

Dhr. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] AMSTERDAM

Behandeld door [REDACTED]
Doorkiesnummer 06-[REDACTED]
E-mail [REDACTED]@utrecht.nl
Bijlage(n) Worden op digitale wijze verstrekt
Uw kenmerk
Uw brief van 11 mei 2019

Datum 5 augustus 2019
Ons kenmerk 6217947/2 (125-2019)
Onderwerp Wob verzoek diversiteit
gemeentelijke ambtenaren
Verzonden 6 augustus 2019
Bij antwoord datum, kenmerk en onderwerp vermelden

Geachte heer [REDACTED],

Uw Wob-verzoek

Uw Wob-verzoek van 11 mei 2019 hebben wij op 14 mei 2019 ontvangen.

Naar aanleiding van het artikel d.d. 25 april 2019 op de website van De Telegraaf over 'de maatregelen van de gemeente Utrecht om de diversiteit onder gemeentelijke ambtenaren te bevorderen (<https://www.telegraaf.nl/nieuws/3492192/utrechtse-ambtenaren-moeten-op-multiculti-les>)' verzoekt u met een beroep op de Wet openbaarheid van bestuur (hierna Wob), om openbaarmaking van het volgende:

- het trainingsmateriaal (documentatie, powerpointpresentaties, etc.) van genoemde trainingen, of, indien deze extern ingekocht worden, de offertes op basis waarvan dit gebeurt;
- statistische gegevens waarop het oordeel gebaseerd is dat het personeel 'te wit' is, alsmede de criteria die gehanteerd zijn om deze gegevens vast te stellen;
- de inhoud van de in het artikel genoemde gesprekskoffer.

Ontvangst en verdaging

Wij hebben de ontvangst van uw verzoek per brief van 25 mei 2019, kenmerk 6217947/1 (2019-125), bevestigd en gelijktijdig de beslistermijn op uw verzoek verdaagd ingevolge artikel 6 lid 2 Wob.

Onderzoek en resultaten

Inhoudelijk

Het trainingsmateriaal (documentatie, powerpointpresentaties, etc.) van genoemde trainingen, of, indien deze extern ingekocht worden, de offertes op basis waarvan dit gebeurt.

Datum 5 augustus 2019
Ons kenmerk 6217947/2 (125-2019)

In de raadsbrief van het college inzake het actieplan 'Diversiteit en Inclusie' staat de volgende actie:

'We organiseren periodiek trainingen over divers selecteren en onbewuste vooroordelen voor medewerkers die zitting (gaan) nemen in selectie- en/of adviescommissies. Het streven is dat driekwart van de medewerkers die in een commissie zullen gaan plaatsnemen deze training hebben gevolgd'.

We organiseren deze trainingen hoofdzakelijk voor collega's die in selectiecommissies plaatsnemen en dan met name selectiecommissies voor functies boven of gelijk aan schaal 10. We zien namelijk, puur op basis van eigen waarneming en door kennis van ons eigen personeel, dat met name in de hogere loonschalen (waaronder veel leidinggevenden) er weinig medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond zijn. In de training nodigen we collega's uit om samen met een deskundige en een klein groepje collega's in gesprek te gaan over inclusief selecteren.

Waarom doen we dit?

Eén van de doelen uit het actieplan is dat we graag willen dat iedere sollicitant, ongeacht afkomst, geslacht, beperking etc., dezelfde kansen heeft in onze selectieprocedure. Maar we weten dat onbewuste voorkeuren of aannames onze keuzes en beslissingen kunnen beïnvloeden. Wat zijn die onbewuste voorkeuren en hoe beïnvloeden deze de keuzes die we maken? En hoe kun je de selectieprocedures zo inrichten dat we ons zo min mogelijk laten leiden door deze zogenaamde biases? Dit zijn onderwerpen die we met de leden van deze selectiecommissies willen bespreken.

Specifiek komt in deze training aan bod:

- Korte toelichting op beleid van Gemeente Utrecht
- Rol die onbewuste voorkeuren spelen in het selectieproces
- Hoe kun je de selectieprocessen meer inclusief maken?
- Wat is jouw eigen rol daarin?
- Wat neem je mee naar de praktijk?
- Afhankelijk van de tijd en wensen van de deelnemers wordt een casus besproken (zie *openbaarmaking documenten*).

Voor de training werken we als pilot tot en met de zomer met het bureau Aardoom en De Jong. De offerte is als bijlage bij deze brief gevoegd (zie *openbaarmaking documenten*).

Inhoudelijk

Statistische gegevens waarop het oordeel gebaseerd is dat het personeel 'te wit' is, alsmede de criteria die gehanteerd zijn om deze gegevens vast te stellen.

Wij hebben niet gesteld dat onze organisatie 'te wit' is. Wel hebben we gesteld dat wij een inclusieve organisatie willen zijn: een organisatie met een divers samengesteld personeelsbestand, met voor iedereen de mogelijkheid om mee te doen en met een werkklimaat dat individuele verschillen respecteert en waardeert. Zie verder het antwoord op de eerste vraag over onze eigen waarnemingen. De gemeente Utrecht houdt intern niet bij wat de culturele achtergrond is van medewerkers. Zoals gesteld in de brief volgen we momenteel het landelijke initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op het vlak van meten van culturele diversiteit binnen organisaties. Voor de duidelijkheid: daar doen we momenteel niet aan mee.

Datum 5 augustus 2019
Ons kenmerk 6217947/2 (125-2019)

Inhoudelijk

De inhoud van de in het artikel genoemde gesprekskoffer.

