



Annotatie voor wethouder van Buren

Gemeenteraad, 18 september 2024

Annotatie raadsvragen n.a.v. het Paroolartikel, d.d. 14-09-2024, “dit is werken bij de gemeente Amsterdam”

Mondelinge vragenuur:

- Vragen van het lid Krom (Partij voor de dieren) en lid Kreuger (Ja21) inzake misstanden binnen de gemeentelijke organisatie.

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

Kernboodschap

- Het artikel in het Parool heeft veel losgemaakt. De verhalen zijn pijnlijk om te lezen.
- De casussen waar het Parool over schrijft zijn veel complexer dan uit het publieke gesprek soms lijkt. Het is dus belangrijk om het niet te plat te slaan en de complexiteit te erkennen. Het verhaal in de krant is ook niet altijd volledig of juist.
- Ik kan hier niet ingaan op de individuele casussen die in het Parool worden genoemd. Een aantal van de casussen

herken ik. Soms krijg ik de neiging om in te gaan op details of informatie te corrigeren of aan te vullen. En misschien ook defensief te reageren: uit te leggen wat ik anders zie. Terwijl dat niet is wat ik wil. En dat ga ik hier dus ook niet doen.

- Ik sta nu aan de lat om met de veranderingen in de organisatie aan de slag te gaan. En de patronen die de onderzoeken van het afgelopen jaar hebben blootgelegd aan te pakken. En daar richt ik mij op.
- Tegelijkertijd zijn een cultuur- en gedragsverandering en een sociaal veilige werkomgeving niet met één druk op de knop geregeld. En daar zit ook een andere kant aan. Want bij cultuur en gedragsverandering hoort ook ander leiderschap en andere normen: een andere houding, ander gedrag, andere resultaten. Dat betekent soms ook dat mensen anders moeten gaan werken en dingen anders moeten gaan doen dan ze gewend zijn. En ook dat kan voor weerstand zorgen. En dat zal het ook blijven doen. Want we zetten ons werk door.
 - o de onderzoeken vragen ook te begrenzen en dat roept soms ook weerstand op
 - o verwaarloosde organisatie vraagt ook om maatregelen en begrenzen. Ook dat roept weerstand op.

- Ik voel de urgentie om hiermee aan de slag te gaan. En ik blijf hierop inzetten. En ik begrijp ook het ongeduld. Mensen vragen: waar blijft de verandering. Daar zijn we druk mee bezig. In het najaar volgt zoals hier afgesproken ook de nieuwe Bestuursopdracht.
- Ik wil wel weer benadrukken dat het beschadigen van mensen die zich niet kunnen verweren in het publieke debat niet acceptabel is. En dat is de afgelopen tijd wederom gebeurd. Door het parool artikel maar ook op andere manieren, via social media. Het leidt tot meer sociale onveiligheid. En het lost uiteindelijk niks op. Het leidt ons ook af van het echte doel en werk. Ook dit willen we begrenzen en we onderzoeken de mogelijkheden.
- We hebben ook meer mogelijkheden gecreëerd voor mensen om zich te melden, om hun verhaal te doen op een manier die voor hen werkt. Naast het interne meldpunt en de vertrouwenspersonen hebben we daarom ook een extern meldpunt en externe vertrouwenspersonen.

Vraag en antwoord

Vraag 1:

Partij voor de Dieren

Waren deze verhalen bekend bij de wethouder?

Raadslid Kreuger

Wist de wethouder van deze gevallen en zo nee, waarom niet?

Antwoord:

- Ik ben niet op de hoogte van elke individuele casus. En ik wil hier ook niet op casus niveau spreken.
- Maar ik ben ook geen meldpunt. Het is ook niet de bedoeling dat ik alle casussen ken.
- Maar ik weet wel, ook uit de onderzoeken, dat er hardnekkige patronen in de organisatie zitten.
- Die moeten we aanpakken.
- Tegelijkertijd wil ik ook benoemen dat er soms ook situaties zijn waarin een klacht is afgehandeld. Door onszelf of zelfs een rechter.
- Maar dat betekent niet dat de medewerker altijd tevreden is met de uitkomst. En daar zit soms ook onbegrip.
- Het is dus belangrijk om het niet te plat te staan en de complexiteit te erkennen.
- Het is ook goed dat medewerkers hun verhaal vertellen. Dat willen we ook. We hebben niet voor niets ook de onderzoeken

laten doen het afgelopen jaar. De tijd dat medewerkers het gevoel hebben dat ze hierover moeten zwijgen is wat mij betreft ook echt voorbij.

- We zetten er dan ook op in om dat medewerkers hun klachten zo laagdrempelig en toegankelijk mogelijk kunnen doen.
- Door bijvoorbeeld het externe meldpunt dat we hebben ingericht of externe vertrouwenspersonen. Naast de interne mogelijkheden, die we al hebben.
- Zodat medewerkers hun verhalen en signalen zoveel mogelijk delen op een plek waar men er ook direct mee aan de slag gaat en hier opvolging aan gegeven kan worden.

