

Verslag openbare vergadering van de commissie Mens & Samenleving d.d. 3 september 2019

Verslag door Geertjan Benus (Notutekst i.o.v. de griffie; eindredactie voor oplevering aan de griffie).
Datum verslag 10 september 2019.
Vaststelling verslag De commissie stelt dit verslag definitief vast in de commissievergadering van oktober 2019. Eventuele wijzigingen op dit verslag worden verwerkt in het verslag van die vergadering.

3 september 's avonds: De voorzitter, mevrouw A.M. Podt, en de wethouders de heer Van Ooijen en L. Voortman en voorts de leden: mevrouw J. Kleinrensink (GroenLinks), mevrouw S. Schers (GroenLinks), mevrouw S. Schers (GroenLinks), de heer H. Bakker (D66), de heer P. Steenbergen (ChristenUnie), mevrouw T. Meerdering (VVD), mevrouw Q. Rajkowski (VVD), de heer S. van Waveren (CDA), de heer L. Bosse (PvdA), mevrouw I. Raaijmakers (PvdA), mevrouw T. Sturkenboom (Student& Starter), mevrouw E. Oosters (Student & Starter), de heer S. Nagtegaal (PVV). Ook zijn aanwezig, van de griffie mevrouw W. Kok (commissiegriffier) en mevrouw P. de Graaff (commissiesecretaris).

10 **En overigens:** Ambtelijke vertegenwoordigers van gemeentelijke afdelingen.
Afgemeld: De Partij voor de Dieren en de SP
De agenda: [agenda 3 september 2019](#)

00. Inhoudsopgave

1. Opening en mededelingen.....	1
2. Vaststellen agenda en inventarisatie te bespreken agendapunten.....	2
3. Raadsvoorstel Plan van nieuwe basisscholen 2020 - 2023.....	2
4. Raadsbrief Actieplan diversiteit en inclusie.....	7
Lijst van toezeggingen.....	28

20

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering om 20.00 uur en heet alle aanwezigen van harte welkom op deze eerste vergadering na het zomerreces. Zij doet enkele (huishoudelijke) mededelingen.

Kort voor de aanvang van deze vergadering nam de voorzitter een petitie in ontvangst namens een bewonersgroep uit De Meern. In de petitie wordt mede namens ruim 1400 ondertekenaars bezwaar aangetekend tegen de beoogde huisvesting van een groep alleenstaande minderjarige asielzoekers in een pand aan de Meentweg in De Meern. De petitie wordt nu op de lijst van ingekomen stukken van de raad geplaatst. De raad kan die petitie betrekken bij de verdere discussie.

Bij de beantwoording van de schriftelijke vragen 2019 nr. 92 en 116 gaf het college al aan dat de raad nog nader geïnformeerd zal worden over de voorgenomen beslissing op de vergunningaanvraag. In dit dagdeel staan

30 onderwerpen uit de portefeuilles van de wethouders van Ooijen en Voortman op de agenda. De voorzitter heet de wethouders welkom.

Mededelingen van het college
Geen.

Mededelingen van de commissie

Mevrouw Kleinrensink (GroenLinks) verneemt desgevraagd dat de agenda van deze vergadering op zichzelf staat.

2. Vaststellen agenda en inventarisatie te bespreken agendapunten

40 **De voorzitter** stelt de agenda conform vast.

3. Raadsbrief Handreiking zelfbeheer sportaccommodaties

50 *Geagendeerd de fracties van de PvdA, Student & Starter, CDA en H. Bakker (D66). De fracties van de PvdA, Student & Starter, CDA en D66 vragen zich af of de handreiking ook daadwerkelijk een handreiking is. Het is goed dat maatwerk het uitgangspunt is gezien de diversiteit in verenigingen en sportaccommodaties maar er ontbreken concrete handvatten en creatieve oplossingen voor verenigingen waar zij mee verder kunnen. Het valt deze fracties daarnaast op dat in de handreiking vooral veel belemmeringen worden opgeworpen. Zij zouden graag zien dat deze worden weggenomen. Eerdere input van raadsleden en sportverenigingen is beperkt meegenomen in de handreiking. De fracties vragen zich dan ook af of de handreiking niet te globaal is. Hoe werkt de handreiking in de praktijk en kunnen verenigingen hiermee voldoende uit de voeten? Daarnaast willen ze in het debat ingaan op de vraag hoe de gemeente verenigingen helpt te komen tot zelfbeheer. De fracties zouden daarbij een actievere houding van de gemeente nastreven, waarbij de realisatie van nieuwe sportaccommodaties tot de mogelijkheden behoort.*

De voorzitter leidt de bespreking in (zie de annotatie, zie boven). Zij voegt de VVD toe aan de agenderende fracties. De bespreking vindt plaats in één termijn.

60 **De heer Bosse** (PvdA) vindt zelfbeheer een grote kans. Sporthallen in zelfbeheer kunnen een grote rol spelen bij het wegwerken van het capaciteitstekort en kunnen maatschappelijke meerwaarde toevoegen. Sporthallen consumeren momenteel alleen. Wanneer sportverenigingen ook overgaan tot exploitatie zijn er grote kansen voor meerwaarde. Hij denkt daarbij aan maatschappelijke activiteiten in de sporthal en aan verbondenheid met de buurt bij evenementen. Zo ziet de PvdA grote kansen voor zelfbeheer en is zijn fractie blij met de handreiking die is gedaan. Dit laat enkele aandachtspunten onverlet.

De heer Bakker (D66) uit zich verrast over het standpunt van de heer Bosse en dat de PvdA behoort bij de agendeerders. Hij vindt het op zichzelf goed dat de heer Bosse zich in positieve zin uit over zelfbeheer. Zijn voorgangers waren heel kritisch over zelfbeheer en wilden zelfbeheer er uit amenderen op onderwerpen over sport en speeltuinen. Hij vraagt waarom de PvdA nu ineens van standpunt is veranderd.

70 **De heer Bosse** (PvdA) bevestigt dat zijn fractie ook kritische kanttekeningen heeft. Zijn fractie ziet hierin inderdaad kansen. Maar zijn fractie ziet ook bedreigingen die zij ook ziet bij andere vormen van zelfbeheer. Zelfbeheer mag er bijvoorbeeld niet toe leiden dat sporttarieven ten opzichte van elkaar concurrerend worden. De PvdA wil ook dat sport toegankelijk blijft voor iedereen, dat sport niet bestemd wordt voor alleen de happy few die de mogelijkheid heeft om een en ander in zelfbeheer te doen waardoor andere groepen in de stad worden uitgesloten. Die aandachtspunten geeft zijn fractie ook mee aan de wethouder. Hij vraagt hierop ook de reactie van de wethouder. Dit betekent niet dat zijn fractie de kansen niet ziet van zelfbeheer. Hij benadrukt in dit verband de maatschappelijke meerwaarde waarbij sportverenigingen de verantwoordelijkheid nemen voor een sporthal of voor een activiteit in de buurt.

Mevrouw Meerdering (VVD) ziet de verbinding met de happy few niet en vraagt daarop uitleg. Hoe leidt het één tot het ander?

De heer Bosse (PvdA) licht toe dat het hem niet wenselijk lijkt wanneer alle sporthallen in beheer zijn van drie of vier verenigingen die vervolgens bepalen hoe de sporthal wordt ingericht en welke verenigingen daarvan wel of geen deel mogen uitmaken. In dat opzicht zal het bestuur de goede balans moeten vinden. Hij spreekt in dit verband liever over kansen.

80 **Mevrouw Sturkenboom** (Student & Starter) valt de heer Bosse bij. Het bestuur zal juist moeten leren van sport-hal Lunetten. De basketballvereniging kwam daar als enige in de stichting terwijl ook andere sportverenigingen van de sporthal gebruik maakt. Dat conflicteerde enigszins en is in dit geval goed opgelost. Zij mist “medebeheer” in dit verband in het deel over zelfbeheer. Zij beschouwt “zelfbeheer” als een kans om samen te beheren. Zij brengt haar desbetreffende inbreng in de Raadsinformatiebijeenkomst onder de aandacht over draag- en slagkracht. Het gaat haar vooral om het ruimtegebrek op een efficiënte en effectieve manier te benaderen om de volledige capaciteit te kunnen benutten. In die zin kan zij de benadering van de heer Bosse over “happy few” begrijpen.

90 **Mevrouw Kleinrensink** (GroenLinks) vult de inbreng van mevrouw Sturkenboom aan met uiteen te zetten dat zij ongelijkheid vreest. Niet elke vereniging heeft de beschikking over even sterke vrijwilligers. Juist de hele sterke verenigingen kunnen gebruik maken van zelfbeheer. In het stuk leest zij dat verenigingen hopen meer uren sportcapaciteit te krijgen. Zij voorziet een vicieuze cirkel waarbij de goede verenigingen meer mogelijkheden krijgen en de minder sterke verenigingen minder mogelijkheden. Zij vraagt de wethouder of die zorg bij haar kan worden weggenomen. Zij wil graag weten hoe de PvdA dit ziet.

De heer Bosse (PvdA) ziet dat gevaar mét mevrouw Kleinrensink. Daarvoor vraagt hij nu ook de aandacht. Verenigingen zullen continu afhankelijk zijn van andere verenigingen. De macht van die verenigingen die het zelfbeheer op zich nemen, mag niet te groot worden. Zelfbeheer bestaat in alle mogelijke gradaties. Het is mogelijk om gedeeltelijk te exploiteren. Hij merkt op dit punt ook een weifelende houding bij het college. Hij dankt het college voor de handreiking. Hij vindt dat de handreiking meer het probleem schetst. Hij ziet de handreiking ook meer als het in kaart brengen van 100 mijnen in een veld dan van het reiken van de hand. Hij vraagt wat de wethouder wil. Hij ziet wel degelijk met de genoemde risico's, mogelijkheden zelfbeheer te stimuleren. De vraag is of de gemeente het vooral niet moet doen en dat zij sportaccommodaties zelf in beheer houdt. Hij benadrukt dat zijn fractie kansen ziet hiermee iets te doen.

Mevrouw Sturkenboom (Student & Starter) kan zich aansluiten bij de woorden van de heer Bosse waar hij de kansen ziet op het gebied van het creëren van maatschappelijke meerwaarde, de betrokkenheid vergroten van verenigingen, maar ook de daadkracht en de zelfstandigheid. In die richting moet wat haar betreft sportliefheb- bend Utrecht groeien. Ook als het gaat om het stimuleren van samenwerking ziet zij hier voordelen. Zelfbeheer is nu heel erg gericht op wat één vereniging kan dragen. Zij herhaalt het onderdeel “Samen beheren” te missen. Zij 110 vraagt of de wethouder in de handreiking een pilot kan opnemen met meerdere verenigingen om na te gaan of dat goed kan functioneren.

De heer Bakker (D66) had zich voorgenomen in te gaan op samen beheren in de vorm van meer mengvormen dan óf alleen van een vereniging of alleen van de gemeente. Hij is op zoek naar vormen daar tussen in. Hij vraagt of mevrouw Sturkenboom daar ook naar op zoek is. Dat zou voor hem een verrijking kunnen zijn.

Mevrouw Sturkenboom (Student & Starter) vindt dit zeker een interessante gedachte. In eerste instantie dacht zij aan samen beheren met verenigingen, met bijvoorbeeld drie verenigingen in een stichting juist om het pro- bleem te kunnen ondervangen dat één vereniging niet in staat zal zijn om 24/7 een sporthal te runnen, maar drie verenigingen wel en dat ook de lasten dan eerlijk te verdelen zijn. Zij merkt op dat sprake is van medebeheer, zelfbeheer en dat gestuurd wordt op maatwerk. Voor haar is ondui- 120 delijk welke vormen er dan zijn. Zij kan zich voorstellen dat dit te oefenen is met een pilot. Wanneer een vereni- ging niet de slagkracht heeft het volledig te doen en nog hulp nodig zal hebben van de gemeente, denkt zij aan een pilot met ABC-tijd: een beheerder die de sporthal opent om 06.00 in de ochtend en dat dan op een ander moment een andere beheerder de sporthal opent zo dat de sporthal langer open is te houden op kosten van de gemeente. Zij wil graag weten hoe de wethouder dit ziet.

Wanneer zij zelf een vereniging was en wanneer zij het zelfbeheer zou krijgen, zou zij zich als eerste de vraag stellen of het college haar stimuleert of afremt. Zij zou ook nadenken over wanneer zij tot zelfbeheer in staat zou zijn. Zij zou graag in dit opzicht een checklist krijgen in de handreiking.

130 **De heer Van Waveren** (CDA) merkt op dat de vraag of zelfbeheer wenselijk is niet op de agenda staat. Zijn fractie vindt zelfbeheer zeker wenselijk. Dat is voor hem een van de redenen om als bestuur hieraan te werken en dit te ondersteunen. De reden om dit onderwerp te agenderen is de vraag van zijn fractie of het voorliggende een handreiking is of niet. Dan neigt zijn fractie een ontkennend antwoord te geven. Hij is ervan overtuigd dat hiervan meer te maken is. Hij begrijpt dat sprake is van heel veel maatwerk. Uiteindelijk verwacht hij als bestuur niet honderden zelfbeheeraanvragen te moeten gaan behandelen. Hij verwacht dat het om enkelingen zal gaan. Wat hem betreft moet het college zijn handreiking op die manier ook aanvliegen: een handreiking moet verenigen op ideeën brengen en inspireren en de weg wijzen naar hulp. Hij mist dan veel elementen in het voorliggende stuk. Misschien moet een handreiking zich ook richten op een fase eerder: wat zou kunnen afkomen op verenigingen die accommodaties in zelfbeheer hebben met koppelingen naar voorbeelden. Het zou wat hem betreft ook wat persoonlijker gericht kunnen zijn op de Utrechtse situatie en ook meer wervend, ingaand ook op

140 de vraag van samenwerking.

De rol van de gemeente is een locatie in te stellen waar mensen terecht kunnen met vragen van verenigingen die beginnen met zelfbeheer. Verenigingen zijn ermee geholpen wanneer het hen gemakkelijker wordt gemaakt. Dergelijke informatie opnemen in een handreiking, zou wat hem betreft mooi zijn. Hij hoopt dat de wethouder de handschoen oppakt om met deze voorgestelde verbeteringen aan de slag te gaan. Later in dit jaar zal het bestuur te spreken komen over de vraag of zelfbeheer wenselijk is. Die discussie bewaart hij voor het maatschappelijk vastgoedbeleid en het debat daarover.

150 **Mevrouw Meerding** (VVD) vindt zelfbeheer van sportaccommodaties een ideale situatie: enthousiaste vrijwilligers die laten zien dat ze het best goed kunnen stellen zonder de gemeente. Haar fractie is daarvan altijd voorstander. Haar fractie kan zich zeker vinden in de doelstelling van het college zelfbeheer te stimuleren. De handreiking laat zich niet lezen als een steun in de rug. Zij vindt dit meer een opsomming van eisen waaraan moet worden voldaan. Zo wordt verwezen naar een meerjarenplan dat essentieel is voor het succes van zelfbeheer. Zij vindt het heel goed dat dit wordt genoemd. Vervolgens wordt daaraan geen concrete hulp gekoppeld. Hierbij is geen voorbeeld of sjabloon gevoegd. Zoals het CDA ook heeft gezegd zou ook haar fractie het anders willen zien. Haar fractie kan zich voorstellen dat meer kosten verbonden zijn aan een door de gemeente gewenste extra ondersteuning. Wanneer dat het probleem is, zou zij daarin meer inzicht willen krijgen en een kosten-batenanalyse willen zien wat het op de korte termijn kost en wat het oplevert op de lange termijn. Zij vindt dat van belang in de besluitvorming wanneer dat de reden is om niet meer hulp aan te bieden.

