



Aan: De leden van de gemeenteraad van Amsterdam  
Datum: 30 oktober 2023  
Portefeuille(s): Personeel en Organisatie  
Portefeuillehouder(s): Hester van Buren  
):  
Behandeld door: Programma Inclusie en Diversiteit, Directie P&O:  
bestuurszaken.peno@amsterdam.nl

Onderwerp: **xxx**

**Versie 8 oktober**

Geachte leden van de gemeenteraad,

Het college is geschrokken van de anonieme brief van medewerkers en oud-medewerkers over racisme binnen WPI. We nemen signalen over racisme en discriminatie serieus. Het is niet oké, wanneer een medewerker zich niet veilig voelt op zijn, haar of hun werkplek. Twee recent afgeronde onafhankelijke, externe onderzoeken laten zien dat er een organisatiebrede opgave ligt voor het tegengaan van discriminatie en racisme. De feiten rondom de anonieme brief moeten nog zorgvuldig worden onderzocht. Tegelijkertijd komen we in actie. In deze raadsbrief informeert het college u over de uitkomsten van de onderzoeken die in de periode tussen 2021 en 2023 plaatsvonden naar institutioneel racisme (bijlage X) en discriminatie binnen de gemeentelijke organisatie (bijlage X). Hiermee wordt de toezegging uit de commissievergadering FKD van 19 januari 2023 afgedaan, waarin ik heb toegezegd u nader te informeren over de uitkomsten van het KIS rapport over institutioneel racisme. We informeren u in deze raadsbrief ook over de stappen die we de komende periode nemen, op basis van de uitkomsten van de onderzoeken, maar ook naar aanleiding van anonieme brief.

**Anonimiteit als waardevol signaal**

De anonimiteit van de brief maakt het onderzoeken van een casus lastig. Het college ziet de gekozen anonimiteit tegelijkertijd ook als een waardevol signaal. Het kan het resultaat zijn van de sociale onveiligheid die medewerkers ervaren. Het kan ook het effect zijn van een gebrek aan vertrouwen in de organisatie om signalen te herkennen en erkennen. Laat staan om hier ook op te handelen. We zien al langer dat wanneer medewerkers zich wel melden, ze niet altijd ervaren dat ze gehoord of gezien worden. Racisme en discriminatie is niet altijd concreet te maken, het zit soms in subtiele opmerkingen (micro-agressie) en in patronen van gedrag ('modern racisme'). We weten dat het herkennen en erkennen van discriminatie, racisme en uitsluiting daarmee niet alleen een kritische blik op de huidige meldingsprocessen vraagt. Het vraagt ook een cultuur- en gedragsverandering en een groter bewustzijn over het feit dat de huidige manier van werken en doen mensen uitsluit. Het vraagt tijd om te leren. Tijd die er vanuit het perspectief van de melder niet altijd is.

**De bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020)**

Inclusie en diversiteit vraagt om een integrale aanpak. Vanuit de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit werkt de organisatie sinds 2020 aan het versterken van het bewustzijn over onderwerpen als inclusie, sociale veiligheid, discriminatie en toegankelijkheid. We vergroten de representatie ten opzichte van de Amsterdamse

beroepsbevolking. En veranderen onze interne processen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de processen over werving en selectie, doorstroom en doorgroei en leiderschap. We kijken ook naar de gedragscode en meldingsprotocollen. De wijze waarop we inkopen en communiceren maken we meer inclusief en de ICT en huisvesting beter toegankelijk. Tot slot is er ruimte voor maatwerk. Inclusie en diversiteit is niet te vatten in een passende maatregel of oplossing: elk organisatieonderdeel heeft een eigen opgave voor de stad en een eigen cultuur. Daarom wordt er binnen ieder organisatieonderdeel gewerkt aan een aanpak op maat, die passend is bij de directie of het stadsdeel.

