

Voordracht voor de vergadering van 22-10-2024 STRIKT**GEHEIM**

Portefeuille Personeel & Organisatie

Agendapunt *<automatisch>*Tekst van openbare
besluiten
wordt gepubliceerd**Onderwerp**

Instemmen met de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028, en bijbehorende bijlagen

Het college van burgemeester en wethouders besluit

1. In te stemmen met de Bestuursopdracht en Inclusie en Diversiteit, 2024-2028 (bijlage 1, geheim)
2. In te stemmen met de bijlage Voortgangsrapportage Inclusie en Diversiteit 2020-2023 (bijlage 2, geheim).
3. In te stemmen met de bijlage Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2024-2028 (bijlage 3, geheim).
4. Kennis te nemen van de andere bijlagen van de Bestuursopdracht (bijlage 4 t/m 11, geheim).
5. In te stemmen met de raadsbrief (bijlage 12, geheim) waarin de raad wordt geïnformeerd over de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 en de bijbehorende bijlagen.
6. In te stemmen met het versturen van de raadsbrief naar de gemeenteraad per Dagmail op 23 oktober 2024, en het ter kennisname agenderen voor de raadscommissie Financiën, Kunst en Diversiteit (FKD) van 7 november 2024.
7. In te stemmen met geheimhouding voor deze voordracht en alle bijlagen op grond van artikel 87 Gemeentewet, en de Wet open overheid, Artikel 5.1, tweede lid onder i.

Reden spoed

- De Bestuursopdracht en de Uitvoeringsagenda zijn tot stand gekomen via een participatietraject waarbij we met medewerkers hebben gesproken over hoe zij de impact van de Bestuursopdracht tot nu toe hebben ervaren en wat zij anders zouden willen.
- Ook is er apart met leidinggevenden, beleidsmakers en betrokken beleidsafdelingen gesproken.
- Het was nodig om nog aanvullende input op te halen bij deze betrokkenen.
- Om de toezegging aan de raad (datum bespreking) na te kunnen komen moeten de Bestuursopdracht en bijbehorende bijlagen -in verband met het herfstreces- vastgesteld worden tijdens het College van 22 oktober.

Kernboodschap

De gemeente Amsterdam moet een organisatie zijn die toegankelijk is en waar alle medewerkers zich gezien voelen, gehoord en gewaardeerd worden. En een plek waar ze zich psychologisch en sociaal veilig voelen. Daarnaast moet het personeelsbestand een afspiegeling zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking. We willen het op deze punten beter doen dan we tot nu toe hebben gedaan. Daarom heeft het College de

Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 vastgesteld. Hiermee bouwen we aan een stevig fundament om ervoor te zorgen dat inclusie en diversiteit onderdeel zijn en blijven van hoe wij binnen de hele gemeente werken.

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.
 - Op 11 mei 2021 is de Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2020-2023 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.
 - In dit kader zijn er drie onderzoeken uitgevoerd binnen de gemeentelijke organisatie:
 - o Muzus (besproken in commissie FKD van 23 november 2023)
 - Kwalitatief onderzoek naar discriminatie
 - o KIS (besproken in commissie FKD van 23 november 2023)
 - Kwalitatief onderzoek naar institutioneel racisme.
 - o Verwey-Jonker (besproken in commissie FKD van 11 juli 2024)
 - Kwantitatief onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag.
 - Aan de Raad is toegezegd dat we -mede op basis van de resultaten en aanbevelingen uit de onderzoeken- de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit vernieuwen en met de raad bespreken.
-

Bestuurlijke prioriteit

- De gemeente Amsterdam werkt sinds 2020 aan de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit welke is vastgesteld op 23 juni 2020.
 - Aan de Raad is toegezegd dat we -mede op basis van de resultaten en aanbevelingen uit de onderzoeken- de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit vernieuwen en met de raad bespreken.
-

Wettelijke grondslag

- Gemeentewet Artikel 169, lid 2 en 4: het college en de burgemeester geven de raad alle inlichtingen die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft en vindt.
-

Onderbouwing besluit

Ad 1) Instemmen met de Bestuursopdracht en Inclusie en Diversiteit, 2024-2028 (bijlage 1, geheim)

Context

- Mede gelet op de resultaten uit de onderzoeken van KIS, Muzus en Verwey-Jonker, onderzoek naar diversiteit onder medewerkers door het CBS (bijlage 10 en 11,) en de rapporten van IZI Solutions (bijlage 5) en Clavis (bijlage 6) is de conclusie dat discriminatie en ander ongewenst gedrag nog steeds een probleem zijn in de gemeentelijke organisatie.
- Voor iedereen is duidelijk dat we het nog niet goed genoeg doen,

dat er nog veel te doen is en dat extra inspanningen nodig zijn om het vertrouwen van medewerkers (terug) te winnen.

