



Annotatie voor wethouder Van Buren

Commissie FKD, 3 oktober 2024

Annotatie Agendapunt 6: Bespreken van de resultaten en vervolg verkenning anoniem bericht directie Werk, Participatie en Inkomen (WPI)

Aan de commissie gevraagd besluit:

Kennis te nemen 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

Kernboodschap

- Aanleiding om het Clavis rapport vandaag te bespreken is de anoniememail die in september vorig jaar is verstuurd.
- In de mail werd gesproken over racisme bij de directie Werk Participatie en Inkomen.
- Ik heb in de commissie aangegeven de signalen serieus te nemen. 1 van de interventies die we hebben ingesteld is een onderzoek naar de feiten.
- Het onderzoek is klaar en ik deel nu de bevindingen met u.

- De overige adviezen deel ik met de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit
- Uit het onderzoek blijkt dat de beschuldigingen niet kunnen worden vastgesteld voor de dertien medewerkers die in de brief worden genoemd
- En tegelijkertijd dat er verschillende signalen zijn gevonden van discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen WPI.
- De opgave waar WPI voor staat, past daarmee binnen de opgave voor de hele gemeente.
- Bij WPI wordt sinds de anonieme brief hard gewerkt aan de benodigde cultuur- en gedragsverandering en een sociaal veilige werkomgeving.
- Zo wordt het management van WPI ondersteund, begeleid en getraind bij het werken aan een inclusieve werkcultuur door het externe bureau IZI Solutions.
- Binnen WPI zijn de afgelopen periode ook bijeenkomsten georganiseerd om met elkaar in gesprek te gaan over de resultaten van de commissie, en het Verwey-Jonker onderzoek.
- De input en aanbevelingen uit deze bijeenkomsten worden meegenomen in het plan van aanpak Inclusie en Diversiteit van WPI.
- De medewerkers die in het anonieme bericht zijn genoemd zijn persoonlijk geïnformeerd. Namens het college hebben

wethouder Groot-Wassink en ik het gesprek met hen gevoerd.

- De aanbevelingen uit het Clavis rapport verwerken we in de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit en het Uitvoeringsplan dat daarbij hoort, die ik in het najaar in de commissie met u bespreek.

Technische aspecten van het onderzoek

- Clavis Consulting heeft het onderzoek uitgevoerd. Voor het onderzoek is een onafhankelijke commissie samengesteld.
- De commissie heeft met 53 personen gesproken. En heeft beleidstukken bestudeerd over de werkwijze van de gemeente Amsterdam en de aanpak binnen WPI.
- Twee conclusies van de commissie waren:
- Dat de beschuldigingen niet kunnen worden vastgesteld voor de dertien medewerkers en leidinggevenden die in de brief worden genoemd.
- En tegelijkertijd dat er verschillende signalen zijn gevonden van discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen WPI.

Vraag en antwoord

1. Is het nu bewezen dat de aantijgingen die in het anonieme bericht staan onjuist zijn?

- De commissie geeft aan dat ze geen feitelijke onderbouwing hebben gevonden voor de aantijgingen over de individuen die in het anonieme bericht zijn genoemd.
- Dat betekent dat er ook geen aanleiding is om een nader onderzoek in te stellen naar deze personen.
- De commissie stelt vast dat er wel verschillende signalen van discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen WPI zijn, die leiding tot uitsluiting en sociale onveiligheid.
- Er is dus aandacht nodig voor de organisatiecultuur en leiderschap.

2. Hoe verhoudt dit rapport zich tot Verwey?

- Het gaat hier niet om een wetenschappelijk onderzoek, maar een analyse of verdieping op organisatieniveau.
- Het rapport staat dus los van het Verwey-Jonker onderzoek.
- De constatering dat er een opgave ligt om de sociale veiligheid te verbeteren sluit aan op het beeld van het Verwey-Jonker onderzoek. In die zin is er gelijkenis.

3. Wat gaat er nu concreet gebeuren/veranderen binnen WPI?

- Er moet een organisatie- en cultuurverandering plaatsvinden met aandacht voor inclusief leiderschap.
- Die beweging is al gaande. Naar aanleiding van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit is al het e.e.a. gebeurd bij WPI.
- Denk aan implementatie bewust inclusief werven en selecteren. Workshops voor medewerkers ter bewustwording van inclusie en diversiteit.
- Ook is het externe bureau IZI Solutions al enige tijd bezig met het leiderschap in de organisatie, met de organisatie- en cultuurverandering verandering, maar ook met het bouwen aan inclusief leiderschap.
- Met de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit gaat WPI kijken wat er nog aanvullend nodig is binnen de organisatie. En met een plan van aanpak komen.

4. Worden er nog stappen genomen richting de anonieme medewerkers die blijkbaar onterecht mensen hebben beschuldigd?

- Nee, we weten niet om wie dit gaat.

5. Wat wordt er gedaan om de goede naam van genoemde mensen te herstellen?

- Namens het college is met de personen die in de brief worden genoemd gesproken.
- Over de impact die dit op ze heeft gehad. En wat zij nodig hebben. De commissie is van mening dat rechtzetting voor deze collega's op zijn plaats is omdat hun goede naam is aangetast.

Het is belangrijk dat wij dit rapport nu met elkaar bespreken, en dat de beschuldigingen die in de brandbrief zijn genoemd, door de commissie niet kunnen worden vastgesteld.

6. Het is vaker voorgekomen dat medewerkers of managers publiekelijk met naam worden genoemd, als het gaat om discriminatie of ander ongewenst gedrag. Als antwoord geeft u dat het ontoelaatbaar is dat medewerkers op deze manier publiekelijk beschuldigd worden. Maar wat gaat u hier daadwerkelijk aan doen? Zijn er sancties hiervoor?

Medewerkers met naam noemen en beschuldigen is onacceptabel. Zij kunnen beschadigd raken, dat willen we niet. We

moeten per geval onderzoeken welke maatregelen mogelijk zijn. Bij een anonieme klacht kan je je voorstellen dat dat extra ingewikkeld is.

Binnengekomen vragen

GL

- 1...
- 2.
- 3..

VVD

- 1....
- 2...
- 3.

D66

1. ..
- 2...
- 3.

etc

- 1....
- 2...
- 3.