

JA21

Eerder gestelde vragen uit cie/raad:

1. Volgens de definitie van het KIS gaat institutioneel racisme over ‘het verschijnsel dat processen, beleid, of (geschreven en ongeschreven regels) van instituten leiden tot structurele discriminatie op grond van ‘ras’.’ Welk beleid en welke geschreven en ongeschreven regels zijn racistisch bij de gemeente Amsterdam? [Vraag uit commissie 23 november van lid Van Berkel, Ja21]

- Institutioneel racisme gaat over allebei: geschreven of ongeschreven regels. Beleid en processen. Maar ook gedrag van mensen die het beleid uitvoeren.
- Een proces, regel of beleid hoeft in zichzelf niet discriminerend of racistisch te zijn, om wel die uitwerking te hebben.
- Bij de gemeente Amsterdam zien in de CBS cijfers terug dat instroom en doorstroom in onze organisatie niet leidt tot evenredige vertegenwoordiging. Het KIS rapport bevestigt dit.
- Het is ook belangrijk dat we onderzoeken welk beleid en processen wel expliciet uitsluitend zijn.
- In die zin zijn definities belangrijk: namelijk je oplossing passend maken voor het probleem.

- Geschreven regels vragen een andere aanpak dan ongeschreven regels.
- Verder willen we de definities zo snel mogelijk loslaten: we volgens hierin landelijk gerenommeerde partijen, al proberen we het wel iets meer toegankelijk te maken.
- Het moet gaan over de impact en uitwerking in de organisatie.

2. Het vergroten van culturele diversiteit is een ding, maar hoe zorg je dan voor de veiligheid van bijv. LHBTIQA+ medewerkers?

[Vraag uit technische sessie 19 december van lid Van Berkel]

- Gelijkwaardigheid betekent per definitie dat je geen onderscheid maakt tussen groepen.
- Discriminatie van de 1 kan niet discriminatie van de ander betekenen
- De aanname dat met het vergroten van culturele diversiteit de onveiligheid van LHBTIQA+ collega's wordt vergroot is er eentje die ik wil tegen spreken. Dit is stigmatiserend.
- Natuurlijk moeten we ook erkennen dat deze beleving er is.
- En aandacht hebben voor het dialoog hierover.
- Tegelijkertijd hebben we naast persoonlijke opvattingen ook te maken met een organisatienorm. Discriminatie

op de werkvloer, in welke vorm dan ook,
tolereren we niet.

3. Van Berkel vindt dat we binnen de gemeente moeten stoppen met divers werven en selecteren. We moeten kiezen voor de beste kandidaat op basis van kwaliteit. We moeten kleurenblind zijn.

[Vraag uit de cie. FKD van 7 november, begroting, van lid Van Berkel]

- Met bewust inclusief werven en selecteren zetten we juist in op het selecteren van de beste kandidaat op basis van kwaliteit. Met deze methode zorgen we er voor dat bias en vooroordelen niet of minder een rol spelen in het proces.
- Ieder mens heeft vooroordelen, dat is natuurlijk. Die spelen ook mee in een werving en selectieproces. Daarbij weten we dat mensen bijvoorbeeld eerder geneigd zijn kandidaten te selecteren waar ze zichzelf in herkennen. Terwijl dat niet altijd de beste kandidaten met de meeste kwaliteit voor de functie zijn.
- Met bewust inclusief werven en selecteren hebben we een meer objectieve selectiemethode doordat bias minder een rol speelt. Daardoor is de kans groter dat de kandidaat met de meeste kwaliteit uiteindelijk geselecteerd wordt.
- De belangrijkste uitgangspunten van BIWS:
 - o Breed werven: We zetten onze vacatures zo breed mogelijk uit en gebruiken verschillende kanalen.

- o Inclusieve vacatureteksten: Schrijven in begrijpelijke taal en hebben vooraf zorgvuldig en kritisch bepaald wat je echt moet weten (opleiding) en kunnen (competenties) en aan ervaring meeneemt.
- o Alle kandidaten worden bevroegd en gescoord op dezelfde eisen en competenties.
- o Scores worden individueel gegeven en via formulier bijgehouden.
- o Een divers samengestelde en getrainde selectiecommissie: Voor een goede afweging. De stem van elk lid telt even zwaar.
- Wat betreft kleurenblindheid zijn, dit is juist **niet** goed, om deze redenen:
- Kleurenblindheid is de overtuiging dat huidskleur geen belangrijke rol (meer) speelt in de manier waarop witte en niet-witte mensen worden behandeld in de huidige maatschappij.
- In de samenleving gaan verschillen in huidskleur en afkomst gepaard met machtsverschillen en statusverschillen.
- Als je geen kleur ziet, is het dus moeilijker om racisme te herkennen en te erkennen en ook om er iets tegen te doen;
- “het is er niet, dus ik zie ook niet dat het voorkomt”
- Dit zorgt ervoor dat mensen niet ingrijpen bij racisme. En dat heeft het gevaar in zich dat je oogluikend toestaat dat deze

discriminatie blijft bestaan of zelfs erger wordt.

