Nummer VN2019-015616
Directie

Gemeente Amsterdam

Staf Diversiteit **Staf**

Voordracht voor de Staf Diversiteit van 30 september 2019

Portefeuille: Diversiteit en Antidiscriminatiebeleid (9)

Agendapunt: B5

Onderwerp

Stand van zaken MDRA september 2019

Gevraagde beslispunten

1. Kennis te nemen van:

1.1. Algemeen: De stand van zaken rond het MDRA;

1.2. Drie eventuele scenario's voor de toekomst van het MDRA, namelijk a) doorstart, b) alternatieve partij, c) conglomeraat;

2. In te stemmen met:

2.1. Het uitwerken van scenario 2 en/of 3;

2.2. De insteek van het gesprek met het MDRA en daarop volgend overleg met het Rijk.

Onderbouwing beslispunten

ad 1.1. Algemeen: stand van zaken.

In de staf van 16 september jl heeft u gevraagd om een overzicht van de punten waaraan het MDRA nu wel of niet voldoet. Leidend hierbij zijn o.a. de afspraken met het bestuur, neergelegd in de subsidiebeschikking 2019. Het MDRA ontvangt in 2019 een subsidie van de gemeente Amsterdam van €555.000. Dat is een verhoging van c 130.000 ten opzichte van de subsidiebeschikkingen van de afgelopen jaren. Het MDRA gebruikt deze extra middelen om de uitvoering van haar kerntaken te verbeteren.

De wettelijke kerntaken van het MDRA zijn klachtbehandeling en -bemiddeling. Het MDRA registreert en behandelt klachten en geeft adviezen hoe discriminatie aan te pakken.
Het MDRA is vaste partner in het regionaal discriminatie overleg (RDO); dit overleg, waaraan verder het OM parket Amsterdam, de politie eenheid Amsterdam en de gemeente (Diversiteit/ OOV) samenwerken, kent eveneens een wettelijke basis.

Het geven van voorlichting, trainingen en workshops aan o.a. scholen en organisaties zijn geen wettelijke kerntaken.

De ophoging voor 2019 is bedoeld voor realisatie van de managementdoelen zoals opgenomen in het beleidsplan 2019, namelijk:

- Voldoen aan de uitvoering van de WGA-taken;
- Kwaliteit van deze uitvoering waarborgen bij eventuele toename van het aantal meldingen;
- De formatie met 0,8 fte aan onderzoekers uitbreiden;
- Bijkomende algemene lasten financieren;
- Gericht onderzoek uitvoeren;
- Ruimte bieden voor monitoring binnen het takenpakket consulenten discriminatiezaken;
- *De gemeente blijvend actief adviseren en ondersteunen op verschillende terreinen;*
- *Uitbreiden dan wel intensiveren van het aantal externe contactmomenten, samenwerkingsverbanden en overlegstructuren op structurele basis op verschillende discriminatiegronden;*
- *Professionaliseren van de communicatiemiddelen;*

- *Vergroten vaan de meldingsbereidheid*.

Het MDRA voldoet op de cursief geschreven onvoldoende of niet aan de afspraken:

- *Actieve advisering*: Er is sinds april een driewekelijks overleg met de directeur en Diversiteit met als insteek om elkaar zo actief op de hoogte te houden van de ontwikkeldoelstellingen van het MDRA en de bredere ontwikkelingen in het veld. Ondanks het regelmatige contact en in strijd met de afspraak om elkaar actief te informeren hebben we in een geheel andere context (de najaarsnota) begrepen dat het MDRA een flinke daling in het aantal meldingen verwacht.
- *Uitbreiding en intensivering contactmomenten*: Het bestuur en de directeur zijn zich bewust van de slechte reputatie van het MDRA in het veld. Het bestuur en de directie heeft enkele pogingen gedaan om verbindingen aan te gaan maar deze hebben tot niets concreets geleid.In het overleg met de directeur is door diversiteit aangegeven dat het MDRA de geloofwaardigheid kan verbeteren door nieuwe bestuursleden te werven die beter aasluiten bij de problematiek en gevoelde urgentie in het veld. Een herhaald aanbod om hierbij te helpen is genegeerd. Met de keuze voor nieuwe bestuursleden is impliciet een signaal afgegeven dat het MDRA niet kiest voor vernieuwing en een ander geluid. Het bestuur en de directie lijken niet bij machten om de beeldvorming over het MDRA bij te stellen. Intern wordt vastgehouden aan het uitgangspunt dat het MDRA een voorziening is waar mensen terecht kunnen (passief), in plaats van een kennisinstituut dat proactief af stapt op de plekken waar misstanden zich voordoen.
- *Communicatiemiddelen* : Het bestuur vroeg in juni een additioneel bedrag van 55.000,- aan over de periode 2019 – 2020 om de naamsbekendheid en meldingsbereidheid te vergroten. Deze aanvraag is ambtelijk op voorhand afgeraden nu het MDRA al een ophoging heeft ontvangen voor dit doel. Daarnaast wordt het MDRA meegenomen in de brede antidiscriminatiecampagne.
- *Vergroten meldingsbereidheid:* MDRA heeft bij navraag over de afname van het aantal meldingen in eerste instantie gereageerd door te stellen dat men aan de procesvereisten van de subsidie heeft voldaan en dat de daling van het aantal meldingen 'niet schrikbarend' zou zijn. Terwijl deze zeer substantieel is en ook niet verklaard kan worden door bulkmeldingen (die waren er in het voorgaande jaar ook niet).Het MDRA kan geen duidelijkheid verschaffen over de oorzaken van deze daling of hoe deze zich verhoudt tot landelijke trends. Zie bijlage.

<u>ad 1.2.Drie eventuele scenario's</u>

a) Doorgaan met het MDRA.

Zonder verder ingrijpen is de verwachting dat de gedane investeringen zich enigszins zullen uitbetalen in 2020 e.v. Ook is de verwachting dat de gemeentelijke campagne een positief effect zal hebben op het vergroten van de meldingsbereidheid. Echter, om de gewenste trendbreuk en verbetering van de kerntaken te realiseren zijn naar onze inschatting meer ingrijpende veranderingen nodig. Hiervoor is een organisatie (directeur en bestuur) nodig die sterk gericht is op resultaten, een outreachende werkwijze hanteert en die gevoel heeft voor en aansluit bij de urgentie die in het veld wordt gevoeld. Dit wordt bij voorkeur gerealiseerd door nieuwe bestuursleden die gekozen worden door stakeholders in het veld (waar nu de zittende bestuursleden over hun eigen opvolging beslissen). Hiermee wordt ook geborgd dat de directeur (die aangesteld wordt door het bestuur) ook draagvlak heeft. Tot slot is van belang dat met het MDRA heldere prestatieafspraken worden vastgesteld en dat de voortgang regelmatig wordt besproken met de gemeente.

Verwachte resultaten:

- stabilisatie, mogelijk lichte stijging door campagne

- mondjesmaat samenwerking met andere meldpunten
- (indien een nieuw bestuur aantreedt) een bij de opgave passende organisatie en werkwijze

b) Alternatieve partij

Een serieus alternatief is om de constructie te kopiëren die de gemeente Den Haag in 2017 heeft gekozen voor haar anti-discriminatievoorziening. In Den Haag is de ADV functie ondergebracht bij het bureau van de gemeentelijke ombudsman. Amsterdam heeft eerder in 2018 de voordelen benoemd van dit model:

- De onafhankelijkheid van de functie (met name de klachtbehandeling) komt niet in gevaar, omdat de functie valt onder een zogeheten gemeenschappelijke regeling;
- overgang naar de omgeving van de ombudsman kan naar zich laat aanzien zonder frictiekosten verlopen (het bureau wordt één op één overgeheveld); de functie wordt dan uitgevoerd in een grotere, professionele omgeving.

Kanttekening is dat het ministerie (BZK) het Haagse model niet omarmt. Dit in verband met het vermeend ontbreken van onafhankelijkheid bij het onderbrengen van de functie bij de gemeentelijke ombudsman.

c) Conglomeraat van partijen

De WH kan druk uitoefenen om alle partijen die zich lokaal manifesteren op het antidiscriminatiedomein te laten samenwerken. Het bedrag van 100 k dat bedoeld was voor versterking MDRA wordt dan in 2020 ingezet voor ketenregie, naast acties gericht op versnelling, onderzoek en aanpalende activiteiten.

