



## **Annotatie voor wethouder van Buren**

Raadscommissie FKD Onderzoeken + anoniem bericht + CBS 2022

---

### **Annotatie agendapunt Nr. 4 en 5**

#### **Aan de commissie gevraagd besluit:**

- Ter bespreking en voor kennisgeving aannemen van de raadsbrief over de onderzoeken naar discriminatie en racisme binnen de gemeente Amsterdam en de vervolgstappen op basis van de onderzoeken en het anonieme bericht bij directie Werk, Participatie en Inkomen (WPI).
- Ter bespreking en voor kennisgeving aannemen van de Barometer Culturele Diversiteit 2022

**Behandelend ambtenaar:** 5.1, 2, e3 , 5.1, 2, e

---

#### **Hoofdboodschap**

- Er is geen ruimte voor discriminatie en racisme bij de gemeente Amsterdam. Maar: discriminatie en racisme komen voor. Dat tonen de onderzoeken aan.
- De signalen en verhalen kende we al. Maar de onderzoeken hebben deze verhalen zichtbaar gemaakt.
- Dat is enerzijds heftig, om zo op schrift te lezen. Anderzijds helpt het ons. Om meer grip te krijgen op wat er leeft en speelt.
- En om de discussie in de organisatie over of racisme nou 'waar' is te parkeren. En om patronen onafhankelijk vast te stellen.
- 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 nog lang niet waar we moeten zijn.
- Amsterdam is dat aan haar stand verplicht: als superdiverse stad.
- Het werken aan inclusie, diversiteit en discriminatie en racisme is belangrijk omdat we een betere werkgever 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 en gewaardeerd. En waar medewerkers zich veilig voelen om meldingen te doen wanneer ze grensoverschrijdend gedrag meemaken. Omdat ze gehoord worden, erkend worden. En zich beschermd voelen.

- En waar leidinggevend worden ondersteund om dit goed te doen.
- De ernst van discriminatie en racisme, en de impact die dit heeft op mensen die dit ervaren wordt vaak onderschat. Er moet in de organisatie meer oog zijn voor sociaal-psychologische impact van discriminatie en racisme.
- 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.
- We halen de vrijblijvendheid die soms nog om het onderwerp heen hangt er af. En gaan concrete afspraken maken over waar we over 2 jaar moeten staan. Die leggen we vast in een actualisatie van de bestuursopdracht.
- Daarnaast is er blijvend aandacht voor inclusie bij werving & selectie en doorstroomprocessen en houden we vast aan de acties die zijn ingezet in het kader van de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit.

## ***Vragen raadsleden***

### **Lid Garmy (VOLT)**

#### **1. We lezen in de RIB dat er aanvullende onderzoeken komen. Hoe zullen deze onderzoeken een aanvulling zijn op de info die al op tafel ligt?**

- We hebben drie externe partijen gevraagd om ons te ondersteunen
- We willen juist voorkomen dat we opnieuw onderzoek gaan doen.
- De huidige onderzoeken zijn het vertrekpunt.
  - We organiseren een externe blik op het feitenrelaas dat wordt gemaakt naar aanleiding van de brief.
  - We vragen een externe organisatie/expert om te komen met een organisatieadvies bij WPI. De resultaten van dit onderzoeken nemen we mee in de organisatie brede aanpak.
- Begin 2024 start er aanvullend op het KIS en Muzus nog een kwantitatief onderzoek, uitgevoerd door onderzoeksbureau Verwey Jonker.
  - Dit onderzoek brengt cijfers in beeld over de omvang van de problematiek.
- Hoe meer feiten en cijfers, hoe begrijpelijker we dit verhaal kunnen maken naast de verhalen die we ophalen.
- Daarmee tillen we persoonlijke en individuele ervaringen hiermee naar het collectief

**2. Het KIS rapport adviseert om meer onderzoek te doen over de schaal van het probleem van institutioneel racisme binnen een specifieke gemeente. Zal dit onderdeel zijn van het vervolgonderzoek?**

- Ja, het vervolgonderzoek gaat over de omvang van discriminatie in de gemeentelijke organisatie, waar racisme ook onderdeel van is.

**3. Heeft de wethouder het gevoel voldoende ruimte te krijgen om actie te ondernemen? Zijn er voldoende middelen beschikbaar, en leeft er voldoende besef in de organisatie dat verandering nodig is?**

- Met het vaststellen van de bestuursopdracht heeft het college de ruimte gecreëerd om aan inclusie en diversiteit en antidiscriminatie te werken
- De sleutel is om nu vast te houden en te voorkomen dat het weer van de aandacht verdwijnt. Het moet een prioriteit blijven en niet ondersneeuwen door actualiteiten.

**4. Het college geeft aan dat sommige aanbevelingen al uit worden gevoerd en dat andere aanbevelingen op termijn kunnen worden ingevoerd. Kan hier meer inzicht worden gegeven in? Welke aanbevelingen ziet het college bijvoorbeeld zitten?**

- Aanbevelingen die al worden uitgevoerd:
  - o Herzien van alle procedures waaronder ook de meld- en klachtenprocedures.
  - o Verbreden sanctioneringsmogelijkheden
  - o Doorbreken van de witte norm door o.a. campagnes en delen van verhalen
  - o Uitrollen inclusief werving en selectiebeleid.
- Aanbevelingen die op termijn kunnen worden ingevoerd:
  - o Verbetering onboarding/introductie van de medewerkers
  - o Verbeteren nazorg (i.s.m. het MDRA)
  - o Begeleiding voor medewerkers die een niet-anonieme melding maken (onderdeel van de opdracht MDRA)
- Aanbevelingen die we nader willen onderzoeken:
  - o Twijfelijk met ervaringsdeskundigen

**5. We lezen dat er al gesprekken met medewerkers plaatsvinden over racisme en discriminatie. Hoe lopen die gesprekken?**

- We zien in de gesprekken die zijn gevoerd soms herkenning, soms ook ontkenning

- Tot nu toe wordt er veel lof en waardering uitgesproken voor het faciliteren van deze gesprekken.
- Maar zorgt het spreken over racisme en discriminatie ook voor ongemak
- Er zijn nu 2 gesprekken gevoerd en 13 in de planning met een externe begeleider erbij. Dat wordt ook als positief ervaren.
- De rapporten bieden een handvat/ haakje voor het voeren van het gesprek over discriminatie en racisme op de afdeling.

**6. Wij willen de wethouder vragen welke conclusies uit het KIS rapport zij aan Amsterdam verbindt. Kan zij hier iets over zeggen?**

- Ook in Amsterdam is insitutioneel racisme.
  - Gemeente Amsterdam is de Nederlandse samenleving in het klein.
- We moeten beter ons best doen om institutioneel racisme uit de organisatie te krijgen.
- We moeten meer oog krijgen voor modern racisme, wat veel subtieler is en lastiger vast te stellen is
- We moeten meer oog krijgen voor de psychologische impact van racisme
- Er ligt een grote opgave op de *gap* die er is in de belevingswereld tussen managers en medewerkers

**7. Staat de gemeente in contact met de andere gemeenten in Nederland of elders in de wereld waar discriminatie en racisme effectief is aangepakt?**

- De G4 deelt met elkaar de aanpak van discriminatie en racisme.
- Er is ook contact met Amersfoort, die ook deelnam aan dit onderzoek.
- En met een aantal andere gemeenten die heel actief zijn op dit onderwerp, zoals bijvoorbeeld Arnhem
- We kennen nog geen andere gemeenten die een effectieve en integrale aanpak hebben uitgerold.
- We verkennen welke voorbeelden er internationaal zijn

**Lid Namane (PvdA)**

**8. Hoe gaat de afhandeling van een melding?**

- Als een medewerker een melding doet dan starten we met een meldingsgesprek.
  - De mate waarop er kan worden gevalideerd is afhankelijk van of een medewerker anoniem wil blijven of niet.

