

Nummer agendapunt : Bespreken raadsinformatiebrief afdoening motie 780 van het lid Veldhuyzen van de Lijst Ahmadi-Veldhuyzen inzake onderzoek de gevolgen n.a.v. mogelijk racismeschandaal WPI.

Indien van toepassing aangeven

- *Ter bespreking/voor kennisgeving aannemen*
- *Geagendeerd op verzoek van raadslid Perdok (lijst AV)*

Behandelend ambtenaar 5.1, 2, e

5.1, 2, e

Kernboodschap

Met de ingediende motie wordt het college gevraagd om actie te ondernemen wanneer het feitenrelaas n.a.v. het anonieme bericht bij WPI aantoonde dat er sprake was van racisme binnen WPI. Het onderzoek van Clavis Consulting was nog niet afgerond bij het versturen van de brief aan de raad. Ondertussen wel (zie ook hieronder).

Binnen WPI wordt al gewerkt aan inclusie en diversiteit en is dit een thema wat continu aandacht heeft. Mede naar aanleiding van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit zijn er een aantal zaken in gang gezet bij WPI, denk hierbij aan de implementatie bewust inclusief werven en selecteren en workshops voor medewerkers ter bewustwording van inclusie en diversiteit. De rapporten van KIS en MUZUS hebben ook geleid tot aanvullende acties. Zo zijn en worden er bijvoorbeeld binnen WPI diverse sessies georganiseerd voor medewerkers van WPI, denk hierbij o.a. aan dialooggesprekken waarbij het uitgangspunt is verbinden door begrip. Tevens hebben de leidinggevenden (directeuren, afdelingshoofden en teammanagers) de afgelopen maanden een programma doorlopen van een extern bureau dat gespecialiseerd is in o.a. cultuurtrajecten (inclusie en sociale veiligheid) en aanpak van discriminatie en racisme. (PM: volgt nog bijlage met overzicht van acties die WPI heeft uitgevoerd of nog op de agenda staan).

In het najaar ontvangt de raad een vervolg op de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (via wh Van Buren). Ook WPI zal dan kijken wat voor de specifieke opgave binnen de organisatie aanvullend nodig is en met een plan van aanpak komen.

Het tweede deel van de motie vraagt het college om in de tussentijd met betrekking tot het bredere thema bejegening stappen te nemen en de raad daarover te informeren. In de raadsinformatiebrief wordt de raad o.a. meegenomen in hoe WPI inzichtelijk maakt hoe de dienstverlening wordt ervaren (via de klanttevredenheidsonderzoeken), wat WPI doet om bias in de beoordeling van aanvragen zoveel mogelijk te voorkomen en over de koers die in gang is gezet met de Agenda Bestaanszekerheid. Waarbij is opgenomen dat we uitgaan van de behoeften van de Amsterdammers en dat we een bijstandsaanvraag zien als een hulpvraag. De afgelopen jaren lag de nadruk vaak meer op controle van de rechtmatigheid van de aanvraag, dat willen we veranderen. Het uitgangspunt is dat we meer aandacht hebben

voor situatie en context van de Amsterdammer. Het (cultuur)veranderingsproces wat daar voor nodig is, vraagt wel tijd.

Actuele ontwikkelingen, feiten en cijfers

Rapport Clavis Consulting (NB: Nu nog niet duidelijk of dit rapport op de commissie FKD van 3 oktober wordt besproken of op een later moment tegelijkertijd met de bestuursopdracht).

Bij het versturen van de brief was het onderzoek naar het anonieme bericht bij WPI door een externe en onafhankelijke commissie nog niet afgerond. Dit rapport is kort voor het zomerreces met de raad gedeeld. Hieronder een korte beschrijving van de aanleiding, het onderzoek zelf en de conclusies en aanbevelingen.

Aanleiding onderzoek

Op 20 september 2023 ontvingen enkele gemeenteraadsleden een anonieme brandbrief over racisme en discriminatie bij WPI. Brief is volgens de schrijvers verstuurd namens 200 anonieme medewerkers en oud-medewerkers van WPI. Hoofdzakelijk wordt in de brief verwezen naar uitsluiting van medewerkers met een migratieachtergrond en chronisch zieken. Er worden misstanden als; discriminatie, racisme, pesten en intimidatie beschreven. Deze misstanden komen o.a. tot uiting in publiekelijke vernederingen en tegenwerking bij sollicitaties en een algemene cultuur van angst en onderdrukken. In de brief worden 13 medewerkers bij naam genoemd, waarvan elf leidinggevenden en twee medewerkers van P&O, worden beschuldigd van betrokkenheid bij de misstanden.

Centrale vragen onderzoek:

1. In hoeverre zijn de beschrijvingen in de anonieme brief gebaseerd op feiten?
2. Hoe kan de gemeente een veilige werkomgeving bevorderen?

