



Annotatie voor wethouder Van Buren

Commissie FKD van 05 december 2024

Agendapunt [10]: Bespreken van de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028, de Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2024-2028 en bijbehorende bijlagen

Agendapunt [11]: Bespreken van de rapportage met meldingen van discriminatie tussen 1 januari en 1 augustus 2024 bij Bureau Integriteit en Discriminatie.nl Regio Amsterdam

Agendapunt [12] : Bespreken van de raadsinformatiebrief over het onderzoek naar de gevolgen op bijstandsgerechtigden n.a.v. mogelijk racismeschandaal WPI (afdoening motie 780 van lid Veldhuyzen)

Agendapunt 13: Bespreken van de resultaten en vervolg verkenning anoniem bericht directie Werk, Participatie en Inkomen (WPI)

Behandelend ambtenaar:

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

Gemeente Amsterdam

Annotatie voor wethouder van Buren

Commissie FKD van 5 december 2024, Agendapunten 10, 11, 12, 13

Kernboodschap

- Een personeelsfeestje dat jaar in jaar uit niet rolstoeltoegankelijk is, terwijl er een medewerker werkt die in een rolstoel zit.
- De onderbouwing voor het missen van een promotie die luidt: je hebt ‘te zwarte’ ogen en dat is intimiderend’, terwijl de prestaties er objectief niet om liegen.
- Of de medewerker die een baan niet kreeg, omdat ‘borrelen’ onderdeel was van het netwerken, en deze persoon geen alcohol dronk.
- En dan hebben we het nog niet over de expliciete vormen van uitsluiting, machtsmisbruik en discriminatie.
- Een kleine greep uit de dagelijkse realiteit van de gemeentelijke organisatie. En misschien ook wel vanuit de huidige maatschappij.
- Dit moet veranderen.
- Want Amsterdam wil een inclusieve en diverse organisatie zijn die in verbinding staat met deze diverse stad. En goede dienstverlening biedt aan alle Amsterdammers.
- Een organisatie waar medewerkers deze diversiteit vertegenwoordigen. En de ruimte voelen om hun expertise in te zetten.
- De afgelopen periode is Amsterdam door de spanningen na Ajax-Maccabi Tel Aviv opgeschud. Ik zie de gevolgen ook binnen de gemeentelijke organisatie. Een gevoel

- van ongelijkwaardigheid en van onveiligheid. Of een gebrek aan verbinding.
- Deze situatie is voor mij weer een teken aan de wand: inclusie en diversiteit, het tegengaan van discriminatie en racisme, het werken aan gelijkwaardigheid: het is niet onderhandelbaar. We kunnen het niet uit de weg gaan.
 - Veel mensen vragen aan mij, helemaal sinds de onderzoeken en de anonieme brieven: wat is er nu concreet veranderd de afgelopen 4,5 jaar? Waarom duurt het zo lang.
 - Ik voer veel gesprekken met medewerkers naar aanleiding van het Verwey-Jonker onderzoek en de bestuursopdracht. Iemand zei daarin laatst: wij zetten ons in voor de Amsterdammer, maar wie zet zich in voor ons? Dat raakte me.
 - Ik begrijp die vragen. En het ongeduld. Het moet snel beter. De verbeteringen moeten snel voelbaar en zichtbaar worden op de werkvloer.
 - Maar ik realiseer mij ook dat de cultuur in de organisatie, maar ook in het land, diep geworteld is.
 - Cultuur en gedrag veranderen kost tijd. Meer dan we misschien 4,5 jaar geleden hadden gedacht.
 - De eerste bestuursopdracht, inclusief de onderzoeken, was nodig om te werken aan bewustwording. De erkenning dat

ongelijkwaardigheid in de organisatie een feit is. En dat we hiermee aan de slag moeten.

- Met de nieuwe bestuursopdracht zetten we een vervolgstap. We bouwen door.
- Er is boosheid in de organisatie. Van medewerkers die graag concretere en hardere actie zien. En van leidinggevenden die vaak onderwerp van gesprek zijn.
- Zij hebben een rol bij de gevoelde onveiligheid op de werkvloer. Maar zij zijn ook cruciaal voor de oplossing.
- Daarom is de rol van het GMT zo belangrijk. Dit begint bij hen.
- Het GMT heeft zich met de vernieuwde bestuursopdracht kwetsbaar opgesteld, door aan te geven wat zij zelf anders gaan doen. Dat toont zelfreflectie.
- De afgelopen jaren hebben we in de gemeente Amsterdam hard gewerkt om de randvoorwaarden voor een inclusieve en diverse organisatie op orde te brengen.
- Dat vertaalt zich door in concrete resultaten. En resultaten zijn belangrijk.
- Maar dat is niet hoe je het succes van de opgave kan bepalen. Dat is te simpel.
- Het werk dat we verzetten heeft pas echt impact wanneer:
 - o Inclusie en diversiteit, discriminatie en machtsmisbruik thema's zijn die nu dagelijks op tafel liggen binnen ons werk, in plaats van alleen in de wandelgangen.

