



Aan: De leden van de gemeenteraad van Amsterdam
Datum: 26 maart 2024
Portefeuille(s): Personeel en Organisatie
Portefeuillehouder(s): Hester van Buren
):
Behandeld door: Bureau Inclusie en Diversiteit, Directie P&O:
5.1, 2, i @amsterdam.nl
Onderwerp: Voortgang op de vervolgstappen naar aanleiding van de onderzoeken over discriminatie en racisme

Geachte leden van de gemeenteraad,

De gemeente Amsterdam moet een veilige werkplek zijn voor iedere medewerker. We werken daarom hard om discriminatie en andere vormen van uitsluiting tegen te gaan. In deze raadsbrief informeren we u over de eerste stappen die we zetten na de publicatie van de onderzoeken naar discriminatie en racisme binnen de gemeentelijke organisatie. Over deze onderzoeken bent u op [30 oktober 2023](#) geïnformeerd. Om inclusie en diversiteit te borgen en om uitsluiting, discriminatie en racisme tegen te gaan, moeten er fundamentele dingen veranderen in de organisatie. Dat gaat aan de ene kant over het aanpassen van beleid en processen. Aan de andere kant gaat het ook over cultuur, houding, gedrag en over persoonlijk leiderschap.

We willen het liefst direct veranderingen zien. Medewerkers vragen daar ook om. Tegelijkertijd zijn een cultuur- en gedragsverandering en een sociaal veilige werkomgeving niet met één druk op de knop geregeld. In de praktijk is het nog niet altijd zichtbaar of voelbaar dat we werken aan veranderingen. Dat frustreert. We moeten ons ook realiseren dat we er, ook met de maatregelen die we nu treffen, nog niet zijn. Het is belangrijk dat we doorzetten en blijven werken aan de opgave. Deze brief geeft u een tussentijdse update van de voortgang, in aanloop naar de actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit. Deze is na de zomer 2024 gereed.

In de commissievergadering van 23 november 2023 is toegezegd om de Raad te informeren over de maatregelen die we inzetten na de onderzoeken naar discriminatie en racisme (d.d. 30 oktober 2023). Dat doen we in deze brief. Daarnaast informeren we u over uitvoering van de door de Raad aangenomen moties 779 en 732. De moties gaan over het in kaart brengen van sanctioneringsmogelijkheden en het rapporteren over meldingen en sancties. We nemen u ook mee in de prestatieafspraken die we maken met het management. Tot slot geven we een update over de stappen die zijn genomen bij directie Werk, Participatie en Inkomen (WPI) en stadsdeel Zuidoost, naar

aanleiding van de anonieme berichten. Het college doet de volgende toezeggingen af met deze brief: TA2023-001407, TA2024-000088, TA2024-001604.

Vervolgacties naar aanleiding van de onderzoeken

In oktober 2023 verschenen twee rapporten van kwalitatieve onderzoeken naar discriminatie en institutioneel racisme. Het rapport van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) over institutioneel racisme binnen zes gemeenten, en het rapport van onderzoeksbureau Muzus over ervaringen van discriminatie op de werkvloer binnen de gemeente Amsterdam. De onderzoeken brengen de ervaringen van medewerkers met discriminatie in beeld. Daarnaast voert het Verwey Jonker Instituut een kwantitatief onderzoek uit naar discriminatie binnen de organisatie (rapport verwacht na de zomer 2024). Deze onderzoeken, maar ook gesprekken die we voeren met medewerkers, de meldpunten, de ombudsman, wetenschappers en interne en externe adviseurs geven een beeld van discriminatie en racisme in de dagelijkse werkomgeving van de gemeente Amsterdam. In de [raadsbrief van 30 oktober 2023](#) heeft het College toegezegd om de Raad begin 2024 te informeren over de verdere vervolgstappen naar aanleiding van de onderzoeken. Hieronder vindt u een kort overzicht.

