

Impact en toekomst van de Adviesraad Diversiteit en Integratie



PROBLEEMSTELLING & OPZET

Doelstellingen onderzoek

We onderzochten de werkwijze en impact van de ADI. We richtten ons hier op de periode vanaf 2014 tot en met begin 2018. Daarnaast blikte het onderzoek vooruit op de toekomst. We schetsten op welke manier de werkwijze van de ADI (of een alternatief adviesinstrument) beter kan.

Opzet

Het onderzoek omvatte een deskresearch, een dubbelinterview met de ambtelijk secretaris van de ADI en een adviseur van de wethouder Onderwijs, Jeugd en Diversiteit, interviews met huidige leden van de ADI, interviews met ex-ADI-leden, interviews met gemeenteraadsleden en interviews met voorzitters van soortgelijke adviesraden binnen en buiten de stad.



CONCLUSIE

• In het verleden is de beoogde werkwijze slechts ten dele gehanteerd

De verschillen hebben onder meer betrekking op het aantal uitgebrachte adviezen per jaar, de manier waarop onderzoeken werden uitbesteed en de opvolging van adviezen door de gemeente.

• De directe impact van adviezen is laag

Hoewel niet ondenkbaar is dat de activiteiten van de ADI in het verleden in enige mate hebben bijgedragen aan de politieke en bestuurlijke aandacht voor diversiteitsvraagstukken, is er nauwelijks sprake geweest van directe invloed op beleidsontwikkeling.

• Bij gemeenteraadsleden en de afdeling Diversiteit is behoefte aan advies

Het gaat hier vooral om het concretiseren van het diversiteitsthema en het vertolken van de wensen en behoeften van minderheidsgroeperingen richting de gemeente.

• Bij betrokkenen bestaan meerdere ideeën om de impact te vergroten.

Deze ideeën zijn vooral gericht op het aangaan van samenwerkingen en op de positionering en werkwijze van de ADI en zijn voor een deel vastgelegd in het Jaarplan 2018.

“Er waren weinig richtlijnen voor kwaliteit, dat was ook een deel van het probleem denk ik. Je zou het met elkaar moeten kunnen hebben over wat je uit een traject wilt halen, wie je benadert en hoe je communiceert naar buiten. Dit werd te weinig gedaan.”



AANBEVELINGEN

- Heroverweeg het bestaan van een eigenstandige adviesraad. In de huidige vorm en met de huidige werkwijze is de adviesraad geen antwoord op de behoefte van de gemeente om snel en adequaat geadviseerd te worden.
- Formuleer de exacte gemeentelijke behoefte aan advies op diversiteitsgebied.
- Schets concrete en haalbare doelstellingen ten aanzien van de beoogde impact.
- Toekomstige adviesinstrument richtlijnen ten aanzien van de beoogde impact van het toekomstige adviesinstrument en van losse trajecten.
- Overweeg het opzetten van een diversiteitsplatform.
- Stel een integriteitskader vast voor leden van het toekomstige adviesinstrument.
- Stel een onafhankelijke ambtelijk secretaris aan wiens voornaamste taak het ondersteunen van het toekomstige adviesinstrument is.

“Diversiteit en Integratie is een belangrijk onderwerp in Amsterdam. Tegelijkertijd is het een onderwerp dat moeilijk concreet te maken is. Daar kan zeker ondersteuning bij geboden worden. Er is behoefte aan advies, maar het zou helpen als de ADI een herkenbaar gezicht heeft. Dat heb ik gemist.”