- o Die medewerker die jaar in, jaar uit niet mee kon naar een personeelsfeestje nu niet meer alleen staat. Maar de formele steun van de organisatie heeft op het moment dat er wederom een fout wordt gemaakt bij het organiseren van een feestje.
- De vernieuwde bestuursopdracht en de uitvoeringsagenda die we vandaag bespreken, staan voor mij voor: doorzetten, verduren, vasthouden en verankeren.
- En voor een garantie. Dat inclusie en diversiteit niet meer van de agenda verdwijnen. En dat de vrijblijvendheid eraf gaat.
- Om beter te kunnen sturen, maken we het concreter in de uitvoeringsagenda. Zodat het niet meer mogelijk is om je hieraan te onttrekken, of iets niet te doen omdat je het niet nodig vindt.
- Er staan interventies in die we nu al kunnen inzetten. Want medewerkers kunnen niet wachten tot we alle plannen hebben uitgewerkt.
- Zij hebben nu al toegang nodig tot lotgenotencontact, meldpunten en coaching.
- Veel acties zijn al ingezet, bijvoorbeeld na de onderzoeken en anonieme brieven, en lopen nog.
- Nieuw in deze opdracht is de focus op leidinggevend:

- o prestatieafspraken en accreditatie voor leidinggevenden door coaching, trainingen, een beter vangnet voor melders en extra inzet op een diverser personeelsbestand.
- Inclusie en Diversiteit, het werken aan gelijkwaardigheid en het sturen op diversiteit zijn onderdeel van het vak van de manager binnen de organisatie. Daar trainen we hen op.
- En daar worden ze ook op beoordeeld.
- Gelijkwaardigheid is een norm die wij als stad Amsterdam en als gemeentelijke organisatie, juist in het huidige politiek klimaat, moeten koesteren. We moeten oog houden voor elkaar.
- Daarom vind ik het belangrijk om deze bestuursopdracht met u als raad te bespreken. Maar ik doe ook een beroep op u als raadsleden: laten we het belang van een veilige organisatie voorop houden. Ook in ons politieke debat.
De veiligheid van de een mag nooit ten koste gaan van de veiligheid van de ander. Dat is een opgave voor ons allemaal.
- Het uitvoeren van deze bestuursopdracht is een mega klus. De afgelopen anderhalf jaar hebben we geprobeerd uitvoering te geven aan de moties en toezeggingen vanuit de raad.
- Dat hield ons scherp en dat waardeer ik.

- De komende tijd hebben we ruimte nodig om de koers die deze BO inzet, daadwerkelijk uit te voeren. We willen aan de slag.
- We zullen de Raad goed informeren en rapporteren op de toegezegde momenten, om u voldoende kansen te geven om mee te denken.
- Ik zou u daarom graag voor de zomer een technische sessie willen aanbieden. Om de raad goed mee te nemen in de uitvoeringsplannen die er dan liggen.
- Een van de punten die vaker terugkomt is: inclusie begint bij jezelf.
- Je eigen gedrag. Jezelf een spiegel voorhouden.
- Dat betekent dus ook iets voor mij als verantwoordelijk wethouder. Maar ook voor ons als College.
- Net als eerder laten we ons als college trainen.
- Maar we weten ook dat je er met een training niet bent.
- Ik wil mijzelf daarom te komende periode ook door een inclusie expert laten begeleiden, coachen en spiegelen. Om mijn eigen bewustzijn te vergoten. Ik wil weten wat ik niet weet. Dat is toch logisch?
 - o (en dan op vervolgvraag, waarom is dit belangrijk: we willen een cultuur waarin je op andere dingen kan worden aangesproken, die we niet weten.

Vlekken die voor jou verborgen zijn terwijl een ander ze wel ziet. Daar gaat dit uiteindelijk over.)

- Inclusie en diversiteit mogen niet meer van de agenda verdwijnen. En daar hebben we allemaal een rol in en een verantwoordelijkheid in. Dat is belangrijk voor de stad, en voor de verbinding met de Amsterdammers en Weespers. Maar ook voor de organisatie. Zodat al onze medewerkers zich veilig voelen en gelijkwaardig worden behandeld.

Binnengekomen raadsvragen

D66 (lid Schmit)

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

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

2. Ik zag dat het verloop onder vertrouwenspersonen hoog is, 20%. Zorgelijk, het duurt een jaar voordat je in die rol zit. En dan ben je weg als je net een band hebt met een medewerker.

- We begrijpen uw zorgen.

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

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

- Trainingen voor leidinggevenden zijn onderdeel van hun vakontwikkeling.
- Het vraagt wat om een goede leidinggevende te zijn in deze organisatie.
- Met het systeem van de accreditatiepunten, waarmee je dus een minimaal aantal punten moet behalen om je werk te kunnen doen, proberen we het trainen te normaliseren.

- Dit systeem werken we nog nader uit. Strikt genomen is een training zelf niet verplicht. Maar we zeggen nu wel: we nemen dit mee in je prestaties en je wordt erop beoordeeld.
- Dat maakt het voor leidinggevenden ook een prioriteit om de trainingen te willen, maar ook moeten volgen als zij leidinggevende willen blijven in deze organisatie.

