



Utrecht Inclusief: Veiligheid voor iedereen

Professioneel handhaven, in contact met de stad

Januari 2023

Voorwoord

De diversiteit van onze stad is onze kwaliteit. Utrecht moet een plek zijn waar iedereen veilig is en zich veilig voelt. Daar werkt de gemeente dagelijks aan, samen met inwoners en partners. Veiligheid voor iedereen betekent ook dat alle Utrechters zichzelf kunnen zijn, in gelijke gevallen gelijk behandeld worden en gelijke kansen hebben. Om een inclusieve stad te zijn en te blijven gaat de gemeente daarom door met krachtig diversiteitsbeleid, bevorderen we inclusie en gelijkwaardigheid en treden we hard op tegen discriminatie, (institutioneel) racisme en etnisch profileren.

Daarin kennen we onze eigen aanpak: een inclusieve stad vraagt immers om inclusieve organisaties. We erkennen dat we hier nog stappen in moeten maken. Dat doen we in het kielzog van het pact Utrecht Inclusief, wat door de gemeente wordt. Daarbij benaderen we diversiteit en inclusie niet als doel op zich, maar als een belangrijke randvoorwaarde om ons werk goed te kunnen doen. We willen in alle lagen een betere afspiegeling zijn van Utrecht, om de stad beter te begrijpen en aan te sluiten bij onze inwoners, iedereen in gelijke gevallen gelijk behandelen en te werken aan een breder gedeeld vertrouwen in de gemeente.

Bovenal zien we gezamenlijk bijdragen aan de inclusieve stad als een kans voor het realiseren van veiligheid voor iedereen. Een veilige stad is immers een stad waarin iedereen zichzelf kan zijn en dit ook zo ervaart. We investeren in de samenwerking tussen gemeente, politie, onderwijsinstellingen en andere partners in de stad en maken gebruik van onze gedeelde netwerken om in contact te komen met alle Utrechters.

De Utrechter staat centraal in onze aanpak. We gaan actief op zoek naar het contact met de stad. Dat doen we vanuit bestaande en nieuwe netwerken, op een laagdrempelige en veilige manier. Veiligheid voor iedereen, vraagt om inzet van ons allemaal: Utrecht zijn we samen!

Sharon Dijksma

Burgemeester

Inhoudsopgave

1	Stip op de horizon	4
1.1	Koers Utrecht Inclusief.....	4
1.2	Opgave veiligheid voor iedereen	4
2	Veiligheid voor iedereen.....	5
2.1	Pact Utrecht Inclusief.....	5
2.1.1	Voorbeeldrol.....	6
2.1.2	Opgavegericht.....	6
2.1.3	Inclusieve veiligheidscoalitie	7
2.1.4	Samen met de stad	7
2.2	Doelstellingen en inspanningen.....	7
3	Handhaver als afspiegeling van Utrecht.....	9
3.1	Opgave	9
3.2	Interventies	9
3.2.1	Charter Diversiteit	9
3.2.2	VTH voor iedereen.....	9
4	Professioneel handhaven.....	11
4.1	Opgave	11
4.2	Interventies	11
4.2.1	Inzicht in de opgave	11
4.2.2	Professioneel handhaven	11
5	Inclusieve coalitie: samen werken aan een inclusieve stad	12
5.1	Opgave	12
5.2	Interventies	12
5.2.1	Investeren in bestaande en nieuwe netwerken.....	12
5.2.2	In contact met de stad	13

1 Stip op de horizon

1.1 Koers Utrecht Inclusief

In het coalitieakkoord is afgesproken dat wij een inclusieve stad willen zijn en blijven. Utrecht is een diverse stad. Daar zijn we trots op. Er wonen 172 nationaliteiten in onze stad en 30 procent van de bevolking heeft een migratieachtergrond. Er is een actieve LHBTIQA+ gemeenschap. Diverse organisaties voor en door mensen met een beperking zijn actief. We vinden het belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn en veilig is, ongeacht afkomst, (seksuele) identiteit, leeftijd, sociaaleconomische status, levensbeschouwing of beperking. Het mag niet uitmaken waar je vandaan komt en wie je bent voor de kansen die je krijgt.

