

Aanvullende vragen voor de annotatie

Algemeen

Waarom draait het bij werving en selecteren om meer medewerkers aantrekken van buiten-Europese afkomst?

- We willen als werkgever een afspiegeling zijn van de beroepsbevolking van de stad.
- We zien nu dat een aantal groepen in de stad groter is dan binnen onze eigen organisatie.
- Dat geldt voor de groep van buiten-Europese afkomst.
- We willen iets doen aan deze ondervertegenwoordiging.

Veel ambtenaren wonen buiten de stad. Wordt daar ook naar gekeken?

- We willen als gemeente ons werk voor de stad en bewoners beter uitvoeren.
- Dat kan alleen als ons medewerkersbestand net zo divers is als de stad.
- Het maakt voor ons niet uit waar je woont.
- De scope is dat je werkt voor de stad.
- En dat is ook wat we vragen van medewerkers.

Vragen DENK (eerder gesteld)

Gemeenteraad 28-02-2024

Waarom is het meldpunt ingericht bij het MDRA?

- Deze vragen hebben we in december al beantwoord. En hierover heeft het college een besluit genomen voor het MDRA.
- Het MDRA, heet nu discriminatie.nl Regio Amsterdam, heeft de infrastructuur als het gaat om meldingen over discriminatie en racisme. En is een onafhankelijke partij. En heeft de vrijheid om te escaleren wanneer ze vinden dat wij iets niet goed oppakken.
- De opdracht aan de MDRA is eind december verstrekt. Ze zijn net een paar weken bezig.
- De komende tijd krijgen we het eerste beeld van de meldingen. Hierover geven we in de tussentijdse brief in maart een update.

Wat zijn de bezwaren van een meldpunt bij de ombudsman?

- Ook deze vraag hebben we beantwoord in december.
- Voor het inzetten van de ombudsman geldt formeel dat de interne weg eerst goed bewandeld moet zijn.
- Deze optie is er altijd.

De MDRA probeert een neutrale organisatie te zijn door niet naast gedupeerden te gaan staan

- Dit herken ik niet.
- Discriminatie.nl/Regio Amsterdam is er in eerste instantie voor de melder.
- Discriminatie.nl/Regio Amsterdam gaat met de melder in gesprek en samen wordt gezocht naar een passende oplossing. Hoer en wederhoor is hier ook onderdeel van, dat betekent dat Discriminatie.nl/Regio Amsterdam ook in gesprek zal gaan met degene over wie de melding gaat.
- Hier mag ook iemand bij aanwezig zijn, bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon. Daarna volgt er een bemiddelingsgesprek.
- In dit gesprek treedt Discriminatie.nl/Regio Amsterdam op als onafhankelijke partij. Na afloop van het traject zal Discriminatie.nl/Regio Amsterdam nog tweemaal contact opnemen met de melder om te horen hoe het gaat, dit is onderdeel van de nazorg.

Mogelijke nieuwe vragen die vanuit DENK gesteld kunnen worden

Er staat in de Uitvoeringsagenda dat er een externe toets komt voor de gedragscode en beleid sanctioneren. Wat

houdt dit precies is? En wanneer kunnen we resultaat hiervan verwachten?

- De gedragscode en beleid sanctioneren gaan we toetsen vanuit het perspectief van gelijkwaardigheid en antidiscriminatie.
- Het is heel belangrijk voor het slagen van de opgave dat het beleid, de werkwijzen, procedures en processen inclusief zijn.
- Soms is die kennis al in de organisatie aanwezig.
- Maar soms hebben we daar externe kennis/advies voor nodig om versneld te kunnen komen tot inclusief beleid, processen, procedures en werkwijzen.
- Dat geldt voor de toets op het beleid over sanctionering, en de gedragscode.
- We gaan de ze toets het eerste kwartaal 2025 laten uitvoeren. De resultaten verwachten we [kwartaal?] te kunnen delen.

Ik zie in de nieuwe Bestuursopdracht en Uitvoeringsagenda nog geen maatregelen om leidinggevendenden die zich schuldig maken aan ongewenst gedrag te ontslaan. Waarom kunnen zij gewoon blijven zitten?

- Het is niet zo dat medewerkers, waaronder ook leidinggevende gewoon blijven zitten, maar een medewerker ontslaan kan niet zomaar.

- We kunnen de arbeidsovereenkomst alleen beëindigen als daarvoor een goede reden is (een redelijke grond).
- Deze ontslaggronden staan in de wet en hiervoor gelden strikte voorwaarden. Dit moet per geval worden beoordeeld. Iedere situatie is maatwerk en soms zijn andere maatregelen zoals een waarschuwing meer passend.
- Het is daarbij belangrijk dat leidinggevenden weten wat er van hen wordt verwacht.
- Leidinggevenden hebben een belangrijke rol als het gaat om inclusie en diversiteit
- Voor hen zetten we een aantal maatregelen in om het inclusief leiderschap te vergroten.
- We maken bijvoorbeeld prestatie- en resultaatafspraken met leidinggevenden.
- We hebben in het leiderschapsprogramma blijvend aandacht voor inclusie, diversiteit, antidiscriminatie en sociale veiligheid.
- Leidinggevenden krijgen meer ondersteuning bijvoorbeeld intervisie en trainingen.
- En we nemen inclusie op in de beoordelingsgesprekken van leidinggevenden.
- Met al deze maatregelen stellen we een norm. Als het gedrag van een leidinggevende daartoe aanleiding geeft dan gaan we in gesprek.