<u>ad 2.1. Het uitwerken van scenario's 2 en/of 3</u>

Het van binnenuit vernieuwen van (de governance van) het MDRA (scenario 1) is riskant en kwetsbaar omdat het MDRA een onafhankelijke organisatie is die vooralsnog weinig aanknopingspunten heeft geboden voor een dergelijke ingrijpende vernieuwing. Daarnaast duurt het in dit scenario mogelijk langer voordat de gewenste verbeteringen gerealiseerd worden omdat de gemeente geen direct invloed heeft op het MDRA en het vernieuwde MDRA in het begin nog last zal hebben van het huidige imago.

Scenario 2 en 3 bieden daarentegen als voordeel dat een harde knip wordt gemaakt tussen het verleden en de nieuwe ADV. Deze harde knip biedt daarmee dus de mogelijkheid aan de nieuwe partij om een frisse start te maken. Aandachtspunten bij scenario 2 en 3 zijn respectievelijk dat de nieuwe partij goed geëquipeerd moet zijn en dat de ketenregie goed is uitgewerkt.

Ons advies aan u is om in de komende maanden scenario 2 en 3 verder uit te laten werken.

<u>ad 2.2. De insteek van het gesprek met het MDRA en daaropvolgend overleg met het Rijk</u>

Op 3 oktober heeft u overleg met het bestuur van het MDRA. Het bestuur heeft inmiddels begrepen dat de situatie ernstig is en komt met een brede delegatie.

Wij stellen voor dat u in dit gesprek:

- Aangeeft dat de gemeente zeer schrikt van de cijfers en vraagt waarom het MDRA dit niet eerder proactief heeft gemeld, terwijl er toch regulier overleg was;
- Aangeeft dat de extra subsidie nadrukkelijk eerst voor 1 jaar gegeven is, en dat u zich beraadt op hoe de extra middelen in het komend jaar het meest effectief kunnen worden ingezet voor het maatschappelijk doel: het verhogen van aangiftebereidheid. Dat u twijfelt of de subsidie aan MDRA daarvoor de beste weg is;

- Vraagt op welke manier de MDRA nu bezig is geweest zich meer naar buiten te richten, qua bestuurssamenstelling, zichtbaarheid naar buiten en samenwerking met partners;
- Vraagt of het MDRA zichzelf ziet als een partij die actief op zoek moet gaan en campagne moet voeren. MDRA heeft ambtelijk aangegeven dit niet gepast te vinden vanuit haar rol. Terwijl bijvoorbeeld het College voor de Rechten van de Mens dit wel tot haar taak rekent. Deze rolopvatting lijkt MDRA in de weg te staan bij het verbeteren van de resultaten;
- Aangeeft dat u de raad op korte termijn actief zal moeten informeren over deze resultaten en hoe u daarmee omgaat in het licht van de ernstige maatschappelijke problematiek, de collegeprioriteit en de extra middelen die zijn vrijgemaakt.

Hoe MDRA hierop zal reageren is op dit moment niet goed in te schatten, de vraag is of de organisatie niet wil, of niet kan verbeteren. Het uitvallen van de huidige directeur i.v.m. ziekte bemoeilijkt dit proces verder.

Op 8 oktober heeft u overleg met BZK en de G4

U kunt het standpunt hierboven aan het rijk meegeven. Ook landelijk is sprake van een dalende trend in de meldingsbereidheid en ontevredenheid over de werking van de ADV's (zie ook Den Haag).

Volgende processtappen

n.v.t

Advies / afstemming

n.v.t.

Documenten

Registratienr.	Naam
AD2019-085467	Bijlage bij staf Diversiteit 30sept 2019.docx (msw12)
AD2019-085420	Staf Diversiteit Voordracht (pdf)

Behandelend ambtenaar of indienend raadslid (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

[redacted] OJZ Diversiteit

Uitslag