Om een inclusieve stad te zijn en te blijven gaan we door met krachtig diversiteitsbeleid, bevorderen we inclusie en treden we hard op tegen discriminatie, (institutioneel) racisme en etnisch profileren. De stad moet een plek zijn waar iedereen veilig is en zich veilig voelt. Ook maken we werk van toegankelijkheid: van onze eigen gemeentelijke gebouwen tot de openbare ruimte.

Inclusie agenda

De inzet van de gemeente Utrecht om discriminatie aan te pakken is vervat in de Utrechtse Antidiscriminatie Agenda uit 2021. Deze aanpak veiligheid voor iedereen, waar de aanpak etnisch profileren onderdeel van is, wordt, net als de anti-discriminatieagenda, onderdeel van de uitvoeringsagenda van de inclusie agenda, die in 2023 wordt aangeboden aan de Utrechtse gemeenteraad.

De gemeenteraad van Utrecht heeft in een motie gevraagd om een aanpak tegen etnisch profileren bij politie en gemeentelijke handhavers (M493/2021). In de raadsbrief van **24 januari 2023** lichten we toe hoe Politie en gemeente staan schouder aan schouder om krachtig op te treden tegen discriminatie en racisme in de samenleving. In deze aanpak werken de we aanpak van Vergunning, Toezicht en Handhaving uit.

1.2 Opgave veiligheid voor iedereen

De gemeente wil dat inwoners zien en weten dat discriminatie voor de gemeente onacceptabel is. We willen een inclusieve en discriminatievrije organisatie zijn, voor zowel medewerkers als inwoners die met ons te maken hebben. Beiden hangen samen: de diverse en veilige inclusieve organisatie waarin iedereen zich veilig voelt is één van de basisvoorwaarden om etnisch profileren en institutioneel racisme tegen te kunnen gaan. Naast inclusief werkgeverschap van de gemeente als geheel, zetten we met deze aanpak etnisch profileren extra in op een inclusieve VTH-organisatie en investeren we in interventies en tools om professioneel te handhaven.

1. We willen een diverse organisatie zijn die een afspiegeling van de stad vormt, een organisatie waar inwoners zich in herkennen en waar de diversiteit aan kwaliteiten en achtergronden van medewerkers worden benut. Als werkgever pakken we een voorbeeldrol voor de stad.
2. We willen een veilige inclusieve organisatie zijn waarin al onze medewerkers zichzelf kunnen zijn, mee kunnen doen, denken en beslissen en gelijke kansen hebben binnen de organisatie.
3. In het professioneel handelen van onze medewerkers wordt zichtbaar dat we alle inwoners gelijk behandelen in gelijke gevallen.
4. Om onze professionaliteit te versterken zijn we in gesprek met netwerken in de stad en leren we van signalen, klachten en meldingen.

2 Veiligheid voor iedereen

2.1 Pact Utrecht Inclusief

Inclusie is van ons allemaal en vraagt inzet van elke Utrechter. Het pact Utrecht Inclusief verbindt Utrechtse organisaties en inwoners in het eigenaarschap voor een inclusieve stad ([motie 143](#)).

Daarbij willen we dat het pact meer is dan alleen van symbolische waarde. Het pact moet aanzetten tot actie en samenwerking. Ons einddoel is een actief zelfvoorzienend netwerk. Volgens planning wordt het startschot van het pact in 2023 gegeven. In de voorbereiding daarop worden verschillende acties ingezet om de aanpak veiligheid voor iedereen te borgen binnen het pact.

Uitgangspunten deelnemers pact

Om de raakvlakken in onze aanpak herkenbaar te maken en de samenwerking te versterken, structureren we de interventies in langs de vier uitgangspunten van Utrecht Inclusief:

1) Voorbeeldrol

Gemeente geeft het goede voorbeeld als inclusieve werkgever en leerwerkbedrijf.

2) Opgavegericht

We gebruiken kennis en onderzoek van de opgave om onze aanpak etnisch profileren doeltreffend en doelmatig in te richten.

