



Annotatie voor wethouder van Buren

Raadscommissie FKD Kwantitatief onderzoek van Verwey-Jonker naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag

Annotatie agendapunt Nr 18

Aan de commissie gevraagd besluit:

- Bespreken van het rapport van Verwey-Jonker over ervaren discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag Nr. VN2024-010173

Behandelend ambtenaar: 5.1, 2, e ; [redacted],
5.1, 2, e [redacted]

Kernboodschap

- Het onderzoek van Verwey Jonker legt bloot wat we al voelden, wat we dachten en wat we hoorden van medewerkers die verhalen vertelden en signalen afgaven.
- Het onderzoek legt de rauwe cijfers op tafel. Een bevestiging, dat de signalen uit Muzus en KIS ook breed in de organisatie leven.
- 55% maakt ongewenst gedrag mee. 14% discriminatie. En 12% twijfelt of het om discriminatie gaat.

- De gemeente Amsterdam heeft een grote opgave. We doen al veel. Maar de impact van wat we doen is in de organisatie niet genoeg voelbaar.
- Dat is verklaarbaar, want de organisatie is groot en veranderingen doorvoeren kost tijd. Maar het geeft ook onrust. Het gaat niet snel genoeg. En het moet beter.
- Doen we het slechter of beter dan een aantal jaren terug? Ik weet het niet. Daar hebben we geen cijfers van.
- Die hebben we nu wel.
- En we willen het in de toekomst beter doen dan nu.
- Er zal nog veel loskomen in de organisatie. Dat moeten we goed opvangen. En er goed mee omgaan. Dat doen we door te luisteren naar wat er anders moet.
- De resultaten zijn voor mij een bevestiging.
- We moeten vasthouden op de koers die we hebben ingezet. En we moeten doorzetten. Terwijl het soms voelt als het kiezen voor de lastige weg.
- Eentje met veel hobbels en onzekerheden.
- We willen een organisatie zijn die inclusief én divers is
- Waarin sociale veiligheid en gelijkwaardigheid, maar ook toegankelijkheid, de norm zijn.
- Maar waarin vooral het aangaan van het ongemak de norm is. We doen niet alles in 1 x goed.

- Het voorkomen van discriminatie en pesten of uitsluiting: dat gaat ons niet lukken.
- Het beter optreden wel. Meer open en transparant zijn over wat er beter moet: ook. En eerlijk zijn, ook over wat we zelf te leren hebben.
- Dat is spannend. Want hoe je dit precies doet? We weten dat het anders moet. Maar hoe je dit goed doet? Daar is geen handboek voor. Een vast stramien.
- Veel uitsluiting is subtiel. Niet expliciet. Dit gaat om luisteren. Je eigen perspectief durven loslaten. En je verplaatsen in de ander.
- Ik dacht dat ik al veel wist. Maar door de afgelopen periode veel met mensen te spreken ben ik zelf ook gespiegeld. En zie ik ook mijn eigen bijdrage.
- Ik voelde zelf ook schaamte, dat ik mij hier nu pas bewust van werd.
- We willen een organisatie zijn waarin we normeren. Maar tegelijkertijd ook eentje waarin we elkaar helpen en ondersteunen.
- Zelfbewust en zelfkritisch zijn.
- Dat geldt voor het management. Die een zware last hebben. Ze worden vaak genoemd als dader. Maar dragen ook bij aan de oplossing.
- We moeten hen ruimte geven om te leren. En we moeten leidinggevendenden hier goed in ondersteunen.

- Tegelijkertijd gaan urgentie en ruimte niet altijd samen. Het blijft zoeken naar een balans. Waarin het lastig is om het voor iedereen goed te doen.
- We zijn het aan de organisatie verplicht om dat te blijven proberen.
- Maar het geldt breder. Ook voor andere medewerkers. Omstanders. Voor ons als bestuur. De raad.
- We dragen allemaal bij aan het huidige systeem. En we dragen daarmee ook allemaal de verantwoordelijkheid om het anders te gaan doen.
- Daar hebben we elkaar voor nodig

Resultaten Verwey-Jonker

Zie bijlage 1

Cijfers en meldingen (moet nog update)

Zie bijlage 2

Overzicht interventies Bestuursopdracht

Zie bijlage 3

Overzicht maatregelen onderzoeken (KIS/Muzus/Verwey)

Zie bijlage 4

Vraag en antwoord

Zie hieronder

Vraag en antwoord

Reflecties/kritische vragen

1. Dit rapport laat weer zien hoe groot dit probleem is binnen de gemeente Amsterdam. Wat gaan we nu echt anders doen?

- We hebben dingen nu beter op een rijtje dan een half jaar geleden.
- We zijn ermee bezig en veel ligt al (bijna) klaar, zoals:
 - De (uitgebreidere) rapportages over meldingen, signalen en sancties
 - Extra trainingen, zoals: omstanders trainingen
 - Betere communicatie over en inzicht in de mogelijkheden voor het treffen van maatregelen bij ongewenst gedrag.
 - Meer begeleiding en ondersteuning voor leidinggevenden en medewerkers
 - De route kaart
 - De handreiking voor het voeren van een gesprek
 - Intervisie
 - Trainingen
- Naar aanleiding van het Verwey-Jonker onderzoek en vooruitlopend op de analyse van de bevindingen deze zomer, willen we ook twee extra inspanningen sowieso nu al inzetten:

- o Een second opinion voor de medewerkers wiens casus geen opvolging heeft gekregen.
 - Voor die gevallen laten we - als medewerkers dat willen- nagaan hoe de melding is afgehandeld en of er een vervolg nodig is
- o Het formaliseren van de steun voor medewerkers wanneer zij iets willen melden, die verder gaat dan alleen advisering. Maar echt om bijstand bij bijv. gesprekken.
- o Dit is aanvullend op vertrouwenswerk of een versteviging daarvan
- We moeten ons realiseren dat hier niet de oplossing in zit. Die zit in leiderschap, in cultuur- en gedragsverandering.

2. Hoe kijkt u naar het optreden de directeuren tijdens de bijeenkomst voor medewerkers?

- Wil geen mensen bespreken in de raad, dat is in dit geval niet anders.
- Was ook een moment opname.
- Ik was er bij. En ik zag wat er gebeurde. Ik vond het ongelukkig. En dat wil ik graag met de GS en de directeuren bespreken
- Ik denk wel dat het tijdens de bijeenkomst niet voldoende is gelukt om duidelijk te maken waar we voor staan

- We zien ook veel verschillen tussen directeuren, waar ze staan in hun eigen proces

3. Moeten er geen excuses worden gemaakt naar de medewerkers?

- Dat is gedaan, op meerdere momenten in de bijeenkomst voor medewerkers van afgelopen week.
- Door de gemeentesecretaris, en ook door de directeuren.
- Tijdens de bijeenkomst zagen we iets nieuws: een nieuwe en eerlijke boodschap die werd verteld vanuit het leiderschap.
- Directeuren zijn opgestaan en hebben gezegd: we mogen en willen hierop aangesproken worden.
- Dit gebeurde al op individuele basis, maar het is voor het eerst dat dit als publiek statement is gedaan.