- Daarna wordt de melding gevalideerd:
  - o Wat is er precies aan de hand?
  - o Is er vermoeden van een integriteitsschending?
  - o Is het onderzoekbaar en is onderzoek de beste interventie?
  - o N.a.v. de uitkomst een interventie van het management, bemiddeling of andere interventie.
- Medewerker mag iemand meenemen, als medewerker daar behoefte aan heeft

### **9. Hoe zorgen we dat mensen met een goed gevoel een melding afsluiten?**

- We proberen terugkoppeling te geven en bij mensen in te checken, ook als er geen vervolgstappen worden genomen
- Tijdens het gesprek zelf ook regelmatig inchecken of iemand ok is
- In het verleden ging de nazorg niet altijd goed.
  - o Nu systeem in gericht om vervolggesprekken te registreren
  - o We hebben afgesproken dat we in de toekomst vastleggen dat we na 1 maand en na 3 maanden contact opnemen om te kijken hoe het gaat. Dan kunnen we ook evt escaleren als dat nodig is.
- Nazorg kan bestaan uit een nagesprek met de afdeling, met het management of het betrekken van de trainers voor een andere sessie.
- Deels hebben we dit in de hand. Deels ook niet
  - o Dat is altijd lastig, want het vertellen van een heftig verhaal, zoals over racisme en discriminatie is voor mensen zwaar
- Als melder en agressor elkaar nog treffen op de werkvloer wordt dit ingewikkelder/ hebben we dat minder goed in de hand
- Een oplossing is dan om de agressor te verplaatsen. Soms is dat de melder. Maar dit gaat niet altijd goed
- Belangrijke rol voor leidinggevenden om dit goed te begeleiden
  - o Nagesprekken gaan helpen bij beter beeld hierover.

### **10. Hoe worden ze bij het proces betrokken?**

- De melders worden waar dat mogelijk is in het proces geïnformeerd over het verloop en vervolg.
- En daar waar nodig/mogelijk vindt afstemming plaats.

**11. Op welke manier handelen we het af, en wat is nu zichtbaar en wat niet?**

- De afhandeling kan in een veelheid aan manieren. En afhankelijk van de keuze voor afhandeling is het zichtbaar of niet
- Dit is afhankelijk van de casus:
  - o begeleiding van de leidinggevende/management
  - o nabespreking of training met het team/afdeling
  - o advies voor teamontwikkeling

**12. Wordt er een vinger aan de pols gehouden bij de afdeling, na melding en afhandeling, hoe gaat het nu?**

- Nazorg kan bestaan uit een nagesprek met de afdeling, met het management of het betrekken van de trainers voor een andere sessie.
- We hebben afgesproken dat we in de toekomst vastleggen dat we na 1 maand en na 3 maanden contact opnemen om te kijken hoe het gaat. Dan kunnen we ook evt escaleren als dat nodig is.

**13. Hoe investeren we in doorgroeien van medewerkers?**

- Vacatures worden in principe eerst intern uitgezet om vaste medewerkers eerst de kans te geven en doorstroom en doorgroei te bevorderen.
- Als intern invullen niet lukt wordt een vacature extern uitgezet en voor sollicitanten die nog niet vast in dienst zijn.
- We zetten verder in op: omscholing van medewerkers; loopbaanadviestrajecten; medewerkers kunnen een Talent Motivatie Analyse (TMA) doen om te onderzoeken waar ze goed in zijn, wat hun persoonlijke drijfveren zijn en waar ontwikkelpotentieel ligt.
- Voor het bevorderen van doorstroom en doorgroei, heeft de gemeente Amsterdam verschillende leer/talent programma's:
  - o Hoger Management Potentieel Programma (HMPP) om doorstroom van interne medewerkers naar hogere managementfuncties te bevorderen. Het aanspreken en vinden van diverse kandidaten is bij de werving meegenomen. In oktober 2023 is de eerste lichting van het programma gestart.
  - o Het HIPP, gericht op medewerkers die leidinggevende ambitie en talent hebben. 80% procent van de deelnemers stroomt door naar een leidinggevende positie binnen de gemeente Amsterdam.
  - o Uitdagen van Talent. Door bij een ander organisatieonderdeel een tijdelijke opdracht te vinden

ontwikkelt de medewerker zich en helpt het om de horizon, het netwerk en mobiliteit te verbeteren.

**14. Wet loontransparantie, EU. Als we het al gaan doen voor man/vrouw, is het dan ook mogelijk op achtergrond?**

- Er is geen specifieke wet is die loontransparantie expliciet koppelt aan migratieachtergrond. Maar in combinatie met de anti-discriminatie wetten, zoals de Wet gelijke behandeling op grond van ras of etnische afkomst, kunnen we deze wet ook toepassen op migratieachtergrond.
  - o Werknemers hebben het recht om informatie op te vragen over de salarissen van hun collega's.
  - o De EU wet Loontransparantie is primair gericht op het verminderen van loonverschillen tussen mannen en vrouwen.
- De EU wet Loontransparantie is nog niet geïmplementeerd.

Kan de wethouder toezeggen:

- o Bij de implementatie van de EU wet ten aanzien van loontransparantie is het mogelijk om deze ook toe te passen om loontransparantie tussen medewerkers met en zonder migratieachtergrond te creëren.
- o Daarmee wordt het mogelijk voor ambtenaren om informatie op te vragen over het gemiddelde salaris binnen hun functiecategorie, gekoppeld aan migratieachtergrond.

**Lid van Pijpen (GroenLinks)**

**15. De te nemen stappen zijn op zich goed, maar er mist nog wel een duidelijker perspectief op handelen en normstelling, want meldpunten en vertrouwenspersonen zijn mooi en belangrijk maar het moet ook een keer (kunnen) eindigen in een sanctie en een duidelijk normstelling. Zijn er überhaupt wel eens sancties toegepast, wat zijn de voorbeelden, wat is de steun voor ambtenaren vanuit voorbeelden? Laat zien dat je het meent; en dat het niet alleen een cultuur-traject is, maar een normstellend traject waarin grenzen worden getrokken en mensen beschermd.**

- Als er sprake is van discriminerend handelen volgen er sancties/consequenties.
- We kennen daarin waarschuwingen (schriftelijk in het personeelsdossier), overplaatsing en ontbinding

- Ontbinding is de zwaarste sancties, die in zeer ernstige kwesties kan worden ingezet (in het arbeidsrecht ken je alleen ontslag op staande voet en ontbinding, dat heet geen ontslag).
- Het probleem is dat discriminatie en racisme niet altijd herkend wordt. Of is verpakt in een arbeidsconflict. De precieze cijfers ontbreken daardoor.
- Met de inzet van het externe steunpunt hopen we hier ook een beter beeld van te krijgen.
- In de Gedragscode van de gemeente Amsterdam is verankerd dat discriminatie niet wordt getolereerd.
- Ontslag is de meest zware sanctie, die in zeer ernstige kwesties, zoals bijvoorbeeld in gevallen van structureel discriminerend gedrag, kan worden opgelegd.
- De gemeente grijpt de inzichten uit de twee recente onderzoeken aan om nieuwe stappen te zetten om te komen tot een meer inclusieve, diverse en sociaal veilige werkomgeving.
- We willen wel nadrukkelijker communiceren dat bij discriminerend gedrag wordt opgetreden en dat er een duidelijk signaal wordt afgegeven dat discriminatie niet wordt getolereerd.
- We moeten ook gaan kijken naar hoe we op andere manieren kunnen optreden, en niet alleen o.b.v. hoor/wederhoor. Hierop laten we ons ook adviseren. Je kan denken aan:
  - o Sneller optreden bij patronen in de organisatie
  - o Meer sturen op prestaties per directie/ afdeling

**16. Maak concrete handelingsperspectieven, voor leidinggevendenden én voor collega's. Laat het zien, gebruik het, vertoon voorbeeldgedrag.**

- Dat zijn we aan het doen. Dan gaan we doen en dat blijven we doen.

**17. Met de doorstroom naar hogere functies gaat het nog steeds niet goed (tegelijkertijd is er ook de barometer diversiteit van het CBS die geen positief beeld laat zien). In alle stukken wordt vooral gewezen op het belang van 'objectiviteit en transparantie' in procedures. Is dat wel de juiste oplossing; zet objectiviteit ook niet het risico van 'kleurenblindheid' versterkt in plaats van tegenwicht aan biedt?**

- We herkennen dit beeld. We werken aan objectieve en transparante procedures, maar we hebben ook voorkeursbeleid en streefcijfers.

- Tegelijkertijd zien we ook dat het inclusieve werving- en selectieproces nog niet volledig is geïmplementeerd. Hierdoor willen we nog niet concluderen dat de procedure niet werkt.
  - o We gaan hier scherper op sturen en dit scherper monitoren.
  - o De procedures aanpassen is 1 ding, maar we blijven ook te maken hebben met bewustzijn.
    - i. Kleurenblindheid: De overtuiging dat huidskleur geen belangrijke rol (meer) speelt in de manier waarop witte en niet-witte mensen worden behandeld in de huidige maatschappij.