- Met de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit worden visie en ambitie vastgesteld voor de komende vier jaar.

Totstandkoming Bestuursopdracht

- De onderzoeksrapporten over discriminatie, racisme en ongewenst gedrag door KIS, Muzus en Verwey Jonker zijn een belangrijke bron geweest voor de vernieuwing van de Bestuursopdracht.
- Dit geldt ook voor de rapportages door Clavis en IZI Solutions naar aanleiding van de anonieme brieven.
- De meeste van de aanbevelingen die in bovengenoemde rapporten zijn gedaan zijn eerder opgepakt. De overgebleven aanbevelingen hebben we toegevoegd aan de nieuwe Bestuursopdracht. Bijvoorbeeld het inzetten van lotgenoten en ervaringsdeskundigen, het leren van *worst practices*, verkennen van het centraliseren van het trainingsaanbod inclusie en diversiteit, en zoveel mogelijk gebruik maken van *evidence based* interventies.
- Ook is breed input opgehaald bij medewerkers in de organisatie, in groepsverband en individueel. Bij de medewerkersnetwerken CAN, JAN, RAN en SNAB, bij de trekkers inclusie en diversiteit van de directies en bij medewerkers die op persoonlijke titel meepraten.
- Daarnaast is input opgehaald bij organisatieonderdelen die een specifieke taak hebben in de inclusie opgave zoals de directie Personeel en Organisatie, Bureau Integriteit, Facilitair Bureau en Communicatiebureau.
- En zijn er interviews gehouden met de stedelijke directeuren uit het Gemeentelijk Management Team en leden van de stuurgroep inclusie en diversiteit, die bestaat uit een vertegenwoordiging van directeuren uit alle clusters.

Ad 2) In te stemmen met de bijlage Voortgangsrapportage Inclusie en Diversiteit (bijlage 2).

- Deze voortgangsrapportage is tevens de eindrapportage van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023, vastgesteld op 23 juni 2020.
- In 2021 is de Bestuursopdracht in concrete stappen vertaald, en opgenomen in de Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2020-2023.
- In deze Uitvoeringsagenda zijn circa zestig acties en interventies opgenomen.
- In de eindrapportage informeren we u over de stand van zaken en de voortgang van de afspraken die in 2021 zijn gemaakt. Sinds 2021 zijn voortdurend acties en interventies toegevoegd aan de Uitvoeringsagenda. Deze acties en interventies, kwamen voort uit onder andere moties en toezeggingen. Deze zijn meegenomen in de eindrapportage.
- Het gaat totaal over 74 acties en interventies. Van deze acties en interventies zijn 45 afgerond, 24 lopen, twee zijn (nog) niet opgepakt en drie zijn vervallen.
- Acties en interventies die niet zijn opgepakt, worden meegenomen in de vernieuwde Bestuursopdracht en de bijbehorende Uitvoeringsagenda.

Ad 3) In te stemmen met de bijlage Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2024-2028 (bijlage 3).

Toelichting Uitvoeringsagenda

- In de Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2024-2028 staan de acties en maatregelen vermeld voor de komende vier jaar.
- De Uitvoeringsagenda kan daarom niet los worden gezien van de Bestuursopdracht.
- Deze twee documenten samen zijn ons kompas voor de komende vier jaar.
- We zetten de lopende acties uit het Uitvoeringsagenda 2022-2023 voort. Dat betekent bijvoorbeeld het voortzetten van onze inzet om het werken aan gelijkwaardigheid toe te voegen aan onze basisprocessen, procedures, dienstverlening en beleid.
- Daar voegen we nieuwe interventies aan toe, op basis van de onderzoeken van KIS, Muzus en Verwey-Jonker en externe adviezen die zijn opgesteld naar aanleiding van de anonieme berichten.
- We werken verder aan inclusie en diversiteit door in te zetten op onderstaande thema's:
 - o Pijler inclusie
 - Toegankelijkheid.
 - Sociale veiligheid en antidiscriminatie.
 - Bewustzijn.
 - Maatwerkondersteuning.
 - Leiderschap.
 - o Pijler diversiteit
 - Representatie
 - Doorstroom en doorgroei
 - o Overkoepelend
 - Sturen en monitoring
- In deze Uitvoeringsagenda worden per thema nieuwe, lopende en doorlopende interventies uit de vorige Bestuursopdracht beschreven.
- De nieuwe interventies zijn toegevoegd op basis van onder andere de onderzoeken van KIS en Muzus, het Verwey-Jonker rapport en de externe adviezen op anonieme berichten. Maar ook op basis van signalen uit de organisatie en vragen uit de Raad. Enkele voorbeelden van nieuwe interventies zijn: (1) melden en sanctioneren - hoe we bezig zijn om te zorgen dat we de keten beter in willen richten en hoe we hierover beter kunnen rapporteren. (2) Voorkeursbeleid en streefcijfers. (3) Monitoren en sturen en uit welke onderdelen dit plan bestaat.
- De lopende interventies zijn interventies uit de vorige Bestuursopdracht die nog niet zijn afgerond.
- De doorlopende interventies zijn interventies uit de vorige Bestuursopdracht die zijn opgenomen in de reguliere processen, maar die we nog wel blijven volgen.