4. Welke conclusies trekt u als wethouder naar aanleiding van het zoveelste rapport waaruit blijkt dat discriminatie, racisme en ongewenst gedrag een groot probleem zijn binnen de gemeente Amsterdam?

- Dit onderzoek bevestigt het beeld dat wij al hadden uit eerdere onderzoeken en signalen van medewerkers. Collega's ervaren in de dagelijkse praktijk discriminatie en ander ongewenst gedrag.

We hebben er bewust voor gekozen om dit bloot te leggen, en te erkennen dat dit speelt.

- En het ook beter te herkennen: het afstappen van het praten over incidenten en overgaan naar het gesprek over patronen.
- Zodat we het niet meer hoeven hebben over óf discussie of discriminatie en ongewenst gedrag speelt in de organisatie.
- En zodat we er ook wat aan kunnen doen, en beter passende maatregelen kunnen nemen om discriminatie en ander ongewenst gedrag tegen te gaan.
- Het is lastig om te vergelijken met andere (overheids)organisaties, omdat er weinig vergelijkbare onderzoeken beschikbaar zijn.
- We weten wel dat we deze cijfers ook terug zien in Amsterdam: 17% van de Amsterdammers heeft in 2022 discriminatie ervaren (Discriminatiemonitor).
- We zien het Verwey Jonker onderzoek als een soort nulmeting die we op een later moment kunnen herhalen. Zo kunnen we ook zien of het verbetert.
- Maar we weten wel dat het bij ons nog niet goed genoeg gaat. Dus wat we wel kunnen doen is naar onszelf kijken.

- We concluderen dat we naar aanleiding van Muzus en KIS een aantal maatregelen hebben getroffen die passen bij de adviezen vanuit Verwey Jonker. We verleggen de focus naar de manier waaróp we de huidige interventies uitvoeren, hoe we elkaar aanspreken, hoe we omgaan met signalen en hoe zelfbewust en zelfreflectief we zijn.

5. Heeft u nog vertrouwen in dat we nog op de goede weg zijn? Kan het nog beter worden?

- Ja. De resultaten van dit onderzoek zijn verontrustend. Maar ik wil mij hier niet door laten ontmoedigen.
- We weten al dat dit speelt in de organisatie.
- De onderzoeken (KIS/Muzus/Verwey) hebben we juist ingezet om de signalen en geluiden die we normaal gesproken niet horen, zichtbaar te maken voor een breder publiek.
- Ik heb vertrouwen in de ingeslagen weg en de maatregelen die we inzetten.
- Ik weet ook dat dat geen rechte weg is, maar een weg met hobbels.
- Dit gaat niet vanzelf, en dit gaat niet in een keer goed.
- Ik heb er vertrouwen in dat we dit onderwerp nu vast hebben gepakt en ook vasthouden.

- Dat we dit kunnen en dat we doorzetten
- En dat we ons niet uit het veld laten slaan door het ongemak dat we nu voelen met elkaar.
- Ik weet ook dat we in het hier en nu nog steeds fouten zullen maken.
- Het is een illusie om te denken dat we een organisatie kunnen creëren waarin niets meer mis gaat
- Maar het is geen illusie dat we een organisatie kunnen creëren waarin we op het moment dat er iets misgaat, wél in actie komen.
- En daar geloof ik in.

6. Leidinggevenden worden opnieuw genoemd als dader. Zij zijn onderdeel van het probleem, maar moeten dit ook oplossen? Kunnen zij dat wel?

- Leidinggevenden worden in het onderzoek inderdaad genoemd als een bron van discriminatie en ander ongewenst gedrag.
- Dat is in lijn met de uitkomsten van KIS en Muzus
- Tegelijkertijd dragen leidinggevenden een verantwoordelijkheid om hierin verandering te brengen.
- En ervaren zij zelf ook ongewenst gedrag.
- Het onderzoek laat daarmee ook de toenemende druk op leidinggevenden in de organisatie zien.

- In de manier waarop we dit doen is het steeds zoeken naar een balans: we moeten leidinggevenden de juiste ondersteuning bieden, maar het is onvermijdelijk om in actie te komen, te normeren, aan te spreken en haast te maken.
- Want dat hier een opgave ligt staat niet ter discussie.
- Daar maken we ook prestatieafspraken met het management over.
- Daarnaast moeten we medewerkers ook meer opties geven dan alleen maar ‘bespreek het met je leidinggevende’. De externe vertrouwenspersonen en het externe meldpunt helpen hierbij.

7. Wat zegt dit rapport nu richting management? Betekent dit niet eigenlijk dat er een aantal leidinggevenden moeten vertrekken? Uit het rapport blijkt dat zij eigenlijk de ‘bullies’ zijn?

- Je kan niet op basis van dit rapport bepalen of iemand zich volgens de regels van de organisatie heeft misdragen of niet.
- Bovendien weten we uit de eerdere onderzoeken dat discriminatie en ander ongewenst gedrag vaak ook subtiel zijn, en voortkomen vanuit onbewust handelen.

- Wat dit rapport ons vertelt is dat dit een probleem is dat breed binnen de organisatie speelt.
- Leidinggevenden, en elke andere medewerker moet hierin de verantwoordelijkheid pakken om samen te werken aan een oplossing.
- Daarnaast is het belangrijk dat we onszelf scherp houden of we de juiste maatregelen aan het treffen zijn, wanneer mensen binnen de organisatie wel grenzen over gaan.

8. Houden leidinggevenden en management niet eigenlijk elkaar de hand boven het hoofd? Waardoor de medewerkers zich machteloos voelen om dit aan te kaarten?

- Dat kan je op basis van dit rapport niet concluderen.
- Het is aan de ene kant heel belangrijk dat we het management nu beter gaan ondersteunen en trainen, zodat zij discriminatie en ander ongewenst gedrag beter gaan herkennen. En ook de juiste stappen nemen om dit tegen te gaan.
- Als dit stukje bewustzijn breed binnen het management ontbreekt, kan het beeld van 'de hand boven elkaars hoofd houden' wel ontstaan.
- Aan de andere kant moeten we ons hier ook goed extern op laten spiegelen, zoals

bijvoorbeeld door het externe meldpunt (Discriminatie.nl Regio Amsterdam). Om te toetsen of we wel de juiste stappen nemen als dit aan het licht komt.

9. Zijn de leidinggevenden die er nu zitten welwillend om aan de veranderopgave te werken, maar ook kunnen ze dat? Zijn zij bereid om te leren en te veranderen? En hoe ga je om met leidinggevenden die niet mee willen of kunnen in de verandering?

