

Voordracht voor de vergadering van 2 juli

Portefeuille

Personeel & Organisatie

Agendapunt

<automatisch>

Tekst van openbare
besluiten

Onderwerp

wordt gepubliceerd

Instemmen met het informeren van de Raad over de uitkomsten van het Verwey-Jonker onderzoek per Dagmail met een raadsbrief en instemmen met de agendering van het Verwey-Jonker onderzoek voor het College van B & W van 2 juli met bijgaande collegevoordracht.

Het college van burgemeester en wethouders besluit

1. Kennis te nemen van de resultaten van het Verwey-Jonker onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie gemeente Amsterdam (bijlage 1, geheim).
2. In te stemmen met het per Dagmail informeren van de Raad over de uitkomsten van het onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie, door middel van bijgevoegde raadsbrief (bijlage 2, geheim).
3. Kennis te nemen van de wijze van interne communicatie over het onderzoeksrapport van het Verwey-Jonker onderzoek.
4. In te stemmen met het opleggen van geheimhouding op deze voordracht en bijlage 1 en 2 op grond van artikel 87 Gemeentewet. Dit in verband met het feit dat de genoemde onderzoeksresultaten in bijlage 1 naar verwachting dingen losmaken in de organisatie en het goede functioneren van de gemeente in het geding komt als deze onderzoeksresultaten openbaar worden gemaakt zonder de organisatie hier goed en volledig op voor te hebben bereid (artikel 5.1, tweede lid onder i, van de Wet open overheid). Geheimhouding wordt voor tot uiterlijk 4 juli 2024 opgelegd op deze voordracht en bijlage 1 (het onderzoeksrapport) en bijlage 2 (raadsbrief).

Reden spoed

< Dit vul je alleen in als het een spoedvoordracht betreft. >

Kernboodschap

De gemeente Amsterdam heeft door het Verwey-Jonker Instituut een kwantitatief onderzoek laten uitvoeren naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie. Het definitieve onderzoeksrapport met de resultaten is opgeleverd. Het College stemt in met het per Dagmail informeren van de Raad over het definitieve onderzoeksrapport met een raadsbrief.

Bestuurlijke achtergrond

- In het Coalitieakkoord (2022-2026) *Het Amsterdams Akkoord* zijn onder meer deze doelen opgenomen:
 - De opdracht om van inclusie en diversiteit de norm te maken binnen de gemeentelijke organisatie wordt voortgezet. De inspanningen om een inclusieve werkcultuur te creëren zetten we onverminderd voort en we leren van bestaande organisaties en initiatieven waar dit al succesvol gebeurt.

- De gemeente Amsterdam werkt sinds 2020 aan de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit welke is vastgesteld op 23 juni 2020.
- Op 11 mei 2021 is het Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit door het college vastgesteld. Vanuit de bestuursopdracht zijn er sinds 2020 verschillende acties en interventies ingezet om kritisch naar beleid en procedures te kijken, maar ook om kennis en bewustzijn over discriminatie, micro-agressie, pesten en uitsluiting te vergroten.
- Aan de Raad is toegezegd dat we het Verwey-Jonker onderzoek laten uitvoeren en de uitkomsten met de Raad delen.
- Het Verwey-Jonker onderzoek is uitgevoerd in aanvulling op twee kwalitatieve onderzoeken van KIS en Muzus naar institutioneel racisme en discriminatie in de organisatie (oktober 2023).
- Momenteel wordt de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023) vernieuwd. Na de zomer 2024 informeren we de raad over de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit.

Bestuurlijke prioriteit

- In het Coalitieakkoord (2022-2026) *Het Amsterdams Akkoord* zijn onder meer deze doelen opgenomen:
 - De opdracht om van inclusie en diversiteit de norm te maken binnen de gemeentelijke organisatie wordt voortgezet. De inspanningen om een inclusieve werkcultuur te creëren zetten we onverminderd voort en we leren van bestaande organisaties en initiatieven waar dit al succesvol gebeurt.
- De gemeente Amsterdam werkt sinds 2020 aan de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit welke is vastgesteld op 23 juni 2020.
- Momenteel wordt de bestuursopdracht inclusie en diversiteit (2020-2023) vernieuwd. Na de zomer 2024 informeren we de raad over de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit.

