

Barometer culturele diversiteit



Personeelsbestand gemeente Utrecht



Gemeente Utrecht

[Utrecht.nl/
onderzoek](https://utrecht.nl/onderzoek)

Colofon

uitgave

Onderzoek & Advies
Gemeente Utrecht
Postbus 16200
3500 CE Utrecht
030 286 1350
onderzoek@utrecht.nl

in opdracht van

Mens & Organisatie
Gemeente Utrecht

internet

www.utrecht.nl/onderzoek

rapportage

Veronique Linssen, Bianca Ploeg

informatie

Veronique Linssen
030 - 286 0419

projectnummer

E211 - 8173953

foto omslag

Lois de Vries

bronvermelding

Het overnemen van gegevens uit deze publicatie is toegestaan met de bronvermelding:
afdeling Onderzoek & Advies, gemeente Utrecht

23 februari 2021

Inhoud

Colofon	2
Hoofdstuk 1.....	4
Achtergrond.....	4
Werkwijze.....	4
Rapport	4
Hoofdstuk 2.....	5
Tabellen CBS voor werknemers gemeente Utrecht	5
Bijlage 1 Werkwijze en definities CBS	10
Bijlage 2 Argumentatie indeling groepen	12
Bijlage 3 Overzicht gebruikte afkortingen.....	13
Bijlage 4 Overzicht bevolking gemeente Utrecht.....	14

Hoofdstuk 1

Achtergrond

De gemeente Utrecht werkt aan het zijn van een inclusieve organisatie, met een diverse samenstelling van het personeelsbestand. Dit is door het college beschreven in de raadsbrief 'Actieplan diversiteit en inclusie' van 24 april 2019. Het voornemen is om het effect van dit actieplan niet alleen kwalitatief, maar ook kwantitatief te meten. Voor de kwantitatieve meting van dit actieplan is besloten gebruik te maken van de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Deze Barometer voorziet werkgevers van betrouwbare informatie over de culturele diversiteit van het personeelsbestand. Het CBS levert op basis van het personeelsbestand geaggregeerde statistieken aan over de gemeentelijke organisatie. Het organisatieonderdeel BSN, specifiek Mens & Organisatie (M&O), heeft Onderzoek & Advies (O&A) gevraagd deze statistieken op een compacte manier te rapporteren.

De Barometer Culturele Diversiteit van het CBS is op basis van een aanbeveling van de Sociaal Economische Raad door het CBS ontwikkeld, op aangeven van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het heeft tot doel om werkgevers te voorzien van betrouwbare informatie over de culturele diversiteit van het personeelsbestand. Werkgevers mogen de culturele diversiteit van hun medewerkers niet zomaar zelf meten, omdat het tot een bijzondere categorie persoonsgegevens behoort. Voor het CBS valt dit binnen hun wettelijke taak, zoals beschreven in de CBS-wet.

Werkwijze

Om de culturele diversiteit voor de Utrechtse gemeentelijke organisatie inzichtelijk te kunnen maken via de Barometer, heeft de gemeente gegevens uit haar personeelsbestand gedeeld met het CBS. Het CBS heeft deze gegevens anoniem verwerkt en op geaggregeerd niveau bij ons teruggelegd in de vorm van een aantal kruistabellen. In deze tabellen is migratieachtergrond (Nederlands, westers, niet-westers) telkens gekruist met andere indicatoren, te weten organisatieonderdeel, salarisschaal, leeftijd, instroom en al dan niet een leidinggevende functie. Het CBS hanteert hierbij per groep een minimum van 250 personen. Met deze eis is rekening gehouden bij het indelen van de groepen en waar nodig zijn groepen geclusterd. De werkwijze en definities van het CBS staan beschreven in Bijlage 1. Hoe tot de indeling van groepen is gekomen, is uitgelegd in Bijlage 2. Bijlage 3 bevat een lijst van afkortingen van organisatieonderdelen binnen de gemeente. De wens bestaat om de culturele diversiteit van de gemeentelijke organisatie te vergelijken met de verdeling op stadsniveau. Deze informatie is enkel beschikbaar voor de indicator salarisschaal, niet voor de andere indicatoren in de rapportage. De salarisschalen zijn namelijk vergelijkbaar met de indeling naar beroepsniveaus van het CBS. Deze informatie op stadsniveau is te vinden in Bijlage 4.

Rapport

O&A heeft de CBS-tabellen met een korte toelichting verwerkt in dit rapport. M&O voorziet dit rapport vervolgens van een oplegger met conclusies, waarna het wordt gedeeld met de directieraad, college en de gemeenteraad. Vanwege haar publicatieplicht, publiceert het CBS de resultaten bovendien op hun website.