- We geloven dat gelijkwaardigheid hoort tot de basisnorm die we stellen als organisatie.
- Wanneer leidinggevenden niet mee willen in deze verandering, wordt het werken voor deze organisatie op termijn wel ingewikkeld.
- Het kan best zijn dat we met elkaar verschillende opvattingen hebben hoe je dat op een goede manier met elkaar doet. En dat er verschillende tempo's zijn van leren.
- Tegelijkertijd kan het niet zo zijn dat deze organisatie nog goed voelt voor mensen, op het moment dat zij het niet eens zijn met deze ontwikkeling en zich er niet aan willen committeren.

10. Is de gemeente nog wel een fijne plek om te werken?

- Ik zie heel veel medewerkers dag in dag uit vol passie hun werk doen voor deze organisatie, en met veel liefde voor de stad.
- Tegelijkertijd weet ik ook dat de manier waarop we met elkaar omgaan voor een groot deel van de collega's niet oké is.
- Dat blijkt ook uit de onderzoeken
- Dit moet beter.
- Dat is belangrijk om een aantrekkelijke werkgever te blijven.
- Maar nog belangrijker om goed voor onze medewerkers te zorgen.
- Dat is ook hoe we bekend willen staan als werkgever
- Als een werkgever die niet wegkijkt, maar de maatschappelijke problemen die zich ook intern uiten, aangaat.

11. Waarom was dit onderzoek nog nodig? We wisten dit toch al?

- Het Verwey Jonker is een aanvulling op de onderzoeken die vorig jaar zijn gedaan (KIS en Muzus).
- KIS en Muzus waren beiden kwalitatieve onderzoeken.
- De conclusie was dat discriminatie en (institutioneel) racisme in onze organisatie voorkomen.
- De uitkomsten van het Verwey Jonker onderzoek vullen het beeld aan.

- Het onderzoek laat namelijk cijfermatig zien hoe vaak medewerkers discriminatie en ander ongewenst gedrag ervaren binnen de gemeente Amsterdam.
- Daardoor krijgen we beter grip op de omvang van het probleem en kunnen we beter passende maatregelen nemen die aansluiten bij de behoefte van de medewerkers. En bestaande maatregelen aanscherpen.
- Er is weinig vergelijking mogelijk met andere (overheids)organisaties, omdat er weinig vergelijkbaar onderzoek is gedaan.
- Daarom zien we de resultaten van dit onderzoek als een nulmeting, zodat we in de toekomst ook de effectiviteit van de maatregelen kunnen monitoren.

12. Het rapport laat zien dat er een patroon is van discriminatie en ander ongewenst gedrag. Hoe doorbreek je dit patroon?

- Het doorbreken van patronen die zijn ingesleten in de organisatie, in een systeem en in onze maatschappij, heeft tijd en doorzettingsvermogen nodig.
- Daar werken we op verschillende manieren aan.
 - o Op individueel niveau, namelijk door te werken aan bewustzijn en leiderschap.

- o Op organisatieniveau in het aanpassen en verbeteren van ons beleid, onze processen en procedures.
- o En we gaan onszelf hier scherper op monitoren door te kijken naar de onderzoeksresultaten en of de maatregelen die we treffen effectief zijn en impact hebben.

Representatief

13. Zijn de uitkomsten representatief voor de hele gemeente?

- Ja, op basis van de samenstelling van de respondenten zijn de resultaten representatief voor de hele gemeente
- De gemeentebrede samenstelling van het personeel is afgezet tegen de samenstelling van de respondenten
- Daarbij is gekeken naar zowel identiteitskenmerken zoals leeftijd, gender en culturele achtergrond, als waar je werkt (directie; uitvoering/beleid).
- Er was sprake van genoeg data om te verifiëren dat er geen significantie verschillen zijn gevonden in de samenstelling van de medewerkers tussen de clusters.
- Dat betekent dat er bij alle clusters sprake is van representatie
- En we dus op basis van de onderzoeksresultaten ook een

representatieve uitspraak kunnen doen over de gehele organisatie en niet alleen over een bepaald subdeel.

- Dat was ook het doel van dit onderzoek: kijken hoe dit (discriminatie en ongewenst gedrag) leeft en speelt onder álle medewerkers.

14. Hebben niet alle ‘klagers’ dit onderzoek ingevuld?

- Nee, de respondenten zijn een representatieve vertegenwoordiging van de gehele organisatie.
- Dat betekent dat er een vertegenwoordiging is van medewerkers die discriminatie en ongewenst gedrag ervaren en medewerkers die dat niet ervaren.

15. De vragenlijst was een open link, iedereen kon het invullen. En dus ook meerdere malen. Heeft dat invloed gehad op de representativiteit?

- Het was inderdaad mogelijk om meerdere keren de vragenlijst in te vullen.
- Hierin hebben we een bewuste afweging gemaakt, namelijk om het bereiken van de uitvoerende directies te prioriteren/ het zo laagdrempelig mogelijk te maken om de vragenlijst in te vullen.
- Het Verwey-jonker instituut heeft in de data analyse een aantal checks

uitgevoerd waarbij ze geen aanleiding zagen om aan de bel te trekken

- Dit is dus niet op dusdanige schaal gebeurt dat dit tot significante verschillen in de cijfers heeft geleid

16.Hoe zit het bij de verschillende clusters?

- Er zijn verschillen tussen clusters in de mate waarin ervaren discriminatie en ongewenst gedrag voorkomen.
- Deze worden 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.

17.Waarom zijn de uitkomsten niet op directieniveau?

- Het is een keuze om niet te rapporteren op directieniveau. Dit heeft met meerdere dingen te maken.
- Al bij het invullen van de vragenlijst kregen we veel vragen en signalen over de mogelijke herleidbaarheid van de uitkomsten. Medewerkers vonden het spannend om in te vullen waar je werkt.

- Het voorkomen van de (ervaren) herleidbaarheid was al genoeg reden om niet op directieniveau te rapporteren.
- Daarnaast wilden we ook voorkomen dat de uitkomsten van het rapport leiden tot een bepaalde rangorde tussen de directies: deze directie doet het wel of niet goed.
- Een laag percentage hoeft niet te betekenen dat je het goed doet als directie. Dat zou dus een vertekend beeld kunnen geven.

Uitkomsten/resultaten

18. Wat zijn de belangrijkste resultaten?

- Zie resultaten factsheet (bijlage 1)

19. Hoe kunnen we discriminatie en ongewenst gedrag aanpakken als er geen resultaten zijn op afdelings- en directie of teamniveau zijn?

- Uit het rapport blijkt dat dit een probleem is dat in de hele organisatie speelt.
- En dus ook op afdelings- en teamniveau.
- We hebben iedereen in de organisatie nodig om discriminatie en ongewenst gedrag tegen te gaan.
- We zullen daarom op meerdere niveaus verschillende interventies inzetten.