### **Zelfbewust en zelfkritisch**

We weten dat racisme en discriminatie in de organisatie voorkomt. We weten ook dat signalen en meldingen over discriminatie, racisme en andere vormen van uitsluiting vaak onder de radar blijven. We willen een werkgever zijn die zelf naar voren stapt bij een signaal; proactief en onderzoekend. En die zelfbewust en zelfkritisch handelt en verantwoordelijkheid neemt voor de impact van het eigen handelen. De afgelopen drie jaar draagt de gemeentelijke organisatie via de ambtelijke top steeds vaker deze norm uit. We willen door onze acties laten zien dat we anders om gaan met discriminatie en racisme en uitsluiting dan een aantal jaren geleden. We nemen signalen en verhalen van medewerkers mee in het te ontwikkelen beleid en de maatregelen. Maar een inclusieve werkcultuur is niet met een druk op de knop geregeld. En onbewuste uitsluiting is niet te vatten op papier. Het vraagt naast harde afspraken ook een bewustzijn over macht, privilege en positie in de organisatie. Dit proces van bewustwording en het traject van implementatie van harde afspraken loopt parallel, omdat bewustwording een lange termijn traject is, en we niet kunnen en willen wachten met het maken van afspraken hierover. Bewustwording is wel essentieel voor een echte verandering tot een inclusieve werkcultuur. Het proces van bewustwording is gestart, maar zeker nog niet afgerond. De impact zal voor veel medewerkers in hun dagelijkse werk nog niet altijd voldoende voelbaar zijn.

### **Rol voor het management**

Het werken aan bewustzijn is gestart bij het management. Hoewel inclusie een onderwerp is voor iedere medewerker in de organisatie is het management cruciaal. Leidinggevend en hebben een bepalende rol in de organisatie vanwege hun bevoegdheden, maar ze hebben ook een voorbeeldrol. Verandering van leiderschap is een traject van langere termijn heeft invloed op de hele organisatiecultuur. Tegelijkertijd is participatie en de stem van de medewerker vanaf dag één essentieel. We mogen niet in de valkuil stappen om beleid over medewerkers te maken, in plaats van *met* hen. Het is noodzakelijk dat we een klimaat creëren waarin medewerkers durven te delen en het gesprek durven aan te gaan.

### **Onderzoeken naar racisme en discriminatie**

Het organiseren van extern en onafhankelijk onderzoek is een van de manieren waarop het college meer grip wil krijgen op wat er speelt op de werkvloer. Medewerkers kunnen op deze manier anoniem blijven, terwijl het college een beter beeld krijgt van wat er moet gebeuren. De gemeente Amsterdam heeft zichzelf in 2021 aangemeld voor het onderzoek van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS), uitgevoerd door Movisie, naar institutioneel racisme binnen de eigen organisatie. Daarbij lag de focus met name op doorstroom en doorgroei. In 2022 is de gemeente Amsterdam zelf een onderzoek gestart om discriminatie breder dan alleen institutioneel racisme in kaart te brengen. Dit onderzoek is uitgevoerd door bureau Muzus. Begin 2024 vindt er een derde onderzoek plaats, dit keer kwantitatief. Zodat we naast verhalen en patronen uit het kwalitatieve beeld, ook

meer zicht krijgen op de omvang van de problematiek. Dit onderzoek start begin 2024 en wordt uitgevoerd door onderzoeksbureau Verwey Jonker.

Een aantal belangrijke signalen/observaties uit het Muzus en uit het KIS onderzoek:

- Het KIS onderzoek richt zich op institutioneel racisme. Het Muzus onderzoek heeft een bredere scope. Opvallend is dat ook hier racisme eruit springt als veel voorkomende vorm van discriminatie.
- Leidinggevenden geven aan altijd in te zullen springen wanneer racisme plaatsvindt. Tegelijkertijd zeggen ze het niet mee te maken. Hierin schieten de belevingswereld van de manager en de medewerker uit elkaar. De onderzoekers van KIS geven aan dat 'kleurenblind' zijn, wat vaak juist samen gaat met het niet signaleren van racisme en institutioneel racisme in stand houdt. In het Muzus onderzoek zien we vervolgens dat het management ook niet altijd weet wat zij moet doen als er signalen over discriminatie en uitsluiting zijn. Ze hebben behoefte aan meer handelingsperspectief. Er zijn positieve ervaringen gemeld met een leidinggevende die affiniteit had met inclusie en diversiteit, intrinsiek gemotiveerd was en het team aansprak op discriminatie. Respondenten zagen direct de positieve impact van de leidinggevende op de situatie.
- Respondenten nemen in sommige gevallen een Nederlandse naam aan. Dit vergemakkelijkt de situatie op het werk voor hen. Zij merken dat nieuwe collega's en contacten anders met hen omgaan in positieve zin. Het is een zorgelijke en onwenselijke ontwikkeling dat respondenten zich hiertoe genoodzaakt voelen. Als werkgever hebben wij geen invloed op de naamswijzigingen van de medewerkers. Maar het is schrikken dat medewerkers dit soort maatregelen treffen.
- Er is behoefte aan gesprekken met lotgenoten. Bij een steunpunt of twijfel-lijn kunnen medewerkers op een laagdrempelige manier terecht met hun vragen als zij twijfels hebben of er sprake was van discriminatie. Het openen van een twijfel-lijn bemenst door ervaringsdeskundigen van de gemeente, kan helpen het incident te bespreken en deels te toetsen zonder dat daar gevolgen aan zitten. De stap naar de vertrouwenspersonen blijkt bij twijfel voor de respondenten te groot.

