



Annotatie voor wethouder van Buren

Raadscommissie FKD Actualiteit anonieme brief

Annotatie agendapunt Nr. 2c anonieme brief

Onderwerp:

Meldingen van racisme en discriminatieverschijnselen bij de afdeling Werk, Participatie en Inkomen

Behandelend ambtenaar: 5.1, 2, e₃ , 5.1, 2, e

Algemene reactie

- Er is een anonieme mail verstuurd waarin wordt gesproken over racisme bij de directie Werk Participatie en Inkomen.
- Ik ben daar van geschrokken. We nemen deze signalen heel serieus. Het is niet ok, als je je niet veilig voelt op je werkplek of als je verkeerd wordt behandeld.
- De gemeente Amsterdam werkt sinds 2020 aan de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Omdat we weten dat racisme en discriminatie in de organisatie voorkomt.
- Het feit dat de brief anoniem is maakt het lastig om concrete zaken uit te zoeken. Dat ontslaat ons niet van de verplichting om wel aan de slag te gaan.
- Beide willen we zorgvuldig doen, dat is voor alle betrokkenen belangrijk.
- Hier gaan we een extern advies op vragen.

Onderzoeken

Een overzicht van de belangrijkste onderzoeken:

- Aanleiding voor de bestuursopdracht (2019/2020):
 - o Nederlandse Inclusiviteits Monitor (NIM, van de Universiteit van Utrecht)
 - toont aan dat er verschillen zijn in beleving van sociale veiligheid tussen collega's met een niet westerse migratieachtergrond en collega's 'zonder' migratie achtergrond.
 - dit geldt ook voor collega's met een lhbtq+ identiteit of handicap.
 - o CBS onderzoek (2019)
 - waarin we voor het eerst met cijfers aan konden tonen dat collega's met een niet-westerse

- migratieachtergrond in de hogere schalen ondervertegenwoordigd zijn.
 - CBS doen we jaarlijks
 - De raad is op 2 oktober geïnformeerd dat de nieuwe CBS cijfers beschikbaar zijn.
- Na 2020: een aantal voorbeelden van onderzoeken die zijn gedaan om meer grip te krijgen op signalen/handelingperspectief:
 - o TNO (2021) kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar doorstroom en doorgroei van collega's met een niet-westerse migratieachtergrond.
 - Advies was vooral om te werken aan bewustzijn en transparante wervingsprocessen.
 - o NIM (2021) om wederom te toetsen hoe het staat met inclusie beleving.
 - Beeld was vrijwel ongewijzigd
 - o KIS (2021-2023) kwalitatief onderzoek naar institutioneel racisme bij gemeenten.
 - Rapport wordt eind oktober met de raad gedeeld.
 - o Muzus (2023) kwalitatief onderzoek naar discriminatie binnen de gemeente Amsterdam.
 - Rapport wordt eind oktober met de raad gedeeld.
 - o Verwey Jonker (Q1 2024) kwantitatief onderzoek naar discriminatie binnen de gemeente Amsterdam.
 - Start onderzoek begin 2024
- De rapporten van KIS en Muzus verschijnen eind oktober en zullen in november in de commissie FKD worden geagendeerd.

Vraag en antwoord

1. Is de wethouder verrast door deze signalen?

- Elk signaal is er één te veel. Ik schrik altijd als ik dit soort verhalen hoor.
- We weten dat er binnen de gemeente Amsterdam een opgave ligt: We zijn nog niet de inclusieve organisatie die we willen zijn.
- Binnen de gemeente Amsterdam komt helaas racisme, discriminatie en uitsluiting voor.
- We willen hier meer grip op krijgen.
- We zijn zelf een kwalitatief onderzoek gestart naar discriminatie (Muzus). En we hebben meegedaan aan het KIS onderzoek over institutioneel racisme bij gemeenten.
- De rapporten van KIS en Muzus verwachten we eind oktober. Deze worden in november voor de commissie FKD geagendeerd.

2. Waarom is er een reactie van de gemeentesecretaris

- De gemeentesecretaris heeft de brief ontvangen van de griffie.
- Het is belangrijk om niet weg te kijken, als er signalen zijn van discriminatie en racisme.
- En om het gesprek aan te gaan met de organisatie.

3. Er worden in de brief namen genoemd van managers, hoe gaat de wethouder hier mee om?

- Dat er namen worden genoemd betekent dat we zeer zorgvuldig te werk moeten gaan. **Als werkgever heeft de gemeente een verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid, van medewerkers én managers.**
- Het is belangrijk om goed onderzoek te doen/feiten op tafel te krijgen.
- Hier vragen we extern advies op.