**18. Verder ben ik heel benieuwd hoe het staat met het onderzoek n.a.v. de anonieme brandbrief. Wie doet dat onderzoek, vordert dat al?**

- De opdrachten zijn nog niet verstrekt. Maar dat gaat wel de komende weken gebeuren.
  - o Saniye Celik zal met een eigen commissie het feitenrelaas bij WPI gaan toetsen.
  - o IZI Solutions krijgt de opdracht om met de organisatie aan de slag te gaan, op de werkvloer
  - o En de MDRA krijgt een aanvullende opdracht bovenop hun reguliere werk, om een extern steunpunt te organiseren.

**19. En vooral heel hard doorgaan en inzetten op de bestuursopdracht Diversiteit en Inclusie. Ook mbt norm-bespreking.**

- Eens

**Lid Schmit (D66)**

**20. Bestuursopdracht, 900 ambtenaren getraind, beter inclusief geworven. Heeft (nog) niet geleid tot resultaat. Wat gaan we dan nu anders doen?**

- Je bent er niet met een training
- Het werken aan bewustwording is een langdurig proces
- Daarbij is de implementatie van inclusieve werving en selectie vertraagd.
- De implementatie heeft een hoge prioriteit.
- Maar ook het werken aan bewustwording bij managers over het belang van inclusie en diversiteit
- We gaan ook meer sturen op de resultaten. Hoe we dat gaan doen en wat we daarover afspreken moet nader worden uitgewerkt.

**21. 30% niet westerse achtergrond hebben. Met alleen aantallen bereik je het niet mee. Moet liggen bij kwaliteit leidinggeven en vertrouwenspersonen. Wat gaat de wethouder hieraan doen?**

- Eens. We moeten versnellen.
- We schatten in dat het niet 1 of 2 factoren zijn die hierin meespelen.
- Maar we zien dat het werken aan inclusief leiderschap echt een sleutel heeft in dit geheel.
- Vertrouwenspersonen hebben een beperkte rol. Ze kunnen steunen, luisterne en doorverwijzen. Het werken aan een sociaal veilige werkomgeving zijn vertrouwenspersonen zeker belangrijk, maar de algehele cultuur op werk is denken wij veel bepalender.
- Er is een nieuw leiderschapsprofiel, en er wordt nu gewerkt aan de implementatie hiervan.

**Lid Yacoubi (DENK), onderdeel technische vragen**

**22. Hoe wordt binnen de organisatie omgegaan met klachten over de werksfeer of het gedrag van managers? Is er een duidelijke procedure voor?**

- Over het gedrag van managers kan een melding worden gemaakt bij Bureau Integriteit of bij discriminatie bij de MDRA.
- Ook wordt er een helpdesk ingericht bij P&O waar HR adviseurs zich buigen over vraagstukken in relatie tot arbeidsconflict.
- Er is maatwerk voor de procedure.

**Lid Mangal (DENK)**

**23. Wie gaat de uitvoering doen om extern klachten op te nemen?**

- We zijn hierover in gesprek met het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.
- De opdracht is nog niet definitief verstrekt.
- De keuze voor de MDRA wordt als voor de hand liggend gezien. Het betekent namelijk een uitbereiding op de wettelijke taken/het reguliere en lopende werk.
- De bekendheid over de rol van de MDRA als optie om te melden is binnen de gemeentelijke organisatie nog niet groot.
- Hierover is tot dus ver nauwelijks over gecommuniceerd.

**24. Op welke wijze wordt het extern meldpunt ingericht en hoeveel partijen zijn daarbij betrokken?**

- Dat wordt op dit moment verder uitgewerkt. Onderdelen zullen in elk geval de volgende zijn:
- Het externe meldpunt zal digitaal, telefonisch en fysiek te benaderen zijn.
- Het meldpunt neemt anonieme signalen in behandeling en gaat ook werken met bulkmeldingen.
- Het meldpunt brengt een onafhankelijk advies uit aan de gemeentesecretaris.

**25. Aan wie worden de klachten doorgegeven bij de gemeente en wat gebeurt er met die klachten?**

- De signalen/klachten/meldingen worden in behandeling genomen door het meldpunt.
- De klachten worden geanonimiseerd gerapporteerd en besproken tussen het meldpunt en de gemeente waarbij het meldpunt ook advies geeft aan de gemeente voor de behandeling van signalen en meldingen.
- Tenzij de indiener het oké vindt om er een formele melding van te maken. Dat gaat het MDRA formeel een onderzoek starten.
- Het meldpunt koppelt signalen terug aan het Gemeentelijk Management Team (GMT), de hoogste management laag van de gemeente.

**26. Welke procedure moeten ambtenaren volgen om hun klacht te kunnen neerleggen?**

- Medewerkers vullen een formulier in.
- Deze wordt verzonden naar een mailadres bij het meldpunt waarna het meldpunt contact opneemt met de melder en er een intake plaatsvindt.
- Geanonimiseerde signalen worden opgepakt om patronen bloot te leggen.
- Wanneer een melder wel wil dat er een onderzoek start wordt een plan van aanpak opgesteld met daarin ook ruimte voor hoor en wederhoor, bemiddeling en/of ondersteuning bij aangifte.
- Na uitvoering en monitoring van het plan van aanpak vindt een eindevaluatie en nazorg plaats.
- Indien de melding anoniem wordt gedaan zal deze niet verder in behandeling worden genomen, maar wordt de melding wel meegenomen in de rapportage richting de gemeente Amsterdam (indien nodig verder geanonimiseerd).
- Het plan van aanpak en de werkwijze worden nog verder uitgewerkt.

**27. Hoe worden ambtenaren beschermd en wordt hun anonimiteit gegarandeerd?**

- Het beschermen van melders en hun anonimiteit is heel belangrijk en staat voorop bij de inrichting van interne en externe mogelijkheden om te melden. De mogelijkheden hiervoor worden nader (juridisch) onderzocht.
- Bij voorbaat geschiedt sowieso niets zonder toestemming van de melder.

**28. Welke criteria worden ingesteld om je te kunnen melden bij het meldpunt?**

- Het enige criterium is dat men bij de gemeente Amsterdam werkzaam is. Of is geweest.

**29. Welke kans bestaat er dat een klacht herleidbaar terugkomt bij de leidinggevende op de afdeling?**

- Een klacht kan ofwel bekend ofwel anoniem binnenkomen bij het externe meldpunt.
- In het eerste geval bepaalt de melder altijd zelf wat er wel en niet wordt gedeeld met de gemeente Amsterdam.
- In de rapportage die het externe meldpunt opstelt voor de gemeente zal alle informatie geanonimiseerd worden aangeleverd.
- Zodat de gemeente wel kan handelen op basis van patronen en signalen, zonder dat de anonimiteit in het geding komt.
- Alleen wanneer de melder aangeeft actie te willen en toestemming geeft diens naam/functie te vermelden, gebeurt dit.
- De geanonimiseerde klachten worden verder met een kleine aangestelde werkgroep besproken.

**30. Hoe lang zijn vertrouwenspersonen verplicht hun gespreksverslagen te bewaren?**

- Vertrouwenspersonen maken geen gespreksverslagen.
- De afspraken over wat er wordt geregistreerd zie je in onderstaande instructie die komt uit de handreiking voor vertrouwenspersonen. Voor die registraties worden bewaartermijnen conform de AVG aangehouden. Zie onder kader met meer info.

Achtergrond verslaglegging vertrouwenspersonen

**Registratie van vertrouwelijke gegevens**

Een vertrouwenspersoon registreert nooit vertrouwelijke gegevens. Vertrouwelijk zijn gegevens die persoonlijk van aard zijn of die herleidbaar zijn naar een persoon. Elke digitale opslag van persoonlijke gegevens is een risicofactor met betrekking tot de

vertrouwelijkheid.

### **Decos Join id**

In het registratiesysteem Decos registreren we de gegevens die nodig zijn voor de rapportages. We geven aan waar de casuïstiek zich afspeelt, wat de aard is van de casuïstiek en wie (relatie) er bij betrokken is. Elke vertrouwenspersoon heeft alleen toegang tot de eigen dossiers. De Centrale Vertrouwenspersoon heeft als enige toegang tot alle dossiers om de aanwezige gegevens te kunnen bundelen en analyseren. De ICT-beheerder van Decos heeft alleen toegang tot de dossiers na toestemming Centrale Vertrouwenspersoon.