160 Ten slotte legt zij de vraag voor of het bestuur geen les kan trekken uit de ervaringen bij andere G4 steden. Ook die zijn bezig met zelfbeheer. Ook zij kiezen ervoor zelfbeheer op een bepaalde manier vorm te geven. Zij vraagt de wethouder wat de gemeente Utrecht daarvan kan leren.

De heer Bakker (D66) kan zich bij veel inbreng in de commissie aansluiten. Ook voor zijn fractie is zelfbeheer een mooie kans. Het bestuur moet dat volgens hem aanmoedigen. Hij vindt dat die aanmoediging op deze manier plaatsvindt. Hij sluit zich in dat opzicht aan bij de inbreng van het CDA. Het traject dat nu doorlopen is, is zijns inziens lang. Hij verneemt van de clubs mondjesmaat enthousiasme en de vraag wat ze ermee kunnen en wat de gemeente hiermee wil. In aanvulling op de geleverde inbreng tot nu toe pleit hij voor de kans voor particulieren om zelf de handschoen op te pakken. Particulieren die zelf willen bouwen, zelf initiatief willen nemen. Hij hoorde hierover de volleybal-

170 vereniging Utrecht, over de mogelijkheden van een zwembad in zelfbeheer. Die kansen ziet hij niet terug in het voorliggende stuk. Ook hier geldt de vraag in hoeverre het bestuur uitnodigend is en in hoeverre de gemeente hiervoor open staat. Wil het bestuur die kansen pakken?

Hij kan in het stuk nergens de begrippen Bewonersbod of Right to Challenge vinden. Hij weet dat sporthal Lunetten een pilot Bewonersbod had. Daarover ontving de commissie een brief van wethouder Klein. Wat hem betreft zouden die twee zaken met elkaar verbonden moeten zijn. Hij mist dat in dit stuk. Hij vraagt hierop de reactie van de wethouder.

Vragen die nog leven en nog niet gesteld zijn

180 **Mevrouw Kleinrensink** (GroenLinks) was vorig jaar aanwezig bij een bijeenkomst met verenigingen en de gemeente over dit onderwerp. Zowel de verenigingen als de gemeente waren nog zoekende als het ging om de vormgeving hiervan. Eén van de grootste vragen bij haar was wat hiervoor terug te krijgen - enerzijds willen verenigingen dit vanwege de wens een eigen plek te krijgen en een plek waar ze mensen kunnen ontvangen. Ze hopen ook op meer sportcapaciteit of kunnen sporten op de gunstige uren. Zij ziet daarvan de nadelen in de vergelijking met andere verenigingen. Zij herhaalt de vraag wat een vereniging krijgt en wat dat betekent. Zij is benieuwd te vernemen wat de wethouder daarvan zegt en vooral ook om ervoor te zorgen dat elke vereniging in Utrecht dezelfde mogelijkheden krijgt als het gaat om de vraag *wel of geen zelfbeheer*.

190 **Wethouder Van Ooijen** dankt de commissie voor haar bijdrage. Hij moest vooral terug denken aan de discussie waaraan de heer Bakker refereerde, de discussie over zelfbeheer van speeltuinen. De vraag was onder welke gesternte dat wel of niet mogelijk te maken is en wanneer dit wel of niet te doen. Daar vond een stevige discussie plaats die ook leidde tot veel maatschappelijke onrust. De wethouder is van mening dat hij moet leren van ook andere portefeuilles. Hij heeft van die discussie geleerd dat het belangrijk is vooral maatwerk te leveren. Zijn streven is niet bij wijze van spreken een hoepel neer te zetten waar elke vereniging en hal door heen moet springen. Het gebrek aan een sjabloon is hiermee te verklaren. Het één kan nodig zijn op de ene plek en het andere op een andere plek.

Hij herkent zich in en trekt het zich aan van die beperkte wervende werking van de handreiking. Uit het stuk springt niet bepaald dat de gemeente dit wil stimuleren en dat zij hiervoor openstaat. Hij noemt in dat opzicht het stuk "een beetje kil". Dit zal hij zeker oppakken: hoe in het gesprek en op schrift met verenigingen het zelfbeheer van sportaccommodaties meer wervend te krijgen? Hij denkt daarbij aan een handzaam glossyachtige handreiking. Hij neemt die suggestie graag over.

200 **Mevrouw Kleinrensink** (GroenLinks) bevestigt dat "wervender" mogelijk is. Bij de discussie over de speeltuinen kwam naar voren dat zelfbeheer niet een doel op zichzelf moet zijn. Zij vraagt of de wethouder dit ook in dit geval van mening is.

Wethouder Van Ooijen antwoordt bevestigend met "zeker". Hij wilde het grootste bezwaar noemen tegen zelfbeheer waarvoor maatwerk reden is. Wel degelijk komt een aantal dilemma's pas langs zodra het zelfbeheer in de praktijk bestaat. Mevrouw Sturkenboom noemde de sporthal Lunetten in dit geval. Hij vindt aan de ene kant die sporthal een prachtig voorbeeld: het opgeknapt zijn van de hal en de sfeer die is neergezet. Tegelijkertijd is die sporthal een moeilijk voorbeeld. Met de eigen programmering kan de vereniging in de knel komen met andere gebruikers. Zichtbaar wordt dan waar het in de praktijk schuurt en knarst. Dat dilemma en die spanning laat hij staan en hij is niet van zins die vooraf op te lossen. Het bestuur van de stad geeft de ruimte en gaat het gesprek aan. Van belang is dat klein niet in de verdrukking komt van groot. Groot heeft net iets meer capaciteit om het zelfbeheer neer te zetten. Dan gaat het wat hem betreft niet zozeer om de happy few. Dit is een andere scheidslijn dan die tussen rijk en arm.

210

Ook in Lunetten is gezegd dat iedereen daar moet kunnen blijven sporten. Daarvoor is ook een oplossing gekomen. Ook bij de uiteindelijke evaluatie in Lunetten zal stevig het gesprek gevoerd worden over hoe dit te doen in de toekomst.

Met betrekking tot de weifelende houding merkt hij op dat die houding niet volledig weg is. Maatwerk betekent in die zin ook weifeling. Het college stimuleert, staat open, gaat het gesprek graag aan. De raad zal altijd de zoektocht bij hem vinden hoe dit zo goed mogelijk te doen.

220 Meerdere fracties spraken over medebeheer. Op geen enkele manier is een poging gedaan het medebeheer uit te sluiten. Medebeheer tussen de gemeente en vereniging is ook in de praktijk te zien. Hij noemt als voorbeeld het zwembad de Kromme Rijn. In de zomermaanden pakt de gemeente het op en daarna draagt zij het beheer weer over aan de desbetreffende vereniging. Hij vindt de inbreng interessant waar die gaat om medebeheer tussen verenigingen in een betere Governance-structuur. Dan moeten die verenigingen die dat willen zich melden. Voor dat doel mag het stuk wervender van karakter zijn. Hij vindt dit een goede suggestie voor een pilot. Medebeheer wordt zeker niet uitgesloten. Hij houdt het voor mogelijk dat het bestuur in zijn houding hierin sterker kan worden.

De checklist wekt bij wijze van spreken bij hem de reactie op, als moeten alle verenigingen door een hoepeltje springen. Hij houdt het voor mogelijk dat het gemeentebestuur iets vraagt aan de ene vereniging en dat het bestuur dit niet vraagt aan een andere vanuit het principe van maatwerk. In dat opzicht zet hij vraagtekens bij de geopperde checklist. Dat heeft iets weg van de sjabloon van de VVD. Hij is daarvan geen voorstander.

230 **Mevrouw Sturkenboom** (Student & Starter) merkt op dat wanneer zij dit stuk leest, zij als vereniging niet weet of zij hiervoor in aanmerking komt. Wat haar betreft zijn in dat licht meer concrete handvatten fijn. Die handvatten miste zij voor haar gevoel. In een later stadium is altijd tot meer maatwerk te komen.

Wethouder Van Ooijen pakt dat op in het licht van "wervender". Wanneer de gemeente in haar communicatie beter kan uitleggen bij welke ideeën de vereniging reden heeft om contact op te nemen met het bestuur van de gemeente. Het moet wat hem betreft niet het karakter krijgen van een "poortje vooraf", als een soort van voorwaarde voor wanneer verenigingen zich mogen melden. Hij vraagt of hij de inbreng van mevrouw Sturkenboom aldus mag interpreteren: wervender en meer duidelijkheid over welk gesprek de gemeente wil aangaan.

240 De wethouder vindt een loket voor vragen een terecht vraagstuk. Hij merkt op dat dat helaas niet altijd helemaal is op te lossen. Hij neemt dit mee als een suggestie maar kan dit niet garanderen. Hij denkt ook dat Sport Utrecht hierin een belangrijke rol kan spelen.

De heer Van Waveren (CDA) begrijpt dat. Hij pleit voor één contactpersoon van de gemeente in het geval iemand die de gemeente consulteert het gevoel krijgt er niet doorheen te komen. Die contactpersoon zou dan die persoon verder kunnen helpen. Het gaat hem niet om één iemand met wie zaken gedaan mag worden.

Wethouder Van Ooijen heeft de indruk dat deze inbreng van de heer Van Waveren zijn inbreng hier raakt. Het gaat hem ook om bekend te maken bij wie verenigingen moeten zijn wanneer ze hiermee aan de slag willen. Hij noemt de kosten niet bepaald een issue. Hij constateert dat die kosten niet het eerste bottleneck vormen. Overleg met G4-gemeenten heeft het college doorgaans.

250 Hij begrijpt het gevoel van D66 en de gevraagde lijst met bezwaren. Het college gaat aan de slag met wat al wel op schrift staat en nog niet in de praktijk wordt ervaren. In dezelfde hoek zit de samenwerking met het Bewonersbod en de Right to Challenge, de brief van wethouder Klein vlak vóór de zomer. Een aantal pilots was neergezet. De wethouder zal waarborgen dat de verbondenheid zal blijven met het grotere geheel en dat zelfbeheer geen eilandje wordt. Hij zal samen met wethouder Klein naar deze brief kijken. Daarin zaten ook onderwerpen uit het sociale domein. Hij beschouwt de inbreng uit de commissie als een terechte aanmoediging om grote verschillen te voorkomen, of teveel eilandjes van ontwikkelingen die veel op elkaar lijken.

De heer Bakker (D66) vindt dat mooi. In aanvulling daarop doet hij de suggestie dit om te draaien. Dit zijn wat hem betreft twee kanten van dezelfde medaille en worden dezelfde vragen doorlopen van dezelfde zoektocht in

- de organisatie met die contactpersoon. Vragen die bijvoorbeeld betrekking hebben op hoe het met vastgoed gaat, hoe in financieel, hoe met verzekeringen. Hij zou het vreemd vinden wanneer het hier dan zou gaan om losgezongen trajecten. Zijns inziens moet een ander bij elkaar gebracht worden om het beter te doen.
- 260 **Wethouder Van Ooijen** vindt deze opmerking terecht en zal de vinger aan de pols houden omdat hij aan de zijlijn bij deze trajecten betrokken is.
- GroenLinks stelde de vraag of alle verenigingen dezelfde mogelijkheden krijgen. Hij merkt op dat alles wat extra is, de verenigingen zelf bieden. Eigenlijk krijgen de verenigingen minder wanneer zij aan zelfbeheer doen, anders beheert de gemeente de accommodaties. De verenigingen moeten dat zelf invullen. Het gemeentebestuur verwacht behoorlijke stevigheid. Wanneer daarbovenop extra dingen te doen zijn, komt de meerwaarde in beeld. Hij is enthousiast over zelfbeheer en hij kijkt naar wat in Lunetten op het vlak van verbeteringen is gebeurd: sfeer, alles wat opgeknapt is in de ruimten voor een mooie uitstraling.
- 270 Als het gaat om zaken als zaalverdeling, verwacht de wethouder dat die zich in de praktijk uitkristalliseren. Hij wil dit werkendeweg in de praktijk zoeken. Dan heeft hij ook ruimte nodig. Hij zal de vereniging niet meekrijgen wanneer het bestuur dit van tevoren vastklikt. Het gaat hem daarbij niet om een voorbehoud aan het primaire beloningssysteem. Hij vindt de essentie in dat het de behoefte is zelf "je eigen hoed" te maken.
- Mevrouw Kleinrensink** (GroenLinks) begrijpt het antwoord goed van de wethouder en zijn pleidooi voor ruimte. Zij wil ervoor waken dat bepaalde verenigingen hard gaan inzetten om zelfbeheer te gaan doen, juist in een stad met schaarste aan sportaccommodaties, en vooral in de avonduren. Daarmee is te zien dat bepaalde verenigingen de uren krijgen die ze willen omdat ze dit kunnen dragen. Zij vraagt de wethouder rekening te houden met dit doemscenario.
- Wethouder Van Ooijen** zet uiteen dat de onderlinge concurrentie ertoe heeft geleid dat het college zijn tijd nam om deze handreiking te presenteren. Die kwestie is ingewikkeld. Het gaat hem erom de verenigingen mee te krijgen die met zelfbeheer iets willen. Hij pleit er andermaal voor in die zin de ruimte te krijgen.
- 280 **De heer Bosse** (PvdA) ervaart weifeling en voorzichtigheid bij de wethouder. Hij vraagt naar zijn ambitie op dit punt. **Wethouder Van Ooijen** vraagt naar concretisering van "ambitie". Is de heer Bosse op zoek naar het aantal hallen? **De heer Bosse** (PvdA) kijkt naar de meest ideale situatie met veel verenigingen die van dezelfde grootte zijn. Welk percentage van de verenigingen zou dan zelfbeheer krijgen?
- De heer Van Ooijen** kan op die vraag onmogelijk antwoorden. Zijn ambitie is de verenigingen te steunen zelfbeheer op te pakken die daartoe in staat zijn. De gemeente als bondgenoot van een vereniging die vindt dat zelfbeheer iets voor haar is.
- 290 **De voorzitter** constateert dat hiermee de wethouder zijn beantwoording heeft afgerond. Zij verneemt dat geen van de fracties nog vragen heeft. Daarmee rondt zij deze bespreking af in de hoop en verwachting dat hiermee het doel van de avond is bereikt. Ze dankt de wethouder voor zijn aanwezigheid en schorst de vergadering tot 20.45 uur en heropent dan de vergadering.