Hoofdstuk 2

Tabellen CBS voor werknemers gemeente Utrecht

In dit hoofdstuk volgt een aantal tabellen van het CBS, waarbij telkens een aantal relevante indicatoren wordt uitgesplitst naar migratieachtergrond, om zodoende zicht te krijgen op de culturele diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie.

Als er gesproken wordt over werknemers, dan worden alle werknemers met een aanstelling bedoeld (zowel tijdelijke als vaste medewerkers). Externe medewerkers, stagiaires, raadsleden, B&W en leden van de rekenkamer zijn hier niet in meegenomen.

In het algemeen is te zien dat 77% van de werknemers van de gemeente Utrecht een Nederlandse achtergrond heeft, 9% een westerse achtergrond en 14% een niet-westerse achtergrond (peildatum 31 oktober 2020). Voor de werkzame beroepsbevolking van de hele stad is dat 68% (Nederlandse achtergrond), 12% (westerse achtergrond) en 19% (niet-westerse achtergrond). Zie ook tabel 3 en 7.

Tabel 1: Migratieachtergrond werknemers Gemeente Utrecht naar organisatieonderdeel, 31 oktober 2020

	Totaal	Migratieachtergrond		
		Nederlandse achtergrond	westerse achtergrond	niet-westerse achtergrond
	%			
Totaal	100	77	9	14
1 M&O/MCN (BV)	100	79	9	12
2 IPM/FIJ/CC (BV)	100	77	11	12
3 O&A/PMB/SPA/BO/BGS/RO (BV)	100	85	8	6
4 OOR (OO)	100	86	9	5
5 MO/OOV/Wijk/VGU/CZ (OO)	100	83	8	9
6 SB (UO)	100	79	9	12
7 VTH (UO)	100	69	10	21
8 W&I (UO)	100	62	8	30
9 PBZ/VG (UO)	100	77	10	14

Bron: CBS

De gemeente Utrecht kent een driedeling in uitvoeringsorganisaties (vijf UO's), ontwikkelorganisaties (zes OO's) en organisaties in de bedrijfsvoering (tien BV's) en daarnaast Bestuursondersteuning, de Raadsorganen en het Bureau Gemeentesecretaris. Voor het doel van dit onderzoek zijn de kleinere organisatieonderdelen (met minder dan 250 medewerkers) gegroepeerd tot een aantal clusters. In bijlage 3 staat een lijst van afkortingen en hun betekenis.

In de bovenstaande tabel is te zien hoe de verdeling is van werknemers met verschillende (migratie)achtergronden over deze negen (clusters van) organisatieonderdelen. Te zien is dat vijf (clusters van) organisatieonderdelen meer werknemers met een Nederlandse achtergrond hebben dan gemiddeld: M&O/MCN, O&A/PMB/SPA/BO/BGS/RO, OOR, MO/OOV/Wijken/VG/CZ en SB. Het aandeel werknemers met een westerse achtergrond schommelt binnen de (clusters van) organisatieonderdelen rond het gemiddelde van 9%. Binnen W&I is het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond meer dan gemiddeld, op afstand gevolgd door VTH.

Tabel 2: Migratieachtergrond werknemers Gemeente Utrecht naar salarisschaal, 31 oktober 2020

	Totaal	Migratieachtergrond		
		Nederlandse achtergrond	westerse achtergrond	niet-westerse achtergrond
	%			
Totaal	100	77	9	14
schaal 1 - 4	100	74	7	19
schaal 5 - 8	100	67	10	23
schaal 9	100	73	10	17
schaal 10 - 10A	100	78	10	12
schaal 11 - 11A	100	85	8	7
schaal 12 of hoger	100	90	7	3

Bron: CBS

Om inzichtelijk te maken hoe de salarisschalen zijn verdeeld over werknemers met verschillende (migratie)achtergronden, zijn de schalen opgedeeld in zes categorieën. In bijlage 2 staat de argumentatie om te komen tot deze categorieën.

Te zien is dat naarmate de salarisschalen hoger worden (vanaf schaalcluster 5-8), het aandeel werknemers met een Nederlandse achtergrond toeneemt en het aandeel met een niet-westerse achtergrond afneemt. Binnen de hogere salarisschalen (vanaf schaal 10) zien we daardoor een bovengemiddeld aandeel van werknemers met een Nederlandse achtergrond, terwijl het aandeel werknemers met een niet-westerse achtergrond binnen deze hogere salarisschalen lager dan het gemiddelde van de organisatie ligt.