### **Gespreksnotities**

Notities tijdens een vertrouwelijk gesprek zijn altijd persoonlijk, handgeschreven. Het betreffende opschrijfboekje of schrift is persoonlijk, wordt thuis bewaard en is niet toegankelijk voor derden.

### **31. Hebben jullie de link of het document van de Gedragscode?**

- [Gedragscode](#) in de link en in bijlage

### **32. Wordt racisme en/of discriminatie gezien als een integriteitsschending door BI?**

- Ja, hoofdstuk 1 van de Gedragscode betreft 'Het omgaan met anderen'.
- Daarin wordt in regel 1.2 genoemd: Je maakt je niet schuldig aan discriminatie.
- Discrimineren valt onder het vertonen van ongewenst gedrag.
- Dus discriminatie en racisme worden gezien als integriteitsschendingen.

### **33. Welke rol heeft de OC of OR mbt meldingen van medewerkers? Wat mogen ze en wat kunnen ze ermee?**

- De OC/OR heeft formeel gezien geen rol mbt meldingen van medewerkers.
- De OC/OR mag en kan formeel gezien niks met meldingen van medewerkers. Meldingen zijn vertrouwelijk, die worden niet gedeeld, dus ook niet met de OC/OR.
- Uiteraard kan de OR wel kennis nemen van de jaarverslagen van BI, waarin ook verslag wordt gedaan van onder andere het aantal meldingen.
- In de praktijk zien we dat de OR ook weleens meldingen van medewerkers krijgt. Die worden indien mogelijk doorgegeven

aan de gemeentesecretaris, wanneer de OR denkt dat er iets aan gedaan kan/moet worden.

- Ook verwijst de OR medewerkers door naar vertrouwenspersonen en/of BI. Meestal wordt een casus niet concreet benoemd ivm privacy.

#### **34. Hoeveel rechtszaken worden gevoerd tegen medewerkers?**

- Geteld zijn de rechtszaken die er vanaf begin 2022 tot en met 16 november 2023 waren en inmiddels zijn afgelopen, of op 16 november 2023 nog liepen.
- Het betreft zaken met (voormalige) ambtenaren in dienst van de gemeente Amsterdam. Er is geen onderscheid gemaakt tussen ambtenaarrechtelijke zaken en arbeidsrechtelijke zaken.
  - o Gevoerd, en procedure begonnen door medewerker: 11
  - o Gevoerd, en procedure begonnen door gemeente: 6
  - o Nog lopend en procedure begonnen door medewerker: 5
  - o Nog lopend en procedure begonnen door gemeente: 1
- Totaal aantal rechtszaken: 23

#### **35. Hoeveel ontslagprocedures lopen er tegen medewerkers en hoeveel daarvan hebben zich ziek gemeld vóór dat er überhaupt sprake was van een ontslagprocedure**

- Geteld zijn de procedures rondom een ontslag bij de rechter, of het nu ging om het ontslag zelf of bijvoorbeeld alleen om een wettelijke vergoeding bij dit ontslag.
- Ook hier betreft het rechtszaken vanaf 2022 tot en met 16 november 2023 met (voormalige) ambtenaren in dienst van de gemeente Amsterdam.
- Zowel de inmiddels afgelopen zaken als de nu nog lopende zaken zijn meegeteld. Er is geen onderscheid gemaakt tussen ambtenaarrechtelijke zaken en arbeidsrechtelijke zaken.
- Aantal ontslagprocedures: 18
  - o Waarvan met voorafgaande ziekmelding: 7

#### **36. Hoeveel exitgesprekken zijn er gevoerd afgelopen jaar?**

- Het wordt niet centraal geadministreerd hoeveel exitgesprekken er gevoerd worden.
- Een leidinggevende en vertrekkend medewerker kunnen op individuele basis besluiten om een exitgesprek te voeren.

- Dit wordt niet structureel gedaan en indien het wel wordt gedaan wordt dit gesprek ook niet per definitie schriftelijk vastgelegd.
- Het voeren van exit gesprekken vinden we als organisatie wel belangrijk, ook om lering uit te trekken. Daarom zetten we er op in dat dit vaker vanuit leidinggevenden geïnitieerd wordt.

**37. Zijn daar verslagen van en kan ik die (geanonimiseerd) krijgen?**

- In een deel van de exitgesprekken wordt hier verslag van gelegd en wordt dit geadministreerd.
- Deze verslagen zijn niet openbaar te delen in verband met de privacy.
- Ook indien geanonimiseerd is de inhoud van dergelijke verslagen zo specifiek en persoonsgeboden dat het herleidbaar zou kunnen zijn en de privacy van individuen hiermee niet gewaarborgd zou kunnen blijven.

**38. Wat zijn de belangrijkste conclusies die hieruit worden getrokken?**

- Leidinggevenden en medewerkers trekken op individuele casus conclusies en lering uit exitgesprekken.
- Hier is zijn geen concernbrede rode draden in aan te geven.

**39. Hoeveel geld wordt er gespendeerd aan rechtszaken om medewerkers te ontslaan en ontslagen te houden?**

- Dit wordt niet bijgehouden. In de procedures treden vrijwel altijd juristen op die in dienst zijn van de gemeente Amsterdam.

**40. Ik wil graag een overzicht hebben van verzuim per afdeling van de gemeente en per stadsdeel**

- Dit zijn gegevens over interne bedrijfsvoering die niet meer inzicht verschaffen in het onderwerp van deze vragen.
- Het is belangrijk om meer inzicht te krijgen in de kwantiteit van gevallen van racisme en discriminatie (de voorliggende onderzoeken geven een kwalitatief beeld). Om deze reden wordt momenteel met het Verwey-Jonker Instituut gewerkt aan een kwantitatief onderzoek dat gemeentebreed zal worden uitgevoerd. De resultaten hiervan worden voor de zomer verwacht.

**1.**

## ***Vraag en antwoord***

### **Onderzoeken**

#### **41. Hoe representatief zijn de onderzoeken?**

KIS:

- Bij kwalitatief onderzoek gaat het om saturatie (verzadiging).
- Dan hoor je dezelfde verhalen weer terug en hoor je niets nieuws. Dan heb je een compleet beeld van de situatie en komt er een duidelijke rode draad naar voren.
- Het is gebruikelijk dat je dit na zo'n 20 interviews behaalt. Omdat KIS bij 6 gemeenten onderzochten, hebben ze toch meer gesprekken gevoerd om zeker te zijn dat het niet bij één gemeente voorkomt.
- Bij kwalitatief onderzoek gaat het erom dat je een volledig beeld krijgt. Niet hoe vaak iets voorkomt. Beleving en ervaring staat voorop.

Muzus:

- Het doel van het onderzoek is niet om vast te stellen of discriminatie er is binnen de organisatie. Maar om ervaringen en patronen bij discriminatie en racisme in kaart te brengen. En de behoefte van de medewerker bij het ervaren van discriminatie.
- Dat er sprake is van discriminatie in onze organisatie twifelen we niet aan
- Daar gaan de onderzoeken niet over
- Het Muzus onderzoek is gestart om binnen Amsterdam dieper in te zoomen op de ervaringen en om een breder beeld te krijgen van alleen van racisme (KIS)
- Ook Muzus is een kwalitatief onderzoek, dus het zegt niks over de omvang van de problematiek.
- Het Verwey-Jonker Instituut zal in opdracht van de gemeente de omvang van de problematiek onderzoeken.

#### **42. Waarom is er niks gebeurd terwijl we deze signalen al sinds 2019 kennen?**

- Het is vaak lastig om zaken concreet te maken. Mede omdat mensen in anonimiteit blijven.
- We werken aan het verlagen van de drempel om je uit te spreken, zodat daadwerkelijk het gesprek gevoerd kan worden. Die opgave ligt bij het management van de gemeentelijke organisatie.
- Veranderen van gedrag, houding, cultuur organiseer je niet met een druk op de knop.

- Je kan vandaag een manager neerzetten die heel sensitief is en het allemaal snapt. Maar: het vertrouwen herstellen kost tijd en doorzettingsvermogen en vraagt om zichtbare acties.
- Sinds de bestuursopdracht stellen we een nieuwe norm. We dragen een andere boodschap uit: namelijk, we accepteren uitsluiting niet meer in deze organisatie.