Vraag 2:

Partij voor de Dieren

Hoe kijkt de wethouder naar de rol van Bureau Integriteit en de gemeentesecretaris aan de hand van de geschetste misstanden?

Raadslid Kreuger

Waarom wuift Bureau Integriteit zaken weg?

Antwoord:

- Dat beeld herken ik niet.
- Dat een melding niet naar wens van een medewerker is afgehandeld betekent niet

per definitie dat er geen opvolging is gegeven.

- Ik kan geen uitspraken doen over individuele casussen want het werk van Bureau Integriteit is altijd vertrouwelijk.
- BI gaat altijd eerst bij een melding met de melder in gesprek. Het kan zijn dat een medewerker vooral een signaal af wil geven.
- Als het gaat om ongewenst gedrag is persoonsgericht onderzoek niet altijd de meest passende interventie en geen oplossing voor het probleem. Afhankelijk van de ernst en de omvang kan bijvoorbeeld bemiddeling meer voor de hand liggen
- Dat is een van de lessen van de afgelopen jaren. Bij BI werken we ook hard aan bredere ondersteuning voor de medewerker. Ook het aantal medewerkers van het Meldpunt is het afgelopen jaar uitgebreid.
- Het niet uitvoeren van persoonsgericht onderzoek leidt soms tot teleurstelling bij medewerkers. Dat begrijp ik.
- Naast de interne vertrouwenspersonen en BI hebben we het afgelopen jaar ook meer mogelijkheden geboden om signalen te melden, we hebben ook externe vertrouwenspersonen en het externe meldpunt.

Vraag 3

Partij voor de Dieren

Zit er al enige schot in de zaak om de werkcultuur te verbeteren?

Antwoord:

- Voor mij is het doorbreken van een cultuur van discriminatie en uitsluiting topprioriteit.
- Ik voel de urgentie en snap het ongeduld van medewerkers.
- Ik ben tegelijkertijd ook eerlijk. Met maatregelen, dialoogsessies of trainingen zijn we er nog lang niet.
- Een nieuwe organisatiecultuur is iets van de lange adem.
- Binnen de organisatie werken we concrete vervolgstappen uit n.a.v. aanbevelingen onderzoeksrapporten van Muzus en KIS bijvoorbeeld.
- Maar dat betekent niet dat het op de werkvloer gelijk beter gaat/ verbetering zichtbaar is.
- In de geactualiseerde Bestuursopdracht die u in het najaar ontvangt kunt u meer lezen over alle maatregelen.
- Ik noem er nu een paar:
 - o In het najaar starten we met verschillende empowerment trainingen voor collega's die een minderheid zijn op de werkvloer (hoe houd je je staande).
 - o We bieden omstanderstrainingen aan.

- o We bieden meer en nieuwe gespreksleiders en trainingen aan om het gesprek met elkaar te voeren.
- o Sinds januari 2024 staat er een knop 'melden ongewenst gedrag' op de startpagina van intranet, met uitgebreide uitleg.

Vraag 4

Raadslid Kreuger

Waarom loopt dit zoals het nu loopt? Zeker als je zelf hoog van de toren blaast over fatsoen en progressiviteit en dit ondertussen gebeurt in je eigen organisatie.

Antwoord:

- Discriminatie en racisme en ander ongewenst gedrag is een groot maatschappelijk probleem. Wij kunnen ons er niet los van maken als gemeente.
- Maar we willen hier wel onze verantwoordelijkheid in pakken. We zien de urgentie.
- En we hebben de onderzoeken ok laten uitvoeren om de verhalen van medewerkers bloot te leggen. Dat helpt om hiermee op goede mee aan de slag te gaan.
- Een nieuwe organisatiecultuur gaat niet van de ene op de andere dag.
- Dat er een urgente opgave ligt staat ook niet ter discussie.

- Hier pakken we als wethouder en gemeentelijk managementteam onze verantwoordelijkheid in.

Vraag 5 *Van Pijpen*

Of er nu al beter geregeld is dat mensen ook antwoord krijgen als zij zich melden bij een hoge(re) leidinggevende. En of er nu al veranderingen zijn doorgevoerd.

- Een medewerker die zich meldt bij een leidinggevende met een verhaal, vermoeden of klacht over ongewenst gedrag zou altijd gehoord moeten worden. Het kan niet zo zijn dat zo iemand geen reactie krijgt.
- Recentelijk hebben we de informatievoorziening over wat je allemaal kunt doen bij ongewenst gedrag verbeterd, ook voor leidinggevendenden. En weer onder de aandacht gebracht.
- Voorheen was die informatie versnipperd, niet altijd goed te vinden of niet aanwezig. Nu is er een overkoepelende wegwijzer op het gemeentelijke intranet die goed te vinden is en waar alle informatie met betrekking tot discriminatie, uitsluiting en ander ongewenst gedrag goed te vinden is.

- Daarmee zullen vast niet alle leidinggevendenden voortaan altijd direct reageren op dergelijke meldingen, maar is er wel weer een stapje gezet in de goede richting.