- En je erkent ook niet de volledige identiteit van iemand
- En betekent mogelijk ook dat je steeds opnieuw op zoek gaat naar andere verklaringen voor de achterstelling van mensen van kleur, dan racisme. Of mogelijk zelfs dat je antiracisme-acties van anderen gaat boycotten omdat je vindt dat je niet moet optreden tegen iets wat niet bestaat.

4. Vraag: Wat kost het om deze 900 medewerkers te trainen?

[Vraag uit de cie. FKD van 7 november, begroting, van lid Van Berkel]

- Voor 2025 en 2026 is € 1,2 miljoen begroot voor de benodigde wervingscapaciteit om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren. Binnen dit budget worden verschillende activiteiten uitgevoerd waaronder het trainen van alle managers, recruiters, HR adviseurs en directeuren om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.

5. Vraag: Wat gaan die medewerkers doen; hoe ziet dat eruit?

[Vraag uit de cie. FKD van 7 november, begroting, van lid Van Berkel]

- De trainingen zijn er onder andere op gericht dat je je bewust bent van onbewuste bias (/vooroordelen) en weet hoe je bias-vrij vacatureteksten opstelt. En dat je bijvoorbeeld gestructureerd en zonder vooroordelen kandidaten selecteert. Een concreet voorbeeld: in een sollicitatiegesprek zonder bewust inclusief werven en selecteren methodiek kan in het gesprek de vraag gesteld worden of iemand iets te vertellen heeft over persoonlijke interesses en hobby's bijvoorbeeld. We weten dat een dergelijke vraag onbewuste bias en vooroordelen activeert en dus van invloed kan zijn op de scoring van een kandidaat.
- Met de bewust inclusief werven en selecteren methode wil je een dergelijk vraag niet stellen. In plaats daarvan zijn er van tevoren vragen voorbereid die aan alle kandidaten gesteld worden. Met als doel te toetsen hoe de kandidaat scoort op de gestelde eisen en gevraagde competenties.
- Medewerkers die de training volgen wordt op interactieve wijze dit soort inzichten en lessen bijgebracht. Waarbij ook wordt geoefend sollicitatiegesprekken te voeren aan de hand van de nieuwe methodiek.
- Trainingen Inclusief werven en selecteren, zoals die in Nederland worden gegeven, werken. Dit is wetenschappelijk aangetoond (Dobbin en Kalev).

- Dit komt omdat trainingen die worden gegeven, lang en intensief zijn en live worden gegeven.
- Trainingen worden in groepsverband gegeven. Dat is belangrijk omdat onbewuste (impliciete) bias met name een reflectie is van de normen in de omgeving
- Trainingen gaan samen met concreet aan de slag gaan met werken aan het veranderen van systemen, zoals werving en selectie. Dat is precies wat we in Amsterdam doen.
- Aanvullend: de wethouder kan wederom aanbieden om, net als in de vorige bestuursopdracht, een training bewust inclusief werven en selecteren te organiseren voor de raad. Als hier voldoende animo voor is.

6. Is er een intern document waarin staat dat er 10% homo's en lesbi's moeten zijn binnen een organisatieonderdeel? Dan wil ik dit document graag zien.

[Vraag per email gesteld door raadslid Kreuger (nov. 2024)]

- Ik begrijp dat deze vraag betrekking heeft op het Jaarplan 2023 van de Directie OJZD, van het cluster Sociaal.
- Dit document is geen beleidsdocument maar een intern ambtelijk document dat gebruikt werd door het toenmalige MT OJZD.

- Ik geef hier graag een toelichting op.
- Het cluster volgt de gemeentebrede aanpak en bijbehorende doelen op het gebied van inclusie en diversiteit.
- In het jaarplan 2023 OJZD is dit o.a. uitgewerkt door werving en selectie te concretiseren.
- Hierbij is ook een streefgetal genoemd van 10% LHBTIQ+
- Dit is echter niet de bedoeling. We gaan niet sturen op representatie.
- We hebben afgesproken dat we sturen op culturele diversiteit en leeftijd (jongeren). Hiervoor zijn streefcijfers vastgesteld.
- En dit geldt voor alle directies.
- Soms kan er binnen directies een accentverschil liggen, dat betekent dat er soms meer of minder aandacht nodig is voor bijvoorbeeld gender, of beperking/chronische ziekte.
- Maar de basis, namelijk sturen op culturele diversiteit en leeftijd, staat nooit ter discussie.

7. Waarom draait het bij werving en selecteren om meer medewerkers aantrekken van buiten-Europese afkomst?

- We willen als werkgever een afspiegeling zijn van de beroepsbevolking van de stad Amsterdam.
- We zien dat er nu een aantal groepen ondervertegenwoordigd zijn in de

organisatie ten opzichte van de Amsterdamse beroepsbevolking.