#### **43. Hoe lang wist de wethouder al dat er racisme in de organisatie was?**

##### ***[Vraag uit commissieactualiteit 5 okt van lid Mangal, DENK]***

- We weten dat racisme, discriminatie en uitsluiting in de organisatie voorkomt. Dat is in de stad zo en de gemeentelijke organisatie is daarop geen uitzondering.
- De Bestuursopdracht is in 2020 gestart. Uit onderzoeken (2019) bleek ook dat er signalen waren van uitsluiting en sociale onveiligheid. En meerdere medewerkers hebben zich in die periode gemeld met signalen en verhalen.
- Doordat veel anoniem gebeurt, hebben we gekozen om onderzoek te laten uitvoeren door externe partijen.
  - o KIS (institutioneel racisme, kwalitatief)
  - o Muzus (discriminatie, kwalitatief)
  - o Verwey Jonker (discriminatie, kwantitatief, start onderzoek begin 2024)
- We willen met de onderzoeken een stem geven aan de verhalen en ervaringen die er zijn in de organisatie. We willen de individuele ervaringen naar een collectief niveau, een gedeelde ervaring tillen.
- We zitten tegelijkertijd niet stil:
  - o We versterken wat we al hebben
    - de werkwijzen en processen en de vindbaarheid van bijv. Bureau Integriteit en vertrouwenswerk.
    - En hoe we de handelingsmogelijkheden die we hebben bij signalen kunnen versterken en verbeteren.
  - o We vergroten het bewustzijn van de organisatie zodat het management sneller en beter kan signaleren wanneer er sprake is van uitsluiting.
  - o We voeren ongemakkelijke gesprekken hierover.
  - o Het herzien en verbeteren van beleid en processen: denk aan werving en selectie, maar ook hoe we omgaan met meldingen.
  - o We verkennen opties voor een onafhankelijk meldpunt. Omdat wij weten dat medewerkers zich binnen de organisatie niet altijd gehoord voelen als het gaat om discriminatie en racisme.

- o Er loopt een traject voor het aanstellen van externe vertrouwenspersonen. En met als doel om de drempel om te spreken over racisme en discriminatie te verlagen.
  - Naar verwachting zullen zij dit najaar aan de slag gaan.

**44. Begint de gemeente nu pas met het werken aan antidiscriminatie?**

- Nee, sinds de start van de bestuursopdracht werken we hieraan
- Een deel van de aanbevelingen uit de onderzoeken zijn daarom al terug te zien, zoals:
  - o herzien van alle procedures waaronder ook de meld- en klachtenprocedures.
  - o Verbreden sanctioneringsmogelijkheden
  - o Doorbreken van de witte norm door o.a. campagnes en delen van verhalen
  - o Uitrollen inclusief werving en selectiebeleid.

**45. Hoe worden de aanbevelingen uit de rapporten nu verwerkt? Wat wordt ermee gedaan?**

- Naast de aanbevelingen die we al hebben opgepakt, zijn er ook aanbevelingen die we nog niet eerder hebben verkend.
  - o Muzus:
    - Slachtoffer- of lotgenotengroep
    - Het openen van een twijfellijn door ervaringsdeskundigen van de gemeente.
    - Opstellen en implementeren van privacyprotocol
  - o KIS:
    - Het tegengaan van een schadelijke werkcultuur d.m.v. het uitdragen van een duidelijke sociale norm tegen racisme op de werkvloer.
    - Het verbeteren en uitbreiden van klachtenprocedures.
    - Het tegengaan van de cultuur straffeloosheid: racisme niet meer behandelen als een 'normaal conflict' op de werkvloer.
- We gaan binnen de directies prestatieafspraken maken: wat gebeurt er concreet en we maken ook afspraken over hoe we verantwoording daarover afleggen.
- We gaan met betrokkenen binnen de gemeente kijken welke van deze aanbevelingen haalbaar zijn. De opbrengsten van deze verkenning nemen we mee in de actualisatie van de bestuursopdracht die in het voorjaar richting de raad gaat.

**46. Dit is het laatste jaar van het programma. Hoe wordt het geborgd en voortgezet. Wordt het een structureel thema of wordt het programma verlengd?**

[Vraag uit commissie 15 januari van lid van Pijpen, GL & lid Lust, D66]

- We stoppen niet met werken aan inclusie na 2024.
  - o Werken aan inclusie vraagt meer inzet dan een programma van 4 jaar.
  - o In 2023 is vastgesteld dat het programma structureel wordt geborgd in de organisatie in de vorm van een Bureau.
  - o We actualiseren de bestuursopdracht, met de inzichten uit de onderzoeken. Hierover wordt de raad in het voorjaar van 2023 geïnformeerd.

**47. Wat zijn de vervolgstappen naar aanleiding van de onderzoeken? Wat wordt er in de organisatie gedaan?**

- We zorgen voor een extern steun- en meldpunt en brengen dit actief onder de aandacht. Medewerkers kunnen hier, ook anoniem, terecht met signalen, om twijfels te bespreken, om verhalen te delen en voor steun.
  - o Het steun- en meldpunt koppelt signalen terug aan het Gemeentelijk Management Team (GMT), de hoogste management laag van de gemeente.
  - o De signalen krijgen ook een onafhankelijk advies over de opvolging.
  - o Deze opdracht wordt gegeven aan een externe partij omdat we weten dat er collega's zijn die zich liever extern melden.
- We gaan in de hele organisatie met het management in gesprek over de onderzoeksresultaten van Muzus en KIS.
  - o We schakelen hier externe gespreksleiders in met kennis en ervaring over verschillende vormen van discriminatie, waaronder racisme.
  - o En we helpen managers om gesprekken te voeren over discriminatie en racisme binnen hun eigen teams.
- Dit najaar zijn er drie externe vertrouwenspersonen geworven, die binnenkort van start gaan.
  - o Zij zullen meedenken over dit vraagstuk.
  - o Zij versterken het bestaande netwerk van interne vertrouwenspersonen
- We implementeren met prioriteit de onderdelen uit de bestuursopdracht die zijn gericht op inclusief leiderschap en antidiscriminatie.

**48. Hoe divers zijn deze vertrouwenspersonen? Hebben zij ook een expertise op discriminatie/racisme of hoe is daar rekening mee gehouden?**

- We werken aan het vergroten van de diversiteit van de vertrouwenspersonen pool.
  - Naar inschatting zitten we daar nu op ongeveer 20%. Dat is een sterke verbetering t.o.v. 2020.
- Discriminatie en racisme zijn thema's waar we op moeten trainen
- Er zijn 3 externe vertrouwenspersonen geworven met specifieke aandacht voor deze thema's.

#### **49. Waarom is 'kleurenblind zijn' niet goed?**

- Kleurenblindheid is de overtuiging dat huidskleur geen belangrijke rol (meer) speelt in de manier waarop witte en niet-witte mensen worden behandeld in de huidige maatschappij.
- In de samenleving gaan verschillen in huidskleur en afkomst gepaard met machtsverschillen en statusverschillen.
- Als je geen kleur ziet, is het dus moeilijker om racisme te herkennen en te erkennen en ook om er iets tegen te doen; "het is er niet, dus ik zie ook niet dat het voorkomt"
- Dit zorgt ervoor dat mensen niet ingrijpt bij racisme. En dat heeft het gevaar in zich dat je oogluikend toestaat dat deze discriminatie blijft bestaan of zelfs erger wordt.
- En betekent mogelijk ook dat je steeds opnieuw op zoek gaat naar andere verklaringen voor de achterstelling van mensen van kleur, dan racisme. Of mogelijk zelfs dat je antiracisme-acties van anderen gaat boycotten omdat je vindt dat je niet moet optreden tegen iets wat niet bestaat.

#### **50. Door deze rapporten en door het voorkeursbeleid worden witte mensen gediscrimineerd**

- Nee er wordt in de rapporten blootgelegd dat collega's die niet de norm zijn systematisch worden uitgesloten.
- Dat staat los van individueel gedrag of een individuele persoon.
- Het systeem is racistisch/discriminerend. Dat betekent niet dat alle mensen dat zijn.
- Het is wel zo dat als we ons niet bewust zijn van dat systeem en als we vechten om dat in stand te houden ook leidt tot discriminatie en racisme.
- We hebben voorkeursbeleid omdat we mensen selecteren die op onszelf lijken en in dat systeem passen. Dat willen we nu doorbreken.
- We werken aan een 'level playing field'/gelijke kansen. Ongelijke startposities vereisen een ongelijke aanpak. Anders zie je dat er weinig verandert.