Organisatiebreed in gesprek

De onderzoeksresultaten van Muzus en KIS en het anonieme bericht over WPI waren reden om met de organisatie in gesprek te gaan over discriminatie en racisme binnen de organisatie. Het College is zelf ook, naar aanleiding van de onderzoeken, met directies in gesprek gegaan. Tijdens een grote plenaire bijeenkomst op 14 november jl. met het Gemeentelijk Management Team (GMT) en mijzelf als de wethouder Personeel & Organisatie (P&O) vond er een gesprek plaats over de onderzoeken. In de eerste helft van 2024 worden er nog twee grote bijeenkomsten georganiseerd. Daarnaast zijn managers gevraagd om binnen hun eigen organisatie in kleinere groepen in gesprek te gaan. Om het gesprek over discriminatie en racisme op een goede manier te voeren is een handreiking ontwikkeld. Ook bieden we medewerkers een training aan om gespreksleider te worden. Als er behoefte aan is, zijn er externe gespreksleiders beschikbaar om te helpen bij het voeren van het goede gesprek. Van dit aanbod is inmiddels ongeveer 50 keer gebruik gemaakt, bij ca. 20 verschillende organisatieonderdelen. We blijven deze mogelijkheid aanbieden en actief onder de aandacht brengen.

Maatregelen

Er is een analyse gemaakt van de aanbevelingen uit het Muzus en het KIS rapport. Een groot deel van de aanbevelingen uit de onderzoeken bevestigen acties die al onderdeel zijn van de huidige bestuursopdracht. Zoals het tegengaan van een schadelijke werkcultuur en het vergroten van bewustzijn

over alle vormen van discriminatie, waaronder bijvoorbeeld racisme en validisme (discriminatie op basis van een chronische ziekte of een (niet) zichtbare beperking). Dit is onderwerp van campagnes, opleidingen en gesprekken in de organisatie. We werken aan het invoeren van objectieve in- en doorstroomprocedures. In 2023 is de implementatie van Bewust Inclusief Werven en Selecteren (BIWS) voor schalen 15+ afgerond. Ook is een start gemaakt met het implementeren van BIWS voor de overige functieschalen.

Verder verwerken we de inzichten over de rol van leidinggevenden bij discriminatie en racisme in de leiderschapsprogramma's en trainingen. We maken een toegankelijkheidsagenda, waarin we benoemen wat we organiseren op het gebied van toegankelijkheid. En hebben we de meldingsketen uitgebreid: sinds eind 2023 is er een extern meldpunt voor medewerkers van de gemeente Amsterdam (Discriminatie.nl Regio Amsterdam, hiervoor MDRA) en zijn er drie externe vertrouwenspersonen gestart. Dit biedt medewerkers, naast de interne mogelijkheden, extra opties om te melden of een signaal af te geven. Het externe meldpunt neemt zelf meldingen in behandeling. Ook adviseert het externe meldpunt de gemeente Amsterdam over de afhandeling van casussen die intern zijn gemeld en de interne werkwijze en procedures. Hiermee vergroten we onze eigen kennis. Ook versterken we de interne werkwijze rondom meldingen. Dit gaat bijvoorbeeld over de rol van het management: we werken aan het vergroten van erkenning, herkenning en bewustzijn, en de zorg voor medewerkers. Het gaat ook over het versterken van het interne vangnet wat we hebben, wanneer iemand een melding doet: de werkwijze van bijvoorbeeld Bureau Integriteit en van P&O.

Twee adviezen werken we nog nader uit. Een advies over het organiseren van contact tussen lotgenoten en een advies over het inzetten van ervaringsdeskundigen (in de onderzoeken de 'twijfellijn' genoemd). Dit gaan we dit jaar, en in samenspraak met de medewerkersnetwerken en vertrouwenswerk, verkennen.

Meldingen en sancties

De door uw Raad op 21 december jl. aangenomen moties 779 en 732 roepen onder andere op tot het beter in kaart brengen van sanctioneringsmogelijkheden, en het rapporteren op meldingen en sancties.

