

Voordracht voor de Raadsvergadering van 20 december

Portefeuille
Agendapunt
Datum besluit

Personeel & Organisatie
< automatisch >
College van B en W 17 oktober 2023

Onderwerp

Kennisnemen en bespreken van de raadsinformatiebrief over de onderzoeken naar discriminatie en racisme binnen de gemeente Amsterdam en de vervolgstappen op basis van de onderzoeken en het anonieme bericht bij directie Werk, Participatie en Inkomen (WPI)

De gemeenteraad van Amsterdam besluit

- 1. Kennis te nemen van de uitkomsten van de onderzoeken, namelijk een kwalitatief onderzoek naar institutioneel racisme bij gemeenten van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (bijlage 1) en een kwalitatief onderzoek naar discriminatie binnen de gemeente Amsterdam door bureau Muzus (bijlage 2).**
 - 2. Kennis te nemen bespreken van bijbehorende raadsinformatiebrief waarin de raad wordt geïnformeerd over de uitkomsten van de onderzoeken en de vervolgstappen die worden genomen op basis van de onderzoeken en het anonieme bericht over discriminatie en racisme bij Werk, Participatie en Inkomen (WPI) (bijlage 3).**
-

Wettelijke grondslag

- Artikel 160 van de Gemeentewet (voeren dagelijks beheer van de gemeente).
 - Artikel 169 van de Gemeentewet (informatieplicht van het college van B en W aan de gemeenteraad).
-

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 kritisch naar beleid en procedures te kijken, maar ook om kennis en bewustzijn over discriminatie, racisme, micro-agressie, pesten en uitsluiting te vergroten.
- De raad is op 9 november 2022 geïnformeerd over de deelname van de gemeente Amsterdam aan het onderzoek naar institutioneel racisme middels de voortgangsbrief Inclusie en Diversiteit.
- De raadsinformatiebrief en de onderzoeksrapporten zijn op 30 oktober 2023 via de dagmail gedeeld.
- Op 23 november is de raadsinformatiebrief in de raadscommissie

- Financiën, Kunst en Diversiteit (FKD) besproken.
 - Behandeling in de raad gewenst o.v.v. de leden Van Berkel (JA21) en Mangal (DENK).
-

Onderbouwing besluit

Ad 1) Kennis te nemen van de uitkomsten van de onderzoeken, namelijk een kwalitatief onderzoek naar institutioneel racisme bij gemeenten van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (bijlage 1) en een kwalitatief onderzoek naar discriminatie binnen de gemeente Amsterdam door bureau Muzus (bijlage 2).

De gemeente Amsterdam werkt sinds 2020 aan de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Aanleiding hiervoor waren meerdere verhalen en signalen over uitsluiting, microagressie, discriminatie en racisme 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 onderzoeken zijn op 30 oktober gepubliceerd en met de raad gedeeld via de dagmail.

Het doen van extern en onafhankelijk onderzoek is een van de manieren waarop het college meer grip wil krijgen op wat er speelt op de werkvloer. Medewerkers kunnen op deze manier anoniem blijven, wat vaak de wens is, terwijl het college en de organisatie een beter beeld krijgt van wat er moet gebeuren.

1a) Kennis te nemen van de uitkomsten van het kwalitatieve onderzoek naar institutioneel racisme bij gemeenten van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (bijlage 1)

Het KIS onderzoek is een landelijk onderzoek, waarvoor de gemeente Amsterdam zich in 2021 heeft aangemeld. Het onderzoeksrapport vindt u in bijlage 1. Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek naar institutioneel racisme onder gemeenteambtenaren van zes gemeenten (drie grotere en drie kleine gemeenten). Met als doel om te laten onderzoeken welke patronen en mechanismen in de organisatie leiden tot (institutioneel) racisme of uitsluiting, deze te herkennen en aan te kunnen pakken. In het onderzoek ligt vanuit Amsterdam de focus met name op doorstroom en doorgroei. Deelname aan het KIS onderzoek is in 2021 en 2022 aan de organisatie en de raad gecommuniceerd. KIS maakt zelf niet openbaar welke gemeenten hieraan mee doen.

Een belangrijke bevinding uit het KIS-rapport is dat de belevingswereld van leidinggevende en medewerker vaak ver uit elkaar liggen. Leidinggevend en geven aan altijd in te zullen springen wanneer racisme plaatsvindt. Tegelijkertijd zeggen leidinggevend en soms dat ze racisme niet herkennen en dat ze 'kleurenblind' zijn. De onderzoekers van KIS geven aan dat kleurenblind zijn vaak samen gaat met het niet signaleren, niet optreden, en het in stand houden van institutioneel racisme. Het KIS rapport spreekt ook over de transformatie naar 'modern racisme', waar de vormen van racisme meer subtiel en verborgen zijn geworden.

1b) Kennis te nemen van de uitkomsten van Het kwalitatieve onderzoek naar discriminatie binnen de gemeente Amsterdam door bureau Muzus (bijlage 2).

In 2022 is de gemeente Amsterdam zelf een kwalitatief onderzoek gestart om discriminatie breder dan alleen institutioneel racisme in kaart te brengen. Dit onderzoek is uitgevoerd door bureau Muzus. Het onderzoeksrapport vindt u in bijlage 2.