### **51. Hoe weten we nou of het 'waar' is, wat er in de rapporten staat?**

- Ligt eraan hoe je dit bekijkt. Je kan discriminatie en racisme vanuit verschillende perspectieven benaderen.
  - o Juridisch;
  - o sociaal wetenschappelijk;
  - o psychologisch;
  - o sociologisch;
- De rapporten doen dat kwalitatief en sociaal wetenschappelijk. En er is vanuit het KIS genoeg saturatie (verzadiging) gevonden om vast te stellen dat dit leeft onder mensen van kleur.

### **52. Hoe bescherm je slachtoffers?**

- 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 (als het een melding betreft over de leidinggevende, dan kan dat niet en moet iemand anders dat doen bijv de hogere leidinggevende), of iemand bijgestaan wil worden door een vertrouwenspersoon en wat er verder nog nodig is.
- 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.
- Als er een onderzoek gaat starten wordt in de onderzoeksopdracht vastgelegd bij wie de personele zorg ligt en daar is ook met name de begeleiding en nazorg belegd.
- Nazorg vanuit de onderzoekers kan bestaan uit een nagesprek met de afdeling, met het management of het betrekken van de trainers voor een andere sessie.
- We hebben afgesproken dat we in de toekomst vastleggen dat we na 1 maand en na 3 maanden contact opnemen om te kijken hoe het gaat. Dan kunnen we ook evt escaleren als dat nodig is.

## **Anoniem bericht WPI**

### **53. Wat zijn vervolgacties naar aanleiding van het anonieme bericht WPI?**

- Er wordt naast de interne routes een extern meld- en steunpunt discriminatie voor medewerkers van de gemeente Amsterdam ingericht.
  - o Dit geldt voor alle medewerkers van de gemeente Amsterdam, inclusief inhuur, stagiaires, tijdelijke medewerkers, etc.)
  - o Hier kunnen medewerkers extern een melding doen en/of ondersteuning krijgen.
  - o Anoniem melden is ook hier mogelijk, net als intern
  - o Er komt ook de mogelijkheid om een 'bulkmelding' te doen. Dit houdt in dat er meerdere (gelijksoortige) meldingen tegelijkertijd ingediend kunnen worden.
  - o De externe partij zal maandelijkse rapportages delen, waarin ook de patronen en signalen uit de anonieme berichten worden meegenomen.
- Er wordt een externe, onafhankelijke blik en expertise ingezet op het feitenrelaas in het anonieme bericht.
  - o Er wordt een analyse van het feitenrelaas gemaakt op basis van de signalen die daar zijn afgegeven.
  - o Aan de hand daarvan wordt een advies opgesteld voor het versterken van interne procedures en vervolgstappen.
  - o Hierbij worden er ook aanbevelingen geformuleerd voor het bevorderen van een veilige werkomgeving.
  - o Voor de uitvoering hiervan wordt een externe commissie ingesteld.
- Er wordt door een externe partij organisatieadvies gegeven en uit te voeren. We vragen ze voort te borduren op bestaande onderzoeken en signalen.
  - o Het advies moet zo concreet mogelijk gaan over interventies/acties waarmee medewerkers en leidinggevende direct geholpen zijn.
  - o Er wordt gestart bij WPI. Daarbij wordt gekeken welke acties er op korte termijn ingezet kunnen worden op de werkvloer van WPI en daaraan uitvoering gegeven.
  - o Hierbij kan worden gedacht aan respect- en dialoogsessies en trainingen inclusief communiceren.
  - o We nemen input mee van medewerkers en oud-medewerkers en vragen ook concreet handelingsperspectief voor managers.
  - o De resultaten van die onderzoek nemen we mee in de organisatiebrede aanpak.

**54. Hoe staat het ervoor met de uitvoering van de in de raadsbrief genoemde vervolgacties? Zijn er al opdrachten verleend en aan wie?**

- o Er zijn gesprekken geweest met verschillende partijen.

- o De voorstellen/offertes zijn naar verwachting allemaal uiterlijk over een week definitief. Daarna zal de opdrachtverlening plaatsvinden en uitvoering worden gegeven aan de opdrachten.
- o Het streven is begin december te kunnen starten met de uitvoering van de verleende opdrachten.
- o De partijen
  - Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) voor de extra opdracht (bovenop de wettelijke taak) van het externe meldpunt.
  - Clavis Consulting (Saniye Çelik) voor het feitenrelaas.
  - IZI Solutions voor het organisatieadvies.

**55. Kwam deze brief en de daarin vermelde signalen als een verrassing of was dit al bekend en zo ja, wat werd er dan mee gedaan. En beperkt zich dit tot WPI of zijn er meer afdelingen en diensten waar dit speelt of zou kunnen spelen?**

***[Vraag uit commissieactualiteit 5 okt van lid van Pijpen, GroenLinks]***

- We weten dat er binnen de gemeente Amsterdam een opgave ligt: We zijn nog niet de inclusieve organisatie die we willen zijn. Dat is ook waarom er in 2020 is gestart met de bestuursopdracht.
- We weten dat racisme, discriminatie en uitsluiting in de organisatie voorkomt. Dat is in de stad zo en de gemeentelijke organisatie is daarop geen uitzondering.
- Het vraagstuk speelt organisatie breed. De onderzoeken die door Muzus, KIS en straks Verwey Jonker worden uitgevoerd moeten een beter beeld geven van het organisatie brede beeld.

**56. Hoe kan het gebeuren dat er nu nog anonieme brieven gestuurd worden?**

- Mensen ervaren de organisatie niet altijd als veilig. Dat is vervelend en confronterend. En een signaal op zich.
- Enerzijds schrik je dat dit gebeurt, en kennelijk nog nodig is. Anderzijds komen er op deze manier ook signalen naar boven.
- Het vertrouwen herstellen zit niet in taal of mooie woorden, maar zal groeien als de organisatie ziet dat we in actie komen en anders reageren dan in het verleden.

**57. Het meldpunt koppelt signalen terug aan het Gemeentelijk Management Team, de hoogste management laag van de gemeente. Ook leden uit dit**

**team worden in de brief genoemd. Hoe kijkt de wethouder daar tegenaan?**

- Vrijwel het gehele gemeentesysteem wordt genoemd in het anonieme bericht en ook geraakt door de onderzoeken.
- Het is duidelijk dat de gehele organisatie een opgave heeft.
- Met deze keuze komen de signalen/meldingen bij de toplaag van het management binnen. En zullen zij hier ook formele rapportages over ontvangen.
- Melden bij Bureau Integriteit blijft mogelijk.
- Dit gaat om een extra route voor mensen die zich buiten de eigen organisatie willen melden.
- Het is belangrijk dat bij het GMT zowel de geluiden/signalen/meldingen vanuit Bureau Integriteit als de geluiden/signalen/ meldingen vanuit het externe meldpunt samen komen.
- Zodat het GMT ook kan handelen richting de organisatie

**58. Er worden in de brief namen genoemd van managers, hoe gaat de wethouder hier mee om?**

- Dat er namen worden genoemd betekent dat we zeer zorgvuldig te werk moeten gaan.
- Als werkgever heeft de gemeente een verantwoordelijkheid voor alle medewerkers.
- Het is belangrijk om goed onderzoek te doen/feiten op tafel te krijgen. En niet zomaar over te gaan tot het vormen van oordeel.
- Het beoordelen van de signalen uit het anoniem bericht en het advies hoe hiermee om te gaan wordt gedaan door een externe partij (Saniye Çelik).

**59. Welke rol heeft de OR hierin?**

**[Vraag uit commissieactualiteit 5 okt van lid Mangal, DENK]**

- De OR is vooraf niet geïnformeerd over de anonieme brief.
- De OC's gaan wel met de directie in gesprek naar aanleiding van de brief
- Naast de OR werken we binnen de gemeente Amsterdam met medewerkersnetwerken.
  - o Zij herkennen de signalen op hoofdlijnen dat discriminatie en racisme binnen de gemeente voorkomt.
  - o Zij hebben naar aanleiding van de brief ook contact met mij gezocht en hun zorgen met mij gedeeld.

**60. Belangrijk signaal, ondanks dat het anoniem is. Is er aandacht voor hoe het nu gaat met medewerkers daar?**

***[Vraag uit commissieactualiteit 5 okt van lid Namane, PvdA]***

- Dat er anoniem wordt gemeld maakt het lastig om goede nazorg te bieden.
- Leidinggevenden gaan actief de organisatie in om het gesprek aan te gaan.
  - o We schakelen hier externe gespreksleiders in met kennis en ervaring over verschillende vormen van discriminatie, waaronder racisme.
  - o En we helpen managers om gesprekken te voeren over discriminatie en racisme binnen hun eigen teams.
- Maar we weten ook dat het management niet altijd wordt ervaren als een goede gesprekspartner.
- Daarom is het van belang om mensen ook op andere kanalen te organiseren, waar medewerkers terecht kunnen.
- Medewerkers van de gemeente Amsterdam kunnen bij BI terecht, maar ook bij de MDRA als ze melding willen doen. En bij het College Rechten van de Mens.
- Maar ook deze drempels zijn hoog.
- We willen hiervoor meer opties in beeld brengen. We laten ons hierop daarom ook extern adviseren.