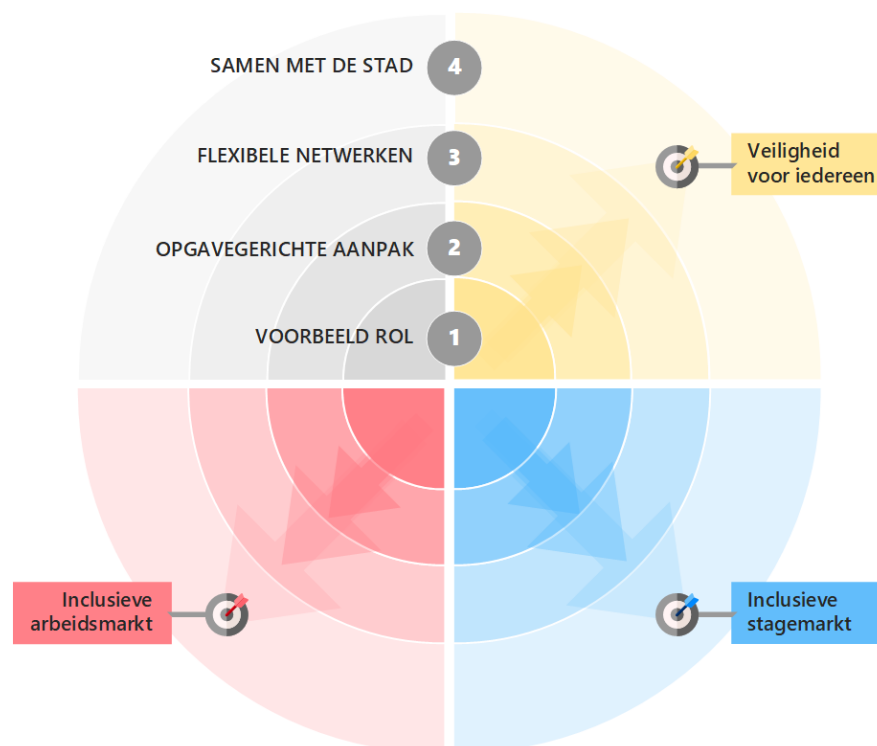
3) Inclusieve coalities (flexibele netwerken)

Gemeente, politie en andere partners in de veiligheidssector wisselen vanuit bestaande netwerken kennis en ervaring uit en versterken de samenwerking met partners en flexibele netwerken in de stad.

4) Samen met de stad

Het belang van de Utrechter staat centraal en we investeren in participatie en ontmoetingen met mensen waar vertrouwen en relatie om extra aandacht vragen.

STRATEGISCH HANDELINGSPERSPECTIEF PACT UTRECHT INCLUSIEF



Figuur 1: Gedeelde uitgangspunten van gemeente en partners in de samenwerking aan een inclusief Utrecht.