4. Hoe ga je om met anonieme meldingen?

- Dat er anoniem wordt gemeld is al een signaal op zichzelf. Het dwingt de organisatie om te reflecteren op het eigen handelen.
- **Het kan een teken zijn dat medewerkers zich niet vrij uit durven spreken of vertrouwen kwijt zijn in de organisatie omdat ze ervaren dat er onvoldoende of niets met hun meldingen of signalen is gedaan.**

- We zien dit vaker in de organisatie. En dit is ook de reden waarom we extern onderzoek laten doen door KIS en Muzus en ook door Verwey Jonker.
 - o We kunnen mensen niet dwingen om uit de anonimiteit de stappen.
 - o Maar onszelf wel dwingen om toch over te gaan op actie:
 - Extern en onafhankelijk onderzoek laten doen
 - Gesprekken voeren
 - Drempels verlagen/werken aan sociale veiligheid
 - Werken aan bewustzijn
- Tegelijkertijd is het lastig om grip te krijgen op wat er feitelijk/op casusniveau is gebeurd.
- Anonimiteit ontslaat ons tegelijkertijd niet van de plicht om aan de slag te gaan met het bredere vraagstuk dat wordt aangesneden: we weten dat binnen de organisatie discriminatie en racisme voorkomt. En elk signaal is er een te veel.

5. Waarom durven mensen niet te melden bij BI?

- **BI is onderdeel** van de organisatie.
- Er is niet altijd vertrouwen dat de organisatie ook echt met signalen aan de slag gaat.
- We moeten de drempel om te melden/signalen af te geven lager maken. Maar ook laten zien dat we handelen/in actie komen.
- We zoeken naar andere manieren. Het externe en onafhankelijke advies dat we gaan inwinnen gaat hier ook over.

6. Waarom is er niks gebeurd terwijl we deze signalen al sinds 2019 kennen?

- Het is vaak lastig om zaken concreet te maken. Mede omdat mensen in anonimiteit blijven.
- We werken aan het verlagen van de drempel om je uit te spreken, zodat daadwerkelijk het gesprek gevoerd kan worden. Die opgave ligt bij het management van de gemeentelijke organisatie.
- Veranderen van gedrag, houding, cultuur organiseer je niet met een druk op de knop.
- Je kan vandaag een manager neerzetten die heel sensitief is en het allemaal snapt. Maar: het vertrouwen herstellen kost tijd en doorzettingsvermogen en vraagt zichtbare acties.

- Sinds de bestuursopdracht stellen we een nieuwe norm. We dragen een andere boodschap uit: namelijk, we accepteren uitsluiting niet meer in deze organisatie.
- Deze brief toont weer de urgentie aan voor dit vraagstuk.

7. Hoe wordt dit externe onderzoek/advies uitgevoerd? Wat is de focus?

- We steken meer in op een extern advies en minder op een onderzoek omdat we natuurlijk al vaker onderzoek hebben gedaan naar racisme en discriminatie.
- We willen voorkomen dat we onderzoeken wat we al weten en we willen vooral advies over hoe nu verder.
- We organiseren een externe blik op het feitenrelaas dat wordt gemaakt naar aanleiding van de brief.
- We vragen een externe organisatie/expert om te komen met een organisatieadvies
 - o We vragen ze voort te borduren op bestaande onderzoeken en signalen.

8. Hoeveel meldingen komen er via MDRA binnen die gaan over interne situaties binnen de gemeente Amsterdam?

- De MDRA neemt alleen contact op met de gemeente Amsterdam wanneer de melder dat goed vindt.
- MDRA kon op deze termijn geen volledig beeld geven van het aantal meldingen dat ze hebben ontvangen van ambtenaren over de ambtelijke organisatie.
- Van de meldingen die wel met de gemeente zijn gedeeld is dit het beeld (hier zit 1 melding tussen van een ambtenaar over behandeling door een burger):
 - o 2020: 1
 - o 2021: 0
 - o 2022: 2
 - o 2023: tot nu toe 1

Binnengekomen vragen namens lid Namane (PvdA)

9. Belangrijk signaal, ondanks dat het anoniem is. Is er aandacht voor hoe het nu gaat met medewerkers daar?

- Dat er anoniem wordt gemeld maakt het lastig om goede nazorg te bieden.

