

Voordracht voor de vergadering van 05-11-2024**VERTROUWELIJK**

Portefeuille Personeel & Organisatie

Agendapunt *<automatisch>*Tekst van openbare
besluiten
wordt gepubliceerd**Onderwerp****Instemmen met de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028,
en bijbehorende bijlagen****Het college van burgemeester en wethouders besluit**

1. Kennis te nemen van:
 - a. Het feit dat uit de Eindrapportage Programma Inclusie en Diversiteit Bestuursopdracht 2020-2023 blijkt dat de inspanningen nog niet de gewenste resultaten hebben opgeleverd.
 - b. Het feit dat de Eindrapportage ook laat zien dat de gemeentelijke organisatie nog geen afspiegeling is van de beroepsbevolking in Amsterdam.
 - c. Het feit dat uit de onderzoeken (KIS, Muzus en Verwey Jonker, Clavis en IZI Solutions) naar institutioneel racisme, discriminatie en ander ongewenst gedrag en de brandbrieven en signalen van medewerkers blijkt dat de inspanningen nog niet genoeg zicht- en voelbaar zijn voor medewerkers.
2. In te stemmen met de als bijlage 1 bijgevoegde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 (vertrouwelijk), waarin is aangegeven waarom de Bestuursopdracht geactualiseerd en voortgezet wordt.
3. In te stemmen met de als bijlage 2 bijgevoegde Uitvoeringsagenda 2024, 2028 (vertrouwelijk) met maatregelen die onder te verdelen zijn in twee pijlers:
 - a. Inclusie;
 - b. Diversiteit, en
 - c. Overkoepelende maatregelen.
4. In te stemmen met de als bijlage 3 bijgevoegde Eindrapportage Inclusie en Diversiteit 2020-2023 (vertrouwelijk).
5. Kennis te nemen van de andere bijlagen van de Bestuursopdracht (bijlage 4 t/m 11, vertrouwelijk): Inclusieve taal, Rapport IZI Solutions, Rapport Clavis Consulting, Rapportages sancties en meldingen (I en II), Rapport DRA, CBS Rapportage, Bijlage bij CBS Rapportage.
6. In te stemmen met als bijlage 12 bijgevoegde raadsbrief (vertrouwelijk) waarin de raad wordt geïnformeerd over de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028, de Uitvoeringsagenda en de bijbehorende bijlagen.

7. In te stemmen met het versturen van de raadsbrief naar de gemeenteraad per Dagmail op 6 november 2024, en het ter kennisname agenderen voor de raadscommissie Financiën, Kunst en Diversiteit (FKD) van 5 december 2024.
 8. In te stemmen met de als bijlage 13 bijgevoegde commissievoordracht.
 9. In te stemmen met het vertrouwelijk agenderen en bespreken van deze voordracht en alle bijlagen op grond van artikel 87 Gemeentewet, en de Wet open overheid, Artikel 5.1, tweede lid onder i.
-

Reden spoed

- De Bestuursopdracht en de Uitvoeringsagenda zijn tot stand gekomen via een participatietraject waarbij we met medewerkers hebben gesproken over hoe zij de impact van de Bestuursopdracht tot nu toe hebben ervaren en wat zij anders zouden willen.
 - Ook is er apart met leidinggevenden, beleidsmakers en betrokken beleidsafdelingen gesproken.
 - Het was nodig om nog aanvullende input op te halen bij deze betrokkenen.
 - Om de toezegging aan de raad (over datum van bespreking) na te kunnen komen moeten de Bestuursopdracht en bijbehorende bijlagen op 5 november in het college worden geagendeerd, om op 5 december in de commissie FKD te kunnen worden besproken .
-

Kernboodschap

De gemeente Amsterdam moet een organisatie zijn die toegankelijk is en waar alle medewerkers zich gezien voelen; waar ze gehoord en gewaardeerd worden. En een plek waar ze zich psychologisch en sociaal veilig voelen. Daarnaast moet het personeelsbestand een afspiegeling zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking. We willen het op deze punten beter doen dan we tot nu toe hebben gedaan. Het college heeft daarom een nieuwe Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 vastgesteld. Hiermee bouwen we verder aan een stevig fundament om ervoor te zorgen dat inclusie en diversiteit onderdeel zijn en blijven van hoe wij binnen de hele gemeente werken.

