

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	J. Achahchah	Datum	24 september 2024
Doorkiesnummer	14030	Kenmerk	127199734
E-mail	j.achahchah@utrecht.nl	Onderwerp	Voortgang Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit
Bijlage(n)	-	Beleidsveld	Personeel en Organisatie

Geachte leden van de raad,

Utrecht wil een stad zijn waarin iedereen zich veilig en thuis voelt, mee kan doen en zichzelf kan zijn. Bijdragen aan een rechtvaardige stad en veerkracht en gelijke kansen voor iedereen is één van onze belangrijkste taken als gemeente. We kunnen deze taak alleen vervullen als onze organisatie een plek is waar iedere medewerker zichzelf kan zijn, zich veilig voelt, zich kan ontplooien en gelijkwaardig wordt behandeld. Een grotere diversiteit aan perspectieven binnen de gemeentelijke organisatie versterkt zowel de onderlinge samenwerking in het werk als het contact met de stad.

In november 2023 ontving u het [uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit 2023-2026](#) voor de interne organisatie. Dit plan vormde een belangrijke start om gestructureerd en duurzaam te werken aan een meer diverse en inclusieve organisatie. In de afgelopen periode heeft onze organisatie aanzienlijke inspanningen geleverd om diversiteit en een inclusieve omgeving te bevorderen. Het belang om in te zetten op de drie doelen genoemd in het uitvoeringsplan - (1) een veilige inclusieve organisatie, (2) een diverse organisatie en (3) een maatschappelijk sensitieve organisatie – is het laatste jaar toegenomen. Denk aan aanwezig discriminatie, polarisatie¹ en spanningen in de wereld. Veel inwoners en medewerkers worden hier direct of indirect door geraakt.

Zoals toegezegd in de vergadering van de Commissie Jeugd, Welzijn, Cultuur en Sport op 4 april jl. rapporteren we met deze voortgangsbrief op hoofdlijnen over wat we in 2023 en 2024 aan de genoemde doelen hebben bijgedragen overeenkomstig met het u eerder toegezonden uitvoeringsplan. Hierbij geven we bij de relevante onderdelen aan hoe we invulling geven aan recent gedane toezeggingen en aangenomen moties en volgt aan het einde van de brief een korte vooruitblik naar 2025 en verder.

¹ Zie de voortgangsrapportage Beleidsnota Inclusie & Diversiteit en [homepage - Provincie Utrecht \(discriminatie.nl\)](#)

Voortgang Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit voor de interne organisatie

Inclusieve organisatie (paragraaf 2.1 van het uitvoeringsplan)

Bewustwording van inclusie

Bewustwording is een essentiële stap richting een inclusieve organisatie. In het afgelopen jaar hebben we op dit gebied belangrijke vooruitgang geboekt:

- In 2024 is het leer- en ontwikkelaanbod, via Intranet, beschikbaar gesteld voor de organisatieonderdelen. Dit gaat zowel om in- en externe workshops en trainingen, intervisie en online aanbod. In 2024 is dit doorontwikkeld in een menukaart, als keuzehulp, om de effectiviteit van het aanbod te vergroten. We stellen het aanbod jaarlijks bij op basis van ervaringen, zodat we volgende stappen kunnen blijven zetten. Aanvullend is een pool van gespreksbegeleiders getraind om gesprekken over inclusie te faciliteren. Het onderwerp is vast onderdeel van het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers.
- Communicatiestrategie en bewustwordingscampagnes: door middel van gerichte campagnes en informatie via het intranet, inspireren en informeren we medewerkers continu. Dit is een doorlopend proces van bewustwording, leren en ontwikkelen. We zien dat steeds meer medewerkers zich actief inzetten voor inclusie en diversiteit.

Inclusief leiderschap

Inclusief leiderschap is een cruciale competentie binnen onze organisatie. Dit is verankerd in 'Onze Kijk Op Leiderschap'. Daarnaast verduidelijken we de rol van inclusief leiderschap ten behoeve van het leer- en ontwikkelaanbod voor leidinggevend.

