

INFORMATIE VOOR INDIENER:

Zaaknaam:	< geef hier de naam voor het overkoepelende zaakdossier op >
Portefeuille (s):	< geef de portefeuille(s) op. Gebruik alleen bestaande portefeuilles. Een overzicht hiervan is te vinden op intranet >
Staf / map:	< geef aan naar welke map(pen) de voordracht moet >
College / DB:	< indien nodig, kun je hier alvast aangeven wat de volgende stap is >

Voordracht voor de Staf wethouder van Buren van 10 juni

Portefeuille

Personeel en Organisatie

Agendapunt

<automatisch>

Tekst van openbare besluiten wordt gepubliceerd

Onderwerp

Kennisnemen van de uitkomsten van het Verwey-Jonker onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie en kennisnemen van het informeren van het College van B & W op 2 juli, het informeren van de raad via de Dagmail en het voorstel voor interne en externe communicatie over het onderzoeksrapport.

Gevraagde beslispunten

1. **Kennis te nemen van de uitkomsten van het Verwey-Jonker onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie (bijlage 1, geheim).**
2. **Kennis te nemen van het agenderen van het definitieve onderzoeksrapport van het Verwey-Jonker onderzoek voor het College van B & W op 2 juli.**
3. **Kennis te nemen van het informeren van de raad over het definitieve onderzoeksrapport van het Verwey-Jonker onderzoek met de Dagmail.**
4. **Kennis te nemen van het voorstel voor interne en externe communicatie over het onderzoeksrapport van het Verwey-Jonker onderzoek.**
5. **In te stemmen met het opleggen van geheimhouding op deze voordracht en bijlagen op grond van artikel 87 eerste lid Gemeentewet. Dit in verband met het feit dat het genoemde onderzoek in bijlage 1 bedrijfsgegevens zijn die vertrouwelijk met de gemeente Amsterdam gedeeld zijn vanwege de conceptstatus die deze documenten hebben (artikel 5.1, eerste lid onder c van de Wet open overheid). Geheimhouding wordt opgelegd tot het moment dat het onderzoeksrapport per Dagmail gedeeld wordt met de raad.**

Onderbouwing beslispunten

Ad 1) Kennis te nemen van de uitkomsten van het Verwey-Jonker onderzoek naar ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie (bijlage 1, geheim).

Het conceptrapport vindt u in bijlage 1 (geheim). Het totaal aantal respondenten is 6897. Dat is ongeveer 30% van alle medewerkers. Ook is de samenstelling van de groep representatief voor het personeelsbestand van de gemeente. Daarmee zijn de resultaten in dit rapport representatief voor de hele gemeente.

Een aantal belangrijke onderzoeksresultaten zijn:

- In de afgelopen 12 maanden heeft 14,5% van alle respondenten discriminatie ervaren tijdens hun werk.
 - Hiernaast geeft ruim 12% van de respondenten aan dat ze twifelen of het discriminatie is wat ze hebben ervaren.
- De top drie discriminatiegronden is: 1) racisme (etniciteit, huidskleur, religie), 2) leeftijd ,3) gender/geslacht.
 - Dit is in lijn met het kwalitatieve onderzoeken van KIS en Muzus (2023).
- Leidinggevenden worden het vaakst als bron genoemd van ervaren discriminatie; dat geldt voor meer dan 60% van de respondenten die discriminatie hebben ervaren in de laatste 12 maanden.
 - Ook in de onderzoeken van KIS en Muzus (2023), werden leidinggevenden als bron van discriminatie genoemd.
- In de afgelopen 12 maanden heeft 55% van de respondenten ongewenst gedrag ervaren (pesten, vernedering en/of buitensluiting).
 - 6,5% van de respondenten geeft aan de afgelopen 12 maanden seksuele intimidatie te hebben ervaren. Van alle non-binaire respondenten heeft bijna 80% seksuele intimidatie ervaren in de afgelopen 12 maanden. Voor respondenten met een beperking/chronische ziekte is dit 10%.
- Tot 63% van de respondenten heeft de afgelopen 12 maanden collega's zien worden gepest, vernederd en/of uitgesloten.
- Respondenten zijn gemiddeld tevreden met hoe er wordt omgegaan met hun verhaal over ervaren discriminatie, racisme en/of ander ongewenst gedrag wanneer zij dit aan iemand op het werk vertellen.
 - Top 3: een collega, externe vertrouwenspersonen en bedrijfsmaatschappelijk werk.
- Meer dan de helft van respondenten (51%) geeft aan discriminatie, ander ongewenst gedrag of beide te hebben ervaren sinds ze bij de gemeente werken.
- Er zijn verschillen tussen clusters in de mate waarin ervaren discriminatie en ongewenst gedrag voorkomen. Deze worden deze grotendeels verklaard door verschillen in de samenstelling van de achtergrondkenmerken van medewerkers tussen clusters. Oftewel: in clusters waar meer diversiteit is, wordt meer discriminatie en ongewenst gedrag ervaren. Daarom rapporteren we geen resultaten voor afzonderlijke clusters.