Bestuurlijke achtergrond

- In het coalitieakkoord (2022-2026) *Het Amsterdams Akkoord* zijn onder meer deze doelen opgenomen: de opdracht om van inclusie en diversiteit de norm te maken binnen de gemeentelijke organisatie wordt voortgezet. De inspanningen om een inclusieve werkcultuur te creëren zetten we onverminderd voort en we leren van bestaande organisaties en initiatieven waar dit al succesvol gebeurt.
- Op 11 mei 2021 is de Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2020-2023 door het college vastgesteld. Vanuit de Bestuursopdracht zijn er sinds 2020 verschillende acties en interventies ingezet om kritisch naar beleid en procedures te kijken, maar ook om kennis en bewustzijn over discriminatie, racisme, micro-agressie, pesten en uitsluiting te vergroten.
- In dit kader zijn er drie onderzoeken uitgevoerd binnen de gemeentelijke organisatie:

- o Muzus (besproken in commissie FKD van 23 november 2023)
Kwalitatief onderzoek naar discriminatie
 - o KIS (besproken in commissie FKD van 23 november 2023)
Kwalitatief onderzoek naar institutioneel racisme.
 - o Verwey-Jonker (besproken in commissie FKD van 11 juli 2024)
Kwantitatief onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag.
-

Bestuurlijke prioriteit

- De gemeente Amsterdam werkt sinds 2020 aan de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit welke is vastgesteld op 23 juni 2020.
 - Aan de Raad is toegezegd dat we -mede op basis van de resultaten en aanbevelingen uit de onderzoeken- de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit vernieuwen en met de raad bespreken.
-

Wettelijke grondslag

- Gemeentewet Artikel 169, lid 2 en 4: het college en de burgemeester geven de raad alle inlichtingen die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft en vindt.
-

Onderbouwing besluit**Ad. 1****Kennis te nemen van het feit dat uit de Eindrapportage Programma Inclusie en Diversiteit Bestuursopdracht 2020-2023 blijkt dat de inspanningen nog niet de gewenste resultaten hebben opgeleverd**

De afgelopen vier jaar is veel in gang gezet in de organisatie. Dat zien we ook terug in de eindrapportage van de Bestuursopdracht 2020-2023. Maar we zijn er nog niet. Wat we doen is nog niet altijd goed genoeg voelbaar op de werkvloer. Dat blijkt uit de onderzoeken naar institutioneel racisme, discriminatie en ander ongewenst gedrag, de brandbrieven en signalen van medewerkers.

Ad. 2**In te stemmen met de als bijlage 1 bijgevoegde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028**

De onderzoeksrapporten over discriminatie, racisme en ongewenst gedrag door KIS, Muzus en Verwey Jonker zijn een belangrijke bron geweest voor de vernieuwing van de Bestuursopdracht. Dit geldt ook voor de rapportages door Clavis en IZI Solutions naar aanleiding van de anonieme brieven. De meeste van de aanbevelingen die in bovengenoemde rapporten zijn gedaan zijn eerder opgepakt. De overgebleven aanbevelingen hebben we toegevoegd aan de nieuwe Bestuursopdracht.

We bouwen in de actualisatie van de bestuursopdracht verder aan de ingezette cultuurverandering en een gedragsverandering. Door te blijven werken aan het bewustzijn over inclusie, diversiteit en antidiscriminatie in de organisatie, door vaardigheden en handelingsperspectief te vergroten, door het doorbreken van bestaande manieren van werken en patronen en het verbeteren van beleid en processen.

Ad. 3

In te stemmen met de als bijlage 2 bijgevoegde Uitvoeringsagenda 2024-2028

In de Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2024-2028 staan de acties en maatregelen vermeld voor de komende vier jaar. De Uitvoeringsagenda kan daarom niet los worden gezien van de Bestuursopdracht. Samen zijn deze twee documenten ons kompas voor de komende vier jaar.