4. Raadsbrief Actieplan diversiteit en inclusie

Beleidsveld: Diversiteit - wethouder Voortman

- Geagendeerd door de fractie van de PVV, de fractie van de PvdA, H. Bakker (D66), S. Schers (GroenLinks) en M. Sungur (DENK).
- 300 *Motivering PVV: De PVV-fractie maakt zich zorgen over het actieplan diversiteit en inclusie. De gemeente Utrecht pretendeert dat iedereen gelijk is. Het benoemen van mensen op afkomst, geaardheid of wat dan ook is volgens de PVV-fractie juist het in hokjes stoppen van mensen. De PVV wil dat iedereen in Utrecht dezelfde kansen krijgt en geselecteerd worden op hun kwaliteiten. Dit lijkt met dit plan niet het geval te zijn. En wij zijn ook van mening dat op deze manier mensen juist worden buitengesloten. De PVV wil in discussie gaan met andere fracties en het college over dit discriminerende actieplan om deze zo snel mogelijk van tafel te krijgen. Wij vinden dat dit actieplan zelfs ingaat tegen Art. 1 van de Grondwet (allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld). Wij willen ook daarover graag de discussie voeren. Motivering PvdA, GroenLinks en D66: De fracties van PvdA, GroenLinks en D66 zijn blij met de extra inspanningen om de gemeente Utrecht meer divers en inclusief te maken. Zij vinden het belangrijk dat de gemeente er is voor alle*

Utrechters en alle Utrechts zich in de gemeente en haar medewerkers kunnen herkennen. De fracties willen over onderstaande punten nog nader in debat: • De fracties willen beter weten waar de keuzes voor de gekozen maatregelen op gebaseerd zijn (zijn het bijv. bewezen interventies). Hoe is de keuze voor de maatregelen tot stand gekomen. En welke maatregelen zijn bijv. afgefallen. • Hoe, los van het management, tegen het actieplan wordt aangekeken. Wordt het plan voldoende gedragen om tot succes te leiden? • De ambities van het college: waar wil de gemeente over 2 jaar staan? Waar mogen we het college op aanspreken? Zijn de aangekondigde acties voldoende? Het actieplan is nu nog niet zo SMART. • Het actieplan is intern gericht, op de organisatie zelf. Dit is niet zo gek, maar hoe worden kansen gecreëerd om de brug te slaan naar de bredere diversiteits- en inclusie-ambities van de gemeente. Hoe wordt dit verhaal ook naar buiten toe goed vertolkt? • Verkennen van nieuwe digitale wegen. Het is actieplan is relatief veel gericht op bewustwording, maar nieuwe apps/games op dat gebied worden niet genoemd. Motivering DENK: Hoewel de raadsbrief over het Actieplan Diversiteit en inclusie van 24 april 2019 (kenmerk 6153326) veel positieve ambities en ideeën laat zien, zou de Denk fractie willen dat verschillende punten meer concreet worden ingevuld (ook om de voortgang daadwerkelijk jaarlijks te kunnen monitoren, zoals de bedoeling is) en dat er meer wordt gedaan met zaken die al eerder in gang zijn gezet of geadresseerd. Wat Denk betreft gaat het hier vooral om een hogere diverse bezetting van de functies van schaal 10 en hoger dan nu het geval is binnen de gemeentelijke organisatie Afhankelijk van de uitkomsten van de raadsinformatiebijeenkomst praten wij in de commissie ook graag nog verder over de diversiteit en inclusie binnen de gemeentelijke organisatie in 2020.

De voorzitter deelt mee dat vanwege ziekte DENK niet aanwezig is. Zij leidt de bespreking in. (zie de annotatie boven). Zij doet de suggestie richting de wethouder met betrekking tot de vraag van DENK over de schalen 10 en hoger mee te nemen in haar beantwoording. Voor de bespreking is een uur en drie kwartier ingeruimd tot 22.30 uur.

De heer Van Waveren (CDA) merkt op dat de fractie van DENK twee raadsleden heeft en meerdere fractiemedewerkers. Wanneer de fractie niet aanwezig is, is hij van mening dat de wethouder niet moet antwoorden op basis van agendering. Wat hem betreft zou de fractie vertegenwoordigd kunnen zijn.

De voorzitter antwoordt dat dit in theorie waar is. Zij vroeg slechts of de wethouder dit in haar beantwoording kon meenemen. **De heer Van Waveren** (CDA) is daarvan geen voorstander.

De voorzitter nam daarvan nota. Zij vervolgt met mee te delen dat de bespreking in één termijn zal plaatsvinden en dat de commissie op 23 juli jl. de raadsbrief stand van zaken Antidiscriminatieagenda heeft ontvangen. Die brief is bij de stukken gevoegd. Zij geeft de fractie van de PVV als eerste het woord om het doel van de agendering nader toe te lichten en daarbij nadrukkelijk aan te geven wat in de ogen van die fractie anders zou moeten.

De heer Nagtegaal (PVV) zet uiteen dat de hoofdreden voor zijn fractie om dit onderwerp te agenderen is omdat zijn fractie wil dat mensen beoordeeld worden op basis van hun kwaliteiten en persoonlijkheden in plaats van op basis van kleur, afkomst, geaardheid, geslacht, et cetera. Hij vindt het opvallend genoeg dat juist de mensen van de linkse signatuur de mond vol hebben van discriminatie. Het linkse Utrechtse college gaat zijns inziens openlijk en feitelijk zelf discrimineren. Het voorstel van het college komt over op zijn fractie als omgekeerde discriminatie. Het begint al met het benoemen van mensen op kleur, afkomst, et cetera. In zijn opzicht doet het er niet toe om te benoemen dat iemand blank is, zwart of geel of paars. Als voorbeeld noemt hij het wegzetten van een groep blanke mannen als niet-divers, immoreel en onjuist. Veel links georiënteerde mensen schrijven de Canadese wetenschapper Jordan Peterson als een nazi af. Hij vindt die wetenschapper heel slim. Hij haalt aan dat postmodernisten, zoals leden van het college, waaronder mevrouw Voortman, mensen selecteren op groepskenmerken. Hij noemt als voorbeeld “Ik wil een kale man”, “een homo”, “een zwarte vrouw”, “een lesbische vrouw in een rolstoel”.

Mevrouw Schers (GroenLinks) ziet dit vanuit haar fractie anders. Zij begrijpt dat heer Nagtegaal denkt dat dit college waarvan haar partij deel uitmaakt, gaat selecteren op afkomst. Zij licht toe dat het college afkomst ziet, dat het college mensen beoordeelt op kwaliteit en ziet dat niet iedereen hetzelfde is. Zij licht desgevraagd toe dat het haar vraag is hoe de heer Nagtegaal erbij komt dat dit college mensen gaat beoordelen op hun afkomst. Zij ziet dit niet terug in de raadsbrief.

Mevrouw Rajkowski (VVD) vindt dat mevrouw Schers hiermee een interessant onderwerp aansnijdt. Ook zij vroeg zich dit af: hoe zijn sommige dingen te zien? Zo staat in het plan dat het belangrijk is in de beeldbank te kunnen zien dat de gemeentelijke organisatie divers is, of dat het "het samenstel van inwoners" weerspiegelt. Zij vroeg zich dit ook af in het kader van seksuele diversiteit en genderdiversiteit. Hoe is te zien aan iemand of die persoon homo is of niet. Zij heeft hierover nagedacht en komt er niet uit. Wat denkt mevrouw Schers hierover? Zij snijdt dit onderwerp aan.

Mevrouw Schers (GroenLinks) merkt op dat gendernonconformiteit te zien is. Homoseksuele mannen zijn misschien in grotere mate gendernonconform. Zij bevestigt dat de gemiddelde kalende witte Nederlandse man net zo goed homo als hetero kan zijn. Zij denkt dat op zichzelf genderdiversiteit in beeld te brengen is.

De heer Nagtegaal (PVV) vervolgt zijn inbreng omdat hij het niet relevant vindt hierop nader in te gaan. Hij benadrukt de persoon niet te selecteren om de persoon maar om zijn kenmerk. Hij vindt dat echte diversiteit gerealiseerd wordt wanneer mensen gewoon geselecteerd en gewaardeerd worden op basis van hun persoonlijkheden en kunnen. Voor de PVV Utrecht staat vast dat de beste kandidaat gekozen dient te worden voor de functie in het team, waarop hij/zij solliciteert.

De heer Bakker (D66) komt terug op de vraag die aan de heer Nagtegaal werd gesteld. Hij vraagt waar de heer Nagtegaal in het actieplan leest dat er niet meer op kwaliteit geselecteerd wordt en dat er andere keuzes gemaakt gaan worden. Hij leest dat er absoluut niet in. Het actieplan sluit niemand uit. Het actieplan sluit zijns inziens alleen meer mensen in, geeft mensen een eerlijke/gelijke kans. Hij krijgt hierop graag de reactie van de heer Nagtegaal.

De heer Nagtegaal (PVV) is volledig voor kansengelijkheid. Hij leest in het stuk dat het college streeft naar mensen met een bi-culturele of naar mensen met een niet-westerse achtergrond. Hij weet niet of dat de kwaliteit verbetert. Misschien niet, misschien wel. Hij wil dat niet eens gekeken wordt naar een bi culturele achtergrond of naar bijvoorbeeld of iemand van Turkse afkomst is. Hij wil dat gekeken wordt naar waar mensen goed in zijn. Daarvoor pleit hij hier.

Mevrouw Oosters (Student & Starter) haakt in op de besproken vragen. In dezelfde zin over bi cultureel staan ook jongeren genoemd, mensen met een LHBTI-achtergrond en wat nog niet meer. Zij dacht dat daarmee juist een mooiere organisatie kan ontstaan. Zij denkt dat het goed is meer energie te stoppen in waar in de organisatie die mensen ontbreken.

De heer Nagtegaal (PVV) zet uiteen dat hij niet wil dat mensen gegroepeerd worden op basis van afkomst, et cetera. Hij zal daar in het vervolg van zijn inbreng nader op ingaan.

Mevrouw Schers (GroenLinks) begrijpt uit de woorden van de heer Nagtegaal dat de gemeente geen kleur ziet. Zij vraagt of het dan klopt dat de PVV ook geen kleur ziet.

De heer Nagtegaal (PVV) antwoordt bevestigend. Hij werd geïnterrupteerd door de heer Bakker en neemt hem als voorbeeld. De heer Bakker en hij zijn beiden jong en blank, en man en naar hij hoopt succesvol. Mogelijk zijn zij in hun persoonlijkheid en doen totaal divers. De vraag is in hoeverre het medewerkersbestand op dit moment divers is. Misschien is het medewerkersbestand al divers genoeg. Hij vraagt zich oprecht af hoe de wethouder straks bij sollicitatiegesprekken gaat vaststellen hoe divers de kandidaat is en past binnen de hokjes van diversiteit die het college zogezegd mist. Gaat de wethouder vragen of iemand homoseksueel is? Hij legt de vraag voor waar de diversiteit ophoudt. Zijns inziens mag de wethouder niet naar die kenmerken vragen. Hij vraagt de wethouder hoe zij dit voor zich ziet.

Doorbordurend op dit verhaal vraagt hij naar welke vormen van diversiteit de wethouder van plan is te selecteren. Een aantal dingen is genoemd. De vraag is waar het ophoudt. Hij gaat door op zijn afwijzing van het doelbewust selecteren van mensen op hun afkomst. Hij legt de vraag voor hoe de wethouder gaat vaststellen hoe divers het huidige personeelsbestand op dit moment is. Zo ja, vraagt hij zich af hoe zij dat denkt te gaan doen. In dit opzicht legt hij ook de vraag voor hoe divers dit college is. Kenmerkend naar bepaalde groepen ziet hij hoog opgeleide

400 blanke autochtonen. Hij begrijpt dat D66 dit plan belangrijk vindt. Als dit plan voor D66 zo belangrijk is, vraagt hij waarom Anke Klein uit Amsterdam is gehaald en D66 de Utrechter Mohamed Saiah geen wethouder maakte. Hoe denkt de wethouder dat mensen die op kenmerken en kunnen worden aangenomen, gaan functioneren in teams. Iedereen weet dat de persoon is aangenomen op basis van zijn of haar kenmerk. De medewerker zelf weet dat ook. In beide gevallen kan hij zich voorstellen dat dat niet prettig is. Iemand zou maar geselecteerd zijn op wat iemand is en niet op wie iemand is.

Op zich begrijpt hij dat dit plan afkomstig is van een GroenLinks wethouder. Hij plaatst GroenLinks vanuit zijn beleving op het spectrum tussen links en rechts en brengt daartussen een causaal verband aan.

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) is blij met de extra inspanning de gemeente Utrecht meer divers en meer inclusief te maken. Alle inwoners van Utrecht horen zich te herkennen in en zich thuis te voelen in de gemeente Utrecht. Toch is bekend dat de gemeente Utrecht verre van een afspiegeling is van de Utrechtse samenleving. Wat haar betreft is er werk aan de winkel.

410 Zij vraagt de wethouder wanneer zij tevreden is. Waar wil zij over twee jaar staan? Waar mag de raad het college op aanspreken? Het actieplan is in haar ogen onvoldoende smart. Zij leest vooral frases als “onder de aandacht blijven brengen”, “in gesprek gaan”, “ondersteuning bieden”. Zij bevestigt dat dat allemaal belangrijk is, maar daaraan zijn in haar ogen ook concrete doelen toe te voegen. Hoeveel collega's met een arbeidsbeperking komen erbij? Hoeveel extra collega's komen erbij met een niet-westerse of culturele achtergrond vanaf schaal 10? Zij moedigt de wethouder aan ambitieus te zijn en die ambities expliciet uit te spreken.

420 Bij ambities hoort wat haar betreft ook duidelijke taal. Dit actieplan bestaat uit vele losse bullet points en is met ambtenarenjargon opgeschreven en spreekt wat haar betreft weinig tot de verbeelding. Zij roept de wethouder op ook een actieplan te schrijven in begrijpelijke taal voor heel Utrecht. Zij adviseert de wethouder in één A4 de belangrijkste punten op te noemen die er wat het college betreft toe doen en dat dat ook een voorbeeld kan zijn voor de stad.

Mevrouw Rajkowski (VVD) merkt op dat wat haar betreft één punt zeker tot haar verbeelding sprak, namelijk de gesprekskoffer. Een koffer met succesverhalen over niet-westerse of culturele allochtonen. Als er iets tot haar verbeelding spreekt is dat iemand hoger dan schaal 10, een IRL-er, blank, hoog opgeleid, hoge functie die dat koffertje opent op een doordeweekse dag om de successen die deze groep mensen behaald hebben na te gaan om te bepalen hoe hij zijn team gaat samenstellen. Zij is nieuwsgierig of ook de PvdA van mening is dat die verbeelding en wat die verbeelding oproept de gewenste oplossing is om discriminatie te bestrijden. Zij bevestigt dat discriminatie een serieus probleem is.

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) concludeert dat zo duidelijk de gesprekskoffer niet was. Zo heeft zij die koffer niet opgevat. Zij handhaaft haar vraag aan de wethouder om een duidelijk A4 te schrijven in begrijpelijke taal.

430 **Mevrouw Rajkowski** (VVD) verneemt graag van de PvdA of die fractie van mening is dat de wethouder de wedstrijd gaat winnen binnen de gemeentelijke organisatie met een gesprekskoffer met succesverhalen over niet-westerse of culturele allochtonen.

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) vindt dat een vraag die mevrouw Rajkowski beter aan de wethouder kan stellen. Als werktitel las zij “gesprekskoffer”. Dit is een plan in actie. Zij vraagt zich af hoe ver het daarmee staat. Haars inziens is dit geen slechte maatregel om gezamenlijk goede ervaringen te delen, best practices. Dat leest zij vooral in deze frase. Dit is een alternatief voor het per afdeling steeds weer opnieuw uitvinden van het wiel. Dit is een hulpmiddel om het gesprek in de gemeente aan te gaan, op welke manier dan ook. Los van het labeltje “gesprekskoffer” vindt zij het instrument “best practices uitwisselen” een goede.