Wettelijke grondslag

- artikel 160, onder a, Gemeentewet (het college voert van het dagelijks bestuur van de gemeente voor zover niet bij wet de raad of de burgemeester hiermee is belast).
- artikel 169, tweede en derde lid, Gemeentewet (B&W geven aan de raad alle inlichtingen die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft en geven de raad mondeling of schriftelijk de door een of meer leden gevraagde inlichtingen, tenzij het verstrekken ervan in strijd is met het openbaar belang).
- artikel 87 Gemeentewet (opleggen geheimhouding).

Onderbouwing besluit

Ad 1) Kennis te nemen van de resultaten van het Verwey-Jonker onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie gemeente Amsterdam (bijlage 1, geheim)

Context

De gemeente Amsterdam werkt sinds 2020 aan de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Aanleiding hiervoor waren meerdere verhalen en signalen over microagressie, uitsluiting en discriminatie in de organisatie en eerdere onderzoeken zoals een onderzoek van de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor uit 2019 en een onderzoek naar doorstroom en doorgroei in de organisatie van TNO in 2021. Vanuit de bestuursopdracht

zijn er sinds 2020 verschillende acties en interventies ingezet om beleid en procedures kritisch te bekijken, maar ook om kennis en bewustzijn over deze vraagstukken te vergroten.

Om meer grip te krijgen op thema's als discriminatie en racisme nam de organisatie in de periode van 2021 tot en met 2023 deel aan twee onafhankelijke onderzoeken. Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) deed onderzoek naar institutioneel racisme. Onderzoeksbureau Muzus deed onderzoek naar discriminatie. De onderzoeksresultaten werden op 30 oktober 2023 gepubliceerd.

Het kwantitatieve Verwey-Jonker onderzoek is uitgevoerd in aanvulling op de twee kwalitatieve onderzoeken van KIS en Muzus. Het doen van extern en onafhankelijk onderzoek helpt ons om meer grip te krijgen op wat er speelt in de organisatie en hoe vaak. Met deze onderzoeksresultaten kunnen we komen tot passende maatregelen op het gebied van antidiscriminatie. En kunnen we gerichtere interventies ontwikkelen. Momenteel wordt de bestuursopdracht inclusie en diversiteit (2020-2023) vernieuwd. Na de zomer 2024 informeren we de raad over de vernieuwde bestuursopdracht inclusie en diversiteit.

Aanpak

Het onderzoek is door middel van een vragenlijst uitgezet onder alle (interne en externe) medewerkers van de gemeente Amsterdam (22.685 medewerkers). De vragenlijst is ontwikkeld aan de hand van wetenschappelijke literatuur. De vragenlijst moest duidelijk en passend zijn voor alle medewerkers, ongeacht functie en opleidingsniveau. Dat betekent dat er extra aandacht was voor de toegankelijkheid van de vragenlijst. Respondenten waren vrij om vragen over te slaan. De bevindingen zijn uitsluitend op gemeenteniveau gerapporteerd, om daarmee (ervaren) herleidbaarheid te voorkomen.

Onderzoeksresultaten Verwey-Jonker onderzoek

Het onderzoeksrapport vindt u in bijlage 1 (geheim). Het totaal aantal respondenten is 6897. Dat is ongeveer 30% van alle medewerkers bij de gemeente Amsterdam (22685). De samenstelling van de groep die de vragenlijst heeft ingevuld is representatief voor het personeelsbestand van de gemeente. Daarmee zijn de resultaten in dit rapport representatief voor de hele gemeente en kunnen we uitspraken doen over de gehele organisatie.