Vanaf 2023 is inclusief leiderschap geïntroduceerd in het MT-netwerk, ondersteund door diverse sessies en geïntegreerd in processen zoals werving en onboarding. In inspiratiesessies zijn succesvolle praktijkvoorbeelden gedeeld. Alle organisatieonderdelen hebben inclusief leiderschap opgenomen in hun aanpak voor inclusie en diversiteit.

Normen stellen en handhaven

Om duidelijk de norm te stellen en te handhaven op discriminatie is de [Gedragscode](#) voor medewerkers hierop aangepast. Waar ongewenst gedrag staat genoemd, geven we steeds expliciet aan dat discriminatie hiertoe behoort. Verder werken alle interventies uit het uitvoeringsplan direct of indirect mee aan het tegengaan van discriminatie en het versterken van de sociale norm die daarbij hoort.

De voortgang samengevat: hoewel we nog in de beginfase naar een volledig inclusieve organisatie zitten, zijn eerste stevige stappen gezet. Door het versterken van bewustwording, inclusief leiderschap, normstelling en monitoring, is een basis gelegd voor verdere vooruitgang. We blijven ons inzetten voor het creëren van een cultuur waarin diversiteit wordt gewaardeerd en inclusie de norm is, in de wetenschap dat dit een gezamenlijke inspanning van alle medewerkers vraagt.

Diverse organisatie (paragraaf 2.2 van het uitvoeringsplan)

Instroom: inclusief werven en selecteren

Om diversiteit in de organisatie te bevorderen, is het werving- en selectieproces aangepast om vooroordelen te minimaliseren en de focus te leggen op de kwaliteiten die nodig zijn voor de functie.

- Onder de campagne "Utrecht heeft jou nodig" is een speciale video gemaakt die ons streven naar inclusie en diversiteit benadrukt. Deze video kent een groot bereik en draagt bij aan het versterken van ons imago als inclusieve werkgever.
- Voor vacatures passen we inclusief werven en selecteren toe. Dit betekent dat we werken met inclusief geschreven vacatureteksten, divers samengestelde selectiecommissies en gestructureerde vragenlijsten bij de sollicitatiegesprekken.

- Voor managers en leden van selectiecommissies bieden we trainingen inclusief werven en selecteren aan en een digitale cursus. Deze trainingen verhogen het bewustzijn van vooroordelen en bevorderen een objectieve selectieprocedure.
- Het onderzoek naar de mogelijkheden om het selecteren op competenties structureler in te zetten, loopt nog. We rapporteren u hierover in de volgende voortgangsrapportage in Q3 2025.

Mbo

Door interventies als het opbouwen van een netwerk voor mbo-stages en het aanstellen van een stagecoördinator, stimuleren we het aantal stageplekken voor mbo-studenten. In 2024 bieden we tot nu toe 122 mbo-studenten een stageplek. Ter vergelijking waren dat er vorig jaar om deze tijd 62. Daarmee zijn we goed op weg naar de gestelde norm van 150 stageplekken voor mbo-studenten per jaar. Aan het leiderschapstalentprogramma nemen ook mbo-opgeleide collega's deel.

Behoud en doorstroom van medewerkers

- We hebben een leiderschapstalentprogramma ontwikkeld om een betere doorstroom van medewerkers naar hogere schalen te bewerkstelligen. Dit programma start in september 2024 met de eerste groep en vanwege de grote hoeveelheid aanmeldingen start in januari 2025 een tweede groep. Door te zorgen voor ruime diversiteit onder de deelnemers, draagt dit programma bij aan potentieel meer doorstroom van diversiteit naar hogere functieschalen.
- De ondersteuning van nieuwe medewerkers met een arbeidsbeperking is sneller en beter geregeld. In het aanmeldingsproces voor nieuwe medewerkers is een startpakket beschikbaar waarin vaker voorkomende ondersteuningsmiddelen zijn opgenomen die voor iedereen inzichtelijk en snel beschikbaar zijn. Dit startpakket blijven we verder ontwikkelen met betrokkenheid van de medewerkers met een arbeidsbeperking.
- Het beter in beeld brengen van de groep medewerkers met een arbeidsbeperking vraagt meer tijd dan voorzien. Dit is nodig om onze aanpak voor deze groep medewerkers beter te monitoren. De privacywetgeving bemoeilijkt dit en goede voorbeelden van andere organisaties zijn niet voorhanden.