440 **De heer Nagtegaal** (PVV) vindt de opmerking van mevrouw Rajkowski gevat. Hij gaat ervan uit dat bekend is hoe de PVV hier in staat. Hij merkt op dat in praktische functies alleen mannen werken. Hij vraagt of de wethou-

der ook daarin wil diversificeren; ook daarin zouden meer vrouwen en mensen met een bi culturele achtergrond aan te stellen zijn. Hij vraagt naar het antwoord van mevrouw Raaijmakers.

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) is voorstander van meer vrouwen op verschillende plekken. Dan gaat het vindt zij niet alleen om praktische beroepen, maar ook om andere. Het gaat haar om gelijke kansen. Daarover hoort zij te weinig van de heer Nagtegaal. Dit plan gaat wat haar betreft over gelijke kansen.

450 **Mevrouw Rajkowski** (VVD) vindt dit een heikel punt in het hele voorstel. In het voorstel staan haars inziens ook veel goede dingen. De gesprekskoffer ervaarde zij als een echec. Verderop heet het dan dat mensen een IRM-er als mentor krijgen die een niet-westerse bi culturele achtergrond hebben. Terwijl zojuist werd opgemerkt dat onder IRM-ers te weinig diversiteit is. Zij ziet dat dan voor zich als loopt een blanke IRM-er rond met een gesprekskoffer met verhalen van allochtonen die het goed hebben gedaan en die dan ondertussen mensen op die manier gaan coachen. Dit roept bij haar het beeld op dat dit onderdeel van het plan juist discriminerend is. Zij gaat ervan uit dat iedereen discriminatie wil bestrijden en dan zodanig dat ook de bestrijding van discriminatie geaccepteerd wordt binnen de gemeentelijke organisatie.

460 **Mevrouw Raaijmakers** (PvdA) vervolgt haar inbreng met in te gaan op een ander gevoel dat zij kreeg bij lezing van het actieplan: de vraag of het plan voldoende is. De wethouder presenteert een palet aan maatregelen, maar het komt op haar ook over als een schot hagel. Bij nadere lezing gaat het vooral om bewustwording: het thema diversiteit op verschillende manieren binnen de organisatie onder de aandacht brengen met een koffer of op een andere manier. Zij vraagt zich af of dat voldoende gaat zijn. Zij vraagt de wethouder haar overwegingen nader toe te lichten voor dit palet aan maatregelen: welke keuzes zitten hier achter? Welke acties zijn overwogen, maar hebben het plan niet gehaald?

Zij vraagt dit mede omdat zij een actie met meer lef mist. Het is bekend dat haar fractie het niet eens was met de keuze te stoppen met anoniem solliciteren. De PvdA is van mening dat de proef onvoldoende kans van slagen heeft gekregen. In Den Haag ging de gemeente daarmee wel door.

De heer Nagtegaal (PVV) merkt op dat in Arnhem de proef met anoniem solliciteren is gestopt. Daar werden minder mensen met een andere achtergrond aangenomen. In die proef werden alleen autochtonen geen allochtonen aangenomen. In de gemeente Arnhem hielp anoniem solliciteren dus niet. Hij verwacht dat de proef in Utrecht ook niet zal werken.

470 **Mevrouw Raaijmakers** (PvdA) merkt op dat voorbeelden te noemen zijn van projecten die wel en niet hebben gewerkt. Utrecht kan beter vergeleken worden met Den Haag. De proef was samen met Den Haag opgezet. Zij adviseert het college ook de lessen uit Arnhem mee te nemen wanneer de proef daar niet heeft gewerkt. Zij mist een waardige opvolger van de proef in Utrecht. In het bedrijfsleven wordt met allerlei apps gewerkt, intelligente games. Bedrijven als Unilever zijn daarin heel succesvol. Dit is ook een vorm van anoniem solliciteren. De eerste rondes in de selectieprocedure zijn anoniem. Op die manier is de werkvloer veel diverser samengesteld. Zij vraagt of de wethouder inspiratie heeft opgedaan bij het bedrijfsleven. Zij vraagt of dergelijke digitale middelen ook overwogen zijn. Zij vindt het heel erg jammer dat Utrecht jarenlang heeft geïnvesteerd en dat Utrecht dan alle ervaring die is opgebouwd weer overboord gooit. Zij mist een actie met meer lef in dit plan.

480 Tot slot merkt zij op het actieplan erg intern gericht te vinden, alleen op de gemeentelijke organisatie. De gemeente zou wat de PvdA betreft veel meer de deuren open mogen gooien. De gemeente kan wat haar betreft er beter aan doen haar ambities op het gebied van diversiteit en inclusiviteit naar buiten toe te vertolken. Zo is het mogelijk de impact van het actieplan groter te maken; om die reden haar oproep een A4 te schrijven in begrijpelijke taal. De gemeente hoort wat haar betreft ook het goede voorbeeld te geven. Zij vraagt hoe de wethouder deze ambities naar buiten toe gaat uitdragen.

De heer Nagtegaal (PVV) noemt dit een 1984 verhaal. Hij begrijpt van mevrouw Raaijmakers dat zij een propagandakanaal wil opzetten om het uit te zetten naar alle bedrijven in Utrecht. Hij vraagt wat zij met diversificeren wil bereiken. Wat daarvan de meerwaarde is.

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) vindt dat heel Utrecht gelijke kansen verdient. Dat heeft haars inziens niets te maken met 1984. Dat heeft in haar ogen ermee te maken dat iedereen zich in Utrecht thuis mag voelen en ook de gemeente tegenover zich mag hebben waarin zij zich herkennen.

490 **De heer Nagtegaal** (PVV) is daarop niet tegen. Ook hij wil dat er kansengelijkheid is. Hij herhaalt dit propaganda te vinden. Hij vraagt zich af waarom dat actief te stimuleren. Hij legt de vraag voor of dit niet vanzelf moet gaan.

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) heeft in haar bijdrage gezegd dat op dit moment het diverse niet bestaat. Wanneer zij de PVV hoort, wil de PVV niets veranderen. Dan is de gemeente Utrecht niet waar zij wil zijn. Zij doet een aantal alternatieve voorstellen.

De heer Van Waveren (CDA) gaat in op het "actief uitdragen" naar anderen in de stad. Hij wil daar gevoel bij krijgen. Hij vraagt of mevrouw Raaijmakers het door haar gewenste A4-tje naar iedereen in Utrecht wil opsturen. Of betekent dat de PvdA in de subsidievoorwaarden zaken wil opnemen en bij aanbestedingen extra regels wil toevoegen en bij wijze van spreken divers gevulde ramen als voorwaarde wil stellen bij het Zandpad?

500 **Mevrouw Raaijmakers** (PvdA) merkt op dat er meerdere manieren zijn om een actieplan naar buiten toe uit te dragen. Dat kan bij scholen, bij bedrijven, bij mensen die subsidie krijgen van de gemeente. Zij heeft daar niets op tegen.

De heer Van Waveren (CDA) merkt op dat dit het antwoord is op de vraag waar het actieplan uit te dragen. Hij benadrukt dat dat zijn vraag niet was. Zijn vraag was hoe het te doen volgens de PvdA.

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) herhaalt de inbreng van heer Van Waveren over subsidies. Over het opnemen in de subsidievoorwaarden is te spreken.

De heer Van Waveren (CDA) vraagt of dit het voorstel is van de PvdA.

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) licht toe te willen vragen aan de wethouder of zij hierover heeft nagedacht en of zij dit wil meenemen op dit moment.

De heer Van Waveren (CDA) vraagt wat de PvdA vindt.

510 **Mevrouw Raaijmakers** (PvdA) zou graag willen horen dat de wethouder dit actief uitdraagt. Zij zou van de wethouder willen vernemen hoe zij dat zou willen doen.

De heer Van Waveren (CDA) merkt op dat de gemeenteraad het hoogste orgaan is in de gemeentelijke organisatie. De wethouder doet in principe wat de raad als kader stelt. De vraag is dan welke kaders de raad wil stellen. Welke kaders stelt de PvdA aan de andere raadsleden voor om mee te geven aan de wethouder? Wanneer zij van de wethouder wil horen hoe zij hierin zit, kan mevrouw Raaijmakers wat hem betreft achteraf een kopje koffie drinken met de wethouder. Hier heeft de raad, de commissie een debat met de wethouder over de voorwaarden die de raad meegeeft. Hij vraagt de PvdA-fractie welke voorwaarden, welke opdracht de PvdA voorstelt om mee te geven aan het college, los van de vraag of de wethouder hierover heeft nagedacht.

Mevrouw Rajkowski (VVD) vraagt of de gesprekskoffer zoals die is ingericht daarvan ook een onderdeel is.

520 **Mevrouw Raaijmakers** (PvdA) sprak vooral over het A4-tje. Als het gaat om een duidelijk plan mag de wethouder dat van haar uitdragen en mag het plan toegestuurd worden aan de bedrijven en aan scholen. Zij vindt dat een maatregel om te laten zien waar de gemeente voor staat, duidelijk vindbaar op de website. Zij verneemt nog steeds graag van de wethouder wat zij in gedachten heeft.

Mevrouw Rajkowski (VVD) vindt dit gemakkelijk. Zij hoorde de PvdA zojuist spreken over "gelijke kansen". Mensen moeten zich kunnen herkennen in de gemeente. Daarmee impliceert in haar beleving de PvdA dat dit nu niet het geval is binnen de gemeentelijke organisatie. Dat is een vrij duidelijke uitspraak. Zij vraagt of de PvdA echt denkt de wedstrijd te zullen winnen met het rondsturen van een A4-tje met daarop gedachten verwoord.

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) vindt dat de gemeente actief mag uitstralen waarvoor zij staat. Het hele actieplan zoals ze dat heeft onderschreven, gaat ook om bewustworden. Dat mag het volledige bestuur wat haar betreft uitstralen.

530 **De heer Nagtegaal** (PVV) voelt zich ook een beetje beledigd als Utrechter. Mevrouw Raaijmakers schetst een beeld van Utrecht alsof er in Utrecht nog geen kansengelijkheid is. Hij gaat ervan uit dat Utrecht geen Rusland is. Het gaat zijns inziens heel goed. Nieuwe mensen voelen zich heel erg thuis in Utrecht en die zijn net iets anders dan het gestandaardiseerde normaal. Hij vraagt of hij dit juist heeft.

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) bevestigt dat het in Utrecht goed gaat. Zij vindt dat de gemeentelijke organisatie diverser en inclusiever mag worden.

De heer Nagtegaal (PVV) is het daarover eens, in die zin dan dat wanneer hij rondloopt op het stadskantoor hij veel vrouwelijke GroenLinks-medewerkers aantreft.

540 **De voorzitter** concludeert dat hiermee de bijdrage van mevrouw Raaijmakers is afgerond. Zij geeft de heer Bakker het woord.

De heer Bakker (D66) staat voor kansen voor iedereen. Zijn fractie vindt het belangrijk dat er sprake is van kansengelijkheid wanneer mensen bij de gemeente willen werken en dat mensen bij de gemeente willen blijven werken. Het is daarom belangrijk dat de stad in alle diversiteit zich kan herkennen in de medewerkers van de gemeente. Hij merkt op dat dit al eerder is gezegd.

Daarnaast is het slim om werk te maken van diversiteit en inclusie. Veel bedrijven doen dat. Mits uitgevoerd leidt dat ook tot een beter presterende gemeentelijke organisatie. Hij vindt het een goede zaak dat de wethouder hiermee aan de slag is gegaan.

550 Hij licht hier graag vijf punten uit. Aansluitend bij de inbreng van de PvdA, merkt hij op dat het hele actieplan overkomt als een potpourri van acties. Hij legt de vraag voor hoe een en ander met elkaar samenhangt. Hij betwijfelt een fetisj met de gesprekskoffer te hebben zoals mevrouw Rajkowski die kennelijk heeft. Hij was wel benieuwd naar waar de keuze is gemaakt voor een bewezen interventie die ergens anders goed werkt. Het voelt nu alsof alles in bullets hieronder is gehangen om vervolgens te zien waar het schip gaat stranden. Dit mag wat hem betreft concreter. Hij krijgt hierop graag de reactie van de wethouder.

560 Ten tweede merkt hij op dat diversiteit en inclusie breder zijn dan gender en etniciteit. Vaak gaat het in dit soort debatten over gender en etniciteit. Hij refereert aan de inbreng van mevrouw Oosters zojuist. Het gaat om meer, bijvoorbeeld om mensen met een soms niet-zichtbare handicap. "Jongere generaties weten te binden" vindt hij nog een beetje summier. Een plek voor andere inzichten en ideeën. Een en ander vraagt intern een open gemeente waarin iedereen vrij zijn mening kan delen, discussie wordt aangemoedigd en vooroordelen worden bestreden. Hij vindt in het actieplan inderdaad elementen daarvan terug. Hij vindt dit nog niet helemaal duidelijk naar voren komen, terwijl juist uit onderzoeken blijkt dat dit elementen zijn die teams echt beter kunnen laten presteren. Hij vraagt het college waarom daarvoor niet gekozen is.

De heer Nagtegaal (PVV) is het eens met wat de heer Bakker inbracht over leeftijd. Binding van de jongere generatie vindt hij belangrijk. Jongeren hebben vaak vernieuwende ideeën.

De gemeente zou toch een verkeerd pad bewandelen wanneer gekeken wordt naar etniciteit en afkomst? Hij vraagt hierop de reactie van de heer Bakker.

570 **De heer Bakker** (D66) onderscheidt twee zaken die steeds in de discussie door elkaar heen lopen: (1) Diversiteit en de werving van aangetrokken mensen. De PVV zegt dan dat er al gelijke kansen zijn. Volgens de heer Bakker gaat het op heel veel vlakken goed, maar zijn ze er simpelweg nog niet in bedrijven en bij gemeentelijke organisaties. (2) De vraag of mensen goed zichzelf kunnen zijn binnen de ambtelijke organisatie, binnen de kaders van het ambtenaar-zijn. Die laatste vraag vindt hij een hele interessante. De wethouder wil dan mensen een plek blijven bieden en ervoor zorgen dat een veilig en prettig werkklimaat wordt aangemoedigd. Dat vindt hij een goede zaak. Daarvan is hij voorstander.

Ten derde merkt hij op dat eind juni in de Volkskrant een mooi stuk stond.

De heer Nagtegaal (PVV) vraagt antwoord op zijn vraag of de heer Bakker van mening is dat de gemeentelijke organisatie op een verkeerd pad belandt wanneer gesproken wordt over afkomst en etniciteit.

De heer Bakker (D66) vindt dat geen verkeerd pad alleen - zo merkt hij op - sommige andere partijen en de PVV vinden dat het alleen daarom gaat. Een substantieel stuk in dit actieplan gaat over mensen met een arbeidsbeperking. De vraag is dan hoe hen een plek te bieden. Hij weet uit eigen ervaring hoe lastig dat is. Hij noemt als voorbeeld iemand met een oogprobleem die komt werken. Dat heeft consequenties voor de telefoon, de laptop, de printers en al dat soort zaken. Die persoon heeft alles moeten bevechten. Was daarmee een half jaar tot een jaar bezig om goed te kunnen functioneren. Die elementen passen hier in, naast ook de elementen die de heer Nagtegaal noemt.

De heer Nagtegaal (PVV) heeft nu een soort van antwoord en begrijpt dat de heer Bakker dit niet een verkeerd pad vindt. Hij is het helemaal eens met heer Bakker dat rekening gehouden moet worden met mensen met een beperking. Hij is het niet eens met de heer Bakker dat het niet een verkeerd pad is. De gemeentelijke organisatie gaat op die manier gewoon kijken naar kleur. Hij vindt dat niet goed.

