



Annotatie voor wethouder van Buren

Raadscommissie FKD Tussentijdse raadsbrief
update vervolgstappen onderzoeken

Annotatie agendapunt Nr 4

Aan de commissie gevraagd besluit:

- Ter bespreking en voor kennisgeving aannemen van de raadsbrief over de voortgang van de vervolgstappen naar aanleiding van de onderzoeken over discriminatie en racisme

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

Hoofdboodschap

- Eind vorig jaar zijn de onderzoeken over discriminatie en racisme in de Raad besproken.
- De onderzoeken laten zien dat institutioneel racisme en discriminatie binnen de gemeente Amsterdam voorkomen.
- Er ligt een grote opgave om discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag tegen te gaan.
- Het College ziet het werken aan inclusie, diversiteit en aan antidiscriminatie als een hoge prioriteit.
- Met de bestuursopdracht zijn we in 2020 gestart. We doen al veel. En naar aanleiding van de onderzoeken nemen we nu nog een extra set aan maatregelen.
- Zodat het werken aan inclusie, diversiteit en antidiscriminatie uit de vrijblijvendheid wordt gehaald en meer zichtbaar wordt. En we ook beter kunnen sturen.
- Als we dingen willen veranderen, verbeteren, en echt impact willen maken, dan kost dat ook wat
- De vraag is groot. De markt is krap.
- En door de veranderingen die we doorvoeren duren trajecten om bijvoorbeeld vacatures in te vullen ook langer. Want ze moeten anders dan we gewend zijn.
- We moeten ook op een andere manier kijken naar talent, naar de opgave voor de stad en hoe we ons werk organiseren
- Dat het wat kost mag niet de reden zijn om dit op dezelfde manier te blijven doen. Dat betekent het tijd vraagt om de juiste kandidaat te vinden: die prijs willen we betalen.
- Ik voel de urgentie voor verandering. Het gaat voor je gevoel nooit snel genoeg. Maar het is ook belangrijk om realistisch te zijn. En te sturen op duurzame veranderingen en geen quick fixes.
- En ons te realiseren: Hoe hard we hier ook aan werken, het is nooit genoeg.

- Het lost de pijn en het trauma van mensen niet op, die discriminatie, racisme of andere vormen van uitsluiting hebben meegemaakt.
- En hoe veel interventies we ook op mensen afvuren en hoeveel meldpunten we ook inrichten: bewustwording en gedrag op de werkvloer verandert niet van de 1 op de andere dag.
- En uiteindelijk gaat het om hoe we met elkaar omgaan, op de werkvloer. Daar ontstaan er problemen. Maar daar liggen ook de kansen om dit te doorbreken.
- Het is ook een opgave met enorm veel perspectieven.
- Waar de een urgentie voelt, voelt de ander onmacht en ongemak en angst.
- Medewerkers die bang zijn om fouten te maken of verkeerde dingen te zeggen. Ongemak en nadenken over je woorden is goed, maar angst en paniek helpt ons niet.
- Met de brandbrieven die worden gestuurd zien we een andere dynamiek ontstaan.
- De signalen uit de brieven nemen we serieus.
- Maar wanneer ambtenaren herleidbaar in brieven worden genoemd haalt het de aandacht weg van waar we het met elkaar over moeten hebben.
- Ik weet dat de brandbrieven het resultaat kunnen zijn van een gebrek aan vertrouwen.
- Vertrouwen kan je niet afdwingen. Een gevoel van veiligheid ook niet.
- Dat vertrouwen moeten we terug verdienen, door de acties die we zetten. De standvastigheid die we daarin tonen.
- Het is daarom belangrijk dat we een koers bepalen. Daar duidelijk over communiceren. En dat we die koers ook vasthouden.
- Amsterdam is het, als superdiverse stad, aan haar stand verplicht om hier keihard aan te werken. En dat te blijven doen. Juist nu.
- Omdat we juist in deze tijd een werkgever willen zijn die toegankelijk is. Die veilig is. En waarin gelijkwaardigheid de norm is. Zodat een ieder zich thuis voelt.