- Dit doen we door in het leiderschapsprogramma blijvend aandacht te hebben voor inclusie, diversiteit, antidiscriminatie en sociale veiligheid.
- We bieden tips-en tricks aan voor het voeren van het gesprek hierover binnen afdelingen en teams.
- Als leidinggevenden dit lastig vinden, is er aanbod beschikbaar in de vorm van gespreksleiders.
- Daarnaast gaan we onze signaleringsinstrumenten beter organiseren. Denk aan:
 - Het dashboard sociale veiligheid, waarin veel van de beschikbare personeelsinformatie bij elkaar is gebracht. Bijvoorbeeld ziekteverzuim, in-door-uitstroom, resultaten van het medewerkers waarderingsonderzoek (MWO), CBS cijfers.
 - Beter zich op meldingen en maatregelen (rapportages). Hierin wordt uiteraard rekening gehouden met herleidbaarheid, maar het geeft ook een beeld van waar aandacht nodig is.

20.Hoe kan het dat we de aantallen van het Verwey Jonker rapport niet terug

zien in de meldingen bij BI en het DRA?

- We zien dat de ervaring en beleving van mensen een ander beeld schetsen dan de feitelijke meldingen die gedaan worden.
- Dit wisten we uit de eerdere onderzoeken, en verhalen en signalen van medewerkers. Dat wordt nu ook weer bevestigd.
- We zien namelijk ook dat mensen niet altijd een melding doen omdat ze twijfelen (of deze wel wordt opgepakt, of het wel discriminatie is, en/of om andere redenen).
- Het aantal meldingen geeft dus niet direct een feitelijk beeld van de ervaring en beleving van mensen in de organisatie.
- Het Verwey Jonker rapport geeft daarmee een stem aan de signalen en verhalen voor een breder publiek en met hele harde cijfers.

21.Kunt u beloven dat als we dit onderzoek over 2 jaar zouden herhalen, we dan lagere aantallen zien?

- Nee, dat kan ik niet beloven
- Want misschien gaat het aandeel eerst wel omhoog

- Want we werken ook aan empowerment en bewustwording op dit onderwerp. Mensen worden zich meer bewust van hun eigen grenzen
- Dat betekent dat mensen zich wellicht vaker gaan realiseren dat wat zij hebben meegemaakt niet bij hen ligt. Dat ze gaan herkennen dat dat niet oké is.
- Misschien is het wel zo dat die 12% medewerkers die nu twijfelt, over een tijdje niet meer twijfelt of dat wat zij hebben meegemaakt discriminatie is.

22. In het rapport worden in sommige gevallen de intersectionele effecten uitgelicht zoals de ervaringen van non-binaire respondenten en van respondenten met een (on)zichtbare beperking en/of chronische ziekte. Waarom is dat voor andere gevallen niet gedaan?

- We hebben de onderzoekers gevraagd om ook te kijken naar patronen en mechanismen die discriminatie en ander ongewenst gedrag kunnen versterken.
- Dit was een van de meest opvallende bevindingen.
- De combinatie van verschillende identiteitskenmerken heeft voor deze groepen respondenten de grootste impact in het ervaren van discriminatie en ander ongewenst gedrag. Hierin komt

een duidelijk patroon naar voren, ondanks dat het om kleinere groepen gaat.

23. De ervaringen van non-binaire respondenten en van respondenten met een (on)zichtbare beperking en/of chronische ziekte worden in het onderzoek uitgelicht. Komt daar in de aanpak ook specifieke aandacht voor? En hoe?

- Ja. Dat is ook nu ook al het geval. Binnen de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit is er ook aandacht voor deze groepen.
- Om de toegang tot de gemeentelijke organisatie structureel te verbeteren voor medewerkers met een (niet)zichtbare beperking en/of chronische ziekte, werken we aan een toegankelijkheidsagenda (fysiek, sociaal en digitaal).
- Aandacht voor lhbtq+ medewerkers is onderdeel van trainingen en campagnes. We nemen de inzichten uit dit onderzoek mee om aanvullende maatregelen te treffen en/of bestaande maatregelen aan te scherpen zodat deze beter passen bij de behoeften van deze medewerkers.

24. Wordt er verder onderzoek gedaan naar op welke plekken in de

organisatie mensen zich het meest schuldig maken aan discriminatie en ander ongewenst gedrag?

- Nee.
- We hopen met deze resultaten (KIS, Muzus, Verwey) een punt te zetten achter de discussie of discriminatie, racisme en ongewenst gedrag voorkomt in onze organisatie. En de continue zoektocht naar bewijs.
- We weten dat dit een probleem is in onze organisatie
- En dat dit organisatiebreed speelt
- Het gaat er nu om wat we gaan doen
- En hoe we het doen: hoe we elkaar aanspreken, hoe we omgaan met signalen en hoe zelfbewust en zelfreflectief we zijn.
- Daarnaast gaan we wel onze signaleringsinstrumenten beter organiseren. Denk aan
 - o Het dashboard sociale veiligheid, waarin veel van de beschikbare personeelsinformatie bij elkaar is gebracht. Bijvoorbeeld ziekteverzuim, in-door-uitstroom, resultaten van het medewerkers waarderingsonderzoek (MWO), CBS cijfers.
 - o Beter zich op meldingen en maatregelen (rapportages). Hierin wordt uiteraard rekening gehouden met herleidbaarheid, maar het geeft

ook een beeld van waar aandacht nodig is.

25. Dit gaat nog steeds over ervaringen. Of iemand zich gediscrimineerd/uitgesloten voelt blijft subjectief. Is er geen echt feitenonderzoek nodig en hoor/wederhoor om dit aan te tonen?

- Wanneer er in een juridische context bepaald moet worden of iemand zich schuldig heeft gemaakt aan discriminatie of ongewenst gedrag, zijn feitenonderzoeken en hoor/wederhoor nodig.
- Maar het doel van dit onderzoek is niet om schuld te bepalen.
- Het doel van dit onderzoek is inzichtelijk maken hoeveel en hoe vaak medewerkers zich gediscrimineerd voelen of ongewenst gedrag ervaren.
- Daarbij stelt de gemeente de ervaringen van medewerkers centraal.

26. Wat gebeurt er met de onderzoeksresultaten?

- We nemen de onderzoeksresultaten en aanbevelingen mee in de aanpak voor de komende periode.
- Daarbij kijken we ook naar de aanbevelingen van de eerdere onderzoeken en welke maatregelen we

moeten (door)ontwikkelen en implementeren.