Rapporteren over meldingen

We verbreden de rapportagemogelijkheden die we hebben. Hierin gaan we meer informatie opnemen over discriminatie. We maken in de rapportages onderscheid tussen een melding en een signaal. Een melding is bekend bij een van de meldpunten. Een signaal is een klacht of een situatie die meestal wordt besproken met vertrouwenspersonen. Privacy en anonimiteit hebben invloed op de manier waarop we rapporteren en de mogelijkheden die we daarin hebben. De rapportages mogen namelijk niet herleidbaar zijn op casusniveau. In de

rapportage worden zowel de interne als de externe meldingen en signalen opgenomen. We willen rapporteren op de volgende punten:

1. Het aantal meldingen, gespecificeerd naar discriminatiegrond en bij welk meldpunt de melding is binnengekomen, Bureau Integriteit of Discriminatie.nl Regio Amsterdam;
2. het aantal meldingen waarbij er - na een eerste toets - sprake is van (een concreet vermoeden van) discriminatie;
3. interventies en maatregelen;
4. de status van de melding en tevredenheid van de melder;
5. het aantal signalen van discriminatie dat bekend is bij vertrouwenswerk.

We streven ernaar om de eerste rapportage in de zomer 2024 gereed te hebben. De informatie wordt met de Raad gedeeld bij de actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Vanaf 2025 worden de rapportages waar mogelijk geïntegreerd en in ieder geval gebundeld met de reguliere (en jaarlijkse) rapportagemomenten, zoals met de rapportage van Bureau Integriteit.

Afhandeling van meldingen

De gemeentesecretaris en het Gemeentelijk Management Team (GMT) worden vanaf het eerste rapportagemoment, per kwartaal geïnformeerd over de afhandeling van elke melding (intern en extern) en wie daar verantwoordelijk voor is. Zo kan het GMT beter sturen op de afhandeling. Ook de ervaring van de afhandeling van meldingen wordt beter inzichtelijk gemaakt. Na afronding van een casus vragen we medewerkers op twee momenten of ze tevreden zijn over bijvoorbeeld de informatievoorziening, de doorlooptijd/het proces en de personele zorg. Daarnaast informeren we melders actief, via een brochure, over de mogelijkheden wanneer zij het niet eens zijn met de afhandeling van een melding. Medewerkers worden hier ook over geïnformeerd in gesprekken met vertrouwenswerk en/of de meldpunten.

Sanctioneringsmogelijkheden

Er worden binnen de gemeente sancties opgelegd wanneer er sprake is van discriminatie en racisme. Dat dit gebeurt is voor de organisatie vaak niet zichtbaar. Motie 732 vraagt om inzichtelijk te maken dat er sancties staan op discriminerend gedrag en welke dat zijn. Het gaat dan om bestaande sanctioneringsmogelijkheden vanuit de Gedragscode op grond van het Burgerlijk Wetboek. De mogelijkheden variëren: van verschillende gradaties van waarschuwingen, het onthouden van de periodieke salarisverhoging en een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter, tot ontslag op staande voet. In de Gedragscode van de gemeente Amsterdam zijn voorbeelden genoemd van maatregelen die kunnen worden opgelegd. We zetten de informatie over de sanctioneringsmogelijkheden op intranet (dat heet nu SAM) overzichtelijk op een rij zodat deze informatie makkelijk vindbaar is voor medewerkers in de

organisatie. We blijven naast het rapporteren en informeren de organisatie ook trainen op bewustzijn.

Rapporteren over sancties

Over de opgelegde sancties gaan we rapporteren. We onderzoeken de mogelijkheden die er zijn om dit binnen de privacy wet- en regelgeving te doen. Een rapportage kan nooit herleidbaar zijn naar een persoon of casus. We streven er naar om te rapporteren op:

1. Het aantal sancties dat is opgelegd en;
2. welke sancties dat zijn.

Dit gaan we de komende maanden inrichten. De eerste informatie is in de zomer 2024 beschikbaar en wordt met de Raad gedeeld bij de actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Vanaf 2025 wordt de informatie zoveel mogelijk geïntegreerd en in ieder geval gebundeld met de reguliere (en jaarlijkse) rapportagemomenten, zoals de rapportage van Bureau Integriteit. Daarmee wordt uitvoering gegeven aan de vraag uit motie 732 naar 'Een rapportage over de toepassing van deze sancties, in hoeveelheid en welke, te publiceren in de gemeentelijke organisatie en voor de Raad'.