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

- Dat verschilt per type ongewenst gedrag. Veel van wat we zien gebeuren is subtiel. En gaat over hoe we met elkaar omgaan.
- Het begint met het vaststellen van de norm binnen een team. Je wilt afspraken

maken over wat de bestuursopdracht en de gedragscode betekenen voor hoe je met elkaar omgaat. Als er daar een gedeeld beeld van is, kan je daarop aanspreken. Trainen. Ondersteunen. Coachen. Maar het niet houden aan de afspraken kan dan ook terugkomen in de beoordelingen bijvoorbeeld.

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

5. Wij meten 1 keer per 2 jaar de medewerkerstevredenheid. Dat is te weinig wat mij betreft. Liever 1 keer per jaar. Dan kun je het veel beter volgen. En eigenlijk is medewerkerstevredenheid een oude definitie. Moderne organisaties

spreken over 'medewerkerbetrokkenheid' daarmee meet je in hoeverre iemand bevlogen is over organisatie.

- In 2020 is besloten om de frequentie van de gemeentebrede medewerkerswaarderingsonderzoek (MWO) terug te brengen van jaarlijks naar tweejaarlijks.
- De belangrijkste redenen is dat de organisatie de jaarlijkse metingen als te belastend ervaarde en te weinig tijd had om aan de slag te gaan met de resultaten van de meting omdat de volgende meting dan te snel volgde.
- Naast deze tweejaarlijkse MWO's halen we ook op andere manieren feedback op (kort cyclisch):
 - o Er wordt jaarlijks een gemeentebreed themaonderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek is bedoeld als een aanvullend onderzoek op de verkregen data van het centraal MWO of naar aanleiding van prioriteiten vanuit de organisatie. Het besluit hiervoor wordt centraal genomen.
 - o Organisatieonderdelen (directies) worden gemotiveerd om regelmatig metingen uit te voeren binnen het eigen organisatieonderdeel naar thema's die spelen binnen het eigen onderdeel.

- o Zoals in de uitvoeringsagenda opgenomen blijven we de beleving van inclusie, discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag volgen door dit eens in de twee jaar te onderzoeken. Het college volgt het advies van de onderzoekers op om een soortgelijk grootschalig onderzoek als Verwey-Jonker één keer per vier jaar te herhalen.
- We gebruiken de term medewerkerstevredenheid niet. We gebruiken de term medewerkerswaarderingsonderzoek.

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

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

7. Streven van 30%: heel goed. Hoe kijkt de wethouder aan tegen diversiteit van het GMT? Als je leidinggevende team

divers is, heeft dat impact op je hele organisatie.

- Ik ben het met u eens dat ook het GMT een representatieve samenstelling moet zijn van de organisatie en daarin een voorbeeldfunctie heeft.
- Het GMT voelt en neemt nadrukkelijk de verantwoordelijkheid om onze organisatie inclusiever en diverser te maken.
- GMT leden zijn zich er ook van bewust dat ze hierin een belangrijke voorbeeldfunctie hebben.
- We werken met streefcijfers en met voorkeursbeleid.
- Dat houdt in dat bij schaal 15+ functies bij gelijke geschiktheid kandidaten met een Buiten-Europese de voorkeur hebben.

Lijst Kabamba (Lid Kamamba)

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

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

- Dat er dan in het hier en nu nog dingen misgaan, dan kunnen we niet altijd voorkomen.

9. Waarom heeft het feitenrelaas over institutioneel racisme binnen WPI meer dan een jaar nodig om afgerond te worden?

- In december 2023 is de opdracht aan Clavis Consulting verleend.
- De gesprekken met medewerkers en andere betrokkenen zijn afgerond in april 2024.
- De commissie heeft het rapport op 4 juli 2024 opgeleverd.
- Deze is op 16 juli via de dagmail met de Raad gemaïld.

10. Welke directe maatregelen worden genomen om te voorkomen dat mogelijk getroffen bijstandsgerechtigden extra schade lijden tijdens dit proces?

- Zie separate anno WPI

11. Hoe gaat het college proactief toekomstige bias uitsluiten, los van de huidige trainingen en onderzoeken? M.b.t. Wpi

- Zie separate anno WPI

GroenLinks (Lid van Pijpen)

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

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

- o Het vangnet voor medewerkers rondom het doen van een melding is verbreed en versterkt
- o Door de prestatieafspraken kunnen we leidinggevenden aanspreken op hun functioneren en daarover het gesprek met ze voeren.
- o Er is concreet handelingsperspectief voor medewerkers en leidinggevenden (routekaart melden, handreikingen en gesprekstips, extra trainingsaanbod voor omstanders, coaching en intervisie leidinggevenden).
- o Trainingen voor bijvoorbeeld omstanders. En 1 op 1 ondersteuning voor managers.
- o De signaleringsinstrumenten zijn beter op orde gebracht
 - Managers krijgen een overzicht, in de vorm van een dashboard, met de belangrijkste personeelsinformatie. Bijvoorbeeld ziekteverzuim, in-door-uitstroom, resultaten van het medewerkers waarderingsonderzoek (MWO), CBS cijfers.
 - We rapporteren periodiek op het aantal meldingen & opgelegde maatregelen.
- Met de vernieuwde bestuursopdracht maken we het concreter. Om hier nog beter op te kunnen sturen. Denk aan de

accreditatiepunten voor leidinggevenden, en de extra inzet op het werven van een diverser personeelsbestand.