27. Hoe worden medewerkers meegenomen in de uitkomsten van dit onderzoek? En wat wordt er voor medewerkers gedaan?

- Het rapport wordt proactief met de medewerkers gecommuniceerd. Dit doen we via de interne communicatiekanalen.
- We maken een animatie met de belangrijkste onderzoeksresultaten.
- Daarnaast bespreken we de inhoud van het rapport ook mondeling met medewerkers.
- De komende weken gaan directeuren en andere leidinggevenden met hun eigen directie, afdeling en team in gesprek over de resultaten.
- Bureau Integriteit, de interne en externe vertrouwenspersonen, HR-adviseurs en de trekkers van de actieplannen, worden zorgvuldig voorbereid en meegenomen in de uitkomsten.
- We organiseren een hybride organisatiebrede bijeenkomst waarbij we de resultaten presenteren aan de hele organisatie en erover in gesprek gaan.

28. Het rapport toont aan dat leidinggevenden zich niet altijd bewust zijn over discriminatie en

ander ongewenst gedrag. Waar kunnen medewerkers terecht naast hun leidinggevende als die niet luistert of handelt?

- Als medewerkers niet kunnen of willen praten met hun leidinggevendenden, dan kunnen ze terecht bij de interne of externe vertrouwenspersonen, bij het interne meldpunt Bureau Integriteit, of bij het externe meldpunt Discriminatie.nl Regio Amsterdam.
- Voor gevallen waarbij medewerkers twifelen, zijn er ook bij de HR Helpdesk beschikbaar om medewerkers te verwijzen naar waar zij terecht kunnen. Op de intranet pagina [Melden ongewenst gedrag](#) staan alle mogelijkheden op een rij.

Aanbevelingen/maatregelen

29. Welke maatregelen treffen we naar aanleiding van deze uitkomsten?

- Zie maatregelen overzicht (bijlage 4)

30. Welke aanbevelingen zijn nieuw t.o.v. die van KIS en Muzus?

- Verbeter de aanpak van en vanuit de leidinggevende op het gebied van kennis/bewustzijn/vaardigheden (en ook breder dan alleen racisme). Maak duidelijk welke taken er voor

leidinggeevenden zijn en laat ze er ook verantwoording over afleggen.

- Stel duidelijke sociale normen
- Maak in de gedragscode van de gemeente duidelijker wat wordt verstaan onder discriminatie en ongewenst gedrag en maak duidelijk wat je wel en niet kan melden
- Monitor de effectiviteit van trainingen en interventies (inzet van evidenced-based trainingen)
- Omstanderstrainingen
- Verhalen delen en inleving bevorderen
- Koppeling van beleid over antidiscriminatie aan de toegankelijkheidsagenda
- Zorg voor concrete aandacht voor intersectionele vormen van discriminatie en/of ander ongewenst gedrag.
- Maak de doelen van het inclusie- en diversiteitsbeleid goed meetbaar. Zo kan de voortgang gemonitord worden. Een van de manieren is het periodiek herhalen van een soortgelijk onderzoek als het huidige, om na te gaan of de omvang van ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag verandert. Op die manier kan gemonitord worden wat wel en niet werkt.

31.U zegt geen nieuwe maatregelen meer te willen nemen. Wat bedoelt u daarmee?

- We weten al heel veel naar aanleiding van de eerdere onderzoeken.
- Ik heb vertrouwen in de maatregelen die we nemen. De inzichten uit het verwey jonker rapport helpen ons om de gekozen weg en de maatregelen die we nu inzetten aan te scherpen. En soms opnieuw kritisch te bekijken.
- Ik wil focussen op de weg die we hebben ingeslagen.
- En daarbij nu vooral te gaan kijken naar de hoe: hoe voeren we die maatregelen uit? Hoe voeren we gesprekken? Hoe zelfbewust en zelfreflectief zijn we?
- We willen weten of de maatregelen die we inzetten daadwerkelijk effectief zijn en impact hebben. Zonder die hoe op een goede manier te doen, wordt dat heel ingewikkeld.
- Daarnaast gaan we onszelf hier ook scherper op monitoren.

32.Worden er al ervaringsdeskundigen ingezet in het ontwikkelen van de aanpak?

- Ja, Bureau Inclusie en Diversiteit is zelf ook deels samengesteld uit ervaringsdeskundigen.

- Daarnaast werken we nauw samen met de medewerkersnetwerken die een vertegenwoordiging zijn uit de organisatie, en expertise hebben op de verschillende thema's vanuit ervaringskennis (culturele diversiteit, lhbtq+, (niet)zichtbare beperking en/of chronische ziekte, leeftijd)
- En organiseren we vaak klankbord en werkgroepen waar medewerkers aan deel kunnen nemen.
- Een van de aanbevelingen uit het KIS en Muzus onderzoek is rondom discriminatie en racisme expliciet een rol voor ervaringsdeskundigen te organiseren.
- Dat advies hebben we overgenomen en gaan we het komende halfjaar verder uitwerken

33. Een concrete aanbeveling is de toegankelijkheidsagenda koppelen aan de bestuursopdracht. Wordt dat gedaan en wordt de Raad hier ook over geïnformeerd?

- Toegankelijkheid is onderdeel van de bestuursopdracht
- Validisme is onderdeel van beleid over antidiscriminatie en de maatregelen die we daarvoor treffen

- Ontwikkeling van de toegankelijkheidsagenda heeft afgelopen jaren vertraging opgelopen
- Sinds het voorjaar 2024 heeft dit nadrukkelijk de aandacht, zodat we dit jaar echt komen tot een concrete aanpak.
- De Raad wordt geïnformeerd over de toegankelijkheidsagenda via de geactualiseerde bestuursopdracht in het najaar van 2024.

Consequenties/maatregelen

34. Zijn er al maatregelen toegepast voor mensen die dit gedrag vertonen?

- Zie cijfer overzicht (bijlage 2)

35. Hoe laat je als organisatie zien dat er echt consequenties zijn verbonden aan discriminerend of ongewenst gedrag?

- Er zijn consequenties verbonden aan ongewenst gedrag. Maar we zien dat dit niet altijd zichtbaar is.
- We gaan beter inzichtelijk maken wat er allemaal gebeurt op het gebied van meldingen en maatregelen.
- We gaan medewerkers ook beter informeren over wat hun mogelijkheden zijn, zoals waar ze terecht kunnen met hun verhaal.

- Maar ook door meer en beter naar medewerkers te communiceren over de maatregelen die getroffen kunnen worden bij discriminatie en ander ongewenst gedrag.
- Verder zien we ook dat discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag vaak subtiel is. Het is dus belangrijk dat we in de organisatie blijven werken aan zelfbewustzijn over dit thema.

36. Hoe worden melders beschermt?

- We vragen altijd toestemming van de melder, voor er iets met een melding wordt gedaan.
- Als iemand een melding komt doen dan bespreken we wat we het doen van een melding betekent, wat je kunt verwachten, dat je zelf op dat moment de regie hebt, ook je melding kunt terugtrekken of niet door kunt zetten als je dat wilt.
- Verder kijken we met diegene of de leidinggevende de personele zorg op zich kan nemen of dat degene door iemand anders bijgestaan wil worden.
- Als het slachtoffer samenwerkt met degene waar tegen de melding is gedaan, dan denken we ook mee over een oplossing zodat zij elkaar niet steeds tegen hoeven te komen.

