



**Gemeente
Amsterdam**

Update Verwey Jonker onderzoek

Aan Hester van Buren
Van 5.1, 2, e programma Inclusie & Diversiteit, 5.1, 2, e
5.1, 2, e@amsterdam.nl
Datum woensdag 31 januari 2024

Op maandag 26 februari start het Verwey-Jonker Instituut een onafhankelijk kwantitatief onderzoek naar discriminatie binnen onze organisatie. Het onderzoek loopt tot 18 maart. De afgelopen periode zijn er stappen gezet in het toegankelijker maken van de vragenlijst en het verzorgen van maatwerk voor de uitvoerende diensten.

In deze notitie geven we een update van de huidige stand van zaken, en geven we een vooruitblik op de komende periode: hoe betrekken we zo goed mogelijk de organisatie en welke aandachtspunten staan er nog open.

Achtergrond en context

Er is binnen Amsterdam geen goed cijfermatig beeld van discriminatie in de organisatie. Met dit onderzoek hopen we het kwantitatieve beeld van discriminatie, pesten uitsluiting en micro-agressie binnen de gemeentelijke organisatie inzichtelijk te maken. Bureau Inclusie en Diversiteit heeft het Verwey-Jonker Instituut de opdracht gegeven om dit onderzoek uit te voeren. Verwey Jonker is ook betrokken geweest bij het kwalitatieve Muzus onderzoek naar discriminatie in de organisatie, zodat de uitkomsten van de onderzoeken op elkaar aansluiten. Met het kwantitatieve onderzoeken organiseren we een context die helpt om de kwalitatieve onderzoeken van Muzus en KIS te kunnen plaatsen. Uit die onderzoeken kan je namelijk niet halen hoe vaak discriminatie nou eigenlijk voor komt.

Iedereen kan meedoen

Om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de omvang van discriminatie binnen de organisatie, is het belangrijk dat zoveel mogelijk collega's de vragenlijst invullen. Ook wanneer ze zelf niet te maken hebben gehad met discriminatie is het belangrijk dat zij de vragenlijst invullen. We zetten de communicatie dan ook organisatie breed uit. En zetten verschillende communicatiemiddelen in om zoveel mogelijk collega's te bereiken. Er wordt aandacht gevraagd voor het onderzoek via onder andere intranetberichten, de weekmail voor directeuren, en via de medewerkersnetwerken, trekkers van de actieplannen en de interne communicatieadviseurs. De nadruk ligt daarbij op het motiveren van medewerkers om deel te nemen en hen daarbij zo goed

mogelijk ondersteunen. Het onder druk zetten van medewerkers om een lijst te vullen wordt ons door het onderzoeksbureau namelijk ontraden. Dat heeft impact op de manier waarop mensen vragenlijsten invullen. Voor de directies in de uitvoering ontwikkelen we een eigen, passende aanpak, waarbij we bijvoorbeeld langs gaan op locaties om de vragenlijsten in te laten vullen. Het onderzoek is anoniem, invullen duurt ongeveer 15 minuten.

Aandachtspunten

De mogelijkheid tot het inzetten van papieren vragenlijsten in combinatie met enquêteurs wordt nog uitgezocht. Verder wordt de mogelijkheid verkend tot het inzetten van vertrouwenspersonen op locatie als nazorg bij het invullen van de vragenlijst. Het rapportageniveau is nog een aandachtspunt. Het liefste willen we de informatie op directieniveau. Of dat gaat lukken heeft onder andere te maken met de respons op de vragenlijst en eventuele impact op de anonimiteit. Hierin wil Verwey Jonker, in het kader van de bescherming van medewerkers geen concessies doen. Op 2 februari is hierover een gesprek tussen de 5.1, 2, e .1, 2, e en de gemeentesecretaris/Bureau Inclusie en Diversiteit.

Belangrijke data op een rij

Nu - 26 februari	Vooraankondiging, Uitzetten oproepen
26 februari	Lancering vragenlijst
26 februari - 18 maart	Looptijd vragenlijst, reminders
18 maart	Sluitingsdatum vragenlijst
Half april	Concept rapport Verwey Jonker
Eind mei	Definitief rapport Verwey Jonker