Update vervolgstappen onderzoeken

- Op 28 maart bent u als Raad geïnformeerd over de voortgang van de vervolgstappen naar aanleiding van de onderzoeken die in oktober 2023 zijn verschenen.
- We versterken wat we al hebben: de interne werkwijze rondom meldingen. Dat gaat bv over de rol van het management. We werken ook aan het versterken van het interne vangnet en de handelingsmogelijkheden die we hebben bij signalen. Bv. de werkwijze van BI en P&O.
- We gaan meer sturen op resultaten over inclusie en diversiteit. We maken afspraken met het management. Deze zijn een aanvulling op de bestaande afspraken uit de bestuursopdracht.
- We gaan beter rapporteren op meldingen en sancties, zodat het duidelijker wordt dat er consequenties hangen aan discriminerend gedrag. We delen de rapportages jaarlijks met de Raad. In de brief van 28 maart is aangegeven hoe er gerapporteerd gaat worden.
- We blijven werken aan het vergroten van bewustzijn van de organisatie zodat het management sneller en beter kan signaleren wanneer er sprake is van uitsluiting.
 - o Dit is onderdeel van de leiderschapstrajecten
 - o Er wordt ook één op één coaching voor directeuren georganiseerd.
- Het herzien en verbeteren van beleid en processen: denk aan werving en selectie, maar ook hoe we omgaan met meldingen. Er is een extern meldpunt ingesteld en deze is actief.
 - o Het meldpunt koppelt signalen terug aan het GMT.
 - o Er zijn periodiek casuïstiek overleggen waarbij ook BI betrokken is.
 - o Daarbij wordt onafhankelijk advies gegeven over de opvolging van casussen.
- Er zijn drie externe vertrouwenspersonen gestart
 - o Zij zullen meedenken over dit vraagstuk.
 - o Zij versterken het bestaande netwerk van interne vertrouwenspersonen
- Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten van Muzus en KIS en de anonieme berichten bij WPI en Zuidoost zijn in de hele organisatie in gesprek over discriminatie en racisme.
 - o Op 14 november jl. was er een gesprek met medewerkers en het GMT en mijzelf, wethouder P&O. Voor de zomer wordt hier vervolg op gegeven en gaan we met de organisatie in gesprek over de vervolgstappen en de gemaakte afspraken. De input wordt meegenomen in de bestuursopdracht en de uitvoering hiervan.
 - o En we helpen managers om gesprekken te voeren over discriminatie en racisme binnen hun eigen teams.
 - o Ook bieden we medewerkers een training aan om gespreksleider te worden.

- o Ik voer zelf ook gesprekken met medewerkers. Zo krijg ik een beter beeld van wat er speelt. Dit wordt ook meegenomen in aanloop naar de Bestuursopdracht.
- We werken twee adviezen nav de onderzoeken verder uit in samenspraak met de medewerkersnetwerken en vertrouwenswerk.
 - o Contact tussen lotgenoten
 - o Inzetten van ervaringsdeskundigen ('twijfellijn')
- Het is ook belangrijk om aandacht te geven aan discriminatie en racisme in onze dienstverlening. En de klantbeleving vanuit de Amsterdammer. Dit is tot nu toe een onderbelicht thema. Gaan we in nauw overleg met Wethouder Meliani verder uitwerking aan geven. Hoe we dit vanuit de interne opgave gaan doen leggen we vast in de actualisatie van de bestuursopdracht.
- We implementeren met prioriteit de onderdelen uit de bestuursopdracht die zijn gericht op inclusief leiderschap en antidiscriminatie.

Voortgang WPI/Zuidoost

WPI

- Op 18 december is het externe meldpunt gestart, bij Discriminatie.nl Regio Amsterdam.
 - o Het meldpunt is beschikbaar voor alle medewerkers van de gemeente Amsterdam.
 - o Anoniem melden is ook hier mogelijk, net als intern. Discriminatie.nl Regio Amsterdam zal patronen en signalen uit de anonieme berichten delen met de organisatie. Intern melden bij Bureau Integriteit blijft ook mogelijk.
 - o Discriminatie.nl Regio Amsterdam houdt zich in deze rol bezig met klachtenafhandeling, hoor en wederhoor, bemiddeling en nazorg.
 - o Daarnaast adviseert Discriminatie.nl Regio Amsterdam de gemeente Amsterdam over de afhandeling van casussen.
 - o En zal Discriminatie.nl Regio Amsterdam een advies geven over het verbeteren van de huidige (interne) aanpak en werkwijze van de gemeente Amsterdam.
 - o Discriminatie.nl Regio Amsterdam neemt deze rol voor in ieder geval vijf maanden op zich en maakt met tussen en eindrapportages de voortgang inzichtelijk.
 - o De eerste rapportage is in maart ontvangen. [Zie cijfer overzicht].
 - o We ontvangen binnenkort een advies op basis van de eerste meldingen die de DRA heeft ontvangen. Dit nemen we mee in de actualisatie van de Bestuursopdracht, die na zomer 2024 volgt.
 - o We zien dat medewerkers het meldpunt weten te vinden. Maar dat het hen ook tijd kost om verhalen boven tafel te krijgen.

De inzet van het externe meldpunt verlengen we daarom tot eind 2024.