- In uiterste gevallen kan het zijn dat melder of agressor wordt verplaatst. Of ontslagen/ ontbinding contract. We zorgen voor goede nazorg, daar ontstaat vaak het gevoel van onveiligheid. Zodat we iemand ook dan kunnen bij staan tijdens of na afhandeling van een casus.
 - o Als er sprake is van een anonieme melding weten we niet wie de melder is.
- Als mensen niet via de reguliere routes willen melden, kunnen zij altijd terecht bij het externe meldpunt. Of bijvoorbeeld het Huis voor Klokkeluiders.

37. Er wordt in het rapport genoemd dat je harde maatregelen moet treffen? Wat zijn harde maatregelen?

- Dat gaat wat ons betreft om maatregelen waar consequenties aan hangen voor de medewerker bij ongewenst gedrag. We kennen qua maatregelen een breed spectrum, van waarschuwingen (schriftelijk in het personeelsdossier), overplaatsing tot ontbinding (ontslag).
- Ontbinding is de zwaarste maatregel, die in zeer ernstige kwesties kan worden ingezet (in het arbeidsrecht ken je alleen ontslag op staande voet en ontbinding, dat heet geen ontslag).

- Het gevoel van vrijblijvendheid moet eraf. Met het Gemeentelijk Management Team zijn daarom ook prestatieafspraken gemaakt over inclusie en diversiteit.
 - o Op het gebied van diversiteit gaat dit over instroom, doorgroei en uitstroom, maar ook bijvoorbeeld over inspanningen op de werkwijze en trainingen gericht op inclusief werven en selecteren. We gaan meer sturen op het vergroten van culturele diversiteit: de beoogde groei is van 25% ten opzichte van het streefcijfer van 30% medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 12.
 - o Het sturen op inclusie betekent beter monitoren op inclusiebeleving, inclusieve taal, inclusief beleid en de actieplannen van de organisatieonderdelen.

Clavis/rapport anonieme bericht WPI

38. 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.
- Maar: het anonieme bericht ging over meer dan dat. En de commissie stelt vast dat er wel verschillende signalen van discriminatie en ongewenst gedrag binnen WPI zijn, die leiding tot uitsluiting en sociale onveiligheid.

39. Hoe verhoudt dit rapport zich tot Verwey?

- Het gaat hier niet om een wetenschappelijk onderzoek, maar een analyse of verdieping op organisatieniveau.

40. Wat gaat er nu concreet gebeuren/veranderen binnen WPI

- Die beweging is al gaande.
- Dit rapport ligt er nu, maar IZI Solutions is al enige tijd bezig met het leiderschap in de organisatie.
- Met de organisatie verandering/cultuur verandering, maar ook met het bouwen aan inclusief leiderschap.

41. Worden er nog stappen genomen richting de anonieme medewerkers

die blijkbaar onterecht mensen hebben beschuldigd?

- Nee, we weten niet om wie dit gaat.

42. Welke stappen neem je om de met naam genoemde mensen te herstellen?

- Namens het college wordt met de personen die in de brief worden genoemd gesproken.
- Over de impact die dit op ze heeft gehad. En wat zij nodig hebben om weer in te stappen.

CBS

43. Waarom is/kunnen de streefcijfers niet behaald (worden)?

- Voor het streefcijfer voor medewerkers onder de 35 jaar (20%) schommelen we de laatste jaren een beetje rond de 20%. Momenteel is dit streefcijfer wel behaald: Het aandeel medewerkers onder de 35 jaar is 20,74% (peildatum 4 juli 2024).
- De afgelopen jaren zien we een geleidelijke groei van het totaal aandeel medewerkers met een niet-westerse migratie achtergrond.
- In de hogere salarisschalen vanaf schaal 12 zien we die gestage verandering, ook

al is ie klein, de afgelopen jaren ook terug: 10% in 2021, 14% in 2023.

- Dit gaat natuurlijk nog niet zo snel als dat we zouden willen
- En dat moet ook beter
- De vertraging van de implementatie inclusieve werving en selectie en voorkeursbeleid speelt hier een rol in.
- Maar we zien ook dat in de praktijk er te vaak van de gemaakte afspraken wordt afgeweken.
- Op casus niveau is er altijd wel een goede reden: bijvoorbeeld dat een procedure snel moet worden ingevuld. Maar dit gebeurt te vaak.
- Dit is nu een hoge prioriteit. We gaan strakkere afspraken maken.
- Dit is onderdeel van de prestatieafspraken die we maken met het management op het gebied van representatie.

44. Wat wordt bedoelt met de 25% groei?

- We meten de vooruitgang op het streefcijfer voor medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond jaarlijks met de Barometer Culturele Diversiteit (CBS).
- De rapportages van het CBS laten zien dat de resultaten op het gebied van representatie achterblijven.

- We gaan meer sturen op het vergroten van culturele diversiteit: de beoogde groei voor de komende twee jaar is 25% ten opzichte van het streefcijfer van 30% medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 12.
- Dat betekent dat we willen dat de culturele diversiteit vanaf schaal 12 de komende twee jaar met 25% stijgt.
- Bij het vaststellen van de actualisatie van de bestuursopdracht zullen we dit per cluster uitwerken.

45. Zijn de prestatieafspraken die nu met het management gemaakt worden voldoende om het streefcijfer te behalen?

- 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.

46. Welke conclusies trekt u uit deze cijfers? En in relatie tot het Verwey Jonker rapport?

- Deze vraag komt te vroeg. We zijn nu bezig met het analyseren en duiden van de cijfers.
- Daarmee proberen we de cijfers in een bredere een context te plaatsen.
- De cijfers worden vertaald in een begrijpelijke rapportage, die we ieder jaar delen met de Raad.
- We sturen de rapportage mee met de actualisatie van de bestuursopdracht, die in het najaar 2024 volgt.

Vragen raadsleden

Lid Namane (PvdA)

47. Zijn er mogelijkheden om punten uit de aanpak te versnellen, is de wethouder daartoe bereid en wat is ervoor nodig?

- Onder andere naar aanleiding van de onderzoeken zijn er een aantal onderdelen uit de bestuursopdracht die nu hoge prioriteit hebben. Waaronder:
 - De implementatie BIWS
 - De interventies gericht op antidiscriminatie
 - En de leiderschapsinterventies
- Daarnaast gaan er ook echt een aantal dingen veranderen. De aanpak de afgelopen jaren te vrijblijvend gebleven. Op het gebied van normeren en sturen zetten we nu grote stappen.
- We kijken natuurlijk naar daar waar het mogelijk is om te versnellen. En grotere stappen te zetten.
- Uit het Verwey-Jonker onderzoek blijkt ook dat niet alle maatregelen die we nemen evidence based zijn. Dat maakt het lastig om de effectiviteit van de maatregelen te monitoren. Ook dit willen we beter gaan doen.
- Maar het blijft altijd zoeken naar enerzijds de urgentie om te veranderen,

en anderzijds te tijd die nodig is om ook daadwerkelijk effect te zien.