Er zijn verschillen tussen clusters in de mate waarin ervaren discriminatie en ongewenst gedrag voorkomen. Deze worden deze grotendeels verklaard door verschillen in de samenstelling van de achtergrondkenmerken van medewerkers tussen clusters. Oftewel: in clusters waar meer diversiteit is, wordt meer discriminatie en ongewenst gedrag ervaren. Daarom rapporteren we geen resultaten voor afzonderlijke clusters.

Een aantal belangrijke onderzoeksresultaten zijn:

- Meer dan de helft van respondenten (51%) geeft aan discriminatie, ander ongewenst gedrag of beide te hebben ervaren sinds ze bij de gemeente werken.
- In de afgelopen 12 maanden heeft 55% van de respondenten ongewenst gedrag ervaren (pesten, vernedering en/of buitensluiting).
 - 6,5% van de respondenten geeft aan de afgelopen 12 maanden seksuele intimidatie te hebben ervaren.
 - Van alle non-binaire respondenten heeft bijna 80% seksuele intimidatie ervaren in de afgelopen 12 maanden.
 - Voor respondenten met een beperking/chronische ziekte is dit 10%.

- In de afgelopen 12 maanden heeft 14,5% van alle respondenten discriminatie ervaren tijdens hun werk.
 - Hiernaast geeft ruim 12% van de respondenten aan dat ze twijfelen of het discriminatie is wat ze hebben ervaren.
- 63% van de respondenten heeft de afgelopen 12 maanden collega's zien worden gepest, vernederd en/of uitgesloten.
- De top drie discriminatiegronden is: 1) racisme (etniciteit, huidskleur, religie), 2) leeftijd, 3) gender/geslacht.
 - Dit is in lijn met het kwalitatieve onderzoeken van KIS en Muzus (2023).
- Leidinggevenden worden het vaakst als bron genoemd van ervaren discriminatie; dat geldt voor meer dan 60% van de respondenten die discriminatie hebben ervaren in de laatste 12 maanden.
 - Ook in de onderzoeken van KIS en Muzus (2023), werden leidinggevenden als bron van discriminatie genoemd.
- Respondenten zijn gemiddeld tevreden met hoe er wordt omgegaan met hun verhaal over ervaren discriminatie, racisme en/of ander ongewenst gedrag wanneer zij dit aan iemand op het werk vertellen.
 - Top 3 naar wie medewerkers toegaan: een collega, externe vertrouwenspersonen en bedrijfsmaatschappelijk werk.

Aanbevelingen en maatregelen

Het rapport benadrukt het treffen van effectievere maatregelen om discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag tegen te gaan binnen de gemeente Amsterdam. De aanbevelingen uit het Verwey Jonker rapport richten zich op het vastleggen van verantwoordelijkheden binnen het inclusie- en diversiteitsbeleid, het maken en bijhouden van meetbare doelen, het duidelijker definiëren van discriminatie en ander ongewenst gedrag, en het betrekken van ervaringsdeskundigen in de aanpak. Deze zijn in lijn met de aanbevelingen uit de onderzoeken van KIS en Muzus. En zijn daardoor grotendeels al in voorbereiding of reeds uitgevoerd.

Ad 2) In te stemmen met het per Dagmail informeren van de Raad over de uitkomsten van het onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie, door middel van bijgevoegde raadsbrief (bijlage 2, geheim).

We informeren de raad zo snel mogelijk na agendering in het college van B & W van 2 juli, over het definitieve onderzoeksrapport per Dagmail. Hierbij voegen we een raadsbrief (bijlage 2, geheim). Parallel hieraan delen we de resultaten van het onderzoek met de organisatie. We leveren de raadsbrief ter kennisname aan voor de commissie Financiën, Kunst en Diversiteit van 12 september.

Ad 3) Kennis te nemen van de wijze van interne communicatie over het onderzoeksrapport van het Verwey-Jonker onderzoek.