Bevindingen n.a.v. de centrale vraag

Beschuldigingen in de anonieme brief worden niet herkend of bevestigd ten aanzien van de dertien met naam genoemde medewerkers. Er zijn geen feitelijkheden gevonden die de aantijgingen onderbouwen.

Constatering van de onderzoekscommissie

Hoewel de beschuldigingen in de anonieme brief niet konden worden bevestigd, zijn door het bureau wel signalen van discriminatie en ongewenst gedrag binnen WPI geconstateerd. Het ongewenst gedrag manifesteert zich in vormen van discriminatie, intimidatie en uitsluiting. Met als gevolg gevoelens machteloosheid, frustratie en lichamelijke klachten als gevolg.

De ervaringen met ongewenst gedrag en de impact hiervan hebben een negatieve invloed op het gevoel van veiligheid, welzijn en op zowel de teamdynamiek als op de productiviteit.

Aanbevelingen uit het rapport

- > Formuleer normen op teamniveau en maak die duidelijk aan iedereen.
- > Versterk leiderschap door focus op empathie, communicatie en ondersteuning bij inclusie.
- > Zorg voor transparantie en vertrouwen in de behandeling van meldingen en signalen.
- > Formaliseer en evalueer interne processen voor diversiteit en inclusie

Stand van zaken Agenda Bestaanszekerheid

U heeft op 2 oktober een dubbele wethouder over de stand van zaken van de Agenda Bestaanszekerheid. U wordt dan uitgebreid meegenomen in de ontwikkelingen.

Werken vanuit vertrouwen is een cruciale rode draad door de doelstellingen en acties van de Agenda. Daar werken we zowel intern binnen de organisatie als extern (richting Amsterdammers en organisaties) aan (training, coaching). Zo willen we o.a. 'Dag van de Bestaanszekerheid' organiseren voor medewerkers van WPI (voorjaar 2025). Het werken vanuit vertrouwen is ook een cultuuromslag en kost dus tijd, o.a. om van reactieve naar proactieve dienstverlening te gaan.

Uitgaan van vertrouwen loopt als een rode draad door de verschillende acties van de Agenda heen. Het is een belangrijk uitgangspunt voor ons werk, we vertrouwen de Amsterdammer niet alleen in woord, maar laten dat ook terugkomen in ons beleid en regelgeving en in onze houding richting de Amsterdammer in gesprekken die we met ze hebben. Het is geen nieuw onderwerp, we zijn hier als WPI al een paar jaar bezig.

Overzicht activiteiten vanuit WPI n.a.v. bestuursopdracht en verschillende rapporten

Binnen WPI zijn de afgelopen maanden 7 bijeenkomsten geweest waar gesprekken zijn gevoerd met medewerkers uit de hele organisatie over deze onderwerpen en ook over de rapporten. De voorbeelden, ervaringen, anekdotes, frustraties, het optimisme en de suggesties die werden gedeeld, maakten opnieuw inzichtelijk hoe complex deze thema's, de relaties tussen mensen, collega's en de organisatiedoelstellingen zijn. De inzichten uit deze bijeenkomsten worden gebruikt om als WPI verder te ontwikkelen. Bijv. om leer- en ontwikkelingscursussen voor medewerkers en leidinggevenden vorm te geven. Scholing en vorming gericht op thema's als inclusief samenwerken, leidinggeven, bewustzijn van diversiteit op de werkvloer etc. passen daarbij.

PM: volgt een overzicht van alle acties en activiteiten tot nu toe als bijlage bij annotatie.

Actuele informatie over KTO's en klachten

PM: waarschijnlijk geen aanvulling op t.o.v. informatie in de brief.

Actualiteit Parool artikel 14 september jl.

Artikel in Parool over misstanden bij de gemeente Amsterdam van 14 september jl. (ook als actualiteit in de raad aan de orde geweest op 18 september jl.). In dit artikel kwamen ook verhalen vanuit WPI aan de orde. Het is een bevestiging van wat we al weten, we zitten in een verandering en er moet wat gebeuren in onze organisatie. Tegelijkertijd zijn een cultuur- en gedragsverandering en een sociaal veilige werkomgeving niet met één druk op de knop geregeld. Maar er is dus ook urgentie om aan de slag te gaan. Wethouder Van Buren heeft op uw raad op 18 september geïnformeerd dat we hierop in blijven zetten. En dat er ook hard wordt gewerkt aan de die verandering. Een van de dingen die daarvoor belangrijk is de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit die dit najaar met uw raad wordt gedeeld. Daarbij heeft wh Van Buren ook aangegeven dat bij cultuur en gedragsverandering ook ander leiderschap en andere normen horen: een andere houding, ander gedrag, andere resultaten. Dat betekent soms ook dat mensen anders moeten gaan werken en dingen anders moeten gaan doen dan ze gewend zijn. En ook dat kan voor weerstand zorgen.

Mogelijke Q&A's

GL

1. ..
- 2.
3. .

VVD

1. ...
2. ..
- 3.

D66

1. ..
2. ..
- 3.

etc

1. ...
2. ..
- 3.