- De externe, onafhankelijke commissie, die een feitenrelaas opstelt over de situatie bij WPI is in januari gestart.
 - De commissie bestudeert de interne beleids- en informatiedocumenten en spreekt met (oud)medewerkers, leidinggevend en andere relevante betrokkenen binnen en buiten de directie WPI.
 - De commissie werkt nu aan hun bevindingen, analyse en hun adviezen voor vervolgstappen om te komen tot een veilige werkomgeving.
 - Het rapport en het advies wordt met de Raad gedeeld. **En is naar verwachting na de zomer gereed.**
- In maart is er een externe partij gestart met sessies en trainingen voor de leidinggevend (directeuren, afdelingsmanagers en teammanagers) van WPI.
 - Zij volgen een trainingsprogramma waarbij de onderdelen: het goede gesprek, respectsessies en norm stellen en norm bewaken centraal staan in relatie tot inclusief leiderschap
 - Dit loopt door tot juli 2024
 - De evaluatie met feedback, adviezen en bevindingen zullen na de zomer met de Raad worden gedeeld.

Zuidoost

- Samen met het Dagelijks Bestuur van stadsdeel Zuidoost en Marjolein Moorman, wethouder Masterplan Zuidoost, werk ik samen om te komen tot een aanpak.
- De aanpak moet passen bij het stadsdeel, de interne verhoudingen, maar ook bij wat er breder binnen de gemeentelijke organisatie leeft en speelt.
- Twee externe en onafhankelijke adviseurs die het stadsdeel Zuidoost goed kennen gaan aan de slag
- Ze gaan met de organisatie in gesprek en komen met een advies dat gaat over het doorbreken van de patronen, de cultuur, gedrag.
- De opdracht is half mei verstrekt.
- De eerste adviezen verwachten we in het najaar.

Signalen bij andere afdelingen/directies

- De anonieme berichten bij WPI en Zuidoost zijn een signaal, dat moet goed worden onderzocht. Dat gaan we ook doen. Het is belangrijk om hierin zorgvuldig te zijn.
- Het is daardoor nog te vroeg om uitspraken te doen over de situatie.
- Maar we zien wel patronen van gedrag en cultuur die zich op verschillende plekken in de stad herhalen. Organisatiebreed zien we een patroon.
- Vaak heel subtiel en soms ook niet.

- In beide gevallen hebben we niet in alle gevallen zichtbaar of sterk genoeg opgetreden.
- Dit is iets dat we nu anders willen en moeten gaan doen. Daar willen we op acteren.
- De komende periode zullen er misschien wel meer signalen binnenkomen. Want de problematiek is nog niet opgelost. Ook al werken we hier hard aan.
- De organisatie is ook niet in een paar maanden veranderd. En discriminatie en racisme zijn lange tijd onderwerpen geweest waar je over zweeg. Of waar geen ruimte voor was. Dat patroon proberen we te doorbreken.
- Het is belangrijk om te benadrukken dat we heel veel al wel doen. Maar de impact op de werkvloer is nog niet voor alle medewerkers voelbaar. Dat vereist doorzettingsvermogen. Dat is niet met 1 druk op de knop geregeld.

Er komen vanuit verschillende hoeken en casussen incidenten (Telegraaf/Parool), kan de wethouder daarop reageren

- De onderzoeken, brandbrieven en andere actualiteiten die spelen staan niet op zichzelf.
- Ik zie ze als onderdeel van de bredere problematiek binnen de gemeente Amsterdam, en wat er gemeentebreed speelt en leeft.
- We weten dat dit niet van vandaag op morgen is opgelost en een traject van de lange adem is.
- Dit zorgt voor onrust, dit zorgt voor chaos. Mensen beginnen zich daarnaast ook steeds meer uit te spreken. Tegelijkertijd willen we leren van alles wat we nu inzetten en doen, en dit ook borgen in de aanpak. Dan is het evident dat dit langer duurt. Het gaat om een cultuur- en gedragsverandering.
- Aan de andere kant zijn er nu medewerkers die verandering willen. En moeten we het vertrouwen herstellen. Dat doen we door het inzetten van acties.
- Het is belangrijk om dat in gezamenlijkheid te doen en in verbinding te blijven, door goed te luisteren en het gesprek te blijven voeren.

Polarisatie

- We horen verschillende geluiden, behoeften en wensen in reactie op de aanpak.
- Aan de ene kant zijn er geluiden van medewerkers die vinden dat we niet moeten doorslaan in het vergroten van diversiteit het werken aan antidiscriminatie, en die meer rust in de aanpak willen. Ze vinden de aandacht te groot.
- Aan de andere kant horen we medewerkers die vinden dat het niet snel genoeg gaat, die de urgentie voelen om snel tot veranderingen te komen en niet kunnen wachten op verandering.