De voortgang samengevat: er zijn belangrijke stappen gezet naar een diverse organisatie. De eerste resultaten zijn bemoedigend, en er is tegelijk nog werk aan de winkel, vooral in het bereik van meer culturele diversiteit in de schalen 12 en hoger ([Raadsbrief 26 april 2024](#); [Barometer Culturele Diversiteit](#)). We verkennen in dit kader momenteel ook de wijze waarop uitvoering gegeven kan worden aan [motie 283](#) (Tijdelijk voorkeursbeleid bij gelijke geschiktheid bij schalen 12 en hoger). Over de uitkomsten van deze verkenning informeren we u in de volgende voortgangsrapportage in Q3 2025.

We blijven ons inzetten om diversiteit in alle lagen van de organisatie te bevorderen, met het uiteindelijke doel een werkplek te creëren waar iedereen zich herkent en gewaardeerd voelt.

Maatschappelijk sensitieve organisatie (paragraaf 2.3 van het uitvoeringsplan)

Maatschappelijke sensitiviteit in beleid en uitvoering

- Binnen de gemeente zijn verschillende opgaves (Samen stad maken, Wijk- en buurtgericht werken, Menselijke Maat, Ongelijk investeren in gelijke kansen en Inclusie & Diversiteit in de stad en organisatie) betrokken bij het thema maatschappelijke sensitiviteit. Vanuit deze opgaves ontwikkelen we momenteel gezamenlijk een palet aan instrumentarium dat medewerkers helpt om hieraan invulling te geven. Inzet is om het instrumentarium in samenhang te ontsluiten en gericht door te ontwikkelen vanuit alles wat afgelopen periode is ontwikkeld.
- Er zijn diverse inspiratiesessies georganiseerd rond het thema maatschappelijke sensitiviteit. Om enerzijds te werken aan bewustwording en anderzijds om het

handelingsperspectief voor medewerkers te vergroten om echt maatschappelijk sensitief aan het werk te gaan.

Maatschappelijke sensitiviteit in de bedrijfsvoering

- Inclusie en diversiteit is opgenomen in het betreffende collegevoorstel voor inkoop- en aanbestedingseisen. We zijn momenteel bezig met het ontwikkelen van een inkooprichtlijn 'inclusie en diversiteit'.
- Voor nieuwe collega's organiseren we doorlopend workshops gericht op het bevorderen van inclusieve communicatie. Verder is een inclusieve beeldbank en een inclusieve taalgids opgeleverd als onderdeel van onze schrijfwijzer voor alle collega's. In inclusieve communicatie staat de leefwereld van de mensen waar het om gaat centraal zodat de lezer de tekst kan begrijpen en zich erin herkent.

Aanpak per organisatieonderdeel (paragraaf 2.4 van het uitvoeringsplan)

Alle organisatieonderdelen hebben een eigen plan van aanpak uitgewerkt als onderdeel van hun jaarplan. Dit betekent dat de onderdelen heldere doelen hebben geformuleerd op de drie thema's uit het uitvoeringsplan. Dit is van essentieel belang, omdat inclusie en diversiteit wezenlijk verankerd moet zijn in de organisatie door plannen waarop we sturen als onderdeel van de planning- en controlcyclus. Het programma Inclusie en Diversiteit speelt daarbij een ondersteunende, adviserende en aanjagende rol.

Monitoring

Het monitoren van de impact van al deze activiteiten vindt op verschillende manieren plaats.

