in de stad, maar ook in het land, gebeurt zie ik ook terug in de organisatie.
- Bijvoorbeeld naar aanleiding van de spanningen in de stad, hebben we gezien dat we medewerkers goed en actief moeten ondersteunen.
- We zijn direct aan de slag gegaan om te kijken wat voor ondersteuning zij nodig hebben, van hun leidinggevenden, maar soms ook juist van een externe trainer of coach.

- Als mensen extern geconfronteerd worden met racisme kunnen ze dit natuurlijk ook gewoon melden, bij de meldpunten.

13. 'buiten-Europees', CBS gebruikt andere term, stuk zegt ook iets over zelfidentificatie. Onze eigen monitor op basis van CBS en wat er in het stuk staat, stroken niet met elkaar. Hoe zit dat precies, hoe moet je dat dan gaan doen? Zeker nu met uitbreiding naar schaal 12.

- We continueren het inzichtelijk maken van de diversiteit van het personeelsbestand via de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS.
- We meten hiermee de voortgang op culturele diversiteit binnen de organisatie.
- Maar we zien ook dat de Barometer Culturele Diversiteit niet volledig aansluit bij de behoeften van de organisatie hierin, bijvoorbeeld als het gaat om cijfers op directie niveau.
- We gaan ook verkennen welke andere mogelijkheden er zijn, om een preciezer registratie en monitoring in te richten. Zelfindicatie is een van de mogelijkheden die in andere organisaties soms wordt gebruikt. Dat moeten we wel nog goed uitwerken.
- En dit moeten we heel erg zorgvuldig onderzoeken.

- Daar zijn we nu nog niet, dat moeten we komend jaar doen.

Lid Namane (PvdA)

14. Veel steun, maar nog wel wat gerichte vragen. Had iets meer gehoopt van de plannen op behoud en doorstroom. Hoop dat we daar goed van op de hoogte gehouden kunnen worden.

- Dat begrijp ik en dat kan ik toezeggen.
- Het komende jaar werken we aan het maken van deze plannen. Ik zal bij de voortgangsbrief meer informatie geven over de stappen die we op dit punt zetten.

15. Prestatieafspraken op afdelingen: ook als je zelf moet bijhouden wat je achtergrond is. Best ingewikkeld, ook om privacyredenen. Hoe gaan we dat strak doen?

- Prestatieafspraken gaan over het nakomen van de afspraken.
- Zelfidentificatie is geen prestatieafpraak. We werken nu nog met monitoring vanuit het CBS. We gaan onderzoeken welke andere opties er zijn om meer precies te monitoren op directieniveau. Zelfidentificatie is een van de opties die we hierin meenemen.

- Welke optie we ook kiezen, dit moet zorgvuldig worden uitgezocht. Vanwege privacy.

16. Prestatieafspraken vanaf schaal 12, waarom doen we dat niet vanaf een lagere schaal?

- De prestatieafspraken maken we met leidinggevenden.
- Het streefcijfer van 30% medewerkers met een Buiten-Europese herkomst geldt inderdaad vanaf schaal 12.
- De reden daarvoor is omdat we in de samenstelling van de organisatie zien dat de diversiteit sterk daalt vanaf schaal 12/in de top van de organisatie. En het daar ineens veel minder divers is.