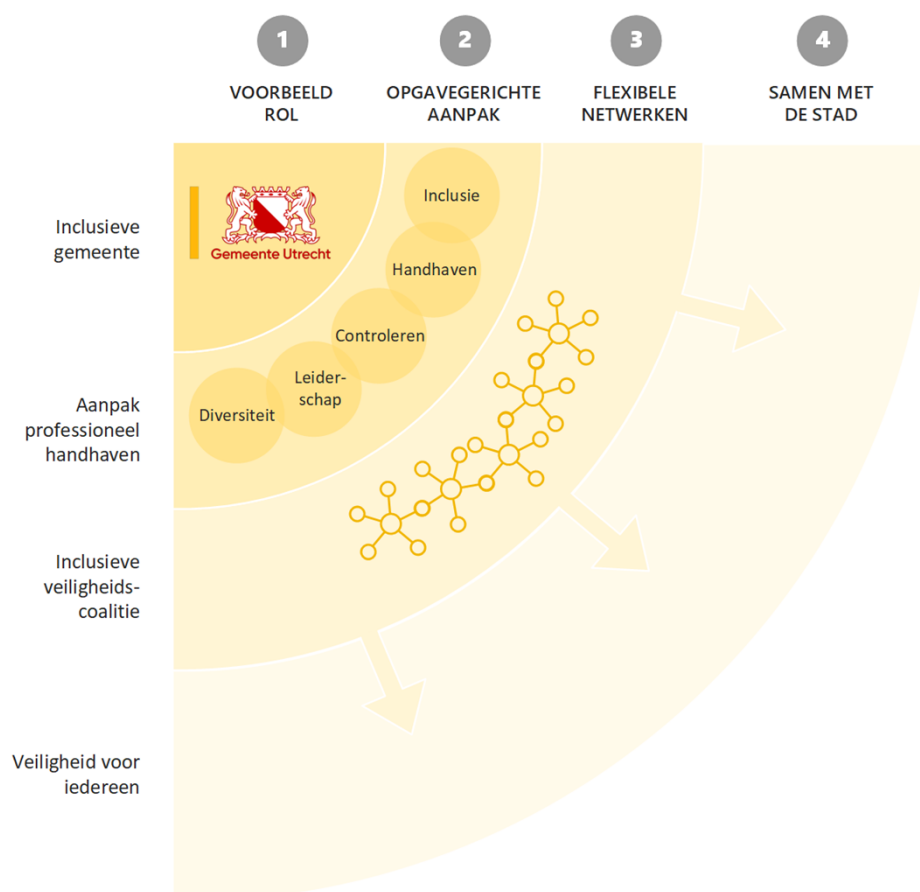
2.1.1 Voorbeeldrol

We vragen Utrechtse werkgevers om een stap naar voren te zetten in het realiseren van een inclusieve arbeids- en stagemarkt, maar willen dit uiteraard eerst ook zelf doen. De veilige inclusieve werkplek is één van de basisvoorwaarden voor onder andere professioneel handhaven en het tegengaan van etnisch profileren en institutioneel racisme. De gemeente Utrecht sluit zich aan bij in de rol van werkgever en leerwerkbedrijf. We willen dat de Utrechtse ambtenaar representatief is voor de stad waarin wij werken.

2.1.2 Opgavegericht

De gemeente Utrecht willen met deze aanpak kristalhelder maken dat er voor discriminatie en racisme geen plaats is in Utrecht. Dit vraagt om een lerend proces dat impact heeft op de organisatiecultuur en bewustwording geeft van bijvoorbeeld impliciete vooroordelen. Dit lerend proces begint bij alertheid op signalen. Deze ontvangen we in contacten met de stad, maar ook via meldingen via bijvoorbeeld klachtenregelingen van politie en gemeente, Art.1 MN en de Nationale ombudsman. Ook maken we gebruik van onderzoek, kennis en expertise om onze aanpak te professionaliseren, onder andere door te investeren in inclusief leiderschap en tools voor professioneel controleren en handhaven.

DEELOPGAVE | VEILIGHEID VOOR IEDEREEN



Figuur 2: VTH geeft het goede voorbeeld als werkgever en leerwerkbedrijf en werkt vanuit bestaande netwerken samen met de stad aan veiligheid voor iedereen.

2.1.3 Inclusieve veiligheidscoalitie

De gemeente Utrecht neemt een actieve rol in het pact Utrecht inclusief en investeert in onderhoud en uitbreiding van onze netwerken. We wisselen met onze partners kennis en ervaringen uit en zijn we blijvend in gesprek om van elkaars perspectief te leren, wanneer advies nodig is, maar wanneer er andere gelegenheden zijn om van elkaars aanpak te leren.

2.1.4 Samen met de stad

De inclusieve stad maken we samen. We willen de verschillende bewegingen die in de samenleving rondom diversiteit en inclusie spelen, vanuit onze eigen praktijk met elkaar verbinden. Dat doen we op inhoud, maar nog veel belangrijker ook door het samenbrengen van handhavers, onze partners (zoals de politie) en Utrechters. Daarbij maken we zoveel mogelijk gebruik van bestaande netwerken en structuren van de stad, maar gaan we ook naar de Utrechter in de wijken en buurten toe om het goede gesprek te voeren. Dit doen we om het vertrouwen in de overheid te versterken en te voorkomen dat inwoners afhaken: Utrecht zijn we samen!

2.2 Doelstellingen en inspanningen

Om onze aanpak doeltreffend en doelmatig te implementeren, wordt hieronder voor elke doelstelling een handelingsperspectief meegegeven. Dit handelingsperspectief is geen blauwdruk en wordt herijkt op basis van ontwikkelingen en voortschrijdend inzicht, maar geeft voor nu structuur die nodig is om vanuit overzicht te werken aan een complexe veranderopgave die een lange adem vraagt.

Daarbij zoeken we naar aantal kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren om inzicht te krijgen in de gewenste effecten van de aanpak. Daarbij zijn we ons bewust dat niet alle effecten meetbaar te maken zijn, maar het expliciteren van onze doelen wel een belangrijke bijdrage levert aan het voeren van het goede gesprek – en het uitdragen van onze missie om discriminatie en racisme uit te bannen.