- Via de reguliere planning- en control-cyclus van de organisatie. Op meerdere concrete HR-indicatoren worden de resultaten periodiek gerapporteerd aan de concerndirectie en besproken met het management. Op die manier wordt blijvende aandacht gevraagd voor het realiseren van de gestelde doelen.
- Het medewerkersonderzoek is aangescherpt met specifieke vragen over inclusie en diversiteit, waardoor we trends in betrokkenheid, tevredenheid en gevoelens van inclusie nog nauwkeuriger kunnen volgen. De resultaten van het jaarlijkse medewerkersonderzoek worden op teamniveau met alle teams gedeeld en besproken. Vanuit deze gesprekken bepaalt ieder onderdeel welke vervolgacties nodig zijn om de inclusie te verbeteren.
- De exitmonitoring is gerealiseerd.
- De realisatie van het streefcijfer voor culturele diversiteit (20% in 2026 voor schaal 12 en hoger) wordt gemonitord via de Barometer Culturele Diversiteit. De raad is in [april jl.](#) geïnformeerd over de meest recente voortgang.

We lieten de Barometer Culturele Diversiteit tot nu toe jaarlijks uitvoeren. Omdat de periode van een jaar te kort is gebleken om duidelijke verandering te kunnen meten, zullen we dit vanaf nu om het jaar doen. Dit betekent dat we in oktober 2025 de volgende meting laten uitvoeren.

Expertcommissie Diversiteit & Inclusie

De gemeente Utrecht heeft een expertcommissie opgericht om te adviseren over inclusie en diversiteit. De opdracht van de commissie is om wetenschappelijke expertise, (ervarings-) kennis, uitdagingen en inspiratie van buiten naar binnen te brengen. De commissie zal zowel gevraagd als ongevraagd advies geven en fungeren als sparringpartner en kritische blik voor zowel het college als de ambtelijke organisatie. De doelen van de commissie zijn:

1. Het bieden van expertise en effectieve handvatten aan de organisatie ten aanzien van diversiteit & inclusie.
2. Het identificeren van mogelijke blinde vlekken in het beleid, samenwerking met de stad, maatschappelijke sensitiviteit en de uitvoering van diversiteit & inclusie.
3. Het daar waar nodig verbinden van de gemeente aan andere kennispartners bij de uitvoering.

De commissieleden zijn:

- Prof. Mr. Jenny Goldschmidt: Emeritus hoogleraar Rechten van de Mens aan de Universiteit Utrecht, gespecialiseerd in de rechten van kwetsbare groepen zoals mensen met een beperking
- Hanneke Felten: Senior onderzoeker en projectleider bij Movisie, gespecialiseerd in effectieve interventies tegen discriminatie en het bevorderen van inclusie
- Dino Suhonic: Directeur van Stichting Maruf, een organisatie die zich inzet voor de emancipatie van lhbtq+-moslims
- Amin Michel, Managing Director Inclusion4Diversity, gespecialiseerd in Diversiteit en inclusie, toegankelijkheid en sociale rechtvaardigheid
- Bouchra Talidi, spreker en gespreksleider, gespecialiseerd in diversiteit, inclusie en leiderschap.

Deze commissie zal de gemeente scherp houden op de vooruitgang en ontwikkelingen op het gebied van diversiteit en inclusie. De commissie is inmiddels drie keer bij elkaar gekomen.

Controlerende mechanismen bij het organisatieonderdeel VTH

In de raadsvergadering van 27 juni 2024 heeft de wethouder toegezegd de raad te informeren over de uitkomsten van de verkenning naar controlerende mechanismen bij het organisatieonderdeel VTH en hierover in het vierde kwartaal van 2024 een technische sessie te organiseren. U ontvangt hiervoor nog separaat de uitnodiging. ([M282 Controle op Institutioneel Racisme bij de Afdeling Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving \(VTH\) - iBabs Publieksporaal \(bestuurlijkeinformatie.nl\)](#))

2025 en verder

De recent vastgestelde bezuinigingen in de Voorjaarsnota met betrekking tot de afbouw van de extra inzet op Inclusie en Diversiteit per 2027, beïnvloeden de aanpak voor de komende jaren. In de komende periode zullen we zorgvuldig de gevolgen hiervan voor onze aanpak analyseren en meenemen in de implementatie.

Bewustwording, inclusief leiderschap, deskundigheidsbevordering, en goede monitoring van de voortgang, bijsturing en doorontwikkeling blijven ook in de aanpak voor komende jaren van cruciaal belang. We informeren u hierover in de volgende voortgangsrapportage 2025.

We hopen u met deze voortgangsbrief voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,