Op het niveau van salarisschalen kan de culturele diversiteit van de gemeentelijke organisatie vergeleken worden met de culturele diversiteit van de werkzame beroepsbevolking in de hele stad. Het CBS gebruikt hiervoor de indeling in beroepsniveaus. Deze zijn vergelijkbaar met salarisschalen, waarbij beroepsniveau 4 (globaal) overeenkomt met de gemeentelijke salarisschalen vanaf schaal 9. In tabel 3 op de volgende pagina is de CBS-tabel met beroepsniveaus voor (de werkzame beroepsbevolking) van de gemeente Utrecht opgenomen. Deze vergelijking met de gemeente Utrecht is overigens alleen beschikbaar voor salarisschalen, niet voor de andere indicatoren in dit rapport.

Om inzicht te krijgen in de culturele diversiteit van de totale Utrechtse bevolking (dat wil zeggen beroeps- en niet beroepsbevolking), verwijzen we door naar bijlage 4.

Tabel 3: Migratieachtergrond werkzame beroepsbevolking gemeente Utrecht – naar beroepsgroep, 2020

		Totaal	Migratieachtergrond			
			Nederlands achtergrond	westerse achtergrond	niet-westerse achtergrond	Achtergrond onbekend
Totale werkzame beroepsbevolking	x 1.000 (%*)	203 (100%)	139 (68%)	25 (12%)	39 (19%)	.
Beroepsniveau (ISCO)						
Beroepsniveau 1	x 1.000 (%)	11 (100%)	5 (45%)	1 (9%)	5 (45%)	.
Beroepsniveau 2	x 1.000 (%)	46 (100%)	26 (57%)	5 (11%)	15 (33%)	.
Beroepsniveau 3	x 1.000 (%)	31 (100%)	22 (71%)	4 (13%)	5 (16%)	.
Beroepsniveau 4	x 1.000 (%)	115 (100%)	85 (74%)	15 (13%)	. (ca. 13%)**	.
Beroepsniveau onbekend	x 1.000	0	0	0	0	.

[Bron: CBS](#), bewerking door Onderzoek & advies

*Percentages zijn door Onderzoek & Advies berekend op basis van afgeronde getallen. Hierdoor kan een vertekening ontstaan.

** Voor het aantal personen met een niet-westerse migratieachtergrond in beroepsniveau 4 noteert het CBS een punt (.). Het CBS verzamelt deze data door middel van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Mogelijk is het aantal respondenten in de EBB met beroepsniveau 4 en een niet-westerse achtergrond ondervetegenwoordigd. Het opgehoogde cijfer heeft dan vermoedelijk een te groot onbetrouwbaarheidsinterval en wordt daarom niet gepubliceerd. Om een percentage te kunnen geven heeft O&A het absolute aantal afgeleid uit de overige gegevens in de tabel, waaruit volgt dat er circa 15.000 mensen zijn met een niet-westerse achtergrond in beroepsgroep 4.

Tabel 4**Migratieachtergrond werknemers Gemeente Utrecht naar leeftijdsgroep, 31 oktober 2020**

	Totaal	Migratieachtergrond		
		Nederlandse achtergrond	westerse achtergrond	niet-westerse achtergrond
	%			
Totaal	100	77	9	14
18 tot 35 jaar	100	73	6	22
35 tot 50 jaar	100	76	8	15
50 tot 60 jaar	100	78	11	11
60 jaar of ouder	100	82	11	7

Bron: CBS

In tabel 4 is te zien hoe de verdeling naar migratieachtergrond is bij werknemers in verschillende leeftijdsgroepen. Te zien is dat naarmate werknemers ouder zijn, het aandeel met een Nederlandse achtergrond hoger is (vooral in de categorie 60+ is het aandeel boven het gemiddelde). Hetzelfde zien we bij werknemers met een westerse achtergrond. Bij werknemers met een niet-westerse achtergrond is het omgekeerde het geval; binnen de jongere leeftijdscategorieën is het aandeel werknemers met een niet-westerse achtergrond juist hoger dan gemiddeld (vooral in de categorie 18 – 35 jaar).

Tabel 5**Migratieachtergrond werknemers Gemeente Utrecht naar jaar van instroom, 31 oktober 2020**

	Totaal	Migratieachtergrond		
		Nederlandse achtergrond	westerse achtergrond	niet-westerse achtergrond
	%			
Totaal	100	77	9	14
Tot 2016	100	78	9	14
2016 - 2017	100	76	8	16
2018	100	77	11	12
2019	100	74	10	16
2020 ²	100	76	10	14

Bron: CBS

² Werknemers die in de periode 1 januari 2020 - 31 oktober 2020 zijn ingestroomd.

Tabel 5 toont de verdeling van de instroomdata over de werknemers met verschillende (migratie)achtergronden. In de tabel is te zien dat de verdeling naar achtergrond per (cluster van) instroomjaar schommelt rond het gemiddelde. Als we kijken naar de meest recente instroom (2020), dan blijkt dat de verdeling naar verschillende achtergronden min of meer gelijk is aan de verdeling van de werknemers die tot 