➤ Voorbeeldrol: in respectvol omgaan met inwoners en als afspiegeling van de stad

- Inspanning:
 - ✓ Gemeente Utrecht behouden en versterken de diversiteit van de organisatie.
 - ✓ De gemeente Utrecht zet in op inclusief leiderschap, bewustwording en heldere normstelling en -handhaving
- Gewenst effect:
 - ✓ Gemeente Utrecht en borgt een veilige inclusieve werkplek, waar iedereen welkom is en mee mag doen.
 - ✓ Gemeente Utrecht is op alle lagen een afspiegeling van Utrecht.

➤ Opgavegericht: monitoring professioneel controleren & handhaven

- Inspanning:
 - ✓ We monitoren objectieve en ervaringsgegevens om de ontwikkeling zowel te kunnen volgen.
 - ✓ We werken samen met Art.1 Midden Nederland aan een grotere meldingsbereidheid: meer bekendheid aan de meldpunten. Door meldingen altijd op te volgen, heeft melden altijd zin.
 - ✓ We investeren in bewustzijn en een professioneel handelingsperspectief die handhavers helpen om professioneel te controleren.
- Gewenst effect:
 - ✓ De meldingsbereidheid rond etnisch profileren stijgt de komende jaren.
 - ✓ Professioneel handhaven zorgt voor het uitsluiten van etnisch profileren in Utrecht.

➤ **Inclusieve veiligheidscoalitie: samen werken aan een inclusieve stad**

- Inspanning:
 - ✓ Gemeente Utrecht is aanjager van het uitwisselen van kennis en ervaring voor een gelijke behandeling van Utrechters in de veiligheidssector door te investeren in bestaande en nieuwe netwerken.
 - ✓ Gemeente Utrecht is en blijft actief in gesprek met verschillende doelgroepen die etnisch profileren ervaren.
- Gewenst effect:
 - ✓ Partners in de stad zijn onderdeel van een lerend netwerk dat samen werkt aan de inclusieve stad vanuit de praktijk van openbare orde en veiligheid.
 - ✓ Het vertrouwen in gemeente en in de context van deze aanpak in het bijzonder VTH wordt breder en neemt toe.

3 Handhaver als afspiegeling van Utrecht

3.1 Opgave

In dit hoofdstuk werken we de voorbeeldrol van gemeente als inclusieve werkgever en leerbedrijf verder uit. Wij willen een organisatie zijn waar iedereen zichzelf kan zijn. Onze aanpak diversiteit en inclusie is erop gericht dat onze organisaties meer een afspiegeling van de stad vormen, waar Utrechters zich in herkennen en waar de diversiteit aan kwaliteiten en achtergronden van medewerkers optimaal worden benut. De samenleving wordt gevormd door mensen met verschillende karakters, kennis, sociale en culturele achtergronden. Door deze verschillen samen te brengen in de organisatie zodat iedereen zijn eigen inbreng kan leveren, kunnen taken beter worden uitgevoerd. Diversiteit en inclusiviteit is een fundamenteel element om onze dienstverlening te verbeteren, en ongelijke behandeling te voorkomen.

De interne opgave van de gemeente Utrecht is uitgewerkt in een actieplan diversiteit en inclusie – dat onderdeel gaat uitmaken van de nog in ontwikkeling zijnde aanpak inclusieve arbeidsmarkt.

3.2 Interventies

3.2.1 Charter Diversiteit

Vanuit de aanpak inclusieve arbeidsmarkt worden alle Utrechtse werkgevers gevraagd om de Charter Diversiteit te ondertekenen, een Europees initiatief voor een inclusieve arbeidsmarkt, waar veel Nederlandse bedrijven zich in hebben verenigd. Met het ondertekenen van de Charter committeert de gemeente zich aan acties die zij opstellen voor hun eigen organisatie om een divers en inclusieve organisatie te worden en te blijven. Diversiteit en Bedrijf (SER) en Art.1 MN ondersteunen bedrijven bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen. Deze acties lopen voor VTH langs de lijnen van de onderstaande uitgewerkte aanpak. Daarbij benaderen we onze aanpak vanuit een veranderkundig perspectief en professionaliseren we waar nodig met behulp van kennis en expertise die vanuit de infrastructuur van het pact geboden wordt.