Prestatieafspraken

In de resultaten van de Culturele Barometer van 2022 zien we dat de resultaten over de representatie achterblijven ([CBS rapport van 2022](#)). De resultaten van de Barometer zijn, gelijktijdig met de onderzoeken, besproken in de Raad van 21 december jl. Waar de eerste vier jaar van het werken van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit vooral in het teken stond van het inrichten van processen en het werken aan bewustzijn, gaan we nu scherper sturen op de resultaten over inclusie en diversiteit. Het scherper sturen op resultaten betekent dat er een aantal concrete afspraken worden gemaakt met het management. Een afspraak kan in dit geval gaan over een inspanningsverplichting of een te bereiken resultaat. Het Gemeentelijk Management Team stelt de afspraken vast.

De afspraken maken we op twee niveaus.

- **Inclusie:** We meten in ieder geval elke twee jaar via een onderzoek wat de inclusie beleving is onder medewerkers - in de hele organisatie - en welke ervaringen er zijn op het gebied van discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag. Dit kan via een apart en uitgebreid onderzoek, zoals op dit moment gebeurt met het Verwey-Jonker onderzoek naar discriminatie. Een aantal vragen over inclusie en diversiteit worden ook onderdeel van reguliere onderzoeken over medewerkerstevredenheid. Daarnaast maken we concrete resultaatafspraken over het opleveren van de maatwerk plannen per directie ('de actieplannen inclusie en diversiteit'). En monitoren we het inzetten van de beschikbare instrumenten, zoals de uitgangspunten voor

inclusieve taal, het inzetten van een beleidstool voor het ontwikkelen van inclusief beleid en het inzetten van gespreksleiders.

- **Diversiteit:** In 2020 is in de bestuursopdracht een streefcijfer van 30% voor functies vanaf schaal 12 vastgesteld. Omdat de ontwikkelingen achter blijven maken we nu afspraken over de beoogde groei op instroom en doorstroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond voor functies vanaf schaal 12. Zodat we het beoogde streefcijfer sneller bereiken. Gemeentebreed sturen we op een groei van de culturele diversiteit van 25%, vanaf salarisschaal 12, in de komende twee jaar. Bij het vaststellen van de actualisatie van de bestuursopdracht zullen we dit per cluster uitwerken. In de bestuursopdracht is ook aandacht voor representatie van jongeren en voor personen met een beperking (ter uitvoering van de Wet Banenafpraak, waarvoor een quotum is vastgesteld). De samenstelling van een directie of cluster kan aanleiding geven om hier extra aandacht aan te geven.

Sturen

Resultaten over inclusie en diversiteit zijn onderdeel van de beoordelingsgesprekken van het management in de hogere schalen. Daarnaast ontwikkelen we een dashboard waarin veel van de beschikbare personeelsinformatie bij elkaar wordt gebracht tot één overzichtelijk geheel. Het gaat dan bijvoorbeeld over ziekteverzuim, in- door- en uitstroom, de resultaten van het Medewerkers Waarderings Onderzoek (MWO), het aantal signalen en meldingen per directie en de beschikbare informatie over de representatie uit de Barometer Culturele Diversiteit (CBS). HR-adviseurs spreken periodiek met behulp van dit dashboard met het management, zij geven een toelichting op de cijfers en kijken of er aanleiding lijkt te zijn om extra aandacht aan de sociale veiligheid te besteden. Het dashboard is vanaf april bij een eerste deel van de directies in gebruik. Hun ervaringen worden meegenomen in de verdere ontwikkeling van het dashboard. Het dashboard is uiterlijk in september 2024 voor de gehele organisatie beschikbaar.

Monitoren

Het CBS levert elk jaar cijfers waarin we de ontwikkelingen van de personele samenstelling volgen op het gebied van culturele diversiteit. Vanwege privacy en anonimiteit levert het CBS de cijfers nu op een hoog niveau: op het niveau van de gehele organisatie en soms, als de omvang groot genoeg is, op het niveau van een cluster van directies. De wens om gericht te sturen op representatie binnen directies en stadsdelen betekent dat we onze monitoringskeuzes opnieuw moeten bekijken. We verkennen de komende maanden de mogelijkheden die het CBS biedt en de andere opties die er zijn, zoals vrijwillige registratie. In 2019 is de gemeente Amsterdam gestopt met het zelf vrijwillig registreren van identiteitskenmerken, zoals migratieachtergrond. We betrekken de medewerkersnetwerken en de ondernemingsraad bij een

eventueel voorstel voor vrijwillige registratie. De manier van monitoren wordt onderdeel van de actualisatie van de bestuursopdracht.