De resultaten van de kwalitatieve onderzoeken van KIS en Muzus in 2023 hebben veel losgemaakt in de interne organisatie. We verwachten dat dit ook bij het Verwey-Jonker onderzoek het geval zal zijn. Daarom doen we verschillende dingen om collega's uit alle lagen van de organisatie zo goed mogelijk voor te bereiden op en mee te nemen in de onderzoeksresultaten. Enkele belangrijke elementen van de interne communicatie, zijn:

- Informatie over bijvoorbeeld tips voor hoe om te gaan met discriminatie en ander ongewenst gedrag en ondersteuningsaanbod, wordt aangevuld op een webpagina. Zodat al deze informatie goed vindbaar is.
- Op 25 juni vindt er een sessie met de directeuren plaats om hen te informeren over de onderzoeksresultaten en om in gesprek te gaan over het proces en het vervolg: hoe kunnen directeuren zich voorbereiden op gesprekken die ze over de

uitkomsten met medewerkers moeten gaan voeren en wat hebben ze hiervoor nodig?

- Op 9 juli vindt een bijeenkomst voor het college van B & W plaats waarin onderzoeker **5.1, 2, e** van het Verwey-Jonker instituut de onderzoeksresultaten toelicht.
- Op 9 juli vindt een organisatiebrede bijeenkomst plaats met onder andere het GMT en de wethouder over het onderzoeksrapport. Ook de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en racisme is hierbij aanwezig.
- We organiseren in juli aparte dialoogsessies met de stuurgroep inclusie en diversiteit, het GMT en de directeuren (via Leiderschapsaanbod).

Hiernaast bereiden we de externe communicatie grondig voor.

Ad 4) In te stemmen met het opleggen van geheimhouding op deze voordracht en bijlage 1 en bijlage 2 op grond van artikel 87 Gemeentewet. Dit in verband met het feit dat de genoemde onderzoeksresultaten in bijlage 1 naar verwachting dingen losmaken in de organisatie en het goede functioneren van de gemeente in het geding komt als deze onderzoeksresultaten openbaar worden gemaakt zonder de organisatie hier goed en volledig op voor te hebben bereid (artikel 5.1, tweede lid onder i, van de Wet open overheid). Geheimhouding wordt voor tot uiterlijk 4 juli 2024 opgelegd op deze voordracht en bijlage 1 (het onderzoeksrapport) en bijlage 2 (procesbrief/raadsbrief).

Zowel deze voordracht als bijlage 1 en 2 bevatten onderzoeksgegevens die nog niet openbaar zijn. De onderzoeksgegevens maken naar verwachting dingen los in de organisatie. Het is daarom in het belang van de organisatie als de onderzoeksgegevens pas openbaar worden gemaakt, op het moment dat we de organisatie hier zo goed mogelijk op hebben voorbereid. Het belang van het openbaar maken van het onderzoeksrapport weegt niet op tegen het gemeentelijke belang dat de onderzoeksresultaten zo goed mogelijk landen in de organisatie en daarbuiten. Om die reden wordt geheimhouding opgelegd op het onderzoeksrapport (bijlage 1, geheim) en de raadsbrief (bijlage 2, geheim). Het rapport wordt zo snel mogelijk na agendering in het College (2 juli) en uiterlijk op 4 juli met de raad gedeeld. Geheimhouding gaat er dan direct af wegens publicatie.

Participatie

< Motiveer hier de keuze voor wel/geen participatie en de invulling ervan.

- Geef bij wél participatie antwoord op de vragen: waarom participatie (doel); in welke fase gaan bewoners participeren; welke rol en verantwoordelijkheid hebben de deelnemers.
- Geef bij géén participatie aan wat nodig is voor participatie, maar niet kan worden geregeld.