De heer Bakker (D66) merkt op dat de heer Nagtegaal er op blijft hameren dat de gemeentelijke organisatie naar kleur gaat kijken. Hij leest dat niet in het actieplan. Hij wil niet heen en weer blijven discussiëren. Hij stelt voor de wethouder hierop te laten reageren met de uiteenzetting van het wel en wat het niet is.

Mevrouw Rajkowski (VVD) vindt de uitspraak dat dit niet in het actieplan staat, niet juist. Een van de onderdelen uit dit stuk is het verrijken van de beeldbank. Daarbij staat letterlijk dat er foto's worden gemaakt gericht op seksuele diversiteit, genderdiversiteit. Blijkbaar moet ook gezien worden dat iemand niet uit Nederland komt maar ergens anders vandaan. Het gaat dan wel om beeld, het gaat hier wel om uiterlijk. Eerder in het stuk las zij dat niet altijd van alles aan mensen te zien is. Verderop staat "wij gaan foto's maken van mensen met specifieke kenmerken en die in de beeldbank zetten zo dat mensen zich herkennen. Zij vraagt hoe D66 aankijkt tegen deze vormen.

De heer Bakker (D66) merkt op dat mevrouw Rajkowski deze vraag zojuist ook stelde aan de PvdA. Dit is volgens hem niet alleen in beeld te vangen. Dit zit ook in woorden. De woorden die geschreven worden zo dat de gemeente duidelijk beschrijft dat zij open staat voor iedereen, dat specifieke aandacht geschonken wordt aan persoonskenmerken. Volgens hem lopen twee zaken door elkaar: (1) staat de gemeente ervoor open? Zijn deze mensen welkom? Kunnen ze zich thuis voelen in de organisatie? Hij is het helemaal eens met de vraag van de VVD of op een foto te zien of iemand lesbisch is. Dat lijkt hem niet. Het is aan de andere kant ook niet niet-waar dat op een moment dat iemand met een Marokkaanse, Turkse, Italiaanse achtergrond op de beeldbank alleen witte mensen ziet staan, de vraag is of die persoon zich aangetrokken voelt tot de organisatie. Hij benadrukt dat dit elementen zijn die een rol spelen in het zich aangetrokken voelen. Hij heeft dat niet bedacht. Daar is goed onderzoek naar gedaan. Dit is niet het enige antwoord op die vraag. Hij is er dan niet opeens op tegen.

Mevrouw Rajkowski (VVD) vermoedt dat partijen nog wel ergens op uitkomen in deze discussie. Zij ziet wel een overlap. De heer Bakker noemde zojuist als voorbeeld "Italiaans". Zij stelt dat dat het is: het gaat niet over Italiaans. Het gaat om niet-westerse allochtonen met een bi culturele achtergrond. Dat is vrij precies. Via deze interruptie vraagt zij de wethouder hoe zij tot deze formulering is gekomen. Waarom moet het per se gaan om mensen met een bi culturele achtergrond. Kan het niet gaan om mensen uit een ander land? Waarom kan het niet gaan om meerdere culturen? Waarom neemt de heer Bakker Indonesië niet mee, en Turkije dan weer wel? Zij gaat hiermee in op de definitie van "bi cultureel" en "niet westers". Zij heeft die definities opgezocht. Dan wordt er wel weer een ander deel van de wereld uitgesloten. Hiermee checkt zij hoe goed het college heeft nagedacht over de terminologie in dit stuk.

De heer Bakker (D66) antwoordt mevrouw Rajkowski dat hij hierin niet zo geharnast zit. Hij vindt dat de VVD hier een punt heeft. Volgens hem was destijds opgemerkt dat in de Molukse gemeenschap bepaalde vacatures niet gedeeld werden. Een medewerker van de gemeente in de desbetreffende Raadsinformatiebijeenkomst zond de

- 620 vacature door en hij attendeerde mensen op de vacature waarover die mensen helemaal niet nadachten. Dat zijn de dingen die ertoe doen wat hem betreft. Hij vervolgt zijn inbreng in zijn termijn. Hij miste de andere kant van de medaille. Het is best ook hard werken. Diversiteit in teams kan botsen en wringen en zaken kunnen ook niet werken. Hij vraagt hoe de wethouder daarmee omgaat. Hij vraagt of daarvoor aandacht is. Hij leest dat nog niet terug in het actieplan. Dit zal het nodige vergen aan inzet. Ten vierde brengt hij in dat om van dit plan een succes te maken het belangrijk is dat de hele organisatie betrokken wordt. Hij las wel iets over het betrekken van collega's. Hij vraagt hoe hier tegenaan wordt gekeken, breder in de organisatie. Dit moet niet een tegenstelling creëren, maar dit moet iets zijn wat de hele organisatie draagt. Hij vraagt of dit is meegenomen. Hij vraagt hoe feedback in de toekomst daarin meegenomen wordt. Niet alleen van IRM-ers, et cetera. Hij is in dat verband benieuwd naar mensen op de werkvloer.
- 630 Ten vijfde verzoekt hij de wethouder dit goed te laten aansluiten bij het Antidiscriminatiepact zoals zij dat heeft toegezegd bij de Voorjaarsnota.

Mevrouw Schers (GroenLinks) overweegt wanneer diversiteitsbeleid volledig effectief is. Haar fractie is blij dat dit college dit beleid niet alleen gaat uitvoeren maar ook gaat meten in cijfers en in ervaringen. Waar dit college duidelijk een keuze maakt, is haar motivatie voor dit beleid. Dat is niet om de organisatie beter te laten presteren, maar om iedereen de kans te geven een bijdrage te leveren aan een optimaal werkende organisatie. Zij stelt dat diversiteit geen middel is maar een feit. GroenLinks omarmt die gedachte.

- Utrecht is niet de eerste grote organisatie die werk wil maken van een organisatie waar diversiteit de norm is. Zij vraagt of de wethouder kan zeggen wat van andere organisaties is geleerd? Gaat het om een beproefde maatregel waar ook de heer Bakker naar vroeg, of zijn het experimenten?
- 640 Draagvlak voor organisatiebeleid is voor GroenLinks ook waardevol. GroenLinks vindt dat zeker bij medewerkers met een arbeidsbeperking, praktische scholing, bi culturele achtergrond, vertrouwen in dit beleid nodig is. Belangengroepen konden input leveren, zo kon zij lezen. Het college gaat werken met critical friends en haar fractie wacht het vervolg van het pilot van het ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid af. Zij vraagt of de wethouder dit palet voldoende vindt vanuit het meten van vertrouwen bij de eerder genoemde groepen. Kan zij nog andere manieren bedenken om de betreffende groepen structureel betrokken te houden bij de voortgang van het beleid?
- De wethouder zal de raad jaarlijks informeren over de ontwikkelingen. Haar fractie is daar blij mee. Zij vraagt hoe snel de raad de eerste voortgangsbrief kan verwachten. Dat stond niet duidelijk in de brief.
- 650 Vorig jaar vroeg zij of de wethouder wilde kijken naar de effecten van afzonderlijke maatregelen. Dat was de intentie van de wethouder, zo vernam zij. De maatregelen liggen er nu. Zij vraagt of de instrumenten waarmee het diversiteitsbeleid wordt gevolgd, de diversiteitscan en inclusiviteitsmonitor, ook het effect van de afzonderlijke maatregelen kunnen meten. Kan zij meer vertellen over hoe de terugleiding tot die afzonderlijke maatregelen plaats zal vinden. Voor zover zij begrijpt, wordt alleen in de breedte gerapporteerd over het diversiteitsbeleid.

Het meten lijkt een uitdaging omdat diverse maatregelen gericht zijn op bewustwording. GroenLinks is nieuwsgierig naar hoe dit toch gaat gebeuren.

- De wethouder gaat op diverse manieren het beleid meten en evalueren. Dat is nodig om het resultaat van haar beleid te kunnen meten. Wanneer de wethouder weet wat zij gaat meten en evalueren kan zij ook inzicht geven in waar ze over enkele jaren wil staan. GroenLinks is daar ook nieuwsgierig naar. Volgens haar vroeg de PvdA daar ook naar.
- 660 Zij vraagt of er een nulmeting is waarvan wordt uitgegaan. Zo nee, maakt die op een of andere manier deel uit van de inclusiviteitsmonitor?

De heer Nagtegaal (PVV) merkt op dat mevrouw Schers ook sprak over het meer actief aannemen van mensen met een arbeidsbeperking van mensen die praktisch geschoold zijn. Hij voegt daar mensen die in de bijstand zitten aan toe. Hij merkt op dat mevrouw Schers dat dan weer bi cultureel noemt. Hij vraagt naar het belang van GroenLinks dit zo te benoemen. Hij vraagt naar de meerwaarde en wat dan de kwaliteit zal gaan verbeteren van het ambtenarenapparaat om daarop actief in te zetten.

670 **Mevrouw Schers** (GroenLinks) zet uiteen dat er bi culturele Utrechters zijn. Utrechters en mensen van buiten de stad kunnen bi cultureel zijn er voor de gemeente Utrecht werken. Zij krijgen vanuit hun opvoeding andere dingen mee. Zij was in haar gezin de eerste generatie met een wetenschappelijke opleiding. Zij weet uit eigen ervaring dat het soms moeilijk kan zijn om mee te komen in een bepaalde werkcultuur, studiecultuur. Dat geldt ook voor deze groepen. Dat is bekend uit onderzoek. Daarvoor moet het gemeentebestuur oog houden. Te zeggen is dat de gemeente dan kleur ziet. Zij zegt: "we zien de eigenschappen waarin deze mensen zich hebben ontwikkeld".

De heer Nagtegaal (PVV) overweegt de definitie van bi cultureel niet helemaal te begrijpen. Naar zijn idee heeft iemand die bi-cultureel is, twee culturen. Bijvoorbeeld moeder is Nederlands en vader is Italiaans of Georgisch. Hij vraagt of dat bi-cultureel is volgens mevrouw Schers.

680 **Mevrouw Schers** (GroenLinks) zet uiteen dat de term bi-cultureel zoals zij die kent, betekent dat iemand opgroeit in één samenleving en hun culturele voeding krijgt die ingebed is in een andere samenleving door ouders of door één van de ouders of doordat die iemand in de eerste jaren van het leven ergens anders is opgegroeid. Het is mogelijk dat beide ouders een bepaalde culturele achtergrond hebben of een van de ouders. Dat is ook mogelijk doordat opa Turks is en de dochter van opa (moeder) bi-cultureel. Het gaat niet om de verhouding van fifty-fifty. Het gaat om een breed scala aan mogelijkheden.

De voorzitter verneemt desgevraagd dat mevrouw Schers haar bijdrage heeft afgerond.

De heer Nagtegaal (PVV) merkt op dat eigenlijk iedereen bi cultureel is. Zijn ouders zijn ook heel verschillend als het gaat om opvoeding. Elke Nederlander is heel verschillend. Elke Nederlander is bi cultureel. Hij concludeert dat het heel erg goed gaat.

690 **De voorzitter** geeft de fracties die niet hebben geagendeerd de gelegenheid aanvullende vragen te stellen.

De heer Van Waveren (CDA) merkt op dat hij niet alleen vragen wil stellen. Daarvoor is de commissie niet alleen. Hij wil ook een duiding geven aan de discussie die nu gevoerd is.

De reden waarom hij dit onderwerp niet heeft geagendeerd is het gebrek aan te monitoren te nemen maatregelen zoals subsidievoorwaarden, eisen aan medewerkers, et cetera.

700 Hij merkt op dat er politieke signaalwoorden zijn waarop zijn collega's aanslaan en hij noemt als voorbeeld "bi cultureel". Hij deelt de bijdrage van de heer Bakker dat het er uiteindelijk om gaat gemengde teams samen te stellen in de organisatie. Een organisatie met verschillen tussen mensen werkt beter. Het is belangrijk daarop te letten. De heer Van Waveren vermoedt dat die in de uitvoering op die manier vorm zal krijgen. Wanneer de gemeentelijke organisatie boven schaal 10 een meer gemengd personeelsbestand wil hebben, zal dat ook bij de opleiding bestuurs- en organisatiewetenschappen moeten gebeuren. Overigens denkt hij niet dat mensen boven dat schaalniveau zich zomaar laten afschrikken omdat het plaatje op de gemeentewebsite niet precies dezelfde kleur heeft als de sollicitant. Hij denkt ook dat er veel mensen zijn die homo zijn, voor de gemeente werken, maar er niet op zitten te wachten om in een Pridenetwerk geclusterd te worden. Die personen zullen ervan uitgaan ambtenaar te zijn.

De voorzitter vraagt de heer Van Waveren zijn inbreng voort te zetten op een door de heer Nagtegaal tussen-door gestelde vraag aan de wethouder.

De heer Van Waveren (CDA) vervolgt zijn inbreng in zijn termijn. Hij houdt het voor mogelijk dat mensen zelf iets willen met hun geaardheid. Binnen de gemeentelijke organisatie is een enthousiast Pridenetwerk. Dat wordt ook

vanuit de organisatie ondersteund. Dat wil zijns inziens niet zeggen dat iedereen verplicht zich daarbij aan moet sluiten. In die zin is hij blij met de besparing van de kosten en dat bestaande zaken continuïteit krijgen.

De gemeente loopt tijden achter op het bedrijfsleven als het gaat om het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking. Hij vindt een stap extra in die zin goed. Hij vindt dat ook een andere categorie dan de groepen die hierin worden meegenomen.

De heer Steenbergen (ChristenUnie) vindt dit een goed punt van de heer Van Waveren en heeft hierop een aanvulling. Bij pijler 2.3 wordt ingegaan op een werkgroep Banenafpraak. Zijn idee is alle uitgaande vacatures te checken op of mensen vanuit de Banenafpraak in aanmerking komen voor de vacature. Kan van die werkgroep meer gebruik gemaakt worden?

De voorzitter begrijpt dat dit een vraag is aan de wethouder.

De heer Van Waveren (CDA) vindt dit een prima aanvulling. Daarbij is dit punt aan de orde gekomen. Hierop rust wel een wettelijke verplichting, zijn er afspraken met het Rijk over wat het Rijk van de gemeente verwacht?

Wat hem betreft kan het college hiermee aan de slag. Hij voorziet geen rampen wanneer dit wordt uitgerold en hij vindt het alleen maar mooi wanneer aandacht bestaat voor het vormen van gemengde teams in de organisatie. Dit is al met al de reden waarom hij dit onderwerp niet heeft geagendeerd. Gezien alle discussie leek het hem toch goed het standpunt van het CDA uiteen te zetten.

Mevrouw Oosters (Student & Starter) had ook niet mee geagendeerd en houdt haar bijdrage daarom kort. In dat opzicht sluit zij zich aan bij de heer Van Waveren.

Haar fractie is enthousiast over de aandacht die het college aan dit thema besteedt. Haar fractie is ook enthousiast over de gesprekskoffer in tegenstelling tot haar collega van de VVD. Wat haar betreft gaat het niet alleen om succesverhalen van mensen met een niet-westerse of culturele achtergrond, maar het gaat om überhaupt succesverhalen van organisaties die divers zijn zodat dit met elkaar te delen is en is na te gaan hoe dit als organisatie te ontwikkelen. Dat is wat haar fractie betreft een goede zaak.