Handelingsperspectief voor collega's

In de vergadering van 21 december 2023 heeft uw Raad bij de behandeling van agendapunt 48, motie 732 aangenomen, waarin onder andere wordt gevraagd om 'binnen de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit de rol van collega-ambtenaren, en de wijze waarop zij op kunnen treden tegen racisme en discriminatie van hun collega(s), een expliciete rol te geven en hiervoor handelingsperspectieven te ontwikkelen'.

De motie vraagt om handelingsperspectieven voor discriminatie en racisme. Dit trekken we bewust breder. We kijken naar alle vormen van discriminatie, waaronder bijvoorbeeld racisme en validisme en ander ongewenst gedrag. We nemen training(en) hierover op in het leeraanbod. Daarnaast gaan we deze 'omstanders' beter informeren. Bijvoorbeeld over wat je kan doen om als omstander te helpen. Er is de afgelopen maanden gewerkt aan de vindbaarheid van informatie over het doen van een melding of het geven van een signaal over discriminatie en racisme op het intranet. Deze informatie wordt aangevuld met een paragraaf die is gericht aan omstanders. Ook verwerken we deze informatie in (bestaande) brochures en informatiebronnen. De verwachting is dat dit na de zomer 2024 gereed is.

Vervolg op anonieme bericht directie Werk, Participatie, Inkomen én Zuidoost

Werk, Participatie en Inkomen (WPI)

Op 30 oktober 2023 bent u geïnformeerd over de vervolgacties die we inzetten naar aanleiding van het anonieme bericht van (oud)medewerkers bij de directie WPI. Een korte update:

1. Er is op 18 december 2023 een extern meldpunt gestart, dit meldpunt is beschikbaar voor alle medewerkers van de gemeente Amsterdam. Tot en met 1 februari zijn er 25 signalen of meldingen binnengekomen bij dit meldpunt. De signalen of meldingen gaan vooral over discriminatie op grond van ras. Discriminatie.nl Regio Amsterdam, waar het meldpunt is ondergebracht, maakt met tussen- en eindrapportages de voortgang inzichtelijk en brengt advies uit over de huidige (interne) aanpak en werkwijze van de gemeente Amsterdam. De eerste rapportage wordt in maart verwacht. Er is op dit moment dus nog geen nadere informatie bekend over de aard van de meldingen of de benodigde vervolgstappen.
2. De externe, onafhankelijke commissie, die een feitenrelaas opstelt over WPI is in januari gestart. De commissie bestudeert de interne beleids- en informatiedocumenten en spreekt met (oud)medewerkers, leidinggevenden en relevante betrokkenen binnen en buiten de directie WPI. Op basis van de gesprekken wordt een analyse gemaakt en volgt

een advies voor vervolgstappen met betrekking tot een veilige werkomgeving.

3. Er is in maart een externe partij gestart met sessies en trainingen voor de leidinggevenden van WPI. Dit loopt door tot juli 2024. Er vinden dialoogsessies plaats, er is aandacht voor de impact van het anonieme bericht en deelnemers krijgen een training over hoe je norm stelt en bewaakt. De opdracht wordt afgerond met een evaluatie, met daarin feedback, bevindingen en adviezen voor het vervolg.

Zuidoost

Het anonieme bericht over Zuidoost is besproken in de commissie Financiën, Kunst en Diversiteit van 18 januari jl. Het College heeft toegezegd u op de hoogte te houden van de vervolgstappen. Een onafhankelijke externe adviseur heeft eind januari dit jaar een aantal gesprekken gevoerd met medewerkers in Zuidoost om op te halen wat er wordt ervaren en welke behoeftes er leven voor het vervolg. We nemen deze input mee bij de te ontwikkelen aanpak. Er is een marktverkenning gestart voor een partij die binnen stadsdeel Zuidoost aan de slag kan met de patronen, de cultuur, gedrag, en de rol en ondersteuning van leidinggevenden. Deze partij stelt hiervoor een advies op. Het moet een partij zijn die past bij het stadsdeel en de interne verhoudingen. Hier betrekken we medewerkers uit het stadsdeel bij. Het streven is om de opdracht in april 2024 te verstrekken.