- Sommige medewerkers vinden dat de focus moet liggen op inclusie. De ander weer op diversiteit.
- De afgelopen 4,5 jaar is er in de aanpak vooral ingezet op bewustwording. En hebben we de organisatie de ruimte gegeven om in te stappen.
- In het ideale scenario werk je aan bewustzijn, bepaal je een gezamenlijke lijn en norm en werk je vanuit daar aan het sturen.
- Aan de ene kant wil je het deel van de organisatie die nog niet zover is, de tijd geven om te leren.
- Aan de andere kant hebben we ook te managen, begrenzen en te normstellen.
- Ik geloof dat het allemaal nodig is. En het is steeds zoeken naar de balans: tussen rust en veiligheid om te leren en urgentie en tussen het werken aan bewustzijn en het sturen op de cijfers van representatie.

Anonimiteit

- 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 hoor of wederhoor plaatsvinden.
- Daarmee hebben we dus beperkte mogelijkheden om stappen te ondernemen: we kunnen kijken naar cultuur, leiderschap en patronen.
- We weten dat anonimiteit een resultaat kan zijn van een gevoelde onveiligheid.
- We zetten stappen om de veiligheid te vergroten. Maar dat gevoel kunnen we niet op korte termijn wegnemen.
- We handelen op basis van anonieme berichten zoals deze niet op persoonsniveau. Je kan mensen niet op deze manier in het publieke debat noemen. Dat draagt bij aan de onveiligheid, in plaats van dat het verhelpt.
- Vertrouwen moet je opbouwen. Dat doen we door middel van acties.
- De onderzoeken hebben veel losgemaakt in de organisatie. Ik vind het daarom niet vreemd dat er meer geluiden loskomen, ook anoniem.

Rol Discriminatie.nl/Regio Amsterdam:

- We horen dat extern je verhaal doen voor sommige mensen veiliger voelt.
- Het gevoel van onveiligheid om je uit te spreken is een van de redenen waarom de Discriminatie.nl Regio Amsterdam- eind december is gestart als extern meldpunt.
- We hopen dat mensen steeds beter de weg weten te vinden naar het externe meldpunt.

- Je kan ook terecht bij een vertrouwenspersoon. Intern en extern. Er zijn inmiddels drie externe vertrouwenspersonen gestart.
- Met het externe meldpunt bieden we medewerkers naast de bestaande interne routes, ook andere mogelijkheden om te melden (ook anoniem).
- Waarmee we de drempel om te melden hopelijk verlagen.
- De keuze voor de Discriminatie.nl/Regio Amsterdam wordt als voor de hand liggend gezien. Het betekent namelijk een uitbereiding op de wettelijke taken/het reguliere en lopende werk.
- De afgelopen maanden is uitgebreid gecommuniceerd via het oude intranet, via SAM, via medewerkers- en managementnieuws en in de media, om bekendheid te geven over de rol van Discriminatie.nl Regio Amsterdam. Daarnaast is er een artikel op intranet geplaatst (film en tekst) over het externe meldpunt, waarin medewerkers van Discriminatie.nl uitleggen wat ze doen en een oproep doen om te melden.
- De komende periode wordt er een roadshow langs verschillende gemeentelijke organisatieonderdelen gedaan en gaan we de collega's uit de uitvoering verder informeren met een flyer via de post.
- Anoniem melden blijft intern ook mogelijk bij Bureau Integriteit.
- Met de Raad is eind 2023 ook afgesproken om meldingen te delen met Discriminatie.nl / Regio Amsterdam. Dit is belangrijk. Hopelijk helpt u hieraan mee.

Rol Bureau Integriteit

- Wanneer BI in beeld komt, is een medewerker vaak al ver in een proces. Er ligt ook een grote opgave bij het management. Maar ook bij andere onderdelen van de organisatie (bijv. P&O)
- De organisatie heeft over de gehele breedte een opgave als het gaat om kennis/deskundigheid en bewustzijn over discriminatie en racisme
- BI is hierop geen uitzondering.
- Die deskundigheid/ bewustzijn gaan we de komende tijd verder versterken.
- Zodat we een organisatie worden die alle medewerkers beter ondersteunt. En niet alleen degenen die de norm bepalen.
- We hebben Discriminatie.nl/Regio Amsterdam gevraagd om BI te ondersteunen.
- Dat doen ze door mee te kijken op interne casussen
- Maar ook door een extern meldpunt te zijn.
- Ze adviseren ook over kennis/deskundigheid op het gebied van discriminatie en racisme.
- Movisie/Verwey Jonker en andere externe bureaus hebben ook een rol in de deskundigheidsbevordering op het gebied van inclusie, diversiteit en discriminatie.

