



## **Annotatie voor wethouder van Buren**

Csie FKD 18 januari 2024

---

**Annotatie **Nr. 10?** bespreken van de voordracht 'Opnieuw een brandbrief van ambtenaren over racisme en discriminatie onder ambtenaren en hun leidinggevenden'.**

**Aan de commissie gevraagd besluit:**

*Ter bespreking en voor kennisgeving aannemen*

**Behandelend ambtenaar:** 5.1, 2, e ; 5.1, 2, e

### **Kernboodschap**

#### **1. Algemeen:**

- o De anonieme brief vanuit stadsdeel Zuidoost die we vandaag bespreken past binnen het bredere gesprek over het creëren van een inclusieve, diverse en veilige organisatie.
- o Eind vorig jaar zijn de onderzoeken over discriminatie en racisme in de raad besproken. Net als de anonieme brief over WPI. En sinds 2019 is er een Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. De onderzoeken tonen aan dat het werken aan de Bestuursopdracht blijvend nodig is.
- o We zijn onderweg. We zetten stappen. Maar we moeten ook eerlijk zijn: we zijn nog lang niet waar we moeten zijn
- o Amsterdam is het, als superdiverse stad, aan haar stand verplicht om hier keihard aan te werken. Om niet weg te kijken.
- o Het werken aan inclusie, diversiteit en discriminatie en racisme is belangrijk omdat we

een betere werkgever willen en moeten zijn. Maar ook omdat het nodig is voor onze dienstverlening aan de superdiverse stad.

- o Amsterdam wil een werkgever zijn waar medewerkers zich veilig voelen, erkend, gehoord en gewaardeerd. En waar medewerkers zich beschermd voelen om meldingen te doen wanneer ze grensoverschrijdend gedrag meemaken.
- o En waar leidinggevenden ondersteund worden om dit goed te doen. En de ruimte krijgen om te leren.
- o We grijpen de inzichten uit de onderzoeken aan om nieuwe stappen te zetten om te komen tot een meer inclusieve, diverse en sociaal veilige werkomgeving.
- o Er gebeurt veel, maar tegelijkertijd is het niet met 1 druk op de knop geregeld.
- o Het inzetten van acties betekent niet dat de impact hiervan voor medewerkers direct voelbaar is. De gemeente Amsterdam is een grote organisatie. En veel van wat we doen gaat over cultuur, gedrag en leiderschap. Dat kost tijd.
- o Daarnaast gaat dit ook over het herstellen van vertrouwen. Ook dit zal tijd vragen.

## **2. Lopende acties WPI update:**

- o Binnen WPI is er gestart met het opstellen van het feitenrelaas door een externe commissie en wordt deze maand de opdracht gegeven voor het cultuur en leiderschapstraject binnen WPI naar aanleiding van de onderzoeken.
- o Daarnaast start in het voorjaar het externe kwantitatieve onderzoek van Verwey Jonker naar discriminatie.

## **3. Csie**

- o Ik houd uw Commissie, zoals afgelopen weken afgesproken, goed op de hoogte van de stappen die we nemen.

- o In het voorjaar volgt, zoals toegezegd in de raad van december, een brief:
  - waarin we opnemen welke acties nog meer worden genomen naar aanleiding van de onderzoeken.
  - Hierin wordt de raad ook op de hoogte gesteld van de uitvoering van de moties n.a.v. de door de raad aangenomen moties die gaan over verbeteringen op het gebied van het in kaart brengen van sanctioneringsmogelijkheden en de manier van rapporteren (motie 732 en 779)
    - In de update brief deel ik ook de eerste cijfers, van bijvoorbeeld de MDRA.
- o En over de prestatieafspraken die we gaan maken.
- o Voor de zomer zal de herijking van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit worden geagendeerd.

#### 4. **Zuidoost:**

- o Begin vorige week is er een brandbrief ontvangen, dit keer vanuit stadsdeel Zuidoost.
- o In de brief wordt melding gemaakt van intimidatie, agressie, uitsluiting, discriminatie en racisme in de eigen organisatie. Maar ook achterstelling van de medewerkers t.o.v. de rest van de stad.
- o De brief is wederom anoniem.
- o Ik heb de anonieme melders bevestigd dat ik hun signalen serieus neem. Ik zal ze niet vragen om uit de anonimiteit te stappen.
- o Ik heb de afgelopen dagen contact gehad met de collega's in het stadsdeel om samen een koers te bepalen.
- o Ik ga donderdag ook zelf in het stadsdeel praten om te horen wat er leeft en speelt.
- o De reacties op de brandbrief die mij bereiken zijn divers. Mensen die de signalen herkennen en ook mensen die dat absoluut niet doen.