Daarbij geeft haar fractie een groter zwaargewicht aan de werving in het plan. Mevrouw Raaijmakers doelde ook al op het vele dat intern gebeurt, op de bewustwording van het team.

De heer Nagtegaal (PVV) hoorde mevrouw Oosters spreken over succesverhalen van teams die divers zijn.

Wanneer is volgens haar een team divers?

Mevrouw Oosters (Student & Starter) zet uiteen dat een team wat haar betreft divers is wanneer het een weerspiegeling is van de stad waarin zij leeft. Mensen met een niet-westerse achtergrond, mensen met wel westerse achtergrond, mensen met een bepaalde seksuele voorkeur, het maakt haar niet uit hoe divers wordt omschreven, zo lang het maar een leuke samenstelling is van mensen in een team die niet direct uit hetzelfde potje komen.

De voorzitter geeft de heer Nagtegaal voor de laatste keer hierover het woord. Zij merkt op dat veel gesproken wordt over definities.

De heer Nagtegaal (PVV) merkt op dat mevrouw Oosters mensen in hokjes plaatst. Hij doet de veronderstelling dat 40% van de Utrechters een Surinaamse achtergrond hebben. Hij vraagt of dan van de 10 mensen 4 Surinaams moeten zijn. Hij vraagt naar de consequentie van de verhoudingen in de samenstelling van de bevolking. Hij vraagt naar de reden om mensen in hokjes te plaatsen.

Mevrouw Oosters (Student & Starter) dankt de heer Nagtegaal voor zijn vraag. Zij vindt dit een onzinnige discussie. Uiteraard moet haars inziens niet op die manier naar mensen worden gekeken, zo dat het procentueel klopt. Gezorgd moet worden voor een divers team. Misschien klopt het dan volgens de percentages niet volledig. Daarvan spreekt het plan ook niet. Het lijkt haar goed om wel te gaan voor diversiteit maar niet te gaan voor percentages en het gewoon te proberen. Daarmee is wat haar betreft de discussie gevoerd.

Zij wil graag het zwaartepunt leggen op de werving in dit plan. Mevrouw Raaijmakers zij dit ook dat het plan nogal intern gericht is. Ook zij zou graag meer extern zien gebeuren, zo dat de gemeente doelgroepen kan aanspreken

die zij op dit moment nog niet aanspreekt en bereikt. Dat ziet zij tot nu toe te weinig terugkomen. Zij ziet vooral een vraag: hoe is dat te gaan doen? Zij ziet graag dat daarmee inderdaad een wervingsteam actief aan de slag gaat. Wanneer de gemeente jongeren wil bereiken, nodigt zij het college uit naar jongerenorganisaties toe te gaan, naar een hoge school, naar een MBO of naar een universiteit om met de studenten zelf in gesprek te gaan. Zij vraagt het college daaraan meer aandacht te besteden. De werving moet wat haar betreft het zwaartepunt zijn. Zij geeft dat de wethouder mee.

760

De heer Steenbergen (ChristenUnie) is blij met het plan en zijn fractie is er blij mee dat de wethouder inzet op een divers personeelsbeleid van de gemeente Utrecht. Dit kan zeker goed werken zoals de heer Bakker ook zei. Hij heeft nog een drietal korte vragen. Hij vraagt hoe de wethouder naast de al genoemde samenwerkingspartners ook de partners in de stad, de Buurteams, de werkmachers, benut. Misschien loopt zij juist bij die mensen tegen hele concrete problemen aan? Hij vraagt of de wethouder kan toezeggen of die ook in het plan betrokken worden en dat de uitvraag wordt gedaan naar waar zij tegenaan lopen.

Bij pijler 1.1 wordt gesteld dat diversiteit en inclusie onderdeel gaan worden van de P&C-cyclus. Hij vraagt of de raad dan cijfers terug gaat zien in de jaarrekeningen en in de begrotingen. Hij is daar benieuwd naar.

770

Bij pijler 3 wordt het concept van een mentor voorgesteld die talentvolle medewerkers gaat begeleiden. Ook dat is al genoemd. Wanneer is iemand talentvol? Wie bepaalt dat en wie kan signaleren? Wie kan zeggen wie een talent is? Hoe worden mensen wel voorgedragen? Kan iedereen dat doen? Hij is ook daar benieuwd naar.

Mevrouw Rajkowski (VVD) gaf al veel inbreng tijdens interrupties. Zij vult haar inbreng alleen aan.

Als vraag had zij openstaan niet-westerse bi culturele allochtonen, schaal 10 of hoger. Hij vraagt of daaronder ook wethouders vallen. Is het college het plafond van die ambitie?

Zij richt zich ook op een oplossing. Wat haar betreft is een veel meer verkoelde aanpak nodig als het gaat om de bestrijding van discriminatie. Nu wordt het veel meer voor of tegen, zwart of niet, wel westers, niet westers, bi cultureel of meer. Het gaat wat haar betreft om teveel groepen tegen elkaar. Wat haar betreft is veel belangrijker om veel meer met elkaar te verkoelen en niet het beeld op te roepen van een IRM-er die zo goed als hij is de niet westerse bi culturele allochtoon ook nog coacht, terwijl hij succesverhalen meeneemt in zijn koffer. Dat is volgens haar niet de manier waarop discriminatie bestreden moet worden.

780

Er zijn ook andere resultaten en onderzoeken gedaan binnen de eigen gemeente Utrecht. Eén ervan is anoniem solliciteren. Daaruit bleek dat mensen die een allochtone achtergrond hebben niet door bepaalde sollicitatieprocedures zouden komen, maar dat die überhaupt te weinig solliciteren bij overheidsinstellingen zoals de gemeente Utrecht. Daarmee wordt haars inziens de problematiek veel fundamenteeler geraakt, namelijk hoe naar Overheidsinstellingen te kijken? Vertrouwt de persoon erop wanneer hij ergens solliciteert verder te komen? Zij ziet niet dat de wethouder iets doet aan dergelijke fundamentele waarden die blijkbaar in de samenleving spelen, ook in Utrecht. Dan gaat het om vragen als "wil ik bijdragen aan democratie?" "Wil ik bijdragen aan de overheid?"

790

Dergelijke vragen ziet zij niet beantwoord in de aanpak. Dan kan zij zich verder aansluiten bij de inbreng van de heer Van Waveren: zo lang dergelijke onderwerpen niet geadresseerd worden, blijft het niet heel veel meer dan een A4-tje en een koffer die de mensen misschien wel juist tegen de haren gaat instrijken.

De voorzitter constateert dat hiermee alle aanwezige fracties het woord hebben gevoerd.

Wethouder Voortman dankt de raadsleden voor de vele vragen en voor het agenderen van het actieplan. Dit toont aan dat de raad dit een belangrijk onderwerp vindt, hoe verschillend/divers de raadsleden hier ook instaan.

De wethouder brengt in herinnering dat zij op 11 oktober 2018 de raad een brief heeft gestuurd over de ambities voor wat betreft diversiteit en inclusie binnen de gemeentelijke organisatie. In de brief van 24 april van dit jaar gaf het college daaraan verdere uitwerking. Dat staat nu op de agenda.

Kijkend naar de vele vragen die gesteld zijn, zijn die grofweg samen te vatten in ongeveer vier blokken: (1) Waarom doen we dit? (2) Hoe gaan we het doen. (3) Wat gaan we doen? En (4) het meten en weten. De wethouder wil langs die blokken antwoorden.

Als het gaat om de vraag waarom is het de ambitie van het college een diverse en inclusieve organisatie te zijn waarin Utrechters zich in herkennen, zet zij uiteen dat Utrechters heel verschillend zijn. Het college is ook van mening dat het bestuur ervoor moet zorgen dat mensen zich herkennen. Dat betekent wat haar betreft ook aandacht voor een meer diverse afspiegeling van inwoners in het personeelsbestand van de organisatie. Het college denkt ook dat diversiteit op zichzelf van toegevoegde waarde is. Teams die divers zijn samengesteld, zijn effectiever en creatiever. Verschillende onderzoeken tonen dat aan.

De ambitie moet niet alleen gezien worden als een uiting van goed werkgeverschap of van een voorbeeldfunctie van de organisatie in de stad. Een divers personeelsbeleid draagt bij aan creativiteit, efficiëntie en flexibiliteit. Zoals de commissie heeft kunnen lezen in de raadsbrief, gaat het actieplan over diversiteit in de breedste zin van het woord: afkomst, geaardheid, al dan niet een beperking, opleidingsniveau en ook leeftijd. Het is wel waar dat het college een focus heeft aangebracht. De heer Bakker zei bijvoorbeeld dat hij weinig las over hoe het met jongeren zit. De wethouder merkt op dat het college in de afgelopen tijd op het gebied van jongeren zich al heeft ingezet. Het college blijft zich ook inzetten als het gaat om de inzet van trainees. Eens in de twee jaar is sprake van een traineepool. Om die reden nam het college dit niet apart.

Vooral bij de PVV kwam de vraag naar voren of dit actieplan nodig was. Het college denkt dat dit actieplan nodig is. Het college denkt dat dit niet vanzelf gaat. Het college houdt de culturele achtergrond van mensen niet bij. Die wordt niet geregistreerd. De gemeente beschikt over ongeveer 200 managers. Dan is te zien dat het aantal managers met een bi culturele niet-westerse achtergrond op twee handen te tellen is. Dat geeft de wethouder de idee dat de gemeente op dit moment niet dezelfde kansen biedt aan mensen. Zij kan zich niet voorstellen dat er geen andere mensen zouden zijn die dit ook zouden kunnen en willen. Zij weet dat het inderdaad een kwestie is van verschillende fases. In de eerste plaats moet gekeken worden naar maatregelen om ervoor te zorgen dat meer mensen solliciteren met een bi culturele niet-westerse achtergrond.

De heer Nagtegaal (PVV) merkt op dat mevrouw Rajkowski zojuist zei is dat de bereidheid onder die groepen lager is. De bereidheid onder die groepen zou laag kunnen zijn vanwege hun onzekerheid. Hiermee gaat hij in op de frase waar de wethouder ingaat op de etniciteit van groepen. Hij denkt niet dat het er aan ligt dat de gemeente een soort van horrible racist club zou zijn.

Wethouder Voortman zet uiteen dat dat het punt is dat zij wilde maken: dit valt in drie blokken uiteen: (1) ervoor zorgen dat mensen zich gestimuleerd voelen om bij de overheid te solliciteren. (2) Het selectieproces. De wethouder bevestigt niet te verwachten dat de gemeente Utrecht een horrible racist-organisatie is. Wanneer zij dat had verwacht, had zij dat opgeschreven. Ze kan zich wel voorstellen dat soms sprake is van onbewuste vooroordelen: dat de gemeente net iets eerder iemand aanneemt die degene die selecteert aan zichzelf doet denken toen die op die leeftijd was. Zij bevestigt dat zelf wel eens gedaan te hebben. Die desbetreffende persoon functioneerde prima. Dat neemt niet weg dat het onzeker is of de persoon voor wie zij niet koos net zo goed zou hebben gefunctioneerd. (3) De derde slag is ervoor te zorgen dat de organisatie die mensen aanneemt mensen behoudt. Dat mensen lang bij de organisatie willen blijven en willen doorstromen. Dat heeft alles te maken met de inclusieve cultuur. De maatregelen die getroffen worden, moeten op verschillende terreinen werken. Bovendien is dit een kwestie van lange adem. Zij verwacht dat het gaat om een langere adem dan deze raadsperiode zal bestrijken. De wethouder merkt op dat wanneer zij zou denken dat het allemaal niets zou uitmaken, zij dit plan niet had gepresenteerd. Zij wil juist nagaan hoe hieraan iets is te doen. Zij bevestigt niet van alles te weten of het werk. Zij

weet wel dat wanneer het bestuur nu zou zeggen hieraan niets te doen, dat niet zou leiden tot verandering. Zij vervolgt haar beantwoording.

De heer Nagtegaal (PVV) heeft begrepen dat het college dit gaat financieren uit bestaande middelen. Hij vraagt of in beeld is hoeveel dit beleid gaat kosten.

Wethouder Voortman zet uiteen dat het voor een deel ook gaat om het anders doen van dingen die de organisatie doet. Wanneer het gaat om een selectieproces, nemen mensen die daarmee bezig zijn mensen aan.

850 Wanneer daar systematischer naar gekeken wordt door bijvoorbeeld na te gaan of dezelfde vragen worden gesteld aan alle sollicitanten, kost dat niets extra. Wanneer de beeldbank wordt geüpdate, kost dat wel geld. Dat kan allemaal binnen de bestaande budgetten. Het college denkt dat dit in totaal op 50.000 euro neerkomt. Zij vervolgt haar beantwoording met in te gaan op de gestelde vragen. Mevrouw Raaijmakers had opgemerkt dat het actieplan zo intern gericht is. De heer Bakker vroeg of het actieplan aansluit bij het Anti Discriminatie Pact. Wanneer de wethouder het coalitieprogramma in ogenschouw neemt en verschillende andere portefeuilles van haar, heeft zij de idee dat diversiteit en inclusie juist een rode draad is. Het college zet op verschillende onderwerpen daarop ook in. Zij noemt in dit verband de Antidiscriminatieagenda, de Regenboogagenda, het actieplan Utrecht zijn we Samen, het Sportakkoord, MBO-Actieplan, Werkbeweging waarin één van de actielijnen het tegengaan van voordelen en discriminatie is. Ook daar komt dit onderwerp aan de orde. Dit past wat de wethouder betreft in een groter geheel. Dit plan staat niet op zichzelf. Dit plan past in de rode lijn die Diversiteit en
860 Inclusie moeten vormen. Het college sluit inderdaad aan bij het Anti Discriminatie Pact.

Het college trekt beslist geen groepen voor. In die zin is het actieplan niet in strijd met de wet. Wat het college betreft is en blijft kwaliteit het criterium. Het college gaat wel na wat mogelijk is om mensen meer te stimuleren te solliciteren. Ze denkt daarbij aan het aanboren van andere kanalen, het kritisch kijken naar de eigen werkingsmechanismen en ze kijkt naar de inclusieve cultuur in de organisatie waarin mensen zich veilig kunnen voelen.

De heer Nagtegaal (PVV) merkt op dat de wethouder zegt nog steeds voornamelijk te kijken naar kwaliteit en ook naar het andere wat zij heeft genoemd. Hij vraagt voor wie de wethouder zal kiezen wanneer Pietje en Mohammed met dezelfde vooropleiding solliciteren naar dezelfde functie.

Wethouder Voortman antwoordt dat twee mensen nooit precies hetzelfde zijn als het gaat om kwaliteit. Ze gaat er vanuit dat altijd een iemand beter is dan de ander. Die wordt dan aangenomen.

870 **De heer Nagtegaal** (PVV) begrijpt dat de wethouder dan niet naar kleur gaat kijken.

Wethouder Voortman antwoordt dat de gemeente Utrecht geen mensen voortrekt op grond van kleur. Dan zou de gemeente Utrecht om die reden mensen aannemen. Dat doet de gemeente Utrecht niet. De wethouder herhaalt haar argumenten als het gaat om meer mensen die solliciteren, de mechanismen tijdens het sollicitatieproces, de maatregelen om ervoor te zorgen dat mensen zich prettig voelen in de gemeentelijke organisatie.

De heer Nagtegaal (PVV) vraagt waarom de wethouder zich bedient van de termen die hij heeft gelezen in het actieplan wanneer zij die niet gebruikt: bi cultureel niet-westerse achtergrond.