Ad 4) Kennis te nemen van de andere bijlagen van de Bestuursopdracht

Naast de voortgangsrapportage en de Uitvoeringsagenda kent de Bestuursopdracht nog een aantal bijlagen. Namelijk:

- **Uitgangspunten inclusieve taal** (bijlage 4, [geheim](#))
- **Rapport IZI solutions** (bijlage 5, [geheim](#))
- **Rapport Clavis Consulting** (bijlage 6, [geheim](#))
- **Rapportages sancties/meldingen** (bijlage 7 en 8, [geheim](#))
- **Rapport DRA** (bijlage 9, [geheim](#))
- **CBS rapportage + bijlage** (bijlage 10 en 11, [geheim](#))

Ad 5) In te stemmen met de raadsbrief (bijlage 12, [geheim](#)) waarin de raad wordt geïnformeerd over de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 en de bijbehorende bijlagen.

- In de bijgevoegde raadsbrief (bijlage 12) licht wethouder Van Buren onder andere toe waarom we een nieuwe Bestuursopdracht opleveren en hoe deze tot stand is gekomen.
- Ook geeft ze toelichting op enkele onderwerpen uit de Bestuursopdracht, namelijk: 1) melden en sanctioneren, het beter inrichten van de meldketen en hierover rapporteren, 2) voorkeursbeleid en streefcijfers, 3) monitoren van en sturen op de opgave.
- Met deze brief doet wethouder Van Buren de volgende 3 moties en 7 toezeggingen af.: motie 400 (TA2023-000746), 732 (TA2023-001576) en 779 (TA2023-001577) en toezeggingen TA2023-000067, TA2023-001408, TA2024-000860, TA2024-000089, TA2024-000560, TA2024-000856, TA2024-000855.

Ad 6) In te stemmen met het versturen van de naar de raad per Dagmail op 23 oktober 2024, en het ter kennisname agenderen voor de raadscommissie FKD van 7 november 2024.

- We informeren de raad direct na agendering in het college van B&W 22 oktober per Dagmail over de Bestuursopdracht en bijlagen via bijgevoegde raadsbrief (bijlage 12).
- Parallel hieraan delen we Bestuursopdracht en bijlagen met de organisatie.

Ad 7) In te stemmen met geheimhouding van deze voordracht inclusief alle bijlagen op grond van artikel 87 Gemeentewet en de Wet open overheid, artikel 5.1, tweede lid onder i

Dit in verband met het feit dat de informatie vermeld in deze bijlagen naar verwachting dingen losmaken in de organisatie en het goede functioneren van de gemeente in het geding komt als deze onderzoeksresultaten openbaar worden gemaakt zonder de organisatie hier goed en volledig op voor te hebben bereid. De stukken worden geheim gehouden tot uiterlijk woensdag 23 oktober 17:00 uur.

Deze voordracht, en bijbehorende bijlagen bevatten informatie, onder andere over nieuwe maatregelen die alle medewerkers treffen. Deze maatregelen maken naar verwachting dingen los in de organisatie. Het is daarom in het belang van de organisatie als de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 (en geheim gehouden bijlagen) pas openbaar worden gemaakt, na bespreking in het college. Het belang van het openbaar maken van deze stukken weegt niet op tegen het gemeentelijke belang om de inhoud hiervan goed en zorgvuldig te laten landen in de organisatie en daarbuiten.

Om die reden geldt geheimhouding voor Bestuursopdracht Inclusie en

Diversiteit en alle bijlagen. De geheimhouding wordt opgegeven op 23 oktober, 17.00. De Bestuursopdracht en bijlagen worden de dag na agendering in het college (23 oktober, na 17.00) via publicatie in de Dagmail openbaar.