- We hebben nu ook de tijd nodig om hiermee aan de slag te gaan.

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

- Ik denk dat wat er in de organisatie speelt al veel langer speelt, dan dat de meeste GMT leden in positie zijn. Het gaat om patronen en systemen die de cultuur vormen.
- Vertrouwen terugwinnen of opbouwen kost tijd. Daar is echt iets voor nodig: acties die laten zien dat het beter gaat. Geen woorden.
- Het GMT heeft zich met de vernieuwde bestuursopdracht kwetsbaar opgesteld, door aan te geven wat zij zelf anders gaan

doen. Dat toont zelfreflectie. En daar ben ik trots op. Dat zie je weinig.

- Zij zien in dat dingen anders moeten.
- En willen hierop aanspreekbaar zijn, door medewerkers, het college, maar ook door de Raad.

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

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

- Daarnaast hebben de meeste directies en stadsdelen een actieplan gemaakt om aan de slag te gaan in hun eigen organisatieonderdeel en met hun eigen dienstverlening.

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

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

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

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

PvdA (lid Namane)

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

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

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

- Prestatieafspraken gaan over het nakomen van de afspraken.
- Zelfidentificatie is geen prestatieafpraak. We werken nu nog met monitoring vanuit het CBS. We gaan onderzoeken welke andere opties er zijn om meer precies te monitoren op directieniveau. Zelfidentificatie is een van de opties die we hierin meenemen.
- Welke optie we ook kiezen, dit moet zorgvuldig worden uitgezocht. Vanwege privacy.

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

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

Volt (lid Garmy)

20. Hoe verloopt de samenwerking met het externe meldpunt?

- De samenwerking met het externe meldpunt verloopt goed.
- We hebben geregeld contact over de cijfers, hun adviezen voor de organisatie en het vervolg. Het huidige externe meldpunt blijft nog tot maart 2025 actief.
- In de tussentijd kijken we naar een bestendinging van de werkzaamheden en hiervoor zal een bredere verkenning plaatsvinden

DENK (lid Sheher)

21. Wil inzetten op quota ipv streefcijfers. Wij hebben 6 jr geleden quota voorgesteld, toen zeiden Meliani en Groot Wassink: laten we eerst streefcijfers proberen. Nu zijn we zes jaar verder en denk ik dat het tijd is om in te zetten op quota.

- Een quotum invoeren kan formeel gezien alleen wanneer er door de tweede kamer een besluit wordt genomen over het instellen van een wettelijk quotum.
- De gemeente kan zelf dus formeel gezien geen quota invoeren
- In plaats van quota's werken we met streefcijfers en met voorkeursbeleid.
- En nu hebben we daar een groeipercentage aan toegevoegd, van 25% in 2 jaar tijd
- Voor en nadelen van een quotum:
 - o Bij het invoeren van een quotum worden er vacatures gereserveerd voor mensen uit een bepaalde groep. Dus 'de eerstvolgende 10 vacatures gaan naar vrouwen'. Bij een quotum worden mensen die niet behoren tot die doelgroep dus uitgesloten.
 - o Gelijke behandeling is de (wettelijke) norm. Daar houden we in onze aanpak zo veel mogelijk aan vast.
 - o Een quotum is een ingrijpende maatregelen die- blijkt ook uit

onderzoek- ook veel verdeeldheid kan veroorzaken en polarisatie kan veroorzaken in een organisatie.

- o Er moeten veel stappen zijn ondernomen voordat het hanteren van een quotum rechtmatig is (er moeten aantoonbaar veel andere interventies zijn geprobeerd).
- o Quotum is het zwaarste middel.
- o We zien dat het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in vanaf schaal 15 sinds 2020 is gestegen van 9% naar 14%. Dat is een indicatie dat het voorkeursbeleid werkt.
- o Dat is ook de reden dat we willen verkennen of we het voorkeursbeleid kunnen uitbreiden naar de schalen 12-14, zoals we aankondigen in de bestuursopdracht.

22. Wil als gaat om diversiteit van werknemers ook meer burgers uit de Masterplanwijken betrekken. In het kader van ‘ongelijk investeren, gelijke kansen’ mis je perspectieven als werknemers vooral uit welgestelde wijken komen. Gaat echt om werven als werknemers (met streefcijfers, geen quota in dit geval).