Zie ook de [Leidraad burgerparticipatie](#) op intranet. Inspiratie en tips vind je op de intranetpagina van [Democratisering](#). >

Financiële onderbouwing

Financiële onderbouwing: <Nee / Ja> (indien Ja, vul dan het investeringsvoorstel en/of de financiële tabel in, in samenwerking met je financieel adviseur)

Investeringsvoorstel

Tabel: Basisgegevens investering

Investeringsom	€
Rentepercentage	%
Afschrijvingstermijn (jaar)	
Kapitaallasten	€
Aanvang kapitaallasten	
MIP nummer	

Tabel: Financiële consequenties van de beslispunten

BATEN						
	Product	I/S	Jaar T	Jaar T+1	Jaar T+2	Jaar T+3
<naam>	<nr.>	<I/S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<naam>	<nr.>	<I/S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<naam>	<nr.>	<I/S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totaal			€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

LASTEN						
	Product	I/S	Jaar T	Jaar T+1	Jaar T+2	Jaar T+3
<naam>	<nr.>	<I/S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<naam>	<nr.>	<I/S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<naam>	<nr.>	<I/S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totaal			€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

I=Incidenteel
S=Structureel

Consequenties gedekt? <Ja / Nee / Gedeeltelijk>

Overige toelichting:

<vrije tekst>

Conclusie:

<vrije tekst>

Communicatie

Opnemen in de te publiceren besluitenlijst

Portefeuille Gemeente Amsterdam
Agendapunt College van burgemeester en wethouders
Voordracht voor de vergadering van <datum>

Binnen de gemeente < Stem af met je communicatieadviseur en/of woordvoerder wethouder over verdere communicatie. >

Opnemen in de te publiceren besluitenlijst
Buiten de gemeente < Stem af met je communicatieadviseur en/of woordvoerder wethouder over verdere communicatie. >

Moet het besluit bekendgemaakt worden in het Gemeenteblad of de Staatscourant? Zie dan voor meer informatie de [instructiepagina](#) op intranet. Elk bekend te maken besluiten moet als bijlage bij de voordracht worden gevoegd.

Documenten

Registratienr.	Naam
Bijlage 1	VERTROUWELIJK_ rapport Verwey-Jonker
Bijlage 2	VERTROUWELIJK 240619_Raadsbrief Verwey-Jonker

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

Bureau Inclusie & Diversiteit **5.1, 2, e** .1, 2, e [@amsterdam.nl](mailto:5.1, 2, e@amsterdam.nl), **5.1, 2, e**

Besluit college van burgemeester en wethouders

<automatisch, na afloop vergadering>

Classificatiegegevens

1	Classificatie	Openbaar/vertrouwelijk/geheim/ strikt geheim (niet openbaar, vul dan ook rij 3 t/m 7 in)
2	Wie legt geheimhouding op?	Het college van B en W
3	Gaat het stuk geheim door naar de commissie en/of raad?	Nee
4	Einddatum	Tot uiterlijk 4 juli 2024
5	Uiterlijke einddatum	Tot uiterlijk 4 juli 2024
6	Grondslag	artikel 5.1, tweede lid onder i, van de Wet open overheid
7	Motivatie	Zowel deze voordracht als bijlage 1 en 2 bevatten onderzoeksgegevens die nog niet openbaar zijn. De onderzoeksgegevens maken naar verwachting dingen los in de organisatie. Het is daarom in het belang van de organisatie als de onderzoeksgegevens openbaar worden gemaakt, op het moment dat we de organisatie hier zo goed mogelijk op hebben voorbereid. Het belang van het openbaar maken van het onderzoeksrapport weegt niet op tegen het gemeentelijke belang dat de onderzoeksresultaten zo goed mogelijk landen in de organisatie en daarbuiten. Om die reden wordt

Portefeuille

Gemeente Amsterdam

Agendapunt

College van burgemeester en wethouders

Voordracht voor de vergadering van <datum>

		<p>geheimhouding opgelegd op het onderzoeksrapport (bijlage 1, <u>geheim</u>). Ook zou verwarring kunnen ontstaan als de tekst van de voordracht en de raadsbrief openbaar worden gemaakt voordat het rapport is uitgebracht. Het rapport wordt zo snel mogelijk na agendering in het College (2 juli) en uiterlijk op 4 juli met de raad gedeeld. Geheimhouding gaat er dan direct af wegens publicatie.</p>
--	--	---