## 5. Vervolgstappen Zuidoost

- o Doordat de brief anoniem is zijn we beperkt in de vervolgstappen op persoonlijk niveau. Maar we kunnen wel handelen op patronen, cultuur en gedrag. En op leiderschap.
- o We weten dat er in de gemeentelijke organisatie sprake is van racisme, dat is gebleken uit de externe onderzoeken die we eind 2023 met elkaar hebben besproken. Daarop is Zuidoost geen uitzondering.
- o Het stadsdeel heeft mij verzocht om samen een externe partij in te schakelen om hierbij te helpen. Dat moet een partij zijn die past bij het stadsdeel en de interne verhoudingen.
- o Dat gaan we doen. Met als doel om meer handelingsperspectief te krijgen op de signalen die in de brief worden genoemd.
- o [Linkje naar nieuwsbericht zuidoost](#)

## 6. Herleidbaarheid

- o De melder schrijft over het functioneren van personen zelf. Op een manier die herleidbaar is.
- o Ook in het anonieme bericht over WPI zijn namen genoemd van mensen.
- o Ik vind het belangrijk om te benadrukken dat het noemen van namen of herleidbare beschrijvingen van mensen in openbare brieven nooit te verantwoorden is.
- o Het hoort niet thuis in het publieke debat.
- o **Het beschadigd mensen en draagt bij aan de onveiligheid.**
- o Zoals eerder gezegd ga ik ook niet met de raad in gesprek over het individueel functioneren van mensen. Ik verzoek u nadrukkelijk om dat ook niet te doen.

## 7. Anonimiteit:

- o Ik blijf het herhalen. We nemen signalen over discriminatie en racisme serieus. Ook als deze anoniem zijn.
- o Anonimiteit betekent dat we geen onderzoek doen op casus of persoonsniveau. Want er kan geen hoor of wederhoor plaatsvinden.
- o Daarmee hebben we dus beperkte mogelijkheden om stappen te ondernemen: we kunnen kijken naar cultuur, leiderschap en patronen.
- o We weten dat anonimiteit een resultaat kan zijn van een gevoelde onveiligheid.
- o We zetten stappen om de veiligheid te vergroten. Maar dat gevoel kunnen we niet op korte termijn wegnemen.
- o We handelen op basis van anonieme berichten zoals deze niet op persoonsniveau. Je kan mensen niet op deze manier in het publieke debat noemen. Dat draagt bij aan de onveiligheid, in plaats van dat het verhelpt.
- o Vertrouwen moet je opbouwen. Dat doen we door middel van acties.
- o De onderzoeken hebben veel losgemaakt in de organisatie. Ik vind het daarom niet vreemd dat er meer geluiden loskomen, ook anoniem.

#### 8. **Rol MDRA:**

- o We horen dat extern je verhaal doen voor sommige mensen veiliger voelt.
- o Het gevoel van onveiligheid om je uit te spreken is een van de redenen waarom de MDRA- dat heet nu discriminatie.nl Regio Amsterdam- eind december is gestart als extern meldpunt.
- o We hopen dat mensen steeds beter de weg weten te vinden naar het externe meldpunt.
- o Je kan ook terecht bij een vertrouwenspersoon. Intern en extern. Eind 2023 zijn 2 externe vertrouwenspersonen gestart. Eind deze maand wordt hier een 3<sup>e</sup> vertrouwens persoon aan toegevoegd.

- o Met het externe meldpunt bieden we medewerkers naast de bestaande interne routes, ook andere mogelijkheden om te melden (ook anoniem).
- o Waarmee we de drempel om te melden hopelijk verlagen.
- o In januari vindt de communicatie hierover plaats binnen de organisatie.
- o Anoniem melden blijft intern ook mogelijk bij Bureau Integriteit.
- o Met de raad is eind 2023 ook afgesproken om meldingen te delen met de MDRA. Dit is belangrijk. Hopelijk helpt u hieraan mee.

#### **9. Rapporteren over meldingen:**

- o Discriminatie.nl regio Amsterdam zal aan mij en het GMT rapporteren over de meldingen. Ook wanneer deze anoniem zijn.
- o En ik doe dat op mijn beurt weer aan u als de raad.

#### **10. Toekomst:**

- o de komende periode zullen er misschien wel meer signalen binnenkomen. Want de problematiek is nog niet opgelost. Ook al werken we hier hard aan.
- o De organisatie is ook niet in een paar maanden veranderd. En discriminatie en racisme zijn lange tijd onderwerpen geweest waar je over zweeg. Of waar geen ruimte voor was. Dat patroon proberen we te doorbreken.
- o Eerder is afgesproken dat de raad meldingen ook deelt met de MDRA. Wanneer signalen u bereiken.
- o Ik hoop ook dat u het externe meldpunt van de MDRA onder de aandacht brengt van mensen die zich melden.

#### **11. Cijfers/ meldingen:**

- o Er zijn in de periode 2021-2023 geen meldingen van discriminatie of racistische bejegening over zuidoost ontvangen bij Bureau Integriteit.
- o Hoeveel meldingen er bij de MDRA binnen zijn gekomen kan ik nu nog niet vertellen. Het meldpunt kan per eind december worden gebruikt. Per 10 januari is er ook een knop op het intranet van de gemeente. Waardoor het meldpunt ook echt vindbaar is. De komende weken volgen er meer acties om de MDRA onder de aandacht te brengen.
- o In de brief die we in het voorjaar hebben toegezegd geven we ook een eerste beeld van de aantallen.
- o

## Vragen lid Mangal (Denk)

### **1. 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 amper 3 weken bezig.
- De komende tijd krijgen we het eerste beeld van de meldingen.

### **2. 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.

### **3. De MDRA probeert een neutrale organisatie te zijn door niet naast gedupeerden te gaan staan**

- Dit herken ik niet.
- Het MDRA is er in eerste instantie voor de melder.
- Het MDRA gaat met de melder in gesprek en samen wordt gezocht naar een passende oplossing. Hoor en wederhoor is hier ook onderdeel van, dat betekent dat het MDRA 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 het MDRA op als onafhankelijke partij. Na afloop van het traject zal het MDRA nog tweemaal contact opnemen met de melder om te horen hoe het gaat, dit is onderdeel van de nazorg.

### **4. Consequenties twee de brandbrief. Er zijn dus onvoldoende mensen gehoord en gezien**

- Deze conclusie komt wel heel snel.
- De gemeente is groot. Ca. 18.000 mensen. Het klopt dat niet iedereen gehoord of gezien is.
- We hebben ook tijd nodig om met de adviezen uit de onderzoeken aan de slag te gaan. Een actie inzetten is iets anders dan dat medewerkers ook de impact voelen.
- De veranderingen zijn niet met 1 druk op de knop geregeld.
- Er komen veel signalen los in de organisatie. dat is enerzijds zorgwekkend en anderzijds ook precies wat je nodig hebt om te komen tot een echte verandering.

### **5. Het GMT probleem. Wat gaat de wethouder er aan doen**

- Inclusie, diversiteit en het tegen gaan van discriminatie is een hoge prioriteit van het GMT.
- Uit de onderzoeken blijkt dat leidinggevenden een belangrijke rol hebben bij het in stand houden van discriminatie en racisme. En dus ook bij het doorbreken daarvan.

- Het GMT is hierop geen uitzondering. Ze zijn hierin belangrijk.
- Het GMT wordt begeleidt door externe adviseurs. In de vorm van persoonlijke coaching, maar ook trainingen.
- Het GMT omarmt de aanbevelingen van Muzus en KIS. En gaat normeren / vrijblijvendheid loslaten en prestatieafspraken maken.
- Ik ben in nauw contact met de GS over wat er in de organisatie nodig is op het gebied van het tegengaan van discriminatie, maar ook het vergroten van de inclusieve werkcultuur en het vergroten van representatie.

## 6. Waarom leunt de WH op het GMT

- Ik spreek zelf ook met medewerkers, **ex-medewerkers en experts.** En vorm mijn eigen beeld. Ik laat mij adviseren en spiegelen.
- **Natuurlijk heb ik nauw contact met de GS en het GMT. Als je niet meer met elkaar spreekt kom je ook niet tot een oplossing.**
- Maar als wethouder is het juist ook belangrijk dat ik mijn rol zuiver oppak en niet op de stoel van het GMT ga zitten.
- **Ik ben bestuurder, zij zijn ambtenaren en managers en zij geven leiding en sturing aan de ambtelijke organisatie. Het is noodzakelijk om deze rollen gescheiden te houden.**

## 7. Welke verantwoordelijkheid neemt de WH zelf

- **Sinds het begin van mijn bestuursperiode ga ik het gesprek aan. Bij deze brief ben ik ook direct aan de slag gegaan.**
- **Het onderwerp heeft voor mij een hele hoge prioriteit.**
- Ik spreek hierover met de raad. Heb dat de afgelopen maanden ook gedaan.
- Ik heb met de raad afspraken gemaakt en toezeggingen gedaan over het vervolg.

## **8. Handelperspectief i.p.v. overlegperspectief, wat wordt er concreet gedaan behalve overleggen**

- Ook hierover hebben we het in december uitgebreid gehad. Volgens mij zijn er naar aanleiding van de brandbrief WPI een aantal hele concrete acties ingezet. Bijvoorbeeld het instellen van een extern meldpunt. Zuidoost krijgt externe begeleiding die goed aansluit bij de verhoudingen binnen het stadsdeel.
- We hebben ook toezeggingen gedaan. We maken prestatieafspraken, brengen sancties in beeld en we brengen de acties in beeld die komen uit de onderzoeken. We hebben ook al eerder aangegeven dat we hiervoor tijd nodig hebben.
- We willen geen gehaaste acties inzetten, maar duurzame en zorgvuldige acties uitvoeren. In overleg met medewerkers zelf.