- Het is inderdaad belangrijk om andere, meer diverse kanalen in te zetten bij het werven van kandidaten voor vacatures.
- Zoals ook in de uitvoeringsagenda opgenomen, en ter uitvoering van motie 74.23 (ongelijk investeren voor gelijke kansen) doen we dat o.a. door:
 - gebruik te maken van onze netwerken in de wijken en andere lokale netwerken.
 - Eigen diverse netwerken van collega's actiever te gebruiken
- Je kan denken aan verschillende dingen:
 - Inzetten verschillende kanalen: online inzet, maar ook lokale wervingsmethoden. Zoals carrière beurzen, advertenties in metrostations.
 - Doelgroepgerichte werving voor schaarse beroepsgroepen op basis van doelgroepenonderzoek. Lokaal werven in wijken waar schaarse beroepsgroepen actief zijn kan hierbij een strategie zijn.
- Specifiek ter uitvoering van motie 74.23 hebben we onder andere de volgende dingen extra gedaan:
 - Lokale wervingsactiviteiten. In 2023 en 2024 zijn er voor diverse wervingsdoelgroepen wervingscampagnes opgezet. Een

aansprekend voorbeeld is de periodieke werving van handhavers voor THOR en Afval & Grondstoffen. Daarvoor is actief de samenwerking gezocht met de stadsdeelorganisaties en verbinding gelegd met het Nationaal Programma Samen Nieuw-West, het Masterplan Zuidoost en de Aanpak Noord.

- o Lokale ROC's benaderen voor deelnemers aan het MBO traineeship.
- o Inzetten van meer offline kanalen, zoals (buurt)kranten,abri's, spandoeken op werkplaatsen, etc.
- Deze extra inzet is nodig voor gelijke kansen voor kandidaten die minder vertegenwoordigd zijn in bestaande netwerken.

23. We krijgen nu jaarlijkse update over monitoring, evaluatie, sancties. Ga verzoeken om dat halfjaarlijks te maken om de druk erop te houden.

- Ik waardeer de aandacht, dit helpt ons ook om scherp te blijven.
- Tegelijkertijd hebben we nu ook de tijd nodig om hiermee aan de slag te gaan.
- Er zit veel voorbereiding in zorgvuldig rapporteren.
- Tegen de tijd dat een raad voorbij is moeten we dan al gaan werken aan de nieuwe rapportage. .

- We hebben ook met verschillende onderzoekers gesproken over de juiste frequentie van metingen, zoals van de cijfermatige ontwikkeling.
- We zien nu al weinig ontwikkeling in de cijfers. Omdat jaarlijks meten eigenlijk al best kort op elkaar is.
- We zullen de Raad goed informeren en rapporteren op de toegezegde momenten, om u voldoende kansen te geven om mee te denken.

24. Anoniem meldpunt: goed dat die er is en blijft. Maar hoe gaan we op termijn de overgang regelen dat mensen bereid zijn niet meer anoniem te melden, maar het vertrouwen hebben om dat op eigen naam te doen. En niet meer bang zijn dat het gaat leiden tot backlash. Niet per se zelf een voorstel, maar een open vraag.

- Dit willen ik natuurlijk ook. Dit willen we allemaal.
- Het vertrouwen herstellen kost tijd en doorzettingsvermogen.
- Dat vraagt om zichtbare acties. Het moet zichtbaar zijn voor medewerkers op de werkvloer dat er iets veranderd.
- Door nu, op dit moment, via ander gedrag steeds weer te laten zien dat we het nu anders oppakken dan voorheen.

- En door zelfbewust en zelfkritisch hierin te durven zijn.
- Door continu het goede te doen en dit ook zichtbaar te maken hoop je dat het vertrouwen terugkeert.
- Tegelijkertijd is het ook realistisch dat er altijd mensen zijn die zich nog niet veilig genoeg voelen en anoniem willen melden.
- Je hoopt natuurlijk dat dit steeds minder wordt.
- Maar het is belangrijk om ook te horen wat zij te zeggen hebben.
- En dat de mogelijkheid om anoniem te melden er dus wel blijft.

25. Vooral benieuwd naar afgelopen bestuursopdracht tm 2023, wat heeft dat precies opgeleverd?

- Toen we in 2020 starten wisten veel mensen in de organisatie niet het verschil tussen inclusie en diversiteit
- Laat staan hun eigen rol hierin
- Een belangrijke stap die we hebben gemaakt, is dat het onderwerp op de agenda staat. En het bewustzijn is vergroot.
- Maar ook dat er erkenning voor is.
- We zien ook dat het onderwerp is opgenomen in vveel processen en in beleid. Dat betekent dat het ook niet zomaar meer van de agenda verdwijnt.

- Voorbeelden: Denk aan het aanpassen van het werving- en selectieproces, het ontwikkelen van trainingen, het inkopen van producten en diensten en onze afspraken over taalgebruik.
- Daarnaast hebben de meeste directies en stadsdelen een actieplan gemaakt om aan de slag te gaan in hun eigen organisatieonderdeel en met hun eigen dienstverlening.
- Andere concrete resultaten:
 - Er zijn diverse onderzoeken uitgevoerd (KIS, Muzus, Verwey-Jonker) om meer zicht te krijgen op de ervaringen van medewerkers en gebruik van het meldproces.
 - Er zijn veel gesprekken gevoerd in de organisatie over discriminatie, racisme, inclusie en diversiteit. O.a. naar aanleiding van de onderzoeken & conflict midden oosten.
 - Voorkeursbeleid voor schalen 15+ is ingevoerd.
 - Inclusieve werving en selectie is grotendeels ingevoerd, implementatie van schalen 15+ afgerond.
 - Inclusie is onderdeel van het leiderschapsprogramma en visie op inclusief leiderschap.
 - Het GMT heeft zich laten schaduwen op inclusief leiderschap.