Omgang met meldingen en signalen bij raadsleden

- We weten dat medewerkers soms ook bij raadsleden om hulp vragen.
- Het is belangrijk om individuele casussen t.a.v. discriminatie en racisme vooral te melden bij Discriminatie.nl/Regio Amsterdam en/of Bureau Integriteit zodat deze verder kunnen worden opgepakt.
- Als wij meldingen en signalen niet kennen, kunnen we hier ook niet goed op handelen.
- De Raad is hiervoor niet het juiste gremium/de juiste plek.
- Vooral omdat het niet mogelijk is om ter plekke goed te reageren.
- We roepen u daarom op om meldingen en signalen zoveel mogelijk door te geleiden naar de meldpunten.
- Het raadslid kan ook mee naar een gesprek, als dat helpt en de melder dat ook graag wil.

Rol GMT

- Inclusie, diversiteit en het tegen gaan van discriminatie is een hoge prioriteit van het GMT.
- Uit de onderzoeken blijkt dat leidinggevenden een belangrijke rol hebben bij het in stand houden van discriminatie en racisme. En dus ook bij het doorbreken daarvan.
- Het GMT is hierop geen uitzondering. Ze zijn hierin belangrijk.
- Het GMT wordt begeleidt door externe adviseurs. In de vorm van persoonlijke coaching, maar ook trainingen.
- Het GMT omarmt de aanbevelingen van Muzus en KIS. En gaat normeren / vrijblijvendheid loslaten en prestatieafspraken maken.
- Ik ben in nauw contact met de GS over wat er in de organisatie nodig is op het gebied van het tegengaan van discriminatie, maar ook het vergroten van de inclusieve werkcultuur en het vergroten van representatie.

Rapporteren

- Discriminatie.nl regio Amsterdam zal aan mij en het GMT rapporteren over de meldingen. Ook wanneer deze anoniem zijn.
- En ik doe dat op mijn beurt weer aan u als de raad.
- In de brief van 28 maart wordt toegelicht hoe we gaan rapporteren op meldingen, signalen en sancties. De bestuursopdracht, die na zomer 2024 volgt, is het eerste rapportagemoment.

Cijfers

Zie Cijfer overzicht

Update over de voortgang:

- Na de zomer 2024 zal de herijking van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit worden geagendeerd.

- Daarnaast is het externe kwantitatieve onderzoek naar discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag (zoals pesten en uitsluiting) door Verwey Jonker afgerond.
 - o Dit levert een rapportage op met daarin een gemeentebreed beeld van de omvang van discriminatie en ander ongewenst gedrag in onze organisatie.
 - o Het onderzoek geeft daarmee een cijfermatig beeld bij de kwalitatieve onderzoeken van KIS en Muzus.
 - o Op basis van de uitkomsten geeft het Verwey Jonker onderzoek ook een advies en tips aan de gemeente om discriminatie en ander ongewenst gedrag te voorkomen.
 - o We willen het rapport van Verwey Jonker zo snel mogelijk publiceren. Daarvoor zijn we afhankelijk van het tempo van de onderzoekers. Naar verwachting lukt dit voor de zomer.
 - o De uitkomsten en aanbevelingen nemen we mee in de bredere maatregelen die we gaan inzetten vanuit de eerdere onderzoeken (KIS en Muzus).
 - o Dit nemen we op in de geactualiseerde bestuursopdracht, die na de zomer 2024 is toegezegd.

Toekomst

- De komende periode zullen er misschien wel meer signalen binnenkomen. Want de problematiek is nog niet opgelost. Ook al werken we hier hard aan.
- De organisatie is ook niet in een paar maanden veranderd. En discriminatie en racisme zijn lange tijd onderwerpen geweest waar je over zweeg. Of waar geen ruimte voor was. Dat patroon proberen we te doorbreken.
- Eerder is afgesproken dat de Raad meldingen ook deelt met Discriminatie.nl / Regio Amsterdam. Wanneer signalen u bereiken.
- Ik doe nogmaals de oproep om u niet als Raad zelf als meldpunt aan te bieden. De Raad is niet de juiste plek om te melden.
- We hopen dat het externe meldpunt medewerkers ook echt gaat bereiken als extra manier/alternatieve manier om te melden.
- Ik hoop ook dat u het externe meldpunt van de Discriminatie.nl / Regio Amsterdam onder de aandacht brengt van mensen die zich melden.
- Het is nu nog te vroeg om de ingezette acties intern en extern, zoals de komst van het externe meldpunt, te evalueren. Of iets te zeggen over de effectiviteit ervan. Dat moet de komende maanden gaan blijken.
- Dit gaat niet alleen over het inregelen van een nieuwe aanpak, beleid en/of processen. Maar ook over het herstellen van vertrouwen en het veranderen van cultuur en gedrag. Het is logisch dat dit langer de tijd kost.