In de raadsbrief van het college inzake het actieplan 'Diversiteit en Inclusie' staat de volgende actie:

'We ontwikkelen een gesprekskoffer (werktitel) met succesverhalen en gespreksonderwerpen en –methodieken, waarmee teams zelf de dialoog aan kunnen gaan over diversiteit. Deze zal in het tweede kwartaal worden gepresenteerd'.

Het tweede kwartaal werd, door verschillende omstandigheden, niet gehaald. We zijn nog bezig met de uitwerking van wat er precies in de koffer moet komen te zitten.

Het idee achter deze actie is dat op verschillende locaties van onze organisatie een fysieke koffer/ gereedschapskist (dat zijn we nog aan het uitdenken) komt te staan met wat handvatten erin om het gesprek over diversiteit en inclusie aan te gaan.

Deze handvatten zijn bijvoorbeeld (thans is nog niets hiervan vastgelegd of uitgewerkt):

- een spel kaarten met stellingen/dilemma's over diversiteit en inclusie, kan gespeeld worden met een team/een groep collega's;
- gespreksvormen/methodieken om in duo's/kleine groepen het goede gesprek te voeren;
- verhalen met goede voorbeelden over hoe diversiteit en inclusie in de organisatie;
- online spel dat je individueel kan spelen, dat gaat over onbewuste vooroordelen;
- achtergrondinformatie over waarom we dit als organisatie een belangrijk thema vinden;
- links naar websites van (belangen)organisaties op het gebied van diversiteit en inclusie, zowel intern als extern.

Zoals gezegd, we zijn dus nog bezig met de precieze invulling van de koffer. We hopen deze in het derde kwartaal te presenteren. Indien gewenst kunnen we u hier, ook zonder dat u daarvoor gebruik hoeft te maken van een Wob verzoek, meenemen in wat uiteindelijk de inhoud van de koffer gaat worden.

Openbaarmaking

Gelet op het bovenstaande maken wij de volgende beschikbare documenten openbaar.

1. Samenwerkingsvoorstel Advies Gemeente Utrecht definitief
2. Programma dialoogsessies;
3. Casus onderzoekers.

In documenten 1 en 2 hebben wij onderdelen onleesbaar gemaakt op grond van hierna volgende uitzonderingsbepalingen ex artikel 10 lid 2 sub e en g Wob. Hierna treft u een toelichting hierop aan.

Artikel 10 lid 2 sub e en g

De namen, e-mailadressen en telefoonnummers van derden en ambtenaren vallen onder de uitzonderingsgrond van artikel 10 lid 2 sub e Wob nu er bij openbaarmaking sprake kan zijn van inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en onevenredige benadeling van rechtspersonen en derden. In dat verband dient herleidbaarheid naar personen te worden voorkomen. Omdat de openbaar gemaakte informatie kan worden gebruikt op het internet, in social media of in publicaties kan door openbaarmaking inbreuk worden gemaakt op de persoonlijke levenssfeer van betrokken personen. Hierdoor kunnen hun belangen op onevenredige wijze worden benadeeld (art. 10 lid 2 sub g Wob).

Datum 5 augustus 2019
Ons kenmerk 6217947/2 (125-2019)

Namen van ambtenaren vallen zoals aangegeven eveneens onder de bescherming van deze uitzonderingsbepaling tenzij de betrokken ambtenaren zijn gemandateerd om namens het gemeentebestuur te besluiten/tekenen dan wel ten aanzien van een bestuurlijke aangelegenheid in de openbaarheid treden en/of daarvoor contactpersoon zijn. Van belang hierbij is onder meer of ambtenaren rechtstreeks aanspreekpunt zijn voor een bestuurlijke aangelegenheid, in dat verband een communicatierol vervullen en/of zij een tekenbevoegdheid (mandaat) uitoefenen namens het gemeentebestuur. Ambtenaren die in het kader van integriteits- en rechtspositionele zaken een adviserende rol vervullen treden niet in de openbaarheid.

Verstrekkingsvorm documenten

De documenten 1 t/m 3 worden u op digitale wijze in PDF-bestanden verstrekt.

Contactpersoon

Mocht u vragen hebben naar aanleiding van dit besluit of de procedurele behandeling van dit Wob verzoek dan kunt u telefonisch contact opnemen met de Wob coördinator, de heer [REDACTED], telefoonnummer 030-[REDACTED]

Hoogachtend,
Namens burgemeester en wethouders van Utrecht,



Peter Steijn,
Themadirecteur Gezond Stedelijk Leven voor Iedereen.

Bezwaarclausule

Als u vindt dat het besluit onjuist is, dan kunt u bezwaar maken. U kunt uw bezwaar digitaal indienen. Daarvoor kunt u alleen gebruik maken van het door de gemeente beschikbaar gestelde digitale formulier. Dit vindt u op www.utrecht.nl/bezwaar. U kunt het bezwaar niet per e-mail insturen. Maakt u liever per brief bezwaar, dan kunt u uw bezwaarschrift sturen aan het college van burgemeester en wethouders van Utrecht.

Het adres is:

Postbus 16200
3500 CE Utrecht

Zorg ervoor dat u het bezwaarschrift indient binnen zes weken na de dag waarop deze brief is verzonden. Daarmee voorkomt u dat wij uw bezwaarschrift niet meer kunnen behandelen.

In het bezwaarschrift neemt u in ieder geval op:

- uw naam, adres, datum en handtekening; graag ook het telefoonnummer waarop u overdag te bereiken bent;
- een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaarschrift is gericht; vermeld hierbij de verzenddatum en het kenmerk van dat besluit of stuur een kopie daarvan mee;
- de reden waarom u vindt dat het besluit onjuist is.