- Het hangt dus van de feiten en omstandigheden af of een ontslag in dat geval mogelijk is.
- Er zijn gevallen waarbij het gebeurt dat we iemand vragen de organisatie te verlaten, omdat degene niet bijdraagt aan organisatie die we willen zijn.
- In verband met privacy en respect voor de betrokkenen wordt er vaak niet gecommuniceerd over deze gevallen.
- Daarom is het vaak niet zichtbaar en navolgbaar wat er aan zulke gevallen vooraf is gegaan.
- Dat willen we beter gaan doen, door hier vaker en beter over te communiceren. Waarbij we wel rekening houden met de privacy van de betrokkene.

Ik lees dat er een nieuwe maatregel komt waarbij medewerkers een second opinion kunnen aanvragen. Hoe werkt dit?

- Sommige medewerkers geven aan dat hun melding niet in behandeling is genomen op een voor hen gewenste manier.
- Bijvoorbeeld omdat onderzoek niet mogelijk was, omdat de casus ging over een cultuur- of leiderschapsvraag.
- We richten een multidisciplinair team in, onder leiding van een externe adviseur, waar medewerkers terecht kunnen voor een herbeoordeling van hun melding of signaal.

**Wie gaat de Second Opinion uitvoeren?
Wordt dit een weer een apart meldpunt?
En wanneer start dit?**

- We gaan nog uitwerken hoe de Second Opinion eruit gaat zien en hoe medewerkers zich kunnen aanmelden.
- Dit gaan we in het 1^e kwartaal van volgend jaar doen (?).

Vragen JA21 (eerder gesteld)

**Volgens de definitie van het KIS gaat institutioneel racisme over 'het verschijnsel dat processen, beleid, of (geschreven en ongeschreven regels) van instituten leiden tot structurele discriminatie op grond van 'ras'.'
Welk beleid en welke geschreven en ongeschreven regels zijn racistisch bij de gemeente Amsterdam?**

[Vraag uit commissie 23 november van lid Van Berkel, Ja21]

- Institutioneel racisme gaat over allebei: geschreven of ongeschreven regels. Beleid en processen. Maar ook gedrag van mensen die het beleid uitvoeren.
- Een proces, regel of beleid hoeft in zichzelf niet discriminerend of racistisch te zijn, om wel die uitwerking te hebben.
- Bij de gemeente Amsterdam zien in de CBS cijfers terug dat instroom en

doorstroom in onze organisatie niet leidt tot evenredige vertegenwoordiging. Het KIS rapport bevestigt dit.

- Het is ook belangrijk dat we onderzoeken welk beleid en processen wel expliciet uitsluitend zijn.
- In die zin zijn definities belangrijk: namelijk je oplossing passend maken voor het probleem.
- Geschreven regels vragen een andere aanpak dan ongeschreven regels.
- Verder willen we de definities zo snel mogelijk loslaten: we volgens hierin landelijk gerenommeerde partijen, al proberen we het wel iets meer toegankelijk te maken.
- Het moet gaan over de impact en uitwerking in de organisatie.

Het vergroten van culturele diversiteit is een ding, maar hoe zorg je dan voor de veiligheid van bijv. LHBTIQA+ medewerkers?

[Vraag uit technische sessie 19 december van lid Van Berkel]

- Gelijkwaardigheid betekent per definitie dat je geen onderscheid maakt tussen groepen.
- Discriminatie van de 1 kan niet discriminatie van de ander betekenen
- De aanname dat met het vergroten van culturele diversiteit de onveiligheid van LHBTIQA+ collega's wordt vergroot is er

eentje die ik wil tegen spreken. Dit is stigmatiserend.

- Natuurlijk moeten we ook erkennen dat deze beleving er is.
- En aandacht hebben voor het dialoog hierover.
- Tegelijkertijd hebben we naast persoonlijke opvattingen ook te maken met een organisatienorm. Discriminatie op de werkvloer, in welke vorm dan ook, tolereren we niet.

Trainingen BIWS werken niet. Waarom geven we hier geld aan uit? [vraag gesteld oktober 2024]

- Trainingen Inclusief werven en selecteren, zoals die in Nederland worden gegeven, werken. Dit is wetenschappelijk aangetoond (onderzoek Dobbin en Kalev).
- Dit komt omdat trainingen die worden gegeven, lang en intensief zijn en live worden gegeven.
- Trainingen worden in groepsverband gegeven. Dat is belangrijk omdat onbewuste (impliciete) bias met name een reflectie is van de normen in de omgeving
- Trainingen gaan samen met concreet aan de slag gaan met werken aan het veranderen van systemen, zoals werving en selectie. Dat is precies wat we in Amsterdam doen.