Anonimiteit

De onderzoeken maken veel los in de organisatie. Er komen signalen binnen via de meldpunten, maar ook via persoonlijke verhalen of berichten. We verwachten dat we signalen blijven ontvangen. We nemen signalen over discriminatie en racisme serieus, ook als deze anoniem zijn. Het doen van een anonieme melding kan het resultaat zijn van sociale onveiligheid die medewerkers ervaren. Anoniem melden was intern al mogelijk. We hopen dat met het toevoegen van het externe meldpunt en de externe vertrouwenspersonen, medewerkers de ruimte voelen om hun signalen bij de meldpunten te delen. Anonimiteit van een melding betekent dat we geen onderzoek doen op casus of persoonsniveau, want er kan dan geen hoor of wederhoor plaatsvinden. Bij berichten zoals die van WPI en Zuidoost handelen we daarom niet op persoonsniveau, maar kijken we op basis van patronen en mechanismen wat er nodig is voor de organisatie. Het noemen van namen van ambtenaren of herleidbare informatie in openbare berichten is niet gewenst. Dit hoort niet thuis in het publieke debat. Het is belangrijk om te beseffen wat de impact hiervan is op de organisatie en de personen die worden genoemd. Zij kunnen zich namelijk niet verdedigen of hun kant van het verhaal vertellen. Ook leidt dit af van de inhoud van het vraagstuk waar we het eigenlijk over willen hebben en waar we juist iets aan willen doen, namelijk de signalen over discriminatie, racisme en onveiligheid.

Vooruitblik

De komende maanden werken we aan het implementeren van de maatregelen uit de kwalitatieve onderzoeken naar discriminatie en racisme en de nadere uitwerking van de hierboven genoemde acties. Ook is op 18 maart 2024 de vragenlijst gesloten van het kwantitatieve Verwey-Jonker onderzoek naar discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag. Dit onderzoek brengt de omvang van discriminatie in onze organisatie in beeld. We verwachten de resultaten hiervan in de zomer van 2024. De uitkomsten van het Verwey-Jonker onderzoek zijn een belangrijke bron van informatie voor de actualisatie van de bestuursopdracht. Ook de adviezen van externe partners die naar aanleiding van de anonieme berichten worden ingezet bij WPI en Zuidoost nemen we zo veel mogelijk mee. We zullen de zomer 2024 benutten om de resultaten bij elkaar te brengen. We verwachten daarom de aangepaste bestuursopdracht kort na de zomer 2024 met de raad te delen.

Het werken aan de opgave inclusie en diversiteit is er een van de lange adem. Naast een aantal concrete stappen die we in de organisatie kunnen en moeten zetten, gaat het ook om een cultuur- en gedragsverandering. Deze verandering raakt iedereen binnen de gemeente Amsterdam: van medewerker tot het College en de Raad. Bewust worden van deze thema's, en vooral ook het eigen maken hiervan, kan je niet forceren. Dat vraagt tijd. Tegelijkertijd voelt dit ook als tijd die we niet hebben. Er zijn nu medewerkers die vragen om verandering. Hierin zoeken we steeds naar een balans in onze aanpak.

Tot slot

Tot slot: een oproep. We weten dat medewerkers ook bij u, als raadsleden, om hulp vragen bij het doen van een melding. Om een medewerker zo goed mogelijk te ondersteunen is het belangrijk dat signalen en meldingen bij de meldpunten terecht komen. Een medewerker kan daar ook anoniem een signaal afgeven en/of een melding doen. Dit kan intern bij Bureau Integriteit, of extern bij bijvoorbeeld Discriminatie.nl Regio Amsterdam. Als een medewerker dat wil, kan die altijd iemand, en dus ook een raadslid, meenemen naar een gesprek bij één van de meldpunten of bij een vertrouwenspersoon. Als wij meldingen en signalen niet kennen, dan kunnen we hier ook niet goed op handelen. Ik hoop daarom van harte dat u medewerkers informeert over deze mogelijkheden.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
Namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente
Amsterdam,

Hester van Buren
Wethouder Personeel & Organisatie