

Voordracht voor de vergadering van 2 juli STRIKT GEHEIM

Portefeuille

Personeel & Organisatie

Agendapunt

<automatisch>

Tekst van
openbare
besluiten**Onderwerp**wordt
gepubliceerd

Instemmen met het informeren van de Raad over de uitkomsten van het Verwey-Jonker onderzoek per Dagmail met een raadsbrief en instemmen met de agendering van het Verwey-Jonker onderzoek voor het College van B & W van 2 juli met bijgaande collegevoordracht.

Het college van burgemeester en wethouders besluit

1. Kennis te nemen van de resultaten van het Verwey-Jonker onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie gemeente Amsterdam (bijlage 1, [geheim](#)).
2. In te stemmen met het per Dagmail informeren van de Raad over de uitkomsten van het onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie, door middel van bijgevoegde raadsbrief (bijlage 2, [geheim](#)).
3. Kennis te nemen van de wijze van interne communicatie over het onderzoeksrapport van het Verwey-Jonker onderzoek.
4. In te stemmen met het opleggen van geheimhouding op deze voordracht en bijlage 1 en 2 op grond van artikel 87 Gemeentewet. Dit in verband met het feit dat de genoemde onderzoeksresultaten in bijlage 1 naar verwachting dingen losmaken in de organisatie en het goede functioneren van de gemeente in het geding komt als deze onderzoeksresultaten openbaar worden gemaakt zonder de organisatie hier goed en volledig op voor te hebben bereid (artikel 5.1, tweede lid onder i, van de Wet open overheid). Geheimhouding wordt tot uiterlijk 4 juli 2024 opgelegd op deze voordracht en bijlage 1 (het onderzoeksrapport) en bijlage 2 (raadsbrief).

Reden spoed

- Vanwege de communicatie intern en extern die start op 4 juli. En de publicatie van het Verwey-Jonker Instituut.

Kernboodschap

De gemeente Amsterdam heeft door het Verwey-Jonker Instituut een kwantitatief onderzoek laten uitvoeren naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie. Het definitieve onderzoeksrapport met de resultaten is opgeleverd. Het College stemt in met het per Dagmail informeren van de Raad over het definitieve onderzoeksrapport met een raadsbrief.

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.

- De gemeente Amsterdam werkt sinds 2020 aan de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit welke is vastgesteld op 23 juni 2020.
- Op 11 mei 2021 is het Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit door het College vastgesteld. Vanuit de bestuursopdracht zijn er sinds 2020 verschillende acties en interventies ingezet om te werken aan bewustzijn over inclusie en representatie en om kritisch naar beleid en procedures te kijken. Onderdeel hiervan is ook het vergroten van kennis over discriminatie, micro-agressie, pesten en uitsluiting te vergroten.
- Aan de Raad is toegezegd dat we het Verwey-Jonker onderzoek laten uitvoeren en de uitkomsten met de Raad delen.
- Het Verwey-Jonker onderzoek is uitgevoerd in aanvulling op twee kwalitatieve onderzoeken van KIS en Muzus naar institutioneel racisme en discriminatie in de organisatie (oktober 2023).
- Momenteel wordt de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023) vernieuwd. Na de zomer 2024 informeren we de Raad over de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit.

Bestuurlijke prioriteit

- 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.
- De gemeente Amsterdam werkt sinds 2020 aan de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit welke is vastgesteld op 23 juni 2020.
- Momenteel wordt de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023) vernieuwd. Na de zomer 2024 informeren we de Raad over de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit.

Wettelijke grondslag

- artikel 160, onder a, Gemeentewet (het college voert van het dagelijks bestuur van de gemeente voor zover niet bij wet de raad of de burgemeester hiermee is belast).
- artikel 169, tweede en derde lid, Gemeentewet (B&W geven aan de raad alle inlichtingen die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft en geven de raad mondeling of schriftelijk de door een of meer leden gevraagde inlichtingen, tenzij het verstrekken ervan in strijd is met het openbaar belang).
- artikel 87 Gemeentewet (opleggen geheimhouding).