Er wordt gesproken over het trainen van 900 medewerkers om BIWS toe te passen. Wat kost dit?

- Voor 2025 en 2026 is € 1,2 miljoen begroot voor de benodigde wervingscapaciteit om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.
- Binnen dit budget worden verschillende activiteiten uitgevoerd waaronder het trainen van alle managers, recruiters, HR adviseurs en directeuren om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.

Is er een intern document waarin staat dat er 10% homo's en lesbi's moeten zijn binnen een organisatieonderdeel? Dan wil ik dit document graag zien.

[Vraag per email gesteld door raadslid Kreuger (nov. 2024)]

- Ik begrijp dat deze vraag betrekking heeft op het Jaarplan 2023 van de Directie OJZD, van het cluster Sociaal.
- Dit document is geen beleidsdocument maar een intern ambtelijk document dat gebruikt werd door het toenmalige MT OJZD.
- Ik geef hier graag een toelichting op.
- Het cluster volgt de gemeentebrede aanpak en bijbehorende doelen op het gebied van inclusie en diversiteit.
- In het jaarplan 2023 OJZD is dit o.a. uitgewerkt door werving en selectie te concretiseren.

- Hierbij is ook een streefgetal genoemd van 10% LHBTIQ+
- Dit is echter niet de bedoeling. We gaan niet sturen op representatie.
- We hebben afgesproken dat we sturen op culturele diversiteit en leeftijd (jongeren). Hiervoor zijn streefcijfers vastgesteld.
- En dit geldt voor alle directies.
- Soms kan er binnen directies een accentverschil liggen, dat betekent dat er soms meer of minder aandacht nodig is voor bijvoorbeeld gender, of beperking/chronische ziekte.
- Maar de basis, namelijk sturen op culturele diversiteit en leeftijd, staat nooit ter discussie.

Trainingen BIWS werken niet. Waarom geven we hier geld aan uit?

- Trainingen Inclusief werven en selecteren, zoals die in Nederland worden gegeven, werken. Dit is wetenschappelijk aangetoond (onderzoek Dobbin en Kalev).
- Dit komt omdat trainingen die worden gegeven, lang en intensief zijn en live worden gegeven.
- Trainingen worden in groepsverband gegeven. Dat is belangrijk omdat onbewuste (impliciete) bias met name een reflectie is van de normen in de omgeving
- Trainingen gaan samen met concreet aan de slag gaan met werken aan het veranderen van systemen, zoals werving

en selectie. Dat is precies wat we in Amsterdam doen.

Er wordt gesproken over het trainen van 900 medewerkers om BIWS toe te passen. Wat kost dit?

- Voor 2025 en 2026 is € 1,2 miljoen begroot voor de benodigde wervingscapaciteit om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.
- Binnen dit budget worden verschillende activiteiten uitgevoerd waaronder het trainen van alle managers, recruiters, HR adviseurs en directeuren om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.

Vragen eerder gesteld (VVD)

Aantekeningen Cie. 16 juli, Verweij Jonker

Lid Burgers

1. Hoe verkeerde werkcultuur aanpakken
2. Verantwoordelijkheid gemeentesecretaris, reflectie wethouder?
3. Doelen goed meetbaar maken.
4. Meerdere onderzoeken hierna volgen?
Wanneer resultaten verwachten?

Uit het verslag van de cie FKD 11 juli 2024

Lid BURGERS kan zich voorstellen dat Amsterdam gezien de bevindingen ook beschreven in het onderliggende rapport, geen aantrekkelijke werkgever is. Hij vermoedt dat er ook iets misgaat bij de selectie van leidinggevenden. Het rapport beveelt onder andere aan de leidinggevenden verantwoordelijk te maken voor het aanpakken van discriminatie en ander ongewenst gedrag.

De VVD mist de concrete stappen in de reactie van de wethouder; lid Burgers vraagt hoe de wethouder deze verkeerde werkcultuur gaat aanpakken en wat de wethouder vindt van de verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris. Een andere belangrijke aanbeveling is voor de VVD, dat de doelen van het Inclusie en Diversiteitsbeleid goed meetbaar gemaakt moeten worden.

Lid VAN PIJPEN vraagt of haar conclusie juist is dat de VVD achter de bestuursopdracht Diversiteit-en-Inclusie staat en hier in het vervolg aan zal bijdragen. Lid BURGERS geeft aan dat hij in het rapport een aantal aanbevelingen heeft gelezen waar zijn fractie achter kan staan. Hij vraagt de wethouder wanneer het eerstvolgende onderzoek zal plaatsvinden en wanneer de commissie hiervan de resultaten kan verwachten