- We willen sturen op een grotere vertegenwoordiging van die groepen in de organisatie, namelijk medewerkers met een Buiten-Europese herkomst en jongeren.

8. Veel ambtenaren wonen buiten de stad. Wordt daar ook naar gekeken?

- Het maakt voor ons niet uit waar je woont. Het gaat erom dat je werkt voor de stad Amsterdam.
- We willen als gemeente ons werk voor de stad Amsterdam en haar inwoners beter uitvoeren.
- Dat kan alleen als ons medewerkersbestand net zo divers is als de inwoners van deze stad.
- Zodat we beter kunnen inspelen op wat er speelt, en ons beleid en diensten beter aansluiten bij hun behoeften.

VVD [Cie FKD van 11 juli 2024]

9. Hoe gaat de wethouder de verkeerde werkcultuur aanpakken? Wat is de rol van leidinggevenden hierbij?

- Op verschillende manieren
 - o Door te sturen op afspraken en op ontwikkelingen (bijvoorbeeld door beter beeld te krijgen van de personeelsinformatie per directie)

- o Door medewerkers verschillende opties te bieden om zorgen uit te spreken of signalen af te geven
 - o door te werken aan bewustwording
 - o en door leidinggevenden te ondersteunen bij hun hulpvragen.
- Nav de onderzoeken KIS/Muzus en de anonieme berichten is er al veel in gang gezet:
 - o Om het gesprek over discriminatie en racisme op een goede manier te voeren is een handreiking gemaakt.
 - o Ook kunnen medewerkers een training volgen om gespreksleider te worden.
 - o Als er behoefte aan is, zijn er externe gespreksleiders om te helpen bij het voeren van het goede gesprek.
 - o We bieden intervisie aan voor managers die in de praktijk vastlopen, gericht op praktische casuïstiek.
 - o En we organiseren één op één begeleiding voor leidinggevenden. Denk aan praktisch advies of coaching.
 - o Directeuren krijgen een intensieve leiderschapstraining.
 - o Managers krijgen een overzicht, in de vorm van een dashboard, met de belangrijkste personeelsinformatie. Bijvoorbeeld ziekteverzuim, in-door-uitstroom, resultaten van het medewerkers waarderingsonderzoek (MWO), CBS cijfers.

- In de uitvoeringsagenda is er een apart thema Leiderschap opgenomen, met een paar concrete nieuwe interventies voor leidinggevendenden:
 - o Verkenning invoeren accreditatiepunten leidinggevendenden: het behalen van punten om je werk als manager uit te kunnen voeren, door bijvoorbeeld volgen van bepaalde (leiderschaps)trainingen
 - o Een ontwikkelassessment gericht op inclusief leiderschap
 - o Ondersteuning leidinggevendenden door in te zetten op span of control.

10.Hoe zit het met de verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris?

- Het GMT neemt de leiding in deze veranderopgave. Dat laten ze ook zien in de uitvoeringsagenda.
- Ze hebben een belangrijk rol in de aansturing van het werken aan inclusie en diversiteit, maar ook als voorbeeld.
- onder het GMT gaat het niet lukken om de juiste en fundamentele stappen te zetten om deze verandering te brengen.
- En de gemeentesecretaris heeft, als eindverantwoordelijke manager in deze organisatie, hierin een cruciale rol.
- Overigens ligt deze verantwoordelijkheid ook bij mij als wethouder.

- Ik maar ook mijn collega's in het college: we hebben hier allemaal iets in te doen.
- Wat is de impact van wat wij doen? Wat wij van de organisatie vragen?
- Hoe sturen wij zelf? Het werken aan inclusie begint bij het kijken naar jezelf.
- Wat kan ik doen. En waar kan ik als wethouder nu ook een rol pakken. Dus ik wil niet alleen naar de GS wijzen.
- Ik werk nauw met de gemeentesecretaris samen. Want we moeten dit samen doen. Ik vanuit mijn bestuurlijke verantwoordelijkheid. En de GS vanuit zijn rol als werkgever.

11.Hoe worden de doelen van het inclusie en diversiteitsbeleid zichtbaar gemaakt?

- We monitoren op verschillende manieren
- We monitoren nu al via onderzoeken zoals het MWO, maar ook de jaarlijkse cijfers van de culturele barometer maar ook de personeelscijfers (zoals in het dashboard sociale veiligheid)
 - o We voeren ook nu al een integrale monitor uit om een totaal beeld te krijgen van de geactualiseerde Bestuursopdracht, net als in 2022. Waarin alle cijfers, onderzoeken en resultaten naast elkaar worden gelegd.
- We gaan beter monitoren verbeteren:

- o op ervaringen van medewerkers rondom instroom, onboarding, doorstroom/doorgroei en uitstroom.
- o Maar ook wat redenen zijn voor medewerkers om te blijven, dus hoe we medewerkers kunnen behouden.
- o We monitoren prestatieafspraken met leidinggevenden om te zien of ze ook daadwerkelijk leiden tot meetbare resultaten op inclusie en representatie.