Aanbod voor Raadsleden

- Eerder heb ik het in de Raad gehad over de voorstelling voor ambtenaren over inclusie en diversiteit, 'the Life BBQ show'. Georganiseerd door de stadsdelen. Een aantal raadsleden hebben hier vervolgvragen op gesteld.
- Het aanbieden van deze voorstelling is eigenlijk alleen van waarde bij een groot animo, minimaal 30-40 fractie/raadsleden. Dit is waarschijnlijk niet haalbaar.
- Mocht de Raad behoefte hebben zich verder te verdiepen op dit onderwerp/op inclusie, diversiteit, bewustzijn, discriminatie en racisme, zouden we hier iets voor kunnen organiseren, zoals een training. Daarvoor geldt ook dat er voldoende animo moet zijn, maar dat ligt iets lager.
- Het gaat dan om minimaal 8-10 raadsleden en er is geen max.

Vragen raadsleden

Lid Mangal (DENK)

- 1. In de brief die is geagendeerd voor de commissie volgende week wordt gesproken over een brochure die melders actief zouden ontvangen. Kan ik die ook krijgen, svp?**
 - Ja, zie de bijlage voor de brochure waarmee melders geïnformeerd worden.

- 2. Ook staat er *We zetten de informatie over de sanctioneringsmogelijkheden op intranet (dat heet nu SAM) overzichtelijk op een rij zodat deze informatie makkelijk vindbaar is voor medewerkers in de organisatie. Heb je de link naar SAM? Ik krijg niets naar boven.***
 - De informatie wordt op dit moment nog verzameld
 - We zetten de informatie voor 1 juni online
 - Zodra dit beschikbaar is, ontvangt u een linkje.

- 3. Kan ik de vragenlijst die nu momenteel worden gebruikt voor het Verwey-Jonker instituut nu al krijgen ipv pas na de zomervakantie?**
 - Het is belangrijk om de vragenlijst gezamenlijk met het eindrapport aan te bieden. Het rapport geeft ook toelichting over de totstandkoming van de vragenlijst. Dit helpt om de context en resultaten zo goed mogelijk te duiden.
 - We delen de vragenlijst tegelijkertijd met de resultaten van het onderzoek. We gaan dit proces versnellen en streven ernaar om het eindrapport voor de zomer met de Raad te delen.

- 4. Is het mogelijk dat ik de vragenlijst van het medewerkertevredenheidsonderzoek zou kunnen krijgen?**
 - Het laatste MWO is uitgevoerd in 2022. Zie bijlage voor vragenlijst die toen is gehanteerd. Momenteel lopen de voorbereidingen voor de aanbesteding voor het volgende mwo dat in eerste helft van 2025 zal plaatsvinden. Voor dat onderzoek wordt tzt een vragenlijst opgesteld die zal bestaan uit deels vergelijkbare en mogelijk ook nieuwe /andere vragen.

- 5. En het rapport op basis van dat onderzoek?**
 - De raad wordt altijd geïnformeerd over de resultaten wanneer het concernbrede medewerkertevredenheidsonderzoek (voorheen

medewerkerswaarderingsonderzoek) is uitgevoerd. De laatste keer is de Raad hierover geïnformeerd op 2 november 2022 (zie bijgaande).

- Wanneer er weer een medewerkertevredenheidsonderzoek wordt uitgevoerd dan zal de raad opnieuw geïnformeerd worden over de uitkomsten daarvan.

6. Klopt het dus dat in 2022 en 2023 geen MTO is uitgevoerd? Of MWO in dit geval?

- Nee, het laatste concernbrede medewerkerswaarderingsonderzoek is uitgevoerd in 2022. Daarnaast zijn er in 2023 en 2024 diverse decentrale onderzoeken uitgevoerd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een onderzoek binnen directie naar werkgeluk en vitaliteit.

7. En waarom is de samenwerking beëindigd?

- Als inclusieve werkgever willen we alle medewerkers de mogelijkheid geven om feedback te kunnen geven. Ook medewerkers die bijvoorbeeld niet taal- of digitaal vaardig zijn of medewerkers met een beperking. Daarnaast is er behoefte aan meer maatwerk mogelijkheden bij het formuleren en uitzetten van de vragen en meer ondersteuning bij de duiding en opvolging van de resultaten. De mogelijkheden die de voormalige leverancier hierin bood, waren beperkt.

8. Kan ik de set vragen krijgen van het laatst uitgevoerde MWO

- Zie bijlage.