3.2.2 VTH voor iedereen

Naast de organisatiebrede aanpak inclusie en diversiteit (zie [raadsbrief](#) van 22 december 2022), investeert VTH vanuit de eigen praktijk op verschillende manieren in de diversiteit en inclusiviteit van onze organisatie.

Werving en selectie

Met 30% medewerkers met een migratieachtergrond is VTH één van de meest diverse onderdelen van de gemeente (zie de raadsbrief [barometer culturele diversiteit](#))¹. Daar zijn we trots op! Die diversiteit willen we behouden, daarom blijft VTH investeren in diversiteit door inclusieve werving:

- Er staat een diversiteitsstatement in vacatureteksten en ze houden gestructureerd interviews, waarin alle kandidaten dezelfde vragen krijgen over de belangrijkste competenties.
- THOR heeft een stageprogramma waarin minimaal 60 MBO-studenten per jaar stage lopen als BOA (buitengewoon opsporingsambtenaar). VTH werk hiervoor samen met twee ROC's in de regio.
- THOR werkt sinds kort met een deeltijdcontract voor mbo studenten, om de doorstroming naar een vaste baan bij VTH voorspoedig te laten verlopen.

¹ Van alle inwoners in Utrecht heeft 37,2% een migratieachtergrond. Bron: [Utrecht in cijfers](#)

Inclusieve werksfeer

Een veilige inclusieve organisatie vraagt om een open cultuur waarin discriminatie geen plaats heeft en waarin ongewenst gedrag en vooroordelen herkend en besproken worden. Medewerkers moeten op een veilige manier signalen van ongelijke behandeling kunnen aankaarten. VTH investeert op verschillende manieren in een veilige inclusieve werksfeer:

- Inclusief leiderschap, gericht op het stimuleren van een open cultuur in teams en bespreekbaar maken van ongewenst gedrag, maakt integraal onderdeel uit van de trainingen voor alle leidinggevendenden.
- Het verkleinen van de afstand tussen management, senioren en andere medewerkers: nieuwe collega's krijgen introducties door assistent teamleiders en buddy's.
- Discriminatie is onderdeel van de vragen in het medewerkersonderzoek en de uitkomsten worden per team in de teams besproken. Ook zijn er voor teams handvatten beschikbaar om hierover het gesprek met elkaar aan te gaan.
- Leidinggevendenden van VTH worden conform het onderzoeksprotocol integriteit geïnformeerd en getraind in het omgaan met signalen en meldingen.
- Ten slotte is er binnen VTH een bedrijfsopvangteam. Dit team ondersteunt medewerkers die tijdens hun werk te maken krijgen met agressie- of geweldsincidenten, waaronder gerelateerd aan discriminatie.

4 Professioneel handhaven

4.1 Opgave

Onderzoeken en andere signalen over etnisch profileren en institutioneel racisme onderstrepen de urgentie om aan de slag te gaan. In dit hoofdstuk richten we onze aanpak opgavegericht in, door professioneel handelingsperspectief te vergroten op basis van kennis, expertise en actuele inzichten.

Etnisch profileren gaat in brede zin over het toepassen van criteria als huidskleur of etnische afkomst bij uitoefening van toezichts-, handhavings- en opsporingsbevoegdheden. Het onderzoek van de Nationale Ombudsman Verkleurde Beelden (2021) geeft een indringend beeld van etnisch profileren op basis van ervaringen uit interviews en meldingen. Ook in Utrecht komt het voor. In de gesprekken, die in het kader van [motie 492](#) zijn gevoerd over islamofobie en moslimdiscriminatie, gaven Utrechters met een islamitische achtergrond aan dat jonge mannen met een moslimachtergrond regelmatig etnisch profileren ervaren.

Het onderzoek naar institutioneel racisme uit 2021 laat zien op welke punten de gemeente de aanpak van diversiteit, inclusie en het tegengaan van racisme dient te versterken. Het onderzoek geeft belangrijke en urgente aanbevelingen om risico's op ongelijke behandeling te verkleinen. Ook Art.1 Midden Nederland heeft naar aanleiding van dit onderzoek concrete adviezen gegeven om de aanpak te versterken.