Wethouder Voortman antwoordt dat het college wil dat het personeelsbestand een afspiegeling is van de bevolkingssamenstelling in de gemeente Utrecht. Zij wil dat Utrechters in alle soorten en maten zich herkennen in de gemeente; de gemeente werkt voor de stad en de stad moet zich ook herkennen in de mensen die voor de gemeente werken. Zij vervolgt haar beantwoording.
880

Enkele fracties vroegen hoe het college tot dit plan is gekomen. Terecht werd gesteld dat draagvlak heel belangrijk is. Zij heeft dit plan uiteraard besproken met de mensen die het gaat uitvoeren. Het plan is tot stand gekomen in samenwerking met zeer diverse groepen medewerkers die verschillende perspectieven hadden, achtergronden en inzichten. Ook interne netwerken, zoals U-Pride en de Centrale Ondernemingsraad, zijn actief betrokken. Zij meent dit ook te hebben besproken in het overleg met de bonden. Daarnaast deed het college een ronde langs de directeuren en liet zij uiteindelijk het plan vaststellen in het zogenoemde 20-beraad. Daarmee zorgde zij voor draagvlak onder leidinggevend in de top. Met het middenmanagement stond de organisatie in een afzonder-

lijke bijeenkomst stil bij wat diversiteit en inclusie voor de gemeentelijke organisatie en specifiek nog voor individuele leidinggevers betekent. Daar is ook gesproken over onbewuste vooroordelen en inclusief selecteren voor de selectiecommissies. De wethouder komt daar later nog op terug.

Hiernaast heeft het college experts op het gebied van diversiteit en inclusie, belangengroepen en kennisinstituten geraadpleegd. Zij noemt in dit verband Diversiteit in Bedrijf, Kennisplatform, Integratie in de Samenleving, Salutti, SOLGU, Onbeperkt aan de Slag, en partners via de Normaalste Zaak. Ook wisselt het college kennis uit met verschillende werkgevers in de stad. Zij noemt in dit verband de NS, gesprekken die gevoerd zijn met de Universiteit Utrecht. Deze organisaties hebben met dezelfde situaties te maken. Uit al die input bleek dat het van belang is voor een succesvol diversiteits- en inclusiebeleid dat de organisatie inzet op verschillende typen acties. Iemand noemde dat hagel. De wethouder hoopt dat het geen hagel is. Zij herhaalt haar argument van de lange adem. Het gaat steeds om het stimuleren van inclusief gedrag en het bewust maken van onbewuste vooroordelen bij mensen.

De tweede actie is gericht op het faciliteren van managers en medewerkers door middel van de juiste instrumenten. Tot slot vindt zij het ook belangrijk de voortgang te monitoren en het beleid periodiek te evalueren om bijsturen mogelijk te maken. Zij zal daarop terugkomen bij meten en weten.

Zij vervolgt met in te gaan op het blok Wat? Wat gaat het college doen? Zij sprak eerder over dialoogsessies. Dat is een van de acties die is terug te vinden in de raadsbrief actieplan Diversiteit en Inclusie. Zij zal dat niet allemaal toelichten en beperkt zich tot de door raadsleden genoemde instrumenten. Een van de acties waarop het college zich richt, is het inclusiever maken van de werving en het selectieproces. Matchpunt, het interne werving- en selectiebureau, fungeert als eerste aanspreekpunt in werving en selectieprocedures. Zij gaan vacaturehouders helpen om door middel van inclusieve vacatureteksten een bredere doelgroep aan te spreken. Ook zijn zij bezig met het aanboren van nieuwe kanalen om ook breder te werven zodat niet steeds in dezelfde vijver wordt gevist. Zij benadrukken het belang van divers samengestelde selectiecommissies in de selectieprocedures en zij wijzen collega's op de dialoogsessies inclusief selecteren voor leden van selectiecommissies. Dit zegt de wethouder in antwoord op de vragen van mevrouw Oosters over de werving.

De heer Nagtegaal (PVV) vraagt een voorbeeld van een inclusieve tekst. Hij begrijpt dit niet helemaal.

Wethouder Voortman licht toe dat soms woorden ertoe doen en dat het van belang is hoe bepaalde zaken worden geformuleerd. Het zou kunnen dat met een tekst termen worden gebruikt die mensen juist afschrikken of waarbij mensen zich niet thuis voelen. Van belang is dat mensen waarop de selectiecommissie zich richt niet de idee krijgen door de tekst dat de vacature niet voor hen bedoeld is.

Mevrouw Oosters (Student & Starter) vindt het verstandig niet meer te gaan spreken over definities. Zij richt zich op de inhoud, het wervingsproces. Vacatures worden inclusiever en het selectieproces zelf ook. Zij vraagt hoe het daadwerkelijk werven, het naar mensen toe gaan, naar groepen toe gaan, wordt aangepakt.

Wethouder Voortman begrijpt dat mevrouw Oosters vraagt naar de inzet van andere kanalen. Zij bevestigt dat het college zich daarmee bezighoudt. Zij vraagt de ambtelijke ondersteuning of zij hierover geïnformeerd kan worden gedurende deze vergadering. Zij bevestigt ook dat de organisatie niet moet blijven doen wat ze al deed. Het is de bedoeling zaken anders te gaan doen. Dat bedoelde zij met de frase "anders vis je steeds in dezelfde vijver".

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) vraagt of op dit punt specifiek naar Den Haag is gekeken. Den Haag gaat door met anoniem solliciteren omdat Den Haag de werving en de netwerken beter op orde heeft. Dan gaat het goed. Dat is een eerste stap, een voorwaarde. Vervolgens zijn ze dan tevreden met anoniem solliciteren. Er moet eerst voor gezorgd worden dat mensen solliciteren. Dan zijn vervolgstappen te zetten. Zij vraagt of daar naar gekeken is. Zij verwacht dat de gemeente Utrecht veel kan leren van de gemeente Den Haag als het gaat om de werving.

Mevrouw Rajkowski (VVD) brengt voor het voetlicht dat ook Utrecht een onderzoek anoniem solliciteren heeft gedaan. Daaruit bleek dat wanneer iemand gesolliciteerd had, niet gediscrimineerd wordt in de rest van het

proces. Het feitelijk meer aannemen van allochtonen, komt niet doordat namen worden weggehaald. Sterker nog, zo zegt mevrouw Rajkowski, zij zou het een schande vinden wanneer iemand zijn achternaam of achtergrond moet weghalen omdat hij anders niet zou worden aangenomen. Mensen zijn ook wel eens trots over waar ze vandaan komen.

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) wil het debat over anoniem solliciteren niet overdoen. Zij wijst dan ook naar andere manieren, zoals bij Unilever, waarmee meer te bereiken is. Dan neemt de diversiteit echt toe.

940 **Wethouder Voortman** vindt het zeker een goed idee om na te gaan wat Den Haag anders doet op het gebied van werving. Het college kijkt ook in G4-verband naar wat gezamenlijk is te doen. Zij zal daarop terugkomen in de beantwoording van een van de gestelde vragen.

Tegelijkertijd geeft de wethouder toe dat mevrouw Rajkowski een punt heeft wanneer ze zegt dat mensen het niet fijn vinden wanneer zij een stuk van zichzelf moeten schrappen om in een sollicitatieproces terecht te komen. Dat bleek ook uit het pilot van de gemeente Utrecht.

950 Verder las zij over het pilot in Den Haag dat het aantal bi culturele kandidaten toenam, maar dat dat niet leidde tot een grotere aanname van deze groep. Zo is te beredeneren dat meer mensen werden afgewezen. Over de vraag of het een succes is, is verschillend te denken. Ook denkt zij dat in die periode Den Haag een wethouder had die enorm actief was op dit onderwerp. Zij vraagt zich af of dat gegeven ook heeft meegespeeld in het effect van het pilot in Den Haag. Het is niet bekend of dat specifiek kwam door het anoniem solliciteren. Misschien werd dat wel door andere zaken bewerkstelligd. Zij kan met dezelfde feiten ook betwijfelen of het gaat om een succes in Den Haag.

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) merkt op dat zij de wethouder ook heeft horen zeggen dat dit iets van de lange adem is en dat het soms ook lef vergt om zaken door te zetten. Het huidige college in Den Haag waarin die wethouder niet meer zit, heeft er toch voor gezorgd de proef door te zetten. Het lijkt haar sterk dat het succes slechts van één persoon afkomstig is.

De heer Nagtegaal (PVV) begrijpt dat mevrouw Oosters niet wil spreken over definities. Hij begrijpt dat en ook hij wil dat liever niet. Maar er worden wel veel zaken gezegd waarvan hij wil weten wat ermee bedoeld wordt. Hij heeft begrepen dat met inclusieve tekst bedoeld wordt B1 niveau, leesbare tekst.

960 **Wethouder Voortman** bevestigt dat dit één aspect is van inclusief taalgebruik. Zij komt terug op de inbreng van mevrouw Oosters. Het college wil ook aansluiten bij nieuwe bureaus of platforms waarbij mogelijk nieuwe bi culturele medewerkers zijn aangesloten. Dat is ook een manier waarop zij wil kijken hoe ervoor te zorgen is dat in de werving de gemeente Utrecht meer kan doen.

Voor wat betreft de vraag van mevrouw Raaijmakers één A4 in duidelijke taal te schrijven, zet de wethouder uiteen een extra webpagina te willen maken over het belang dat het college hecht aan een diverse en inclusieve organisatie. Daarin wil het college voorbeelden uit de organisatie delen met het publiek. Het college wil die pagina binnenkort koppelen aan de website van de gemeente Werkbaar Utrecht. Zij stelt voor daarin in te gaan op wat het college doet. Hoe het ook zij, een brief blijft intern gericht. Zij kan zich voorstellen dat het niet allemaal even interessant is. Het college wil het zo maken dat het daadwerkelijk ertoe leidt dat de mensen begrijpen wat de gemeente Utrecht doet, maar ook dat mensen zich gestimuleerd voelen om bij de gemeente Utrecht te gaan solliciteren. Op die manier verwacht de wethouder die twee bij elkaar te kunnen brengen. Zij zegt dat toe.

970 **Mevrouw Raaijmakers** (PvdA) is benieuwd te vernemen wanneer de site er komt.

Wethouder Voortman antwoordt na overleg met haar ambtelijke ondersteuning "binnen twee maanden". Zij vervolgt haar beantwoording.

De wethouder beantwoordt de vraag van mevrouw Raaijmakers bevestigend heel graag nieuwe digitale wegen te zoeken en inspiratie te willen opdoen bij het bedrijfsleven. In het kader van de toolbox Diversiteit en Inclusie is een eerste inventarisatie gedaan naar digitale mogelijkheden. Zo heeft het college links opgenomen naar online testen die een beeld geven van de rol van huidskleur en afkomst in de Nederlandse samenleving, of ook testen

over wat iemands verborgen voorkeuren zijn. Uit het A&O-fonds zijn uit 2013 twee serious games ontwikkeld. Zij deelt mee dat die niet meer up to date zijn. Het college gaat in G4-verband onderzoeken of een dergelijke digitale game een toevoeging is en zo ja of het college deze spellen kan updaten of dat het wenselijk is iets nieuws te ontwikkelen. Het college kijkt zeker naar digitale mogelijkheden.

Fracties spraken in het kader van inclusief werkgeverschap over collega's met een beperking. Zij noemt in dit verband de heer Van Waveren en de heer Steenberg. De wethouder zet uiteen dat de gemeente Utrecht voldoet aan de wettelijke quota in het kader van de Banenafpraak. Het is de ambitie van het college om breder in te zetten. Het college wil ook mensen beter kunnen helpen aan een baan binnen de gemeente als zij niet onder de Banenafpraak vallen maar wel een beperking hebben en daarmee lastig aan een baan komen. Als het gaat om begeleiding of over voorzieningen is gesproken over het bevechten van voorzieningen op het werk om het werk te kunnen doen. Het college wil dat moeten bevechten van de juiste werkomstandigheden niet in de hand werken. Het college wil graag werken aan de alertheid hierop. Het college wil ook graag dat mensen met een beperking niet alleen werken binnen de schoonmaak, of de catering. Het college wil graag dat mensen met een beperking op verschillende plekken kunnen werken binnen de organisatie. In de komende twee jaar wil het college minimaal 9 medewerkers met een beperking aannemen in functies buiten de geijkte uitvoeringfuncties zoals de koffiepools of de schoonmaak. Vanaf 2020 reserveert het college minimaal één stageplaats voor stagiaires met een beperking. Mevrouw Podt van D66 stelde de wethouder in de commissie van 26 juni op dat punt een vraag over of de gemeente zich actief wil inzetten om stagiaires met een arbeidsbeperking naar een vaste baan te begeleiden. De wethouder heeft toegezegd hierop terug te zullen komen bij de bespreking van het actieplan Diversiteit en Inclusie. Mogelijk zal de heer Bakker haar antwoord kunnen doorgeven. Dit ligt niet binnen de verantwoordelijkheid van de gemeente Utrecht als werkgever. Maar mocht het zo zijn dat een stagiaire een stage loopt bij de gemeente en aan het eind is van een opleiding, zal het college meedenken over de mogelijkheden binnen en buiten de eigen organisatie. De wethouder hoopt dat zij hiermee haar toezegging gestand heeft gedaan.

Mevrouw Schers (GroenLinks) vindt het heel belangrijk dat de stagiaires (jongeren met een beperking) kennis kunnen maken met de gemeente. Zij vraagt hoe de gemeente die stagiaires zal gaan vinden. Zij vraagt of daarvoor al wegen bekend zijn. Zij vraagt ook of hiervoor een invullingverplichting is voor de afdeling, of wanneer niemand te vinden is, het dan is af te doen naar de wethouder met "sorry, we konden niemand vinden".

Wethouder Voortman denkt dat deze stagiaires zeker te vinden zijn via de onderwijsinstellingen in de stad of via het SOLGU. Zij houdt zich aanbevolen voor suggesties van mevrouw Schers voor kanalen. De wethouder wil hierop dieper ingaan in de voortgang van dit plan.

De heer Nagtegaal (PVV) doet de suggestie van zoekmachine-optimalisatie door webpagina's te maken met een bepaald zoekwoord, bijvoorbeeld "banen voor mensen met een beperking". Wanneer mensen die string intikken in de zoekpagina van Google, komt die webpagina bovenaan. Hij vergelijkt dat met algoritmes in Facebook en licht in het kort het principe toe van de optimalisatie.

Mevrouw Rajkowski (VVD) deelt mee de draad kwijt te zijn. Volgens haar heeft de PVV net een aantal keren geïnterrupteerd dat het niet moet gaan over groepen, kenmerken, et cetera. Zij hoort nu een webpagina voorbij komen #homo, #gehandicapten, #bi cultureel. Zij vraagt of de lezing van de heer Nagtegaal ergens anders voor bedoeld was.

De heer Nagtegaal (PVV) antwoordt dat zijn inbreng puur gericht was op en bedoeld voor mensen met een beperking.

Wethouder Voortman vervolgt haar beantwoording met in te gaan op verschillende initiatieven zoals budy-training en uitbreiding van het platform Banenafpraak om leidinggevenden en medewerkers te ondersteunen bij het aantrekken en begeleiden van nieuwe medewerkers met een arbeidsbeperking.