- Leidinggevend en gaan actief de organisatie in om het gesprek aan te gaan.
- Maar we weten ook dat het management niet altijd wordt ervaren als een goede gesprekspartner.
- **Daarom is het van belang om mensen ook op andere kanalen te organiseren, waar medewerkers terecht kunnen.**
- Medewerkers van de gemeente Amsterdam kunnen bij BI terecht, maar ook bij de MDRA als ze melding willen doen. En bij het College Rechten van de Mens.
- Maar ook deze drempels zijn hoog.
- We willen hiervoor meer opties in beeld brengen. We laten ons hierop daarom ook extern adviseren.
- Binnen de directie WPI lopen de volgende acties:
 - o We onderzoeken bij de directie de meldingen en signalen die in beeld zijn (we verzamelen feiten).
 - o Het gesprek over inclusie zal nog intensiever gevoerd worden.
 - o Deze week was er in het kader van Diversity Day al een week georganiseerd over dit onderwerp ('Open Up'), met workshops, lezingen en veel ruimte voor gesprek.
 - o Er is ook aandacht voor de genoemde collega's. Zij kunnen zich immers lastig verweren tegen niet-concrete, anonieme berichten.

10. Er komt een extern onderzoek, betrek daar ook de medewerkers bij.

- Ja, we gaan hier medewerkers bij betrekken, van alle lagen van de organisatie (dus ook het management en de afdelingen die een rol hebben bij de afhandeling van signalen).
- Medewerkers hebben voor het KIS onderzoek (verwacht eind oktober) en het Muzus (verwacht eind oktober) ook al hun verhaal gedaan. We borduren daar op voort. En gaan ook in gesprek met het medewerkersnetwerk.

11. Melder zegt intern al vaak te hebben aangekaart, niets mee gedaan. De GS zegt op intranet, meld je bij bureau integriteit, maar daar zeggen ze juist geen gehoor te krijgen. Is dat de enige weg?

- Ambtenaren mogen zich ook altijd melden bij de MDRA. Of bij het College voor de Rechten van de Mens.

- We laten ons over de andere mogelijke routes extern adviseren.
- Daarnaast loopt er een traject voor het aanstellen van externe vertrouwenspersonen. En met als doel om de drempel te verlagen om over racisme en discriminatie te spreken.
- Naar verwachting zullen zij dit najaar aan de slag gaan.

12. Als het inderdaad is gemeld, dan is het niet goed gegaan. Roept vragen op hoe de processen op orde zijn.

- Dit zijn vragen die wij ook hebben. Dit nemen we mee in het externe advies dat we opvragen.

Binnengekomen vragen namens lid Mangal (DENK)

13. Wat wist de wethouder hiervan?

- We weten dat racisme, discriminatie en uitsluiting in de organisatie voorkomt. Dat is in de stad zo en de gemeentelijke organisatie is daarop geen uitzondering.
- De Bestuursopdracht is in 2020 gestart. Uit onderzoeken (2019) bleek ook dat er signalen waren van uitsluiting en sociale onveiligheid.
- Doordat veel anoniem gebeurt, hebben we gekozen om onderzoek te laten uitvoeren door externe partijen.
 - o KIS (institutioneel racisme, kwalitatief, verwacht eind oktober)
 - o Muzus (discriminatie, kwalitatief, verwacht eind oktober)
 - o Verwey Jonker (discriminatie, kwantitatief, start onderzoek begin 2024)
- We zitten tegelijkertijd niet stil:
 - o We versterken wat we al hebben
 - de werkwijzen en processen en de vindbaarheid van bijv. Bureau Integriteit en vertrouwenswerk.
 - En hoe we de handelingsmogelijkheden die we hebben bij signalen kunnen versterken en verbeteren.
 - o We vergroten het bewustzijn van de organisatie zodat het management sneller en beter kan signaleren wanneer er sprake is van uitsluiting.
 - o We voeren ongemakkelijke gesprekken hierover.

- o Het herzien en verbeteren van beleid en processen: denk aan werving en selectie, maar ook hoe we omgaan met meldingen.
- o We verkennen opties voor een onafhankelijk meldpunt. Omdat wij weten dat medewerkers zich binnen de organisatie niet altijd gehoord voelen als het gaat om discriminatie en racisme.
- o Er loopt een traject voor het aanstellen van externe vertrouwenspersonen. En met als doel om de drempel om te spreken over racisme en discriminatie te verlagen.
 - Naar verwachting zullen zij dit najaar aan de slag gaan.

14. Welke rol heeft de OR hierin?

- De OR is vooraf niet geïnformeerd.
- De OC's gaan wel met de directie in gesprek naar aanleiding van de brief
- Naast de OR werken we binnen de gemeente Amsterdam met medewerkersnetwerken.
 - o Zij herkennen de signalen op hoofdlijnen dat discriminatie en racisme binnen de gemeente voorkomt.
 - o Zij hebben naar aanleiding van de brief ook contact met mij gezocht en hun zorgen met mij gedeeld.

15. Heeft de OR hierover gesproken met de wethouder/GS?

- Nee, de OR heeft over deze brief nog niet gesproken met de wethouder/GS.