Bestuurlijke context

Het Verwey-Jonker onderzoek is uitgevoerd in aanvulling op de twee

kwantitatieve onderzoeken van KIS en Muzus naar discriminatie en racisme in de organisatie (2023). Het doen van onderzoek helpt ons om meer grip te krijgen op wat er speelt in de organisatie en hoe vaak. Met deze onderzoeksresultaten kunnen we komen tot passende maatregelen op het gebied van antidiscriminatie. En kunnen gerichtere interventies ontwikkelen. Momenteel wordt de bestuursopdracht inclusie en diversiteit (2020-2023) vernieuwd. Na de zomer 2024 informeren we de raad over de hernieuwde bestuursopdracht inclusie en diversiteit.

Ad 2) Kennis te nemen van het agenderen van het definitieve onderzoeksrapport van het Verwey-Jonker onderzoek voor het College van B & W op 2 juli.

Naar verwachting ontvangen we het definitieve onderzoeksrapport eind juni. We agenderen dit onderzoeksrapport voor het college van B&W van 2 juli.

Op 9 juli vindt een bijeenkomst voor het college van B & W plaats waarin 5.1, 2, e van het Verwey-Jonker instituut de onderzoeksresultaten toelicht. We kiezen ervoor om het college voorafgaand aan 9 juli over de onderzoeksresultaten te informeren, zodat het college genoeg tijd heeft om de resultaten tot zich te nemen.

Ad 3) Kennis te nemen van het informeren van de raad over het definitieve onderzoeksrapport van het Verwey-Jonker onderzoek met de Dagmail.

We informeren de raad zo snel mogelijk na agendering in het college over het definitieve onderzoeksrapport per Dagmail. Hier doen we een procesbrief bij met de hoofdlijnen van het rapport. Parallel met het verzenden van de Dagmail delen we het rapport met de organisatie.

Ad 4) Kennis te nemen van het voorstel voor interne en externe communicatie over het onderzoeksrapport van het Verwey-Jonker onderzoek.

De resultaten van de kwalitatieve onderzoeken van Kis en MUZUS in 2023 hebben veel losgemaakt in de interne organisatie. We verwachten dat dit ook bij het Verwey-Jonker onderzoek het geval zal zijn. Er is een intern communicatieplan (bijlage 2) gemaakt waarin we de organisatie op verschillende manieren voorbereiden op en meenemen in de onderzoeksresultaten. Enkele belangrijke elementen hiervan zijn:

- De belangrijkste hoofddocumenten met betrekking tot de opgave inclusie en diversiteit worden geplaatst op Amsterdam.nl, zodat ze goed vindbaar zijn.
- Online informatie met bijvoorbeeld tips voor hoe om te gaan met discriminatie en ongewenst gedrag wordt online klaargezet. Zodat deze voor de interne organisatie goed vindbaar zijn.
- We organiseren op 9 juli een organisatiebrede bijeenkomst met het GMT en de wethouder over het onderzoeksrapport. Ook de nationaal coördinator discriminatie en racisme is hierbij aanwezig. Hiervoor wordt een save-the-date verstuurd op Intranet en TamTam. We informeren de uitvoerende directies hier zoveel mogelijk offline over.
- We organiseren in juli aparte dialoogsessies met de stuurgroep en het GMT.