- o De meldingsketen is uitgebreid: er is een extern meldpunt ingesteld en er zijn externe vertrouwenspersonen geworven.
- o Het voeren van interne inclusie campagnes en het delen van verhalen om het bewustzijn in de organisatie te vergroten.
- o Er is handelingsperspectief voor medewerkers en leidinggevenden. Denk aan een handreiking hoe omgaan met meldingen, tips voor leidinggevenden voor het voeren van lastige gesprekken, een routekaart discriminatie, coaching en intervisie voor leidinggevenden.
- o Het ontwikkelen van trainingen, en een basisaanbod op inclusie en diversiteit, zoals de 'E-learning bewust inclusief werven en selecteren'.
- o Leer-/talentprogramma's zoals het HIPP (High Impact Potential Programma) en het Hoger Management Potentieel Programma (HMPP) zijn meer inclusief en divers gemaakt.
- o Er zijn uitgangspunten voor inclusieve taal vastgesteld.
- o En een handelingskader inclusief inkopen.

26. Er staat 20% onder de 35 wel behaald en 30% niet behaald, maar welke

percentages zijn er dan precies behaald qua culturele diversiteit?

- We sturen binnen de bestuursopdracht op twee streefcijfers:
 - o Jongeren: 20% medewerkers onder 35 jaar
 - o Culturele diversiteit: 30% medewerkers met een Buiten-Europese achtergrond vanaf schaal 12 (was eerst: niet-westerse migratieachtergrond).
- In 2024 werd het streefcijfer voor jongeren behaald (20,74%). We zien dat dit jaarlijks verschilt en blijven hier dus op sturen.
- In 2023 werd het streefcijfer voor culturele diversiteit vanaf schaal 12 niet behaald:
 - o het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 12 was in 2023 14% (organisatiebreed).
 - o Het aandeel medewerkers met een Buiten-Europese herkomst vanaf schaal 12 was in 2023 21%
- Om hier tempo op te maken is het extra doel opgenomen dat de culturele diversiteit bij medewerkers vanaf schaal 12 in 2026 met 25% binnen de clusters gestegen moet zijn ten opzichte van 2024.
 - o Buiten-Europese herkomst wordt anders gedefinieerd dan niet-westerse migratieachtergrond: aan Buiten-

Europese herkomst zijn meer groepen toegevoegd, namelijk Noord-Amerika, Japan, Indonesië en Oceanië.

- Het meten van de culturele diversiteit binnen de organisatie meten we via de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS.
- We hebben de cijfers over 2024 in het voorjaar van 2025.

27. Wat betekent het groene vinkje bij streefcijfers op p. 19? Want de streefcijfers zijn niet allemaal behaald toch?

- Het vinkje verwijst naar dat de streefcijfers zijn vastgesteld. Dat gaat dus echt om het invoeren ervan zelf, niet het behalen ervan.

28. Er is toch ook een wettelijk vrouwenquotum en een streefcijfer voor mensen met een beperking?

- We hanteren geen vrouwenquotum
- Sinds de Bestuursopdracht 2020-2023 sturen we op twee streefcijfers:
 - o Jongeren: 20% medewerkers onder 35 jaar
 - o Culturele diversiteit: 30% medewerkers met een Buiten-Europese achtergrond vanaf schaal 12 (was eerst: niet-westerse migratieachtergrond).

- Er is geen streefcijfer voor medewerkers met een beperking vastgesteld. Wel voldoen we jaarlijks aan het landelijk wettelijk opgelegde quotum voor medewerkers met een arbeidsbeperking, die valt onder de Wet Banenafspraken.

29. Er is een motie geweest over culturele diversiteit in topmanagement, is die uitgevoerd?

- Ik heb begrepen dat deze motie uit 2018 komt. Waarin wordt gevraagd om in de werving en selectie en in doorstroom een voorkeursbeleid te voeren, zodat de gemeente Amsterdam in haar personeelsbestand meer een afspiegeling wordt van de inwoners van Amsterdam.
- Deze motie is afgedaan met de vastgestelde Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit 2020-2023, waarbij een van de pijlers het sturen op representatie is met als doel dat het personeel van de gemeente Amsterdam in alle lagen een afspiegeling wordt van de beroepsbevolking van Amsterdam.
- En dit zetten we ook door.
- In de werving en selectie en doorstroom hanteren we voorkeursbeleid vanaf schaal 15.

30. En wat is sinds de afdoening met die diversiteit gebeurd? Is het toegenomen

of afgenomen en waar ligt dat dan aan?