Mevrouw Rajkowski vroeg naar hoe seksuele- en genderdiversiteit in de beeldbank zichtbaar maken. De wethouder bevestigt dat aan de buitenkant niet te zien is van wie iemand houdt. Wel is te denken aan foto's van twee mannen die elkaar bij de hand nemen, of posters van de CanalPride. Aan dergelijke foto's denkt zij dan. Het gaat dan om een actie om inclusie te bevorderen.

Een interessant debat is gevoerd tussen de dames Rajkowski en Raaijmakers over de Gesprekskoffer. Zij merkt op dat mevrouw Rajkowski hiervan een karikatuur maakte. Zij heeft begrepen in de gesprekken die gevoerd zijn met de medewerkers, dat zij aangaven soms niet goed te weten hoe met een team het gesprek over diversiteit en inclusie goed te kunnen aangaan. Om die reden heeft het college gekeken samen met de Ruimdenkers hoe handvatten te kunnen ontwikkelen om dit mogelijk te maken. Daarbij moet gedacht worden aan informatie over waarom de organisatie aan dit thema werkt, handvatten in de vorm van fysieke spellen om het gesprek over diversiteit en inclusie te voeren, voorbeeldverhalen, verwijzingen naar verdiepte informatie over het thema, bijvoorbeeld een documentaire over online testen. De wethouder bevestigt dat dit niet het enige middel is. Dit maakt deel uit van verschillende maatregelen.

Mevrouw Rajkowski (VVD) merkt op dat de uitleg van de wethouder de karikatuur die zij eerder maakte weer oproept. Aan welke testen, manieren en spelvormen denkt zij dan? Gaan ambtenaren dan van elkaar leren dat de gehandicapte die een arm mist toch zijn werk kan doen of iets kan toevoegen aan het team? Ze krijgt daarbij vreemde beelden in haar hoofd. Zij doet de suggestie dat het misschien kan helpen wanneer de wethouder de inhoud van de Gesprekskoffer aan de gemeenteraad toestuurt. Dan weet de raad waarover de raad spreekt en is wellicht daarover verder te spreken.

Wethouder Voortman zet uiteen dat het gaat om een fysieke koffer. Zij breekt zich het hoofd over hoe die koffer dan toe te sturen aan de raad. Ze kan zich voorstellen dat zij de koffer kan laten zien. Bovendien is het mogelijk de inhoud van de koffer uit te proberen. Bij de volgende voortgangsbrief is dan in te gaan op het effect van de koffer. Mocht dan blijken dat de koffer niet werkt, stuurt het college bij en doet het college andere dingen.

De heer Bakker (D66) doet een volgens eigen zeggen "constructieve suggestie". Een tijd geleden was er een Raadsinformatiebijeenkomst met ook medewerkers uit de organisatie daarbij aanwezig, over hoe het werkt. Dat waren boeiende gesprekken. Hij stelt voor een dergelijke Raadsinformatiebijeenkomst opnieuw te organiseren wanneer dit actieplan een tijdje loopt en die dan ook mee te pakken en dan ook breder feedback terug te krijgen uit de organisatie over hoe het functioneert. Hij voorziet dat dat zal helpen om dit debat verder te brengen.

Wethouder Voortman lijkt dit een goed idee. Die Raadsinformatiebijeenkomst was vlak voordat zij tot wethouder werd benoemd. De opbrengsten van dat gesprek destijds, zijn voor een deel verwerkt in dit actieplan. Wanneer de raad besluit dergelijke bijeenkomsten te organiseren, zal zij graag nagaan hoe het college daarin kan meewerken.

Mevrouw Rajkowski (VVD) vindt dit zeker een goede suggestie van de heer Bakker. Nog steeds wil ze graag de inhoud zien van de koffer. Het gaat haar erom dat de manier waarop discriminatie wordt bestreden, aanstoot kan geven. Dan gaan er groepen ontstaan. Dan gaat het niet meer over hoe discriminatie te bestrijden is en hoe diverser te kunnen worden. Dan gaat de discussie over de aanpak. Dan voelen mensen zich weggezet. Zij wil dat voor zijn. Wanneer zij leest over de koffer, komt die angst bij haar naar boven.

Wethouder Voortman denkt het eens te zijn met mevrouw Rajkowski. Het is juist de bedoeling mensen niet tegen elkaar op te zetten. Zij wil het gesprek op zo'n manier kunnen voeren dat mensen begrijpen wat er gebeurt: hoe is te voorkomen dat onbewuste vooroordelen meespelen, bijvoorbeeld. De wethouder wil mevrouw Rajkowski zeker de gelegenheid geven in de koffer te snuffelen.

De heer Nagtegaal (PVV) is tegen het actieplan. Hij is ook benieuwd naar de inhoud van de koffer. Hij onderscheidt de mensen met een arbeidsbeperking van andere groepen. Hij licht toe hoe hij tot dat onderscheid is gekomen. Hij vindt het goed om die mensen actief te werven. In dat opzicht vindt hij het actieplan goed.

Wethouder Voortman vervolgt haar beantwoording met het noemen van een voorbeeld van een actie waarvoor het college niet heeft gekozen: een organisatiebrede vaste vragenlijst in de selectiegesprekken. Het werken met een set vaste vragen, wordt op zich aangeraden ter voorkoming van vooroordelen (Biases) in selectieprocedures. Het college heeft daarvoor niet gekozen om organisatieonderdelen de ruimte te geven in het formuleren van hun eigen vragen die passen bij de functie. Wel adviseert het college steeds dezelfde vragen bij elke kandidaat te gebruiken en kijkt het college ook naar andere manieren om de objectiviteit de selectieprocessen te waarborgen, zoals de scorekaart bij de beoordeling van kandidaten. Zij noemt in dit verband de professionalisering van de HR-dienstverlening.

1070

De wethouder gaat in op het kopje Meten en Weten. Wanneer het college wil weten op de goede weg te zijn, is het van belang te kunnen meten hoe de gemeente ervoor staat. Om die reden houdt het college een aantal gegevens bij, bijvoorbeeld op het gebied van vrouwen in de top, van de instroom van jongeren en de instroom van collega's met een arbeidsbeperking. Het meten van culturele diversiteit roept vooral in het kader van de AVG veel juridische en praktische onmogelijkheden op. Om die reden volgens het college het landelijk initiatief op de voet van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op het vlak van het meten van culturele diversiteit binnen de kaders van de wet AVG. Het initiatief bevat ook een pilot waarin het ministerie van SZW het CBS heeft gevraagd om de gegevens over de migratieachtergrond van werknemers van enkele individuele werkgevers te leveren met de toestemming van deze werkgevers. Het college blijft dat pilot volgen. Het ziet er naar uit dat dit pilot goed is gelopen. Het college heeft begrepen dat Sociale Zaken momenteel nagaat hoe dit breed beschikbaar te stellen voor alle werkgevers in Nederland zonder dat daarvoor wetgeving gewijzigd moet worden. Zo gauw die beschikbaar is, gaat het college daaraan ook meedoen.

1080

Ook wil het college weten hoe de medewerkers zelf aankijken tegen inclusie en hun gevoel van een veilig werkklimaat door een aantal specifieke vragen toe te voegen aan het medewerkeronderzoek. Door die vragen ieder jaar te herhalen is te onderzoeken hoe het gevoel verandert dat men heeft over inclusie binnen de organisatie. In oktober zal het eerste medewerkeronderzoek plaatsvinden waarin deze nieuwe vragen zullen worden meegenomen. Op dat vlak is dat een nulmeting.

1090

De heer Nagtegaal (PVV) wil graag een voorbeeld zien van hoe een dergelijk onderzoek er uitziet. Ook wil hij weten welke vragen het college zal toevoegen.

Wethouder Voortman twijfelt hierover. Het is niet de bedoeling de vragen gemeenschappelijk te gaan fileren. Tegelijkertijd wil zij hierover niet heimelijk doen. Het gaat om een tweetal vragen. Zij zal die vragen de commissie doen toekomen. Zij is er beducht voor dat de 45 raadsleden de vragen gaan amenderen.

Mevrouw Schers vroeg of het mogelijk is het effect te meten van elke aparte maatregel met de diversiteitmonitor of de inclusiviteitmonitor. Zij deelt mee dat dat niet mogelijk blijkt.

Mevrouw Raaijmakers vroeg naar de mate waarin dit actieplan smart is. De wethouder refereert aan haar antwoord over het willen aannemen van 9 medewerkers buiten de Banenafpraak. Dat lijkt haar behoorlijk smart. Als het gaat om bi cultureel merkt zij op dat het college dat op dit moment nog niet meet. Zij hoopt wel inzicht te krijgen via de barometer culturele diversiteit van het ministerie van Sociale Zaken.

1100

De heer Bakker vroeg of het allemaal gaat om bewezen interventies. De wethouder zet uiteen dat van een aantal zaken onderzoek heeft aangetoond dat het helpt. Zij noemt de foto's in de beeldbank. Dat neemt niet weg dat er dingen zijn waarvan het niet bekend is. Als voorbeeld noemt zij de gesprekskoffer. Daarvan kan zij niet bewijzen dat het werkt. Dat lijkt haar nog geen reden om het niet te doen. Soms is het goed om dingen uit te proberen en het effect ervan na te gaan.

Mevrouw Raaijmakers (PvdA) merkt op dat de wethouder haar voornemen heeft geuit over het effect meten van de gesprekskoffer en zij spreekt over losse maatregelen die niet te meten zijn. Zij beschouwt dat als twee verschillende uitspraken en vraagt om een uitleg.

- 1110 **Wethouder Voortman** antwoordt dat het mogelijk is mensen die gebruik hebben gemaakt van een Gesprekskoffer te vragen wat de koffer met hen heeft gedaan en wat het hen heeft opgeleverd. In die zin is het wel mogelijk om het effect na te gaan.
- Mevrouw Raaijmakers** (PvdA) houdt het open dat dit ook mogelijk is met andere maatregelen.
- Wethouder Voortman** antwoordt bevestigend. In ieder geval is aan betrokken partijen te vragen wat zij ervan vinden, wat deed het hen? Zij vindt dit een goede aanvulling van mevrouw Raaijmakers.
- Mevrouw Raaijmakers** (PvdA) doet de suggestie die losse punten mee te nemen in de voortgangsrapportage. Daarin is zij vooral geïnteresseerd: wat is er bereikt?
- Wethouder Voortman** zegt dat toe. Zij vervolgt haar beantwoording.
- Mevrouw Rajkowski stelde nog een vraag over de definitie en dat met dit beleid groepen worden uitgesloten. De
- 1120 **wethouder** heeft begrepen dat het hier gaat om de CBS-definitie. Het college sluit bij die definitie aan.
- Wethouder Voortman** gaat er vanuit hiermee de vragen te hebben beantwoord. Zij benadrukt dat het werken aan een meer diverse inclusieve organisatie ook iets is van een lange adem. In de komende tijd wordt verder gewerkt aan de brede aanpak over verschillende pijlers. Het college is hiermee aan de slag gegaan. Het college wil dit doorzetten in de komende tijd.
- Het is haar bedoeling om in Q3 van 2020 de voortgangsbrief te sturen naar de raad zodat de raad kan zien hoe de gemeente ervoor staat. Dat lijkt haar een goede plek om de vraag van de vrouw Raaijmakers mee te nemen: wat mensen tot nu toe vinden van de zaken die opgenomen zijn in het actieplan.
- Hiermee rondt zij haar beantwoording af.
- De heer Steenbergen** (ChristenUnie) merkt op dat gezegd is dat diversiteit en inclusie onderdeel worden van de
- 1130 **P&C-cyclus**. Hij vraagt of de raad dat gaat merken in de jaarrekeningen en begrotingen; worden daarin daarover zaken opgenomen? Hij vraagt over de mentoren hoe talentscouting zal gaan werken. Kunnen mensen ergens een talent melden? Hoe gaat dat? Hoe vindt een koppeling plaats?
- De heer Bakker** (D66) had het antwoord op zijn vraag gemist over het element dat het ook hard werken is om divers te zijn. Maar zodra een organisatie diverser is, voorziet hij zaken die nu nog niet in beeld zijn. Een divers team zal veel van de managers vragen. Mogelijk komt er ook meer gedoe naast meer kwaliteit. Dit leest hij nog niet terug. Hij leest vooral een rooskleurig verhaal dat hij deels kan delen. Hij vraagt de reactie van de wethouder.
- De heer Nagtegaal** (PVV) mist een antwoord op zijn vragen over hoe de wethouder te weten komt wie LHBTI-er
- 1140 **is**. Hij vraagt of de wethouder medewerkers actief gaat bevragen daarop. Zijns inziens mag dat niet.
- Wethouder Voortman** brengt in herinnering de vraag van de heer Steenbergen over de Buurteams. Dat zit niet in de aanbesteding maar daaraan is wel aandacht te besteden in de accountantgesprekken.
- Daarnaast vroeg de heer Steenbergen naar wanneer het college bezig gaat zijn met het talenttraject: in 2020. Bovendien vroeg hij naar de aansluiting bij de P&C-cyclus en of er dan ook zaken terug te zien zijn in de begroting en in de jaarrekening. Zij merkt op dat dit nu al het geval is. Het college zal dat uitgebreider doen in de voortgangsbrief.
- De heer Steenbergen** (ChristenUnie) licht toe niet te hebben gevraagd naar wanneer het college met het talenttraject begint maar hoe dat traject er uit gaat zien. Waar kunnen mensen gescout worden, hoe gaat dat?
- 1150 **Wethouder Voortman** antwoordt dat het college dat nog moeten uitwerken. Zij vervolgt haar beantwoording met in te gaan op de vraag van de heer Bakker.
- De heer Bakker stelde in juni een vraag waarop de wethouder zei te zullen terugkomen in deze vergadering: of werkervaringplekken voor statushouders een goed idee is. Het college doet dat al. Zij verneemt van de heer Bakker dat hij daarvan inmiddels op de hoogte was gekomen.

De wethouder bevestigt dat het hard werken zal worden. Wanneer mensen meer op elkaar lijken, zijn zij het sneller met elkaar eens. Tegelijkertijd gaat zij ervan uit dat een divers samengesteld team dingen eerder ziet aankomen dat iets op een bepaalde manier landt. Zij bevestigt dat dat iets zal vergen van leidinggevend en dat ook de leidinggevend ondersteund moeten worden. Dit is niet alleen maar leuk. Zij bevestigt dat het ook kan gaan schuren.

1160 De wethouder ontkent te zullen gaan vragen op wie medewerkers vallen. Zij bevestigt dat dat niet mag. Als het gaat om LHBTI, gaat het wat het college betreft om het ondersteunen van het netwerk. Ze noemt in dit verband U-Pride, Coming Outdag, onderwerpen bespreken om te weten te komen waarbij mensen zich niet veilig voelen.

De voorzitter concludeert dat hiermee dit onderwerp is besproken. Zij recapituleert de gedane toezeggingen en sluit onder dankzegging de vergadering om 22:30 uur.

1170

Lijst van toezeggingen

Wethouder Voortman

Zal met betrekking tot

De raadsbrief diversiteit en inclusie

- In de voortgang van dit plan de raad informeren over hoe jongeren met een beperking te vinden zijn voor een stageplek bij de gemeente. De raad ontvangt die rapportage in het derde kwartaal van 2020.
- In de voortgangsrapportage (3^e kwartaal van 2020) waar mogelijk de ervaringen aangeven van medewerkers in de organisatie als gevolg van de genomen maatregelen in dit kader.
- Op korte termijn de vragen over culturele diversiteit uit het medewerkerstevredenheid onderzoek naar de raad sturen.

1180