**61. Er komt een extern onderzoek, betrek daar ook de medewerkers bij.**

***[Vraag uit commissieactualiteit 5 okt van lid Namane, PvdA]***

- Ja, we gaan hier medewerkers bij betrekken, van alle lagen van de organisatie
- Medewerkers hebben voor het KIS onderzoek en Muzus onderzoek ook al hun verhaal gedaan. We borduren daar op voort. En gaan ook in gesprek met het medewerkersnetwerk.

**Consequenties/sancties**

**62. Worden er sancties/consequenties verboden worden aan discriminerend gedrag in onze organisatie?**

- Ja, als er sprake is van discriminerend handelen volgen er sancties/consequenties.
- Discriminatie is in Nederland verboden. In artikel 1 van de Grondwet staat dat iedereen die zich in Nederland bevindt in gelijke gevallen gelijk moet worden behandeld.
- Het college is tegen alle vormen van discriminatie binnen de gemeentelijke organisatie. In de Gedragscode van de gemeente Amsterdam is verankerd dat discriminatie niet wordt getolereerd.

- Ontslag is de meest zware sanctie, die in zeer ernstige kwesties, zoals bijvoorbeeld in gevallen van structureel discriminerend gedrag, kan worden opgelegd.
- De gemeente grijpt de inzichten uit de twee recente onderzoeken aan om nieuwe stappen te zetten om te komen tot een meer inclusieve, diverse en sociaal veilige werkomgeving.
- We willen wel nadrukkelijker communiceren dat bij discriminerend gedrag wordt opgetreden en dat er een duidelijk signaal wordt afgegeven dat discriminatie niet wordt getolereerd.

**63. Betekent dit dat wanneer iemand een formele/klacht melding indient van discriminatie/racisme, er altijd een consequentie volgt?**

- Het vaststellen van discriminatie is vaak lastig
- Het systeem is nu zo ingericht dat dit wordt beoordeeld vanuit een juridisch kader.
- Dat betekent dat iedere casus eerst goed onderzocht moet worden en er altijd sprake is van hoor/wederhoor.
- Daarvoor is vaak zo'n hoge bewijslast nodig, en/of is het proces zo'n grote barrière dat mensen zich hier vaak niet aan willen wagen.
- Om die drempel lager te maken richten we een extern meldpunt in. En stellen we externe vertrouwenspersonen aan.
- Maar we moeten ook gaan kijken naar hoe we op andere manieren kunnen optreden, en niet alleen o.b.v. hoor/wederhoor. Hierop laten we ons ook adviseren. Je kan denken aan:
  - o Sneller optreden bij patronen in de organisatie
  - o Meer sturen op prestaties per directie/ afdeling
- Bovendien is het belangrijk om het beoordelen van discriminatie juridisch gezien goed af te hechten en te kijken of het arbeidstechnisch allemaal klopt/op de juiste manier verloopt.
- Maar de ernst van racisme en discriminatie, en het gewicht die dit heeft op de persoon die het ervaart, wordt onderschat.
- Er moet in de organisatie meer oog zijn voor sociaal-psychologische impact van discriminatie en racisme.
  - o Hier moeten we op monitoren, maar ook maatregelen treffen

**64. Mooie woorden, maar waar blijven de acties?**

- Er hangen voor het gevoel te weinig consequenties aan wangedrag.

- In rapport KIS spreken ze ook over cultuur van straffeloosheid: het maakt niet uit wat je zegt/doet, mensen komen er mee weg of krijgen zelfs promotie.
- We zijn nog niet gewend in onze organisatie om er consequenties aan te verbinden. Dat moet anders.
- Soms gebeurt het wel, maar is het onzichtbaar. Omdat het niet aan de grote klok wordt gehangen.

**65. Welke consequenties zijn er voor hen die geen inclusief leiderschap tonen of er niks aan doen om zich daarop te ontwikkelen?**

- We hebben inclusief leiderschap verankerd in onze profielen en visie
- Maar nu moeten we erop gaan sturen. Het wordt onderdeel van beoordelingsgesprekken bijv.
- We moeten ook gaan kijken naar hoe we op andere manieren kunnen signaleren of het goed gaat in een onderdeel
  - o Patronen
  - o Tevredenheid

**Anonimiteit**

**66. Hoe ga je om met anonieme meldingen?**

- Dat er anoniem wordt gemeld is al een signaal op zichzelf. Het dwingt de organisatie om te reflecteren op het eigen handelen.
- Het kan een teken zijn dat medewerkers zich niet vrij uit durven spreken of vertrouwen kwijt zijn in de organisatie omdat ze ervaren dat er onvoldoende of niets met hun meldingen of signalen is gedaan.
- We zien dit vaker in de organisatie. En dit is ook de reden waarom we extern onderzoek laten doen door KIS en Muzus en ook door Verwey Jonker.
  - o We kunnen mensen niet dwingen om uit de anonimiteit de stappen.
  - o Maar onszelf wel dwingen om toch over te gaan op actie:
    - Extern en onafhankelijk onderzoek laten doen
    - Gesprekken voeren
    - Drempels verlagen/werken aan sociale veiligheid
    - Werken aan bewustzijn
- Tegelijkertijd is het lastig om grip te krijgen op wat er feitelijk/op casusniveau is gebeurd.
- Anonimiteit ontslaat ons tegelijkertijd niet van de plicht om aan de slag te gaan met het bredere vraagstuk dat wordt aangesneden: we weten dat binnen de organisatie

discriminatie en racisme voorkomt. En elk signaal is er een te veel.

## **Huidige systeem**

### **67. P&O wordt gezien als verlengstuk van het management, en niet voor de medewerker. Wie is er voor de medewerker?**

- Dit beeld is er en dat komt door de manier waarop we P&O hebben ingericht. Dat willen we anders. Wordt aan gewerkt.
- We starten op korte termijn met een aparte groep P&O 'ers die specifiek voor medewerkers beschikbaar is.

### **68. In de onderzoeken komt naar voren dat het huidige systeem van melden niet toereikend en dat Bureau Integriteit als onderdeel van het probleem wordt gezien. Hoe kijkt de wethouder daar tegenaan?**

- Een melding ontstaat door een situatie op de afdeling. Dat gaat over cultuur en leiderschap.
- Het klopt dat BI niet altijd en niet door iedereen wordt ervaren als laagdrempelig.
- BI is onderdeel van de organisatie. Er is niet altijd vertrouwen dat de gemeentelijke organisatie goed met signalen aan de slag gaat. Of zorg voor goede opvolging/nazorg.
- We moeten de drempel om te melden/signalen af te geven lager maken
- Maar ook laten zien dat we handelen/in actie komen en het nu beter doen.
- We zoeken naar andere manieren van sanctioneren bij micro agressie en allerdags of modern racisme.
- We vragen een externe partij om ons ook te helpen om de bestaande meldingsprocedure te versterken, doordat we externe en onafhankelijk expertise over discriminatie en racisme betrekken bij de meldingsketen.
- Maar uiteindelijk gaat het ook om de beleving en het bewustzijn van managers die aan zet zijn om beleid & protocollen op de juiste manier uit te voeren.
- Dat gaat over bewustzijn en inclusief leiderschap. Daar moeten we nu de focus op leggen.

### **69. Welke rol ziet u voor het bestuur?**

- Het is belangrijk dat bestuurders zich ook committeren aan de opgave en de verantwoordelijkheid op het gebied van Inclusie & Diversiteit. Door:
  - o Het uitdragen van de boodschap buiten de HR portefeuille.

- o Het te verbinden aan de inhoud (de vertaalslag te maken naar de specifieke doelstellingen op de beleidsterreinen)
- o En prioriteiten te stellen.