Samen met de woordvoerder en 5.1, 2, e van wethouder van Buren hebben we een voorstel gemaakt voor de externe communicatie. Belangrijke punten hieruit zijn:

- Wethouder van Buren stuurt een opinieartikel naar de krant (Volkskrant, Trouw). Zie bijlage 3 voor het concept opiniestuk.
- Hester van Buren geeft onder embargo een interview, voor als het opiniestuk niet geplaatst wordt.
 - o Bijvoorbeeld aan Elsbeth Stoker (Volkskrant). Is voor haar een follow up van Kis en MUZUS. Anders TROUW of Parool.

Ad 5) In te stemmen met het opleggen van geheimhouding op deze voordracht en bijlagen op grond van artikel 87 eerste lid Gemeentewet. Dit in verband met het feit dat de genoemde onderzoeken in bijlage 1 bedrijfsgegevens zijn die vertrouwelijk met de gemeente Amsterdam gedeeld zijn vanwege de conceptstatus die deze documenten hebben (artikel 5.1, eerste lid onder c van de Wet open overheid). Geheimhouding wordt opgelegd tot het moment dat het onderzoeksrapport per Dagmail gedeeld wordt met de raad (in ieder geval voor het zomerreces).

Bijlagen 1, 2 en 3 bevatten onderzoeksgegevens die nog niet openbaar zijn. Het onderzoeksrapport is nog in concept. Het rapport wordt naar verwachting eind juni openbaar gemaakt. Geheimhouding gaat er dan direct vanaf wegens publicatie.

Volgende processtappen

- Het onderzoeksrapport wordt geagendeerd voor het college van B & W van 2 juli.
- We informeren de raad zo snel mogelijk na agendering in het college over het definitieve onderzoeksrapport per Dagmail.
- Op 9 juli vindt een bijeenkomst voor het college van B & W plaats waarin het Verwey-Jonker instituut de onderzoeksresultaten toelicht.
- Op 9 juli vindt een organisatiebrede bijeenkomst plaats met het GMT en de wethouder. De onderzoeksresultaten worden dan toegelicht.
- De vernieuwde bestuursopdracht inclusie en diversiteit wordt na de zomer 2024 aan de raad aangeboden. Hierin staat hoe we de komende periode aan de slag gaan met de opgave inclusie en diversiteit in de organisatie.

Advies, afstemming en participatie

N.v.t.

Documenten

Registratienr.	Naam
Bijlage 1	VERTROUWELIJK Conceptrapport Ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam
Bijlage 2	VERTROUWELIJK Communicatieplan Verwey-Jonker onderzoeksresultaten
Bijlage 3	VERTROUWELIJK Opiniestuk Hester van Buren nav Verwey versie 01

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

Bureau Inclusie & Diversiteit 5.1, 2, e 1, 2, e @amsterdam.nl, 5.1, 2, e

Uitslag

<automatisch, na afloop staf>

Classificatiegegevens

1	Classificatie	Vertrouwelijk
2	Wie legt geheimhouding op?	n.v.t.
3	Gaat het stuk geheim door naar de commissie en/of raad?	n.v.t.
4	Einddatum	- Tot het delen van het onderzoeksrapport met de raad per Dagmail. Dit is naar verwachting eind juni.
5	Uiterlijke einddatum	4 juli 2024
6	Grondslag	Artikel 5.1, eerste lid onder c
7	Motivatie	Het is een concept onderzoeksrapport. De resultaten maken naar verwachting dingen los in de organisatie en de buitenwereld. De resultaten moeten daarom pas openbaar gemaakt worden wanneer deze definitief zijn.