- De groei van culturele diversiteit blijft organisatiebreed gestaag groeien. In 2023 was het aandeel 33%. Ter vergelijking: onder de werkzame beroepsbevolking van Amsterdam in 2023 is dat aandeel 34%.
- Tegelijkertijd blijft de trend dat de culturele diversiteit daalt naarmate de salarisschaal hoger wordt. En dat de daling het sterkst is vanaf schaal 12.
- We zien wel dat sinds 2020 de culturele diversiteit vanaf schaal 15 is gegroeid van 9% naar 14%.
- Wat zegt dit? Ten eerste: het laat zien dat voorkeursbeleid (vanaf schaal 15) een positief effect lijkt te hebben, dit is ook waarom we overwegen dit uit te breiden naar schaal 12 tot 14.
- Misschien nog belangrijk hier voor de context: de groep medewerkers schaal 12-14 is veel groter (ruim 3200 medewerkers) dan de groep 15+ (ruim 300 medewerkers). Op zich logisch dat als er in 15+ wat verandert dat je dan snellere stijging ziet.
- We hadden absoluut niet verwacht na 1 bestuursopdracht van 9% naar 30% te gaan. Dat is ook niet mogelijk.
- Je hebt te maken met (natuurlijk) verloop van personeel. Het laat zien dat deze opgave om tijd vraagt.

- Wel hebben we ons als aanvullend doel gesteld om de culturele diversiteit binnen de clusters met 25% te doen groeien in de komende twee jaar.
- Want we willen snelheid maken en resultaten laten zien.

31. Werknemers belonen met een dinerbon of een klein bedrag wanneer zij met succes een kandidaat hebben aangedragen die bijdraagt aan de diversiteit van een personeelsbestand. Idee komt uit [dit NRC-artikel](#):

- Dit is zeker een goede suggestie.
- Er loopt momenteel al een experiment met zogenoemde ‘aanbrengbonussen’ binnen een selectie van een aantal directies
- Dat betekent dat wanneer je een kandidaat aandraagt voor een vacature waar de aanbrengbonus voor geldt, en die kandidaat uiteindelijk wordt aangenomen, je een bonus van 500 euro krijgen.
- Het experiment is opgestart vanuit het tekort aan personeel en moeite met het vinden van talent.
- Vanuit dit experiment gaan er twee dingen in het vervolg gebeuren:
 - Het experiment aanbrengbonus wordt verlengd. Nu was deze ingezet voor 6 maanden, maar de gemiddelde vacature heeft al een doorlooptijd van

2 maanden. Er is meer data nodig om dit goed te evalueren en te kijken waar we kunnen verbeteren en aanpassen.

- o Op basis van het experiment wordt bepaald of en welk vervolg dit krijgt.
- o Parallel hieraan onderzoeken we wat de animo is om een breder systeem van via-via recruitment op te zetten.
 - Je wil mensen ook belonen voor de inspanning die ze leveren om hun netwerk aan te boren. Ook wanneer iemand niet wordt aangenomen. Bv door middel van punten verzamelen (en bij een x aantal punten ontvang je een beloning).
 - Zodat we mensen betrokken houden en blijvend activeren om hun netwerk in te zetten.

JA21 (lid van Berkel)

32. Bij ondersteuning leidinggevenden het 'verkennen van mogelijkheden accreditatiepunten' met een minimaal aantal punten om je werk als manager uit te voeren. Die punten worden toegekend bij volgen van trainingen. Hoe ziet zo'n accreditatiesysteem eruit en gaat dit alleen over inclusie en diversiteit? Welke trainingen moeten de

managers precies volgen, zijn daar voorbeelden van?

- Op dit moment verkennen we inderdaad de verschillende mogelijkheden om te werken met accreditatiepunten voor leidinggevendenden.
- En hoe dit systeem voor onze leidinggevendenden eruit gaat zien.
- Accreditatie betekent dat leidinggevendenden een minimaal aantal punten moeten behalen om hun werk als manager uit te kunnen voeren, bijvoorbeeld door trainingen te volgen.
- Het gaat om een grote wijziging van onze manier van werken. Hoe we dit bijvoorbeeld gaan inrichten moet nog ontwikkeld worden.
- Daarbij moeten we nog uitwerken welke opleidingen geaccrediteerd kunnen worden op basis van welke criteria. Dat nemen we mee in de verkenning.
- Ook onderzoeken we welke andere educatie activiteiten geaccrediteerd kunnen worden. Denk aan:
 - o Intervisie bijeenkomsten met externe begeleiding
 - o Congressen
 - o Masterclasses
 - o Interne leiderschapsdagen
 - o Coaching

- We willen het werken aan leiderschap uit de vrijblijvendheid te halen. Accreditatie hoort daarbij.
- Het accreditatiesysteem gaat over alle onderdelen van de Amsterdamse visie op leiderschap. Inclusie en diversiteit is een belangrijk onderdeel van deze visie en komt in alle onderdelen terug.

33. Ook wordt gesteld dat er assessments worden afgenomen over inclusief leiderschap. Hoe zien die assessments eruit, zijn die verplicht voor alle managers en wat zijn de gevolgen als die assessments niet positief worden beoordeeld?