Binnengekomen vragen namens lid van Pijpen (GroenLinks)

16. Ernstige signalen die we serieus nemen en onderzocht moeten worden. Benadrukken dat anonimiteit waarschijnlijk niet voor niets is.

- Dat er anoniem wordt gemeld is al een signaal op zichzelf. Het dwingt de organisatie om te reflecteren op het eigen handelen.
- Het kan een teken zijn dat medewerkers zich niet vrij uit durven spreken of vertrouwen kwijt zijn in de organisatie om zorgvuldig met meldingen om te gaan.

- We zien dit vaker in de organisatie. En dit is ook de reden waarom we extern onderzoek laten doen door KIS en Muzus en ook door Verwey Jonker.
 - We kunnen mensen niet dwingen om uit de anonimiteit de stappen.
 - Maar onszelf wel dwingen om toch over te gaan op actie:
 - Onderzoek doen
 - Extern advies opvragen
 - Gesprekken voeren
 - Drempels verlagen/werken aan sociale veiligheid
- Tegelijkertijd is het lastig om grip te krijgen op wat er feitelijk/op casusniveau is gebeurd.
- Anonimiteit ontslaat ons tegelijkertijd niet van de plicht om aan de slag te gaan met het bredere vraagstuk dat wordt aangesneden: we weten dat binnen de organisatie discriminatie en racisme voorkomt. En elk signaal is er een te veel.

17. Kwam deze brief en de daarin vermelde signalen als een verrassing of was dit al bekend en zo ja, wat werd er dan mee gedaan. En beperkt zich dit tot DWI of zijn er meer afdelingen en diensten waar dit speelt of zou kunnen spelen?

- We weten dat er binnen de gemeente Amsterdam een opgave ligt: We zijn nog niet de inclusieve organisatie die we willen zijn. Dat is ook waarom er in 2020 is gestart met de bestuursopdracht.
- We weten dat racisme, discriminatie en uitsluiting in de organisatie voorkomt. Dat is in de stad zo en de gemeentelijke organisatie is daarop geen uitzondering.
- Het vraagstuk speelt organisatie breed. De onderzoeken die door Muzus, KIS en straks Verwey Jonker worden uitgevoerd moeten een beter beeld geven van het organisatie brede beeld.

18. Goed dat er extern onderzoek wordt gedaan; wat is of wordt de onderzoeksvraag? En door wie wordt het onderzoek uitgevoerd? En hoe wordt de Raad, immers degene die de brief heeft ontvangen, bij betrokken en/of geïnformeerd?

- We steken in op advies i.p.v. onderzoek omdat we eerder ook al onderzoek hebben gedaan naar racisme en discriminatie.

- We willen voorkomen dat we weer gaan onderzoeken wat we al weten en we willen vooral advies over hoe nu verder.
 - o We organiseren een externe blik op feitenrelaas dat wordt gemaakt naar aanleiding van de brief.
 - o We vragen een externe organisatie/expert om te komen met een organisatieadvies op basis van de signalen die zijn afgegeven en de reeds uitgevoerde onderzoeken.
- We nemen daarin ook de uitkomsten van het KIS en Muzus onderzoek mee.
- De rapporten van KIS en Muzus verwachten we eind oktober. Deze worden in november voor de commissie FKD geagendeerd.

19. Waarom is er geen extern meldpunt ingesteld en wordt er verwezen naar de vertrouwenspersonen en bureau integriteit waar volgens de briefschrijvers ook problemen mee zijn?

- Ambtenaren mogen zich ook altijd melden bij de MDRA. Of bij het College voor de Rechten van de Mens.
- We laten ons over de andere mogelijke routes extern adviseren.
- Daarnaast loopt er een traject voor het aanstellen van externe vertrouwenspersonen. Vanwege eerdere signalen over de te hoge drempel om te melden. En met als doel om de drempel te verlagen.
 - Naar verwachting zullen zij dit najaar aan de slag gaan.

20. Zijn er al meer structurele maatregelen die worden genomen om racisme en discriminatie tegen te gaan en die verder gaan dan de nota diversiteit en inclusie die we onlangs bespraken?

- Vanuit bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit, in 2020 vastgesteld, werken we aan het vergroten van bewustzijn en kennis over racisme en discriminatie in de organisatie.
- Dat gebeurt via campagnes, trainingen, maar ook het voeren van gesprekken en het delen van onderzoeksresultaten.
- Onderdeel van de bestuursopdracht is ook kritisch kijken naar processen en beleid in de organisatie, denk aan werving en selectie, maar ook werkwijze rondom de afhandeling van meldingen, verlagen van de drempel om te melden.

- We werken bijvoorbeeld aan het vergroten van de vindbaarheid van vertrouwenspersonen. Maar er starten in het najaar ook 3 externe vertrouwenspersonen.

-