## **CBS/Diversiteit**

### **70. De cijfers laten zien dat het tot nu toe niet goed gaat met de culturele diversiteit binnen de gemeente Amsterdam. De doelen zijn nog lang niet gehaald. Wat gaat de wethouder hieraan doen?**

- De inspanningen tot nu toe leiden niet tot het resultaat wat we vinden dat noodzakelijk is.
- We moeten iets anders doen dan we tot nu toe hebben gedaan. Daar hoort ook meer normering bij.
- Te vaak wordt er van het inclusieve werving en selectieproces afgeweken: bijvoorbeeld door tijdsdruk. Dat kan niet meer.

### **71. De streefcijfers zijn nog niet gehaald. Hoe kan dat? [Vraag uit commissie 19 januari van lid Garmy, VOLT]**

- De implementatie van inclusieve werving en selectie is vertraagd.
- Maar we zien ook dat in de praktijk er te vaak van de gemaakte afspraken wordt afgeweken.
- Op casus niveau is er altijd wel een goede reden: bijvoorbeeld dat een procedure snel moet worden ingevuld. Maar dit gebeurt te vaak.
- Dit is nu een hoge prioriteit. We gaan strakkere afspraken maken.

### **72. Hoeveel jaar gaat het nog duren voordat we wel een eerlijke verdeling van de beroepsbevolking voor ons hebben werken?**

#### **[Vraag uit commissie 19 januari van lid Garmy, VOLT]**

- We hebben hier bewust in 2020 geen termijn aan verbonden.
- Maar we informeren de raad elk jaar op basis van de CBS Culturele Barometer over de voortgang.
- Het moet sneller dan we nu doen. Beleid en processen zijn nu grotendeels ingericht. Nu gaat het over het daadwerkelijk uitvoeren.
- Maar het werken aan bewustzijn is hierin ook een bepalende factor.
- Anderzijds heb je ook te maken met arbeidsmarkt ontwikkelingen.

- En bijvoorbeeld hoeveel medewerkers er vertrekken/hoeveel vacatures er zijn.

**73. Waarom kiest Amsterdam voor voorkeursbeleid?**

- In 2015 t/m 2019 is gewerkt met streefcijfers.
- Die leverde onvoldoende resultaat op in de top van de organisatie.
- Streefcijfers kunnen te vrijblijvend zijn.
- Sinds 2020 werkt Amsterdam met streefcijfers voor jongeren én voorkeursbeleid medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond
- Ook nu zien we de resultaten achterblijven. We onderzoeken nu hoe we dit kunnen verbeteren.

**74. Het lijkt erop alsof de instroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond is met 6% toegenomen. Waarom zien we dat niet terug in de hogere salarisschalen?**

- Dit is een bevestiging van het bestaande patroon: dat we het in de organisatie nog niet voldoende lukt om mensen in hogere posities aan te nemen.
- Doorstroom en doorgroei van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is ook een aandachtspunt. Hier zijn we druk mee bezig:
  - o In beeld brengen van talent om door te groeien en door te stromen
  - o Inclusief maken van talent programma's

**75. Hoe doen we het t.o.v. andere gemeenten (de G4)?**

- We doen het zeker niet slechter, misschien zelfs beter (kleine stijging)
- We zien dat zij ook een gap hebben t.o.v. hun beroepsbevolking

**76. Het voorkeursbeleid werkt niet. Is het invoeren van een quota geen beter alternatief?**

- De gemeente mag geen quota invoeren. Wel streefcijfers en voorkeursbeleid.
- Dat hebben we in 2020 gedaan. De gemeente kan wel een lobby starten om een quotum in te stellen.
- De reden waarom we kiezen voor voorkeursbeleid i.p.v. een lobby voor quota is drieledig:
  - o Gelijke behandeling is de (wettelijke) norm. Daar houden we zo veel mogelijk aan vast.
  - o Quotum is het zwaarste middel, we hebben de lichtere varianten nog niet voldoende ingericht en toegepast om te bepalen of het werkt.

- o Uit onderzoek blijkt dat een quotum niet onverdeeld positief is: het kan leiden tot verdeeldheid en polarisatie in een organisatie.
- Een quotum invoeren kan formeel gezien alleen wanneer er door de tweede kamer een besluit wordt genomen over het instellen van een wettelijk quotum.

**77. Wat wordt er gedaan om te sturen op een meer diverse samenstelling van het (hogere) management?**

- We werken met streefcijfers, waarbij de ambitie is om 30% medewerkers met een niet-westerse herkomst in directie- en hogere managementfuncties (schaal 12 en hoger) te behalen.
- Er wordt via training en opleiding geïnvesteerd in inclusief leiderschap.
- Er is een leiderschapsprofiel ontwikkeld waar inclusief leiderschap ook onderdeel van is. Dit bevindt zich nu in de implementatiefase. Vanaf 2024 start in het verlengde hiervan een directeurenprogramma. Bij de functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken (en MAG-gesprekken) wordt o.a. aan de hand van de competenties van het profiel het gesprek gevoerd.
- Alle leidinggevendenden binnen de organisatie gaan gebruik maken van 360 graden feedback, waarbij ze van meerdere collega's feedback op hun functioneren krijgen. De aspecten van inclusief denken en handelen zijn onderdeel van deze feedback.
- Bewust Inclusief Selecteren (BIS) is al geïmplementeerd als werkwijze op directeursfuncties en voor functies in schaal 15 en hoger.
- Bij schaal 15+ functies werken we bij gelijke geschiktheid met voorkeursbeleid voor kandidaten met een niet-westerse herkomst.
- Dit jaar is ook een start gemaakt met het implementeren van Bewust Inclusief Werven en Selecteren (BIWS) voor de vacatures in de functieschalen tot en met 14.
- E-learning BIWS komt dit jaar nog beschikbaar. Iedereen die deel neemt in een sollicitatiecommissie moet de training een keer volgen. Getrainde commissieleden zorgen voor een eerlijkere en transparanter wervingsproces voor alle kandidaten.
- In het Mijn Werving & Selectie systeem wordt nog dit jaar de functionaliteit ingebouwd om aan te vinken of de procedure conform BIWS is gevolgd.

**78. Wat doen we nu aan Inclusieve Werving en Selectie en wat is de status hiervan?**

- Bewust Inclusief Selecteren (BIS) is al geïmplementeerd als werkwijze op directeursfuncties en voor functies in schaal 15 en hoger.
- Bij schaal 15+ functies werken we bij gelijke geschiktheid met voorkeursbeleid voor kandidaten met een niet-westerse herkomst.
- Dit jaar is ook een start gemaakt met het implementeren van Bewust Inclusief Werven en Selecteren (BIWS) voor de vacatures in de functieschalen tot en met schaal 14. Er wordt geïnvesteerd in kennis en opleiding van recruiters op Bewust Inclusief Werven en Selecteren. Per cluster is inmiddels een recruitment unit ingericht.
- E-learning BIWS komt dit jaar nog beschikbaar. Iedereen die deel neemt in een sollicitatiecommissie moet de training een keer volgen. Getrainde commissieleden zorgen voor een eerlijkere en transparanter wervingsproces voor alle kandidaten.
- In het Mijn Werving & Selectie systeem wordt nog dit jaar de functionaliteit ingebouwd om aan te vinken of de procedure conform BIWS is gevolgd.

## **79. Wat wordt er gedaan aan doorstroom en doorgroei intern?**

- Vacatures worden in principe eerst intern uitgezet om vaste medewerkers eerst de kans te geven en doorstroom en doorgroei te bevorderen. Als intern invullen niet lukt wordt een vacature extern uitgezet en voor sollicitanten die nog niet vast in dienst zijn.
- We zetten verder in op: omscholing van medewerkers; loopbaanadviestrajecten; medewerkers kunnen een Talent Motivatie Analyse (TMA) doen om te onderzoeken waar ze goed in zijn, wat hun persoonlijke drijfveren zijn en waar ontwikkelpotentieel ligt.
- Voor het bevorderen van doorstroom en doorgroei, heeft de gemeente Amsterdam verschillende leer/talent programma's:
  - o Hoger Management Potentieel Programma (HMPP) om doorstroom van interne medewerkers naar hogere managementfuncties te bevorderen. Het aanspreken en vinden van diverse kandidaten is bij de werving meegenomen. In oktober 2023 is de eerste lichting van het programma gestart.
  - o Het HIPP, gericht op medewerkers die leidinggevende ambitie en talent hebben. 80% procent van de deelnemers stroomt door naar een leidinggevende positie binnen de gemeente Amsterdam.

- o Uitdagen van Talent. Door bij een ander organisatieonderdeel een tijdelijke opdracht te vinden ontwikkelt de medewerker zich en helpt het om de horizon, het netwerk en mobiliteit te verbeteren.