- Voor de assessments geldt ook dat we nog moeten uitwerken hoe we dit precies gaan inrichten.
- Dat proces starten we in 2025.
- Belangrijk daarbij is dat het gaat om ontwikkelassessments, dus niet om het wel/niet behalen van een assessments.
- Het gaat erom dat leidinggevenden vanuit het assessment inzichtelijk krijgen wat ze nog te doen hebben en welke stappen ze nog moeten zetten. Bv. welke opleidingen ze nog moeten volgen.
- We willen het werken aan leiderschap hiermee uit de vrijblijvendheid halen.
- En zien daarom ook een link met de accreditatie.

- Maar belangrijk is dat leidinggevenden zélf gaan voelen wat hen te doen staat en zich veilig en gesteund genoeg voelen om dit te kunnen en durven.

PvdD (lid Krom)

34. Weerstand komt geheid samen met een cultuurverandering, hoe ga je daarmee om?

- Klopt. Weerstand is onderdeel van elke verandering. En zo ook deze.
- Toen we in 2020 starten wisten veel mensen in de organisatie niet het verschil tussen inclusie en diversiteit
- En we zijn die eerste fase nu op veel plekken al door. Dat betekent dat we nu in een ander gesprek belanden.
- Wat eerst een gesprek over de ander was of beschouwend bleef, is nu een gesprek over jezelf en je eigen rol.
- Dat is spannend. En soms best ingewikkeld.
- Gelijkwaardigheid nastreven betekent ook verlies: Het inleveren van bepaalde privileges die je altijd hebt gehad. Het delen van ruimte.
- Dat hoort erbij. Daarom is het zo belangrijk dat we met elkaar in gesprek blijven.
- We laten ons hierop adviseren door interne en externe veranderdeskundigen.

Zo hebben we geleerd dat het belangrijk is om de verschillende vormen van weerstand te onderscheiden.

- Komt je weerstand voort uit angst om iets verkeerd te doen: dan vraagt dat een andere benadering dan wanneer de weerstand komt omdat je met elkaar van standpunt verschilt.
- Daarvoor moeten we goed naar elkaar luisteren.

35. Hoe gaat de wethouder voorkomen dat het niet in een papieren werkelijkheid blijft hangen, gezien de grote hoeveelheid acties

- We gaan sturen. En het behalen van resultaten ook meenemen in de prestatieafspraken voor leidinggevenden.
- Om dat te kunnen doen moeten we de acties zo concreet mogelijk maken.
- We aan de monitoring beter inrichten
- Het lijkt misschien veel. Maar niet alle interventies zijn nieuw. Er is al heel veel in gang gezet na de onderzoeken.
- Over de voortgang blijven we jaarlijks rapporteren aan de raad via de voortgangsbrief.

Vonk (lid Perdok)

36. Hoe wordt gegarandeerd dat bij de behandeling van aanvragen voor

bijstandsuitkeringen, bijzondere bijstand en andere dienstverlening door WPI, bias of discriminatie wordt voorkomen?

- Zie separate anno WPI

37. Welke concrete acties onderneemt WPI om ervoor te zorgen dat Amsterdammers die een bijstandsuitkering ontvangen, zich respectvol en eerlijk behandeld voelen?

- Zie separate anno WPI

38. Op welke wijze worden klachten en meldingen van Amsterdammers over ervaren discriminatie binnen de dienstverlening van WPI onderzocht, en hoe wordt de opvolging hiervan gewaarborgd?

- Zie separate anno WPI

39. Hoe zal het college de raad blijven informeren over verbeteringen in de indicatoren voor bejegening, vertrouwen en vriendelijkheid in de dienstverlening van WPI, en hoe wordt de voortgang hiervan gemonitord?

- Zie separate anno WPI

40. Wat zijn de belangrijkste vervolgstappen die de gemeente Amsterdam neemt om een inclusieve en diverse werkcultuur binnen WPI te realiseren en hoe wordt de voortgang hiervan gemonitord?

- Hier sturen we op door middel van de prestatieafspraken voor het management.
- We monitoren de voortgang op diversiteit op clusterniveau (cluster sociaal) via de streefcijfers.
- We monitoren de voortgang op inclusie o.a. door de actieplannen en onderzoek, zoals Verwey Jonker.
 - Iedere directie en stadsdeel moet een actieplan maken om aan de slag te gaan in hun eigen organisatieonderdeel en met hun eigen dienstverlening.
 - Dat geldt ook voor WPI. Vooruitlopend op de bestuursopdracht was WPI nav de onderzoeken, en het Clavis Rapport al aan de slag gegaan met een nieuw actieplan.
 - Focus daarin is een gezamenlijke sociale norm en concreet handelingsperspectief voor leidinggevenden en medewerkers.
- Over de voortgang van de bestuursopdracht blijven we jaarlijks rapporteren aan de raad via de voortgangsbrief.

- Over de voortgang van de WPI dienstverlening wordt u via de rapportages van WPI geïnformeerd.