4.2 Interventies

4.2.1 Inzicht in de opgave

Opgavegericht werken vraagt ons om onze aanpak te onderbouwen met actuele inzichten van de opgave en bij te sturen waar nodig. Dat doen we door monitoring van objectieve en subjectieve informatie rondom etnisch profileren en het verhogen van de meldingsbereidheid in Utrecht.

Meldingsbereidheid

Meldingsbereidheid is een belangrijk onderdeel in de aanpak van discriminatie. Daarvoor is het dat Utrechters de juiste weg weten te vinden wanneer zij etnisch profileren ervaren en dat zij vertrouwen hebben dat hun melding zorgvuldig behandeld wordt op diverse manieren ingezet op het vergroten van de meldingsbereid bij de (externe en onafhankelijke) anti-discriminatievoorziening Art.1 MN. Klachten over discriminerend handelen van de gemeente worden altijd apart geregistreerd en buiten de betreffende afdeling afgehandeld.

4.2.2 Professioneel handhaven

Om alle inwoners in gelijke gevallen gelijk te kunnen behandelen in handhaving is het belangrijk dat medewerkers zich bewust zijn van eigen vooroordelen en stereotypen. Ook moeten ze de vaardigheden hebben om iedere bewoners van welke achtergrond dan ook, op een passende manier te benaderen.

Daarom investeert VTH in terugkerende trainingen in combinatie met voortdurende reflectie in het dagelijks werk op het professioneel handhaven in de praktijk.

- De handhavers van THBO krijgen in 2023 een training cultuursensitief werken.
- Sinds dit jaar maakt cultuur sensitief werken en hoe om te gaan met genderdiversiteit en racisme integraal onderdeel uit van de jaarlijkse de leer- en ontwikkeldagen voor alle boa's van THOR. En vanaf 2023 is cultuursensitief werken van de functievereiste opleiding van alle THOR boa's. Daarbij worden ook vaardigheden getraind voor het omgaan met normoverschrijdend gedrag, om mentale weerbaarheid te verhogen en ook het omgaan met

conflictsituaties waar etnische of genderverschillen een rol spelen is een onderdeel van de training.

- In casusbesprekingen, briefings en teamoverleggen keert dit onderwerp regelmatig terug.
- Iedere THOR-ba in 2022 de workshop *Blue eyes, brown eyes*, gericht op bewustwording van ongelijke behandeling en uitsluiting. Er wordt geëvalueerd of deze training terugkerend wordt aangeboden.
- Daarnaast komt tijdens deze leer- en ontwikkeldagen het bejegeningprotocol met richtlijnen voor benaderen van inwoners aan bod.
- Alle handhavers van THOR en THBO volgen individueel de nieuwe E-learning 'Omgangsvormen, genderdiversiteit en racisme'.

Algoritmen en Uthiek

De inzet van handhaving is deels datagestuurd. Daarom moeten we voorkomen dat het gebruik van algoritmen – waarmee data worden afgewogen en input voor beslissingen opleveren – geen etnisch profileren als neveneffect heeft.

Met dit doel wordt het beleidskader algoritmen Utrecht opgesteld. In dit beleidskader worden de toets op privacy en een ethisch assesment (Uthiek) en een procedure en governance vastgelegd². Onderdeel van het beleidskader is het algoritmeregister, waarbij openbaar inzichtelijk is welke algoritmen (met impact op de stad) binnen Utrecht actief zijn.

Met Uthiek heeft de gemeente een vaste aanpak aandacht waarmee grondrechten en ethiek worden afgewogen bij digitaliseringstrajecten. Verkend wordt hoe Uthiek ingezet kan worden op (her)inrichting van handhavingprocessen en de keuze voor handhavinginstrumenten. Daarvoor wordt een pilot gestart binnen VTH.

5 Inclusieve coalitie: samen werken aan een inclusieve stad

5.1 Opgave

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe gemeente en politie de samenwerking met de stad wil versterken: een inclusieve stad maken we samen met de stad. Gemeente Utrecht is de aanjager van een inclusieve veiligheidscoalitie en werkt in samenwerking met onder andere de politie nauw samen aan het bouwen, onderhouden en inzetten van ons netwerk. De samenwerking met de stad geven we onder andere vorm met behulp van het Netwerk Divers Vakmanschap: de netwerken bondgenoten worden vernieuwd en verstevigd.