Onderbouwing besluit

Ad 1) Kennis te nemen van de resultaten van het Verwey-Jonker onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie gemeente Amsterdam (bijlage 1, geheim)

Context

De gemeente Amsterdam werkt sinds 2020 aan de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Aanleiding hiervoor waren meerdere verhalen en signalen over microagressie, uitsluiting en discriminatie in de organisatie en eerdere onderzoeken zoals een onderzoek van de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor uit 2019 en een onderzoek naar doorstroom en doorgroei in de organisatie van TNO in 2021. Vanuit de bestuursopdracht zijn er sinds 2020 verschillende acties en interventies ingezet om beleid en procedures kritisch te bekijken, maar ook om kennis en bewustzijn over deze vraagstukken te vergroten.

Om meer grip te krijgen op thema's als discriminatie en racisme nam de organisatie in de periode van 2021 tot en met 2023 deel aan twee onafhankelijke onderzoeken. Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) deed onderzoek naar institutioneel racisme. Onderzoeksbureau Muzus deed onderzoek naar discriminatie. De onderzoeksresultaten werden op 30 oktober 2023 gepubliceerd.

Het Verwey-Jonker onderzoek gaat over discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag en is uitgevoerd in aanvulling op de twee kwalitatieve onderzoeken van KIS en Muzus. Met deze onderzoeksresultaten kunnen we komen tot passende maatregelen op het gebied van antidiscriminatie en sociale veiligheid. En kunnen we gerichtere interventies ontwikkelen. Momenteel wordt de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023) vernieuwd. Na de zomer 2024 informeren we de Raad over de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit.

Aanpak

Er is gekozen voor een wetenschappelijk onderzoek. In het onderzoek wordt apart gerapporteerd over discriminatie en over ongewenst gedrag. Er is door het Verwey-Jonker Instituut een anonieme vragenlijst gemaakt. De informatie uit de vragenlijst is voor de gemeente Amsterdam op geen enkele manier herleidbaar naar de respondenten. Alle medewerkers van de gemeente Amsterdam (22.685 medewerkers) hebben de lijst ontvangen, ook stagiaires, trainees en extern ingehuurd of tijdelijke medewerkers. Respondenten waren vrij om vragen over te slaan. De bevindingen zijn uitsluitend op organisatieniveau gerapporteerd om daarmee ook (ervaren) herleidbaarheid naar cluster, stadsdeel of directie te voorkomen.

De vragenlijst moest duidelijk en passend zijn voor alle medewerkers, ongeacht functie en opleidingsniveau. Dat betekent dat er extra aandacht was voor de toegankelijkheid van de vragenlijst, zowel in de taal die is gebruikt, als bij de manier van aanbieden. Er zijn cognitieve toetsen gedaan, om bijvoorbeeld te kijken of respondenten ook begrepen wat er met een vraag werd bedoeld. De vragenlijst is verspreid via de mail en Intranet. Daarnaast zijn ook fysieke flyers met een QR-code verspreid onder collega's die minder vaak achter een computer werken. Tot slot zijn er voor hen ook enquêteurs ingezet.

Onderzoeksresultaten Verwey-Jonker onderzoek

Het onderzoeksrapport vindt u in bijlage 1 (geheim). In totaal hebben bijna 6900 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Dat is ongeveer 30% van alle medewerkers van de gemeente Amsterdam. De samenstelling

van de groep die de vragenlijst heeft ingevuld is representatief voor het personeelsbestand. Dat betekent dat er in het onderzoek een goede vertegenwoordiging was van bijvoorbeeld gender, herkomst en leeftijd, maar ook van medewerkers uit directies in de uitvoering.

Een aantal belangrijke onderzoeksresultaten zijn:

- **Ongewenst gedrag**
 - o Onder 'ongewenst gedrag' valt: pesten, vernedering en/of buitensluiting, seksuele intimidatie en fysiek en verbaal geweld binnen en buiten de organisatie.
 - o In de afgelopen 12 maanden heeft 55% van de respondenten ongewenst gedrag ervaren in de vorm van pesten, vernedering en/of buitensluiting.
 - o Van de respondenten geeft 6% aan seksuele intimidatie te hebben ervaren. Dit gaat om de manier waarop respondenten zijn aangesproken of zijn aangeraakt zonder toestemming.
 - o Diversiteitskenmerken hebben invloed op de ervaring van ongewenst gedrag onder respondenten. Bijna 80% van de non-binaire respondenten heeft bijvoorbeeld seksuele intimidatie ervaren in het afgelopen jaar. Dat is een groot verschil met mannen (3%) en vrouwen (8%).
 - o Respondenten die ongewenst gedrag hebben ervaren noemen collega's in hetzelfde team (48%) en leidinggevenden (47%) het vaakst als bron van ervaren ongewenst gedrag.
- **Discriminatie**
 - o In de afgelopen 12 maanden heeft 14% van alle respondenten discriminatie ervaren tijdens hun werk.
 - o Dit aandeel wordt hoger als je focust op bijvoorbeeld respondenten met een buiten-Europese achtergrond en collega's met een beperking en/of chronische ziekte (25%).
 - o Hiernaast geeft ruim 12% van de respondenten aan dat ze twijfelen of ze discriminatie hebben ervaren.
 - o Collega's noemen als meest voorkomende gronden van discriminatie (1) racisme (ethniciteit, huidskleur, religie), (2) leeftijd ,(3) gender/geslacht.
 - o Leidinggevenden worden het meest genoemd als bron van ervaren discriminatie. In totaal geeft meer dan 60% van de respondenten aan dat dit het geval was. Voor ongeveer 40% van de respondenten zijn dit andere collega's (zowel binnen als buiten het eigen team).
- **Omstanders**
 - o In de afgelopen 12 maanden heeft 63% van de respondenten ongewenst gedrag gezien bij andere collega's. Dit ging vooral om pesten, vernedering en/of buitensluiting van collega's.
 - o Collega's binnen het eigen team werden het vaakst genoemd als bron (ruim 60%).
 - o Het aandeel respondenten dat discriminatie bij andere collega's heeft gezien is 17%.
 - o Daarnaast gaf 12% van de respondenten aan dat ze twijfelen of het discriminatie was dat ze hebben gezien.
 - o Collega's binnen het eigen team en leidinggevenden

worden het vaakst genoemd als bron van discriminatie bij andere collega's (74% en 70%).

- **Tevredenheid**

- o Respondenten zijn gemiddeld tevreden over hoe er wordt gereageerd en omgegaan met hun verhaal wanneer zij dit aan iemand op het werk vertellen.
- o Als respondenten op het werk met iemand spreken over wat hen is overkomen, bespreken zij dat het vaakst met een collega, hun leidinggevende en met vertrouwenspersonen.

Aanbevelingen en maatregelen

De aanbevelingen uit het onderzoek richten zich op het vastleggen van verantwoordelijkheden binnen het inclusie- en diversiteitsbeleid, het maken en bijhouden van meetbare doelen, het duidelijker definiëren van discriminatie en ander ongewenst gedrag en het betrekken van ervaringsdeskundigen in de aanpak.

Ad 2) In te stemmen met het per Dagmail informeren van de Raad over de uitkomsten van het onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie, door middel van bijgevoegde raadsbrief (bijlage 2, geheim).

We informeren de Raad zo snel mogelijk na agendering in het College van B & W van 2 juli, over het definitieve onderzoeksrapport per Dagmail. Hierbij voegen we een raadsbrief (bijlage 2, geheim). Parallel hieraan delen we de resultaten van het onderzoek met de organisatie. We leveren de raadsbrief ter kennisname aan voor de commissie Financiën, Kunst en Diversiteit van 12 september.

Ad 3) Kennis te nemen van de wijze van interne communicatie over het onderzoeksrapport van het Verwey-Jonker onderzoek.

De resultaten van de kwalitatieve onderzoeken van KIS en Muzus in 2023 hebben veel losgemaakt in de interne organisatie. We verwachten dat dit ook bij het Verwey-Jonker onderzoek het geval zal zijn. Daarom doen we verschillende dingen om collega's uit alle lagen van de organisatie zo goed mogelijk voor te bereiden op en mee te nemen in de onderzoeksresultaten. Enkele belangrijke elementen van de interne communicatie, zijn:

- Informatie over bijvoorbeeld tips voor hoe om te gaan met discriminatie en ander ongewenst gedrag en ondersteuningsaanbod, wordt aangevuld op een webpagina. Zodat al deze informatie goed vindbaar is.
- Op 25 juni vond er een sessie met de directeuren plaats om hen te informeren over de onderzoeksresultaten en om in gesprek te gaan over het proces en het vervolg: hoe kunnen directeuren zich voorbereiden op gesprekken die ze over de uitkomsten met medewerkers moeten gaan voeren en wat hebben ze hiervoor nodig?
- Op 9 juli vindt een bijeenkomst voor het College van B & W plaats waarin onderzoeker 5.1, 2, e [redacted] van het Verwey-Jonker instituut de onderzoeksresultaten toelicht.
- Op 9 juli vindt een organisatiebrede bijeenkomst plaats met onder andere het GMT en de wethouder over het onderzoeksrapport. Ook de Nationaal Coördinator tegen

Discriminatie en racisme is hierbij aanwezig.