Het onderzoek is in 2023 uitgevoerd met als doel om vanuit het perspectief van de medewerker te kijken naar ons gemeentelijk organisatie: wat hebben medewerkers nodig van de organisatie? De onderwerpen waar het onderzoek zich op richt, zijn de verschillende vormen van discriminatie die tot nu toe in de signalen naar voren komen zoals: seksisme, racisme, antisemitisme, transfobie, homofobie, leeftijdsdiscriminatie, discriminatie op basis van een chronische ziekte of een (niet) zichtbare beperking (ook wel validisme genoemd) en zwangerschapsdiscriminatie. Bij het werven van de deelnemers is de focus gelegd op het werven van een groep deelnemers die een afspiegeling is van de organisatie, en niet op één bepaalde functie of één specifieke doelgroep. Er was plek voor 30 diepte interviews. Omdat er veel aanmeldingen waren is dat opgehoogd tot 40 interviews en 3 focusgroep gesprekken.

Opvallend in het Muzus rapport is dat racisme, net als in het KIS onderzoek, hier ook uitspringt als meest voorkomende vorm van discriminatie. Daarnaast blijkt uit het Muzus rapport dat het management niet altijd weet wat te doen als er signalen over discriminatie en uitsluiting zijn. Ze hebben behoefte aan meer handelingsperspectief. Het Muzus rapport geeft ook aan dat respondenten direct de positieve impact van de leidinggevende zagen wanneer deze wist wat de leidinggevende moest doen. Daarnaast is er bij medewerkers behoefte aan gesprekken met ervaringsdeskundigen, als zij vragen hebben of twijfels over of er sprake is van discriminatie.

Ad 2) Kennis te nemen bespreken van bijbehorende raadsinformatiebrief waarin de raad wordt geïnformeerd over de uitkomsten van de onderzoeken en de vervolgstappen die worden genomen op basis van de onderzoeken en het anonieme bericht over discriminatie en racisme bij Werk, Participatie en Inkomen (WPI) (bijlage 3).

In de bijgevoegde raadsbrief (bijlage 3) reageert het college op de onderzoeken en op het anonieme bericht over discriminatie en racisme bij Werk, Participatie en Inkomen.

Op 20 september 2023 heeft de gemeenteraad een anoniem e-mailbericht ontvangen van medewerkers en oud-medewerkers over racisme binnen de afdeling Werk, Participatie en Inkomen (WPI) van de gemeente Amsterdam. Hierover is op 5 oktober in de commissie Financiën, Kunst en Diversiteit (FKD) gesproken. Het anonieme bericht sluit aan op de signalen uit de eerder genoemde onderzoeken (bijlage 1 en 2). Om die reden wordt in de raadsbrief ook ingegaan op de stappen die de organisatie neemt naar aanleiding van zowel de onderzoeken als de anonieme e-mail.

Financiële onderbouwing

Financiële onderbouwing: N.v.t.

Investeringsvoorstel

Tabel: Basisgegevens investering

Investeringsom	€
Rentepercentage	%
Afschrijvingstermijn (jaar)	
Kapitaallasten	€
Aanvang kapitaallasten	
MIP nummer	

Tabel: Financiële consequenties van de beslispunten

BATEN						
	Product	I/S	Jaar T	Jaar T+1	Jaar T+2	Jaar T+3
<naam>	<nr.>	<I/S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<naam>	<nr.>	<I/S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<naam>	<nr.>	<I/S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totaal			€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

LASTEN						
	Product	I/S	Jaar T	Jaar T+1	Jaar T+2	Jaar T+3
<naam>	<nr.>	<I/S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<naam>	<nr.>	<I/S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<naam>	<nr.>	<I/S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totaal			€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

I=Incidenteel
S=Structureel

Consequenties gedekt? <Ja / Nee / Gedeeltelijk>

Overige toelichting:
<vrije tekst>

Conclusie:
<vrije tekst>

Geheimhouding
N.v.t.

Welke stukken treft u aan?

Registratienr.	Naam
Bijlage 1	KIS Rapport institutioneel racisme bij gemeenten
Bijlage 2	Muzus Rapportage - Ervaren van discriminatie op de werkvloer
Bijlage 3	Raadsinformatiebrief onderzoeken discriminatie en racisme, anonieme brief WPI en vervolgacties

< Bijlagen moeten aan het volgende voldoen:

- Lever bijlagen zoveel mogelijk in PDF aan.
- Bekendmakingsbesluit van de gemeenteraad moeten in Word aangeleverd worden.
- In de bijlage zelf moet een duidelijke markering opgenomen worden waardoor de gebruiker meteen ziet dat het document geheim is. Bijvoorbeeld een GEHEIM stempel of een watermerk met GEHEIM. >

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

Programma Inclusie en Diversiteit 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl,
5.1, 2, e

Classificatiegegevens

1	Classificatie	Openbaar/geheim (indien geheim, vul dan ook onderstaande gegevens in)
2	Wie legt geheimhouding op?	Burgemeester/ college van B en W/ DB stadsdeel/ de gemeenteraad (let op dat er een besispunt geheimhouding in de voordracht zit)
3	Gaat het stuk geheim door naar de commissie en/of raad?	N.v.t.
4	Einddatum	- [Tot een bepaalde datum - Tot een bepaald moment (vul dan hieronder de uiterlijke datum in) - Voor onbepaalde tijd]
5	Uiterlijke einddatum	[Indien er geen specifieke einddatum kan worden genoemd, hier een uiterlijke einddatum invullen]
6	Grondslag	[Vul hier het Woo-artikel in op grond waarvan dit stuk niet openbaar is]
7	Motivatie	[Leg in gewone taal uit waarom dit stuk geheim of vertrouwelijk is. Wat gaat er mis als deze informatie openbaar wordt? Indien voor onbepaalde tijd, motiveer de lengte van de opgelegde geheimhouding]