Door netwerken in de stad leren politie, gemeente en inwoners elkaar beter kennen. Dat leidt tot wederzijds begrip. Inwoners krijgen een beter beeld van de werkwijze en achterliggende doelen van beide instanties bij inwoners. Medewerkers krijgen meer inzicht krijgen in de leefwereld van inwoners. Het specifiek bespreken van ervaringen met etnisch profileren en met het contact met politie en gemeente in het algemeen, zorgt voor bewustwording en helpt daarmee professionaliteit te versterken.

² Dit beleidskader wordt naar verwachting in het eerste kwartaal van 2023 openbaar beschikbaar gesteld, zie de [actieagenda digitale stad 2023](#)

5.2 Interventies

5.2.1 Investeren in bestaande en nieuwe netwerken

We maken gebruik van onze partners in de stad als inclusieve veiligheidscoalitie bij te dragen aan veiligheid voor iedereen. Daarom investeren we in het bouwen, onderhouden en inzetten van bestaande en nieuwe netwerken. De gemeente Utrecht versterkt bijvoorbeeld de samenwerking met politie, door het uitwisselen van kennis en ervaringen, onder andere op het gebied van inclusief leiderschap, vergroten van het professioneel handelingsperspectief ten behoeve van een gelijke behandeling en de inzet van bestaande en nieuwe netwerken.

In Utrecht is een fijnmazig netwerk van bondgenoten in de wijken en een stedelijk bondgenotenoverleg. Jongeren zijn op dit moment ondervertegenwoordigd in de netwerken, terwijl veel jongeren ervaringen kunnen hebben met etnisch profileren.

Omdat iedere wijk en buurt uniek is, is het betrekken van jongeren bij de bondgenoten ook maatwerk. Gemeente en politie onderzoeken per wijk hoe jongeren meer betrokken kunnen raken. In Kanaleneiland is twee jaar geleden een jongeren netwerk gestart, waarin jongeren nu actief betrokken zijn.

Maar ook op andere manieren kunnen jongeren worden betrokken. Door via de deelnemers aan de bondgenotennetwerken in wijken jongeren uit hun achterban uit te nodigen voor themasessies. In deze sessies kunnen verschillende thema's besproken worden zoals etnisch profileren, discriminatie en diverse instroom bij maatschappelijke partners.

- Netwerkcoördinator

De nadruk op netwerken in de stad is belangrijk om enerzijds te weten wat er speelt in de samenleving binnen verschillende gemeenschappen. Op basis daarvan kunnen gerichte acties ondernomen worden. Anderzijds bieden deze netwerken ons de mogelijkheid om vroegtijdig te signaleren bij spanningen, incidenten of onrust in de stad en direct hierop via onze contacten op te interveniëren. Het onderhouden, actueel houden en uitbreiden van deze netwerken vergt veel inzet. Het vraagt daarom extra capaciteit. De gemeente onderzoekt of het mogelijk is een om voor dit doel voor de bondgenoten en andere netwerken (Utrecht zijn we Samen) een netwerkcoördinator aan te stellen.

5.2.2 In contact met de stad

VTH werkt *outreaching* en proactief om escalatie van problemen te voorkomen of beperken. Op die manier halen we inzichten op van bewoners en kunnen we steeds weer onze werkwijze verbeteren. Dit draagt ook bij aan een beter beeld en meer begrip bij inwoners over het beleid en de werkwijze van de gemeente.

VTH THOR stemmen handhavingsacties in de wijken meer af met partners in wijken. Dit is mogelijk doordat de inzet van wijkboa's wordt verhoogd tot het afgesproken percentage. Dat betekent dat wijkboa's meer aanwezig zullen zijn in hun wijk.

THBO organiseert de eerste helft van 2023 een gesprek organiseren met horecaondernemers over de werkwijze van horecahandhaving en ervaringen van ondernemers. Daardoor krijgen ondernemers een beter beeld van de achtergrond van de werkwijze van de gemeente en de ervaringen van ondernemers helpt de gemeente om hun werkwijze inclusiever te maken

Een andere manier waarop we het beleid inzichtelijker maken is door inclusieve communicatie. De standaardbrieven van VTH zijn dit jaar gescand op inclusief taalgebruik, waardoor we begrijpelijker en met aandacht voor verschillende doelgroepen de inwoners ondernemers over ons beleid informeren.