Lid Namane (PvdA)

9. Ik zie dat er nu afspraken gemaakt worden met clusters over streefcijfers, maar ik vraag me af of het voldoende is.

- Nee, dit alleen zal niet voldoende zijn.
- De afspraken die met de clusters over de streefcijfers worden gemaakt zijn aanvullend op de bestaande afspraken.
- En zijn onderdeel van een veel breder pakket aan maatregelen/ staat niet op zichzelf
- We maken nu bijvoorbeeld ook concretere afspraken over de beoogde instroom en doorgroei, en het toepassen van inclusieve werving en selectie
- Daarnaast blijven we ook werken aan bewustwording, trainen/opleiden en het voeren van de dialoog.
- Het gaat over de samenhang van het totale pakket aan maatregelen
- Deze afspraken gaan ons helpen om beter te sturen

10. Wat kunnen we nog meer doen om mensen stappen te laten nemen in onze organisatie?

[We interpretern deze vraag als een vraag naar doorstroom en doorgroei]

- Er ligt al een goede basis aan side interne opleidingsmogelijkheden zoals onder meer het HIPP traject voor startend leidinggevend, het HMP (hoger management potentieel) voor leidinggevend die de stap willen maken naar afdelingshoofd
- We kunnen met name verbeteren op het gebied van toegankelijkheid tot kansen. Dit geldt in het bijzonder voor collega's met een niet-westerse migratieachtergrond en collega's met een arbeidsbeperking)
- Daarom wordt het proces Bewust Inclusief Werven en Selecteren ook voor interne functies benut en wordt deze werkwijze in 2024 verder uitgerold voor de niveaus onder schaal 15.
- Daarnaast investeert PO nu al in andere manieren van werven en selecteren zoals skill/game based (nu al voor de traineeships)
- We kunnen ook verbeteren door vacatures beter onder de aandacht te brengen bij potentiële kandidaten op basis van skills en competenties. Hiervoor worden systemen ingericht.
- Er ligt ook een kans voor verbetering door het werk maken van talentmanagement voor de top : het scouten, begeleiden en volgen van groepen kandidaten.
- Bij dit alles blijft het werken aan bewustwording over de eigen bias of een inclusieve blik op talent een randvoorwaarde voor gelijke doorstroomkansen voor alle medewerkers.

11. Wat gebeurt er, als clusters de streefcijfers niet halen?

- De reden waarom we meer gaan sturen op resultaten is zodat we mensen hier ook op kunnen aanspreken op het moment dat de cijfers niet behaald worden
- De afspraken zijn onderdeel van prestaties/het functioneren.
- Als deze niet behaald worden, moet daar een goede reden voor zijn en moeten we daarover in gesprek.
- We halen het werken aan representatie hiermee uit de vrijblijvendheid en maken inzichtelijk wat er waar gebeurt
- Dat geeft ons de kans om hier een gesprek over te voeren.
- Over waarom het niet is gelukt en wat er is gedaan om het wel te proberen te halen

12. Waar lopen ze tegenaan?

- Veel: als het simpel was, hadden we het al geregeld.
- Een paar voorbeelden:

- o de veiligheid om te leren als manager en veilig te bieden, terwijl je nog blinde vlekken hebt is bijna een paradox en maakt het goed uitvoeren lastig.
- o We moeten op een andere manier kijken naar talent, op een inclusieve manier. En onze blik op hoe we talent definiëren verruimen.
- Handelingsverlegenheid en de angst om fouten te maken
- Monitoren van diversiteit / representatie doen we via de Barometer, maar dat biedt vanwege de privacy de cijfers op een hoog abstractieniveau/ maakt het sturen op directieniveau lastig terwijl dat nu wel onze intentie is

13. En wat zeggen medewerkers zelf dat er nodig is?

- We horen verschillende behoeften en wensen vanuit medewerkers
- Aan de ene kant zijn er geluiden van medewerkers die vinden dat we niet moeten doorslaan in het vergroten van diversiteit het werken aan antidiscriminatie, en die meer rust in de aanpak willen. Ze vinden de aandacht te groot.
- Aan de andere kant horen we medewerkers die vinden dat het niet snel genoeg gaat, die de urgentie voelen om snel tot veranderingen te komen en niet kunnen wachten op verandering.
- Sommige medewerkers vinden dat de focus moet liggen op inclusie. De ander weer op diversiteit.
- Ik geloof dat het allemaal nodig is. En het is steeds zoeken naar de balans: tussen rust en veiligheid om te leren en urgentie en tussen het werken aan bewustzijn en het sturen op de cijfers van representatie.

14. Verder fijn als we update krijgen over casussen WPI en Zuidoost aangezien de brief verouderd is WPI

- Op 18 december is het externe meldpunt gestart, bij Discriminatie.nl Regio Amsterdam.
 - o Het meldpunt is beschikbaar voor alle medewerkers van de gemeente Amsterdam.
 - o Anoniem melden is ook hier mogelijk, net als intern. Discriminatie.nl Regio Amsterdam zal patronen en signalen uit de anonieme berichten delen met de organisatie. Intern melden bij Bureau Integriteit blijft ook mogelijk.
 - o Discriminatie.nl Regio Amsterdam houdt zich in deze rol bezig met klachtenafhandeling, hoor en wederhoor, bemiddeling en nazorg.