- We organiseren in juli aparte dialoogsessies met de Stuurgroep Inclusie en Diversiteit, het GMT en de directeuren (via Leiderschapsaanbod).

Hiernaast bereiden we de externe communicatie grondig voor.

Ad 4) In te stemmen met het opleggen van geheimhouding op deze voordracht en bijlage 1 en bijlage 2 op grond van artikel 87 Gemeentewet. Dit in verband met het feit dat de genoemde onderzoeksresultaten in bijlage 1 naar verwachting dingen losmaken in de organisatie en het goede functioneren van de gemeente in het geding komt als deze onderzoeksresultaten openbaar worden gemaakt zonder de organisatie hier goed en volledig op voor te hebben bereid (artikel 5.1, tweede lid onder i, van de Wet open overheid). Geheimhouding wordt tot uiterlijk 4 juli 2024 opgelegd op deze voordracht en bijlage 1 (het onderzoeksrapport) en bijlage 2 (raadsbrief).

Zowel deze voordracht als bijlage 1 en 2 bevatten onderzoeksgegevens die nog niet openbaar zijn. De onderzoeksgegevens maken naar verwachting dingen los in de organisatie. Het is daarom in het belang van de organisatie als de onderzoeksgegevens pas openbaar worden gemaakt, op het moment dat we de organisatie hier zo goed mogelijk op hebben voorbereid. Het belang van het openbaar maken van het onderzoeksrapport weegt niet op tegen het gemeentelijke belang dat de onderzoeksresultaten zo goed mogelijk landen in de organisatie en daarbuiten. Om die reden wordt geheimhouding opgelegd op het onderzoeksrapport (bijlage 1, geheim) en de raadsbrief (bijlage 2, geheim). Het rapport wordt zo snel mogelijk na agendering in het College (2 juli) en uiterlijk op 4 juli met de Raad gedeeld. Geheimhouding gaat er dan direct af wegens publicatie.

Participatie

N.v.t.

Financiële onderbouwing

N.v.t.

Communicatie

N.v.t.

Documenten

Registratienr.	Naam
Bijlage 1	STRIKT GEHEIM 240621_Verwey-Jonker Amsterdam Ervaren discriminatie_eindrapport
Bijlage 2	STRIKT GEHEIM_Raadsbrief Verwey-Jonker onderzoek

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

Bureau Inclusie & Diversiteit, 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl, 5.1, 2, e

Besluit college van burgemeester en wethouders

<automatisch, na afloop vergadering>

Classificatiegegevens

1	Classificatie	Strikt geheim
2	Wie legt geheimhouding op?	Het College van B en W
3	Gaat het stuk geheim door naar de commissie en/of raad?	Nee
4	Einddatum	Tot uiterlijk 4 juli 2024
5	Uiterlijke einddatum	Tot uiterlijk 4 juli 2024
6	Grondslag	artikel 5.1, tweede lid onder i, van de Wet open overheid
7	Motivatie	Zowel deze voordracht als bijlage 1 en 2 bevatten onderzoeksgegevens die nog niet openbaar zijn. De onderzoeksgegevens maken naar verwachting dingen los in de organisatie. Het is daarom in het belang van de organisatie als de onderzoeksgegevens pas openbaar worden gemaakt, op het moment dat we de organisatie hier zo goed mogelijk op hebben voorbereid. Het belang van het direct openbaar maken van het onderzoeksrapport weegt niet op tegen het gemeentelijke belang dat de onderzoeksresultaten zo goed mogelijk landen in de organisatie en daarbuiten. Om die reden wordt geheimhouding opgelegd op het onderzoeksrapport (bijlage 1, <u>geheim</u>). Ook zou verwarring kunnen ontstaan als de tekst van de voordracht en de raadsbrief openbaar worden gemaakt voordat het rapport is uitgebracht. Het rapport wordt zo snel mogelijk na agendering in het College (2 juli) en uiterlijk op 4 juli met de Raad gedeeld. Geheimhouding gaat er dan direct af wegens publicatie.