- Daarnaast is het in de manier waarop we dit doen steeds zoeken naar een balans: we moeten de juiste ondersteuning bieden, maar het is onvermijdelijk om in actie te komen, te normeren, aan te spreken en haast te maken.

48. Op welke manier wordt geprioriteerd tussen afdelingen in de aanpak?

- We zien dat dit een organisatie breed probleem is
- Elk onderdeel van de organisatie moet hiermee aan de slag gaan
- We weten in de praktijk ook dat de urgentie groter is bij de onderdelen waar de diversiteit groter is (alle vormen)
- We verwachten een lerende en groeiende aanpak, waarbij iedereen hiermee aan de slag gaat.
- We gaan onze signaleringsinstrumenten daarnaast beter organiseren, zodat we een beter beeld krijgen hoe het ervoor staat binnen de afdelingen.
- Onderdeel hiervan zijn:
 - o Het dashboard sociale veiligheid, waarin veel van de beschikbare personeelsinformatie bij elkaar is gebracht. Bijvoorbeeld ziekteverzuim,

in-door-uitstroom, resultaten van het medewerkers waarderingsonderzoek (MWO), CBS cijfers.

- o Beter zich op meldingen en maatregelen (rapportages). Hierin wordt uiteraard rekening gehouden met herleidbaarheid, maar het geeft ook een beeld van waar aandacht nodig is.
- o De voortgang van de actieplannen/de aanpak per directie.

49. Is de wethouder bereid om op alle aanbevelingen van het onderzoeksinstituut een reactie te verzorgen?

- Ja, de zomer gebruiken we om de onderzoeksresultaten verder te analyseren.
- Op hoofdlijnen kan ik zeggen dat we de resultaten omarmen.
- Maar kijken ook naar de haalbaarheid van sommige aanbevelingen.
- In de vernieuwde bestuursopdracht zullen we concreet maken op welke maatregelen we inzetten.

50. Ik merk dat ik behoefte heb aan een gebaar naar de medewerkers. Wat dat moet zijn, dat weet ik niet. Maar ik wil dat de medewerkers zich

erkend en gesteund voelen, en weten dat dit de constante aandacht heeft.

- Ik weet dat ook niet precies
- Het erkennen en blootleggen van de situatie is natuurlijk heel belangrijk
- En het is ook belangrijk om weg te bewegen van nog meer mooie woorden over veranderingen, naar daadwerkelijke acties.
- **Aanvullen met eigen reactie wethouder**

51. Ik merk dat de wethouder geen afrekencultuur wil en dat begrijp ik. Tegelijkertijd moet als mensen bewezen over de schreef gaan, er natuurlijk wel duidelijke gevolgen zijn. Ik zal vragen of de wethouder daarop kan uitweiden.

- Afhankelijk van hoe de casus afgehandeld wordt, zijn de maatregelen die worden genomen ook zichtbaarder.
- Iedere casus moet eerst goed onderzocht worden. Er is altijd sprake van hoor/wederhoor.
- Als er sprake is van bewezen discriminerend handelen volgen er maatregelen.
- We kennen qua maatregelen een breed spectrum, van waarschuwingen (schriftelijk in het personeelsdossier), overplaatsing tot ontbinding.

- Ontbinding is de zwaarste maatregel, die in zeer ernstige kwesties kan worden ingezet (in het arbeidsrecht ken je alleen ontslag op staande voet en ontbinding, dat heet geen ontslag).
- De informatie over welke sanctioneringsmogelijkheden er zijn voor medewerkers ook overzichtelijk op een rij gezet op het intranet.
- Daarnaast gaan we beter rapporteren op zowel meldingen en sancties. De Raad zal jaarlijks geïnformeerd worden over het aantal opgelegde sancties en welke dat zijn. Daarbij wordt de anonimiteit gewaarborgd, want dit kan nooit herleidbaar zijn.

52. Ik ga vragen om een prominente rol in de actualisatie van de bestuursopdracht voor de aanpak leidinggevendenden.

- Dat gaan we doen.

Lid Khan (Denk)

53. Sanctionering motie - wat is daarvan de stand van zaken?

- In de raadsbrief van 28 maart heb ik u een update gegeven van de uitvoering van de motie.
 - o Conform motie 732 gaan we separaat aan de Raad en de organisatie rapporteren over het aantal opgelegde

- maatregelen n.a.v. discriminatie en welke dat zijn.
- o De eerste rapportage zal meegestuurd worden met de geactualiseerde bestuursopdracht
- De bestuursopdracht is gepland voor het najaar 2024
- Daarnaast vraagt de motie om het beter in beeld brengen van de sanctioneringsmogelijkheden bij discriminatie.
 - o De maatregelen die genomen kunnen worden bij ongewenst gedrag staan sinds 1 juni overzichtelijk op een rij op het intranet (SAM).
 - o Dit zullen we intern verder onder de aandacht brengen.

54. Kunt u toezeggen dat in de Gedragscode opgenomen wordt dat we bepaald gedrag niet tolereren?

- Dit staat al opgenomen in de gedragscode.
- In het hoofdstuk 'Omgaan met anderen' staat bijvoorbeeld welke omgangsvormen er niet geaccepteerd worden, zoals ongewenst gedrag en discriminatie. Er worden ook voorbeelden genoemd.
- De Gedragscode is gebaseerd op de wet. En biedt voldoende kader

- Er is ook een verplichte e-learning over de Gedragscode.
 - o Deze is onlangs uitgebreid met meer casuïstiek en voorbeelden over ongewenst gedrag.
- De toelichting bij de Gedragscode wordt periodiek aangepast.
- Evt. toezegging:
 - o De vraag is of microagressies en andere subtiele vormen van uitsluiting juridisch überhaupt goed te vangen zijn in de gedragscode/je deze schendingen juridisch kan vaststellen
 - o Dit willen we laten onderzoeken

Lid Schmit (D66)

55.Aantal acties genomen t.a.v. WPI, Zuidoost, vertrouwenspersonen etc.