## Vervolgstappen

Het Muzus en het KIS rapport geven aanknopingspunten met concrete aanbevelingen. Deels zijn deze aanbevelingen al onderdeel van de Bestuursopdracht 2020 - 2023: het tegengaan van een schadelijke werkcultuur en het vergroten van bewustzijn op culturele sensitiviteit is onderwerp van o.a. campagnes, opleidingen en gesprek. We zijn ook al bezig met de meldingsketen meer zichtbaar te maken en te versterken. Voor het invoeren van objectieve in- en doorstroom procedures rollen we organisatiebreed inclusief werving- en selectiebeleid uit.

Er worden ook nieuwe aanbevelingen gedaan in de onderzoeken. We nemen de komende periode de tijd om de aanbevelingen en de haalbaarheid hiervan verder te verkennen. Het college verwacht een groot deel te kunnen implementeren. In de tussentijd vinden de volgende acties plaats:

- We vragen **IZI Solutions** om naar aanleiding van de anonieme brief en aanvullend op de onderzoeken een advies uit te brengen. Dit advies moet zo concreet mogelijk gaan over interventies waar medewerkers en leidinggevenden

- direct mee geholpen zijn. Het advies borduurt voort op bestaande onderzoeken, zoals van KIS en Muzus.
- We organiseren een extern steun- of twijfelpunt en brengen die actief onder de aandacht. Medewerkers kunnen hier terecht met signalen, verhalen en voor steun. We starten dit jaar bij WPI en stellen dit punt zo snel mogelijk voor de gehele organisatie beschikbaar. We verkennen of de **MDRA** hierin een rol kan spelen.
  - Voor het beoordelen van de feiten rondom de anoniem expertise van buiten. Hiervoor vragen we **5.1, 2, e 5.1, 2, e** aan de Universiteit van Leiden. Dit helpt ons ook om de bestaande meldingsprocedure van bureau Integriteit te versterken, doordat we expertise over racisme en discriminatie betrekken bij de meldingsketen.
  - We gaan organisatiebreed met het management in gesprek over de onderzoeksresultaten. En we helpen managers om ongemakkelijke gesprekken te voeren.

### **Het ongemakkelijke gesprek**

*Kijk niet weg, wanneer het ongemakkelijk dreigt te worden, en het gaat ongemakkelijk worden.* Dat was het advies dat meerdere inclusie experts en veranderdeskundigen ons gaven bij de start van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Het college is geschrokken van de anonieme brief en van de onderzoeksresultaten, maar ziet dit ook als een duidelijk signaal om vast te houden. Een signaal dat zeker nog niet alles goed gaat. En een teken dat we moeten doorzetten.

De gemeente Amsterdam wil een meer inclusieve, diverse en sociaal veilige werkomgeving. Om een betere werkgever te zijn voor een meer diverse groep medewerkers, maar ook om in verbinding te blijven met de superdiverse stad die Amsterdam is. We willen een werkomgeving creëren waarin medewerkers zich veilig genoeg voelen om zich met naam en toenaam uit te spreken wanneer het mis is, omdat zij het vertrouwen hebben dat signalen worden herkend, erkend en serieus worden genomen. En dat betekent dat de organisatie het ongemakkelijke gesprek moet gaan voeren. En onder ogen moet zien wat de impact is van ons handelen, ongeacht de intentie. Het college ziet de uitkomsten van de onderzoeken en de anonieme brief als een signaal dat het werken aan inclusie en diversiteit geen vrijblijvende en vrijwillige exercitie mag worden, geen checklist die wordt afgevinkt. Het zal een rode draad moeten zijn en blijven in al het handelen en het werk dat de organisatie uitvoert.