- o Daarnaast adviseert Discriminatie.nl Regio Amsterdam de gemeente Amsterdam over de afhandeling van casussen.
- o En zal Discriminatie.nl Regio Amsterdam een advies geven over het verbeteren van de huidige (interne) aanpak en werkwijze van de gemeente Amsterdam.
- o Discriminatie.nl Regio Amsterdam neemt deze rol voor in ieder geval vijf maanden op zich en maakt met tussen en eindrapportages de voortgang inzichtelijk.
- o De eerste rapportage is in maart ontvangen. [Zie cijfer overzicht].
- o We ontvangen binnenkort een advies op basis van de eerste meldingen die de DRA heeft ontvangen. Dit nemen we mee in de actualisatie van de Bestuursopdracht, die na zomer 2024 volgt.
- o We zien dat medewerkers het meldpunt weten te vinden. Maar dat het hen ook tijd kost om verhalen boven tafel te krijgen. De inzet van het externe meldpunt verlengen we daarom tot eind 2024.
- De externe, onafhankelijke commissie, die een feitenrelaas opstelt over de situatie bij WPI is in januari gestart.
 - o De commissie bestudeert de interne beleids- en informatiedocumenten en spreekt met (oud)medewerkers, leidinggevenden en andere relevante betrokkenen binnen en buiten de directie WPI.
 - o De commissie werkt nu aan hun bevindingen, analyse en hun adviezen voor vervolgstappen om te komen tot een veilige werkomgeving.
 - o Het rapport en het advies wordt met de Raad gedeeld. En is naar verwachting na de zomer gereed. We houden de Raad uiteraard goed op de hoogte.
- In maart is er een externe partij gestart met sessies en trainingen voor de leidinggevenden (directeuren, afdelingsmanagers en teammanagers) van WPI.
 - o Zij volgen een trainingsprogramma waarbij de onderdelen: het goede gesprek, respectsessies en norm stellen en norm bewaken centraal staan in relatie tot inclusief leiderschap
 - o Dit loopt door tot juli 2024
 - o De evaluatie met feedback, adviezen en bevindingen worden met de Raad gedeeld. En is naar verwachting na de zomer gereed. We houden de Raad uiteraard goed op de hoogte.

Zuidoost

- Samen met het Dagelijks Bestuur van stadsdeel Zuidoost en Marjolein Moorman, wethouder Masterplan Zuidoost, werk ik samen om te komen tot een aanpak.
- De aanpak moet passen bij het stadsdeel, de interne verhoudingen, maar ook bij wat er breder binnen de gemeentelijke organisatie leeft en speelt.
- Twee externe en onafhankelijke adviseurs die het stadsdeel Zuidoost goed kennen gaan aan de slag
- Ze gaan met de organisatie in gesprek en komen met een advies dat gaat over het doorbreken van de patronen, de cultuur, gedrag.
- De opdracht is half mei verstrekt.
- De eerste adviezen verwachten we in het najaar.

Lid Schmitt (D66)

15. Wat is de stand van zaken ten aanzien leiderschapsontwikkeling en het tegengaan van racisme en discriminatie?

- Inclusie en antidiscriminatie is onderdeel van het leiderschapsprofiel
- Daar wordt nu op getraind: de eerste trainingen voor directeuren en afdelingsmanagers zijn geweest
- Vervolgens kunnen we hier ook op gaan beoordelen

Lid Garmy (Volt)

16. Wordt de meldingsbereidheid ook onderzocht?

- Meldingsbereidheid gaat over bereidheid om een melding te doen
- Meldingsbereidheid is nooit op die manier onderzocht
- De cijfers van de afgelopen jaren laten wel zien dat er steeds meer gemeld wordt
- Deze groei kan mogelijk verklaard worden door de maatschappelijke ontwikkelingen van de afgelopen jaren. Maar ook de aandacht communicatie over het meldproces, en het werk van de vertrouwenspersonen: hun begeleiding doet iets met de meldingsbereidheid.
- De onderzoeken van KIS en Muzus doen uitspraken over de meldingsbereidheid. Namelijk dat de drempels voor medewerkers als te hoog worden ervaren om een melding te doen, en dat er weinig vertrouwen is in een goede afhandeling van een melding. Dat geldt niet voor iedereen op dezelfde manier. Dit heeft dus continue onze aandacht.
- We blijven inzetten op het zoveel mogelijk mensen te kunnen ondersteunen, waarbij de medewerkers zowel intern als extern hulp kunnen krijgen. We hebben daarom:

- o de capaciteit bij interne Meldpunt van Bureau Integriteit uitgebreid met twee fte.
- o er is extern meldpunt voor discriminatie ingericht
- o we werken aan de capaciteit en diversiteit van interne vertrouwenspersonen
- o er zijn externe vertrouwenspersonen aangesteld
- o op intranet zijn en worden aanpassingen gedaan zodat medewerkers snel en eenvoudig kunnen lezen waar zij hulp kunnen krijgen.