Participatie

Bij een inclusieve werkcultuur hoort dat we mét medewerkers praten in plaats van over hen. Daarom hebben we bij de vernieuwing van de Bestuursopdracht:

- Van tevoren breed input opgehaald bij de medewerkers in onze organisatie, in groepsverband en individueel. Bij de medewerkersnetwerken CAN, JAN, RAN en SNAB, bij de trekkers inclusie en diversiteit van de directies en bij medewerkers die kritisch meepraten.
- We hebben kleinschalige thematische bijeenkomsten georganiseerd over onder meer: inclusie en jezelf kunnen zijn, toegankelijkheid, doorstroom- en doorgroeimogelijkheden en de onderstroom in de organisatie.
- Ook hebben medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid van het “spreekuur” waarbij iemand 1 op 1 input kon leveren.
- Daarnaast is input opgehaald bij organisatieonderdelen en beleidsmakers die een specifieke taak hebben in de inclusie opgave zoals de directie Personeel en Organisatie, Bureau Integriteit, Facilitair Bureau en Communicatiebureau.
- En er zijn interviews gehouden met de stedelijke directeuren uit het Gemeentelijk Management Team en leden van de stuurgroep inclusie en diversiteit, die bestaat uit een vertegenwoordiging van directeuren uit alle clusters.
- Na het ophalen van de input konden de medewerkersnetwerken en de trekkers meelesen en feedback geven op de eerste versies en de laatste versies van de Bestuursopdracht en de bijbehorende stukken.

Financiële onderbouwing

Financiële onderbouwing: Ja

LASTEN				
	2024	2025	2026	2027
Programma B Bestuur & Organisatie				

I=Incidenteel
S=Structureel

Overige toelichting:

De uitvoering van de Bestuursopdracht komen ten laste van het programma [X], onderdeel [X]. Dekking vindt plaats binnen de bestaande middelen van de betrokken directies. Voorts zal elk cluster bijdragen in de dekking.

Portefeuille

Gemeente Amsterdam

Agendapunt

College van burgemeester en wethouders

Voordracht voor de vergadering van <datum>

Conclusie:

De genoemde beslispunten in de voordracht hebben financiële consequenties en deze worden uit bestaande middelen gedekt

Communicatie

Binnen de gemeente Opnemen in de te publiceren besluitenlijst.

Buiten de gemeente Uitsturen persbericht met machtiging van de communicatie

Documenten

Registratienr.	Naam
Bijlage 1	Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028_strikt geheim
Bijlage 2	Voortgangsrapportage Inclusie en Diversiteit 2020-2023_strikt geheim
Bijlage 3	Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit 2024-2028_strikt geheim
Bijlage 4	Uitgangspunten inclusieve taal_strikt geheim
Bijlage 5	Rapport IZI Solutions_strikt geheim
Bijlage 6	Rapport Clavis Consulting_strikt geheim
Bijlage 7	Rapportage sancties/meldingen I_strikt geheim
Bijlage 8	Rapportage sancties/meldingen II_strikt geheim
Bijlage 9	Rapport DRA_strikt geheim
Bijlage 10	CBS rapportage_strikt geheim
Bijlage 11	Bijlage CBS rapportage_strikt geheim
Bijlage 12	Raadsbrief Bestuursopdracht I&D 2024-2028_strikt geheim

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

Bestuur en Organisatie, 5.1, 2, e e telefoonnummer: 06 5.1, 2, e e-mailadres: 5.1, 2, e@amsterdam.nl

Besluit college van burgemeester en wethouders

<automatisch, na afloop vergadering>

Classificatiegegevens

1	Classificatie	Strikt geheim
2	Wie legt geheimhouding	Het college van B en W

	op?	
3	Gaat het stuk geheim door naar de commissie en/of raad?	Nee
4	Einddatum	Woensdag 23 oktober, 17.00 uur.
5	Uiterlijke einddatum	Woensdag 23 oktober, 17.00 uur.
6	Grondslag	<p>Gemeentewet, Artikel 87, De raad, het college, de burgemeester en een commissie als bedoeld in hoofdstuk V kunnen op grond van een belang, genoemd in artikel 5.1, eerste en tweede lid, van de Wet open overheid, een verplichting tot geheimhouding opleggen ten aanzien van informatie die bij dat orgaan berust.</p> <p>Wet open overheid, Artikel 5.1, tweede lid onder i Het belang van het goed functioneren van bestuursorganen van de gemeente weegt zwaarder dan het belang van openbaar bestuur.</p>
7	Motivatie	<p>Het belang van het openbaar maken van deze stukken weegt niet op tegen het gemeentelijke belang om de inhoud hiervan goed en zorgvuldig te laten landen in de organisatie en daarbuiten. Om die reden geldt geheimhouding voor de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit en alle bijbehorende bijlagen.</p> <p>De geheimhouding wordt opgegeven op 23 oktober, 17.00. De stukken worden de dag na agendering in het college (23 oktober, na 17.00) via publicatie in de Dagmail openbaar.</p>