



**Gemeente
Amsterdam**

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 202, 1000 AE Amsterdam

Rekenkamer Amsterdam
A.L. Daalder
Weesperstraat 105A
1018 VN Amsterdam

Datum 04 juli 2023
Uw kenmerk RA_23_065
Behandeld door OJZD/Diversiteit
Onderwerp Bestuurlijke reactie onderzoek indicatoren antidiscriminatie

Geachte A.L. Daalder,

Hierbij stuur ik u de bestuurlijke reactie op het conceptrapport "Indicatoren discriminatie - Grip op het antidiscriminatiebeleid". Met veel belangstelling hebben wij kennisgenomen van de conclusies en aanbevelingen.

Diversiteit en inclusie bepalen het succes van Amsterdam, want Amsterdam was, en is nog steeds de stad waar mensen naartoe komen om vrij te kunnen zijn. Maar ook in Amsterdam worden mensen nog steeds gediscrimineerd en buitengesloten. Zoals ook in het coalitieakkoord wordt aangegeven: *"vergt de strijd tegen uitsluiting, racisme en discriminatie een lange adem en vastberadenheid. Het is immers niet met een paar eenvoudige beleidsinterventies op te lossen."* Het college van B en W onderstreept daarom het belang van indicatoren om een goed beeld te krijgen van de doelen, de activiteiten en om de resultaten van het gevoerde beleid inzichtelijk te kunnen maken. Het is de afgelopen jaren echter ingewikkeld gebleken om de resultaten meetbaar te maken. Dit komt voornamelijk door het feit dat de impact die de gemeente met haar beleid heeft op antidiscriminatie en emancipatie niet geïsoleerd kan worden van andere maatschappelijke en politieke ontwikkelingen, en het daardoor moeilijk is te meten wat de precieze bijdrage van dit gemeentelijk beleid is. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de grote Black Lives Matter beweging, die van grote invloed is geweest op het discours over racisme en discriminatie in Nederland en wereldwijd. Niettemin spant het college zich in om meer inzicht te geven in de impact van het beleid in Amsterdam.

In het visiedocument "Amsterdam, een stad uit duizenden" (maart 2023) wordt om die reden al aandacht besteed aan de meetbaarheid van het beleid. Hierin werd reeds aangegeven dat we bezig zijn met het opstellen van een plan om de uitkomsten van ons beleid de komende jaren beter inzichtelijk te maken.

Het college is daarom ook blij dat de Rekenkamer het initiatief heeft genomen om de indicatoren van het discriminatiebeleid te onderzoeken, en wil de Rekenkamer Amsterdam bedanken voor diens werk.

In uw rapport constateert u zaken die al goed gaan: de gepresenteerde cijfers zijn afkomstig uit betrouwbare bronnen, de indicatoren zijn voldoende duidelijk en specifiek geformuleerd en voldoende voorzien van kwantitatieve informatie, de gemeente erkent dat er een verbeterslag te maken valt en geeft aan daar al actief mee bezig te zijn.

U constateert ook dat de drie onderzochte indicatoren onvoldoende zicht geven op de uitvoering van het beleid. De relevantie, betrouwbaarheid en begrijpelijkheid zijn onvoldoende. Terecht merkt u op dat er een complexe uitdaging ligt bij het kiezen van bruikbare en goede indicatoren. U geeft op basis van uw bevindingen een drietal aanbevelingen:

- Zorg voor relevante en betrouwbare indicatoren
 1. Aanbeveling 1: Houd meer rekening met de relevantie
 2. Aanbeveling 2: Werk meer systematisch en zorgvuldig rondom indicatoren
- Verken hoe aanvullende informatie kan worden verstrekt
 3. Aanbeveling 3: Verken manieren om aanvullende informatie te verstrekken

Het college herkent de aangedragen verbeterpunten, en neemt de aanbevelingen over. Hieronder lichten we per aanbeveling toe hoe we hier opvolging aan zullen geven.

Aanbeveling 1: Houd meer rekening met de relevantie. U geeft aan dat dat kan door het beleid en de onderliggende beleidstheorie als uitgangspunt te nemen en door te kiezen voor verschillende typen indicatoren. Met betrekking tot het diversiteitsbeleid, waaronder het antidiscriminatiebeleid, bevinden we ons, zoals hierboven toegelicht, in een proces waarbij we zoeken naar betere manieren om de impact en resultaten van het beleid zichtbaar te maken. We onderzoeken of we beter op interventieniveau kunnen meten. Naar verwachting wordt het beleidskader inclusie en antidiscriminatie eind 2023 aangeboden aan de gemeenteraad. Hierin zullen we de gemeenteraad informeren over de manier waarop we dit de komende jaren gaan doen.

Aanbeveling 2: Werk meer systematisch en zorgvuldig rondom de indicatoren. U adviseert om een systematische werkwijze vast te leggen rondom de indicatoren, en daarnaast de kennis van de organisaties achter de bronnen beter te benutten. U geeft aan dat hierbij ook de inhoudelijke elementen waar een indicator aan moet voldoen, moeten worden vastgelegd. Dit advies nemen wij over: we zullen bij de betreffende afdeling het proces rondom aanleveren van data in de P&C-cyclus herinrichten om zorgvuldigheid beter te waarborgen, evenals de documentatie die daarbij komt kijken.

Aanbeveling 3: Verken manieren om aanvullende informatie te verstrekken. U adviseert om te onderzoeken of het mogelijk is om meer toelichting te geven in de jaardocumenten. En om een meer gelaagde verantwoording te organiseren. Op dit moment bieden de jaardocumenten binnen de P&C-cyclus hier nog onvoldoende ruimte voor. We zullen onderzoeken of en op welke manier er meer ruimte voor geboden kan worden. En hier met betrokkenen bij dit proces afspraken over

maken. Daarnaast willen we, in lijn met uw aanbeveling, toewerken naar een andere inrichting van de voortgangsinformatie die we met de gemeenteraad delen: onder andere meer op basis van data uit onderzoek. Dit is ook in lijn met uw advies, bijvoorbeeld door de Beleidsmonitor Diversiteit op onderdelen te koppelen aan de jaardocumenten. Daarbij letten we ook op een logisch met elkaar samenhangend geheel van de informatievoorziening.

De Rekenkamer legt met dit onderzoek knelpunten bloot in de informatiewaarde van de voortgangsinformatie. Het college is zich bewust van deze knelpunten en bevindt zich reeds in een proces om hier verbetering in aan te brengen. Met dit onderzoek zijn goede aanbevelingen en adviezen gedaan, die dat proces aanscherpen en die motiveren om hierop door te pakken met de bovengenoemde acties.

Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
Namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Amsterdam,

Touria Meliani
Wethouder inclusiviteit en antidiscriminatie