- Hierover bent u in de tussentijdse brief van 28 maart geïnformeerd. De maatregelen nav de onderzoeken (KIS, Muzus, Verwey), en de anonieme berichten Zuidoost/WPI bestaan uit:
 - o deels maatregelen die een aanscherping zijn op de bestuursopdracht
 - o deels nieuwe maatregelen
 - o deels nog verder uit te werken/te onderzoeken maatregelen.
- Een aantal voorbeelden:

- o Extern meldpunt & vertrouwenspersonen
- o Prestatieafspraken met het management
- o Beter rapporteren over meldingen en sancties
- o Extra trainingsaanbod (voor bv omstanders)
- o Gesprekken in de organisatie
- o Ontwikkeling van tools (inclusief beleid & inclusieve dienstverlening)
- o Bieden van handelingsperspectief (handreiking hoe omgaan met meldingen, routekaart, coaching en intervisie leidinggevenden)

56. Bestuursopdracht actualiseren in najaar 2024. Dat duurt lang

- Ik begrijp uw zorgen
- Er gebeurt – ook in aanloop naar de te actualiseren bestuursopdracht – al veel in de organisatie
- We zetten nu al in op concrete maatregelen
- We werken zo snel als we kunnen
- Maar zorgvuldigheid hierin is ook belangrijk
- Zo geeft het rapport de aanbeveling alleen met evidence-based interventies te werken

- We moeten dus ook goed kijken naar welke interventies ook echt werken in de aanpak tegen discriminatie en ongewenst gedrag.
- Deze zomer gebruiken we om de aanbevelingen van Verwey Jonker verder uit te werken, en ook de adviezen vanuit de opdrachten bij WPI en Zuidoost goed mee te nemen.
- Daarnaast zitten er ook echt nog een aantal uitwerkingsvragen in, waar we ook extern advies op willen. Denk aan het inrichten van de monitoring.

57. Kan de wethouder na het reces een overzicht geven van maatregelen op korte, midden en lange termijn.

- Dat doen we via de vernieuwde bestuursopdracht

Lid van Pijpen (GroenLinks)

58. Het moet concreter. Geen vrijblijvendheid meer. Moet harder worden opgetreden.

- Daar ben ik het mee eens.
- De aanpak is de afgelopen jaren te vrijblijvend gebleven.
- Op sommige punten kunnen we heel concreet zijn. Bijvoorbeeld op prestatieafspraken. Of het optreden bij

expliciete situaties van grensoverschrijdend gedrag.

- Maar op andere punten gaat dat niet/is dat ingewikkelder, omdat dat gaat over bewustzijn, en ruimte die nodig is om te leren/gedrag aan te passen.
- Op het gebied van normeren en sturen zetten we nu grote stappen.
- Met het Gemeentelijk Management Team zijn daarom ook prestatieafspraken gemaakt over inclusie en diversiteit.
 - o Op het gebied van diversiteit gaat dit over instroom, doorgroei en uitstroom, maar ook bijvoorbeeld over inspanningen op de werkwijze en trainingen gericht op inclusief werven en selecteren. We gaan meer sturen op het vergroten van culturele diversiteit: de beoogde groei is van 25% ten opzichte van het streefcijfer van 30% medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 12.
 - o Het sturen op inclusie betekent beter monitoren op inclusiebeleving, inclusieve taal, inclusief beleid en de actieplannen van de organisatieonderdelen.

Lid Garmy (Volt)

59. Hoe staat het met de acties uit de RIB van maart? Worden de acties nu aangepast nav dit rapport?

- We zijn ermee bezig en veel ligt al (bijna) klaar, zoals:
 - o De (uitgebreidere) rapportages over meldingen, signalen en sancties
 - o Extra trainingen, zoals: omstanders trainingen
 - o Betere communicatie over en inzicht in de mogelijkheden voor het treffen van maatregelen bij ongewenst gedrag.
 - o Meer begeleiding en ondersteuning voor leidinggevenden en medewerkers
 - De route kaart
 - De handreiking voor het voeren van een gesprek
 - Intervisie
 - Trainingen
- Naar aanleiding van het Verwey-Jonker onderzoek en vooruitlopend op de analyse van de bevindingen deze zomer, willen we ook twee extra inspanningen sowieso nu al inzetten:
 - o Een second opinion voor de medewerkers wiens casus geen opvolging heeft gekregen.
 - Voor die gevallen laten we - als medewerkers dat willen- nagaan

hoe de melding is afgehandeld en of er een vervolg nodig is

- o Het formaliseren van de steun voor medewerkers wanneer zij iets willen melden, die verder gaat dan alleen advisering. Maar echt om bijstand bij bijv. gesprekken.
- o Dit is aanvullend op vertrouwenswerk of een versteviging daarvan

60. Aanbevelingen nemen we over, maar wordt het verder geconcretiseerd?

- Ja
- We nemen de onderzoeksresultaten en aanbevelingen mee in de actualisering van de bestuursopdracht.

61. Er staat we gaan onze aandacht verleggen, nieuwe interventies, welke zijn dat precies?

- We gaan onze aandacht verleggen van het bedenken van nieuwe interventies naar hoe we de eerder bedachte interventies gaan uitvoeren.
- We moeten niet blijven hangen in steeds maar nieuwe interventies bedenken.
- Maar moeten ook kijken naar hoe we deze kwalitatief goed uitvoeren, hoe we elkaar aanspreken, hoe we omgaan met signalen en hoe zelfbewust en zelfreflectief we zijn.

62. Hoe was gesprek vorige week met ambtenaren?

- Er waren veel medewerkers aanwezig bij de bijeenkomst.
 - Ca. 240 mensen fysiek
 - Ca. 1500 mensen online die de hele bijeenkomst hebben gezien, en 4000 mensen die stukjes hebben bekeken.
 - Daarnaast keken veel medewerkers in grote groepen binnen directies. Dus we verwachten dat het bereik nog groter is geweest
- Ik vond het een goede bijeenkomst. Het werd best even spannend: met prikkelende sprekers en ook het ongemak in de organisatie. En het ongeduld bij anderen.
 - Er zijn ook directeuren opgestaan en hebben gezegd: we mogen en willen hierop aangesproken worden.
 - Dit gebeurde al op individuele basis, maar het is voor het eerst dat dit als publiek statement is gedaan.
- Medewerkers vertellen mij dat ze blij zijn dat deze bijeenkomst er was en dat hier zoveel aandacht aan wordt besteed. Sommige mensen geven ook aan dat ze het spannend vonden en ongemakkelijk.

63. Brief OR gekregen, hoe kijkt Hester daar naar?

- Het is belangrijk dat de OR hierin zelf positie gaat bepalen.
- En ik ben blij dat ze zich over het onderzoek gaan buigen
- De opgave die er ligt raakt ons allemaal
- Dat geldt natuurlijk ook voor de OR

64.0 meting, er wordt gezegd dat we nu vaker gaan meten. Hoe vaak, wat voor manier? Wordt het gedeeld met de raad?

- We moeten kijken hoe we dit gaan doen
- Dit nemen we op in de geactualiseerde bestuursopdracht

65. Worden de ervaringen van exit medewerkers worden meegenomen op bepaalde wijze?

- Leidinggevenden en medewerkers trekken op casus niveau conclusies n.a.v. de exit gesprekken