We zetten de lopende acties uit het Uitvoeringsagenda 2022-2023 voort. Daar voegen we nieuwe interventies aan toe, op basis van de onderzoeken van KIS, Muzus en Verwey-Jonker en externe adviezen die zijn opgesteld naar aanleiding van de anonieme berichten. De Uitvoeringsagenda bestaat uit 2 pijlers en overkoepelende maatregelen.

Pijler inclusie

- Toegankelijkheid
- Sociale veiligheid en antidiscriminatie
- Bewustzijn
- Maatwerkondersteuning
- Leiderschap

Pijler diversiteit

- Representatie
- Doorstroom en doorgroei

Overkoepelend

Sturen en monitoring

Ad. 4

In te stemmen met de als bijlage 3 bijgevoegde Eindrapportage Inclusie en Diversiteit 2020-2023

In 2021 is de Bestuursopdracht in concrete stappen vertaald, en opgenomen in de Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2020-2023. In deze Uitvoeringsagenda zijn circa zestig acties en interventies opgenomen. In de eindrapportage informeren we u over de stand van zaken en de voortgang van de afspraken die in 2021 zijn gemaakt. Sinds 2021 zijn voortdurend acties en interventies toegevoegd aan de Uitvoeringsagenda. Deze acties en interventies, kwamen voort uit onder andere moties en toezeggingen. Deze zijn meegenomen in de eindrapportage. Het gaat totaal over 74 acties en interventies. Van deze acties en interventies zijn 45 afgerond, 24 lopen, twee zijn (nog) niet opgepakt en drie zijn vervallen. Acties en interventies die niet zijn opgepakt, worden meegenomen in de vernieuwde Bestuursopdracht 2024-2028 en de bijbehorende Uitvoeringsagenda.

Ad. 5

Kennis te nemen van de andere bijlagen van de Bestuursopdracht

Naast de voortgangsrapportage en de Uitvoeringsagenda kent de Bestuursopdracht nog een aantal bijlagen. Namelijk:

- Uitgangspunten inclusieve taal, (bijlage 4)
Bevat uitgangspunten voor inclusieve taal, zodat zoveel mogelijk mensen zich herkennen in onze communicatie-uitingen en zich aangesproken voelen.

- Rapport IZI solutions (bijlage 5)
Reflectie en advies naar aanleiding van onder andere de anonieme brandbrief over racisme en discriminatie binnen WPI en de twee onderzoeken van Muzus en KIS
- Rapport Clavis Consulting (bijlage 6)
Naar aanleiding van een anonieme brandbrief over racisme bij WPI: een analyse van de beschrijvingen in de brandbrief, een feitenrelaas en een advies voor vervolgstappen.
- Rapportages sancties/meldingen (bijlage 7 en 8)
- Rapport DRA (bijlage 9)
- CBS rapportage + bijlage (bijlage 10 en 11)
Diversiteit werknemers Gemeente Amsterdam naar migratieachtergrond 2023.

Ad. 6 en Ad. 7

In te stemmen met de raadsbrief (bijlage 12) waarin de raad wordt geïnformeerd over de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 en de bijbehorende bijlagen
En

In te stemmen met het versturen van de raadsbrief naar de raad per Dagmail op 23 oktober 2024, en het ter kennisname agenderen voor de raadscommissie FKD van 7 november 2024

We informeren de raad direct op 6 november (na bespreking in het college van B&W) per Dagmail over de Bestuursopdracht via bijgevoegde raadsbrief.

Ad. 8

In te stemmen met de als bijlage 13 bijgevoegde commissievoordracht.

De Bestuursopdracht wordt geagendeerd voor de commissie van 5 december.

Ad. 9

In te stemmen met het vertrouwelijk agenderen en bespreken van deze voordracht inclusief alle bijlagen

De stukken bevatten informatie, onder andere over nieuwe maatregelen die alle medewerkers treffen. Deze maatregelen maken naar verwachting gevoelens los binnen de organisatie. Om hier zorgvuldig mee om te gaan is het belangrijk de stukken vertrouwelijk te agenderen en bespreken.

Participatie

Bij een inclusieve werkcultuur hoort dat we mét medewerkers praten in plaats van over hen. Daarom hebben we bij de vernieuwing van de Bestuursopdracht:

- Van tevoren breed input opgehaald bij de medewerkers in onze

organisatie, in groepsverband en individueel. Bij de medewerkersnetwerken CAN, JAN, RAN en SNAB, bij de trekkers inclusie en diversiteit van de directies en bij medewerkers die kritisch meepraten.

- We hebben kleinschalige thematische bijeenkomsten georganiseerd over onder meer: inclusie en jezelf kunnen zijn, toegankelijkheid, doorstroom- en doorgroeimogelijkheden en de onderstroom in de organisatie.
- Ook hebben medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid van het “spreekuur” waarbij iemand 1 op 1 input kon leveren.
- Daarnaast is input opgehaald bij organisatieonderdelen en beleidsmakers die een specifieke taak hebben in de inclusie opgave zoals de directie Personeel en Organisatie, Bureau Integriteit, Facilitair Bureau en Communicatiebureau.
- En er zijn interviews gehouden met de stedelijke directeuren uit het Gemeentelijk Management Team en leden van de stuurgroep inclusie en diversiteit, die bestaat uit een vertegenwoordiging van directeuren uit alle clusters.
- Na het ophalen van de input konden de medewerkersnetwerken en de trekkers meelesen en feedback geven op de eerste versies en de laatste versies van de Bestuursopdracht en de bijbehorende stukken.

Financiële onderbouwing

Financiële onderbouwing: Ja

LASTEN				
	2024	2025	2026	2027
Programma B Bestuur & Organisatie				

I=Incidenteel
S=Structureel

Overige toelichting:

De uitvoering van de Bestuursopdracht komen ten laste van het programma [X], onderdeel [X]. Dekking vindt plaats binnen de bestaande middelen.

Conclusie:

De genoemde beslispunten in de voordracht hebben financiële consequenties en deze worden uit bestaande middelen gedekt

Communicatie

Binnen de gemeente

Opnemen in de te publiceren besluitenlijst. Daarnaast wordt er een factsheet gemaakt met veel gestelde vragen, te publiceren op intranet.

Buiten de gemeente

Uitsturen persbericht met machtiging van de communicatie.

Documenten

Registratienr.	Naam
Bijlage 1	Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 (vertrouwelijk)
Bijlage 2	Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2024-2028 (vertrouwelijk)
Bijlage 3	Voortgangsrapportage Inclusie en Diversiteit 2020-2023 (vertrouwelijk)
Bijlage 4	Uitgangspunten inclusieve taal (vertrouwelijk)
Bijlage 5	Rapport IZI Solutions (vertrouwelijk)
Bijlage 6	Rapport Clavis Consulting (vertrouwelijk)
Bijlage 7	Rapportage sancties/meldingen I (vertrouwelijk)
Bijlage 8	Rapportage sancties/meldingen II (vertrouwelijk)
Bijlage 9	Rapport DRA (vertrouwelijk)
Bijlage 10	CBS rapportage (vertrouwelijk)
Bijlage 11	Bijlage CBS rapportage (vertrouwelijk)
Bijlage 12	Raadsbrief Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 (vertrouwelijk)
Bijlage 13	Commissievoordracht

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

Bestuur en Organisatie, 5.1, 2, e e telefoonnummer: 5.1, 2, e e-mailadres: 5.1, 2, e@amsterdam.nl

Besluit college van burgemeester en wethouders

<automatisch, na afloop vergadering>

Classificatiegegevens

1	Classificatie	Vertrouwelijk
2	Wie legt geheimhouding op?	
3	Gaat het stuk geheim door naar de commissie en/of raad?	N.v.t.
4	Einddatum	N.v.t.
5	Uiterlijke einddatum	N.v.t.
6	Grondslag	N.v.t.

Portefeuille

Gemeente Amsterdam

Agendapunt

College van burgemeester en wethouders

Voordracht voor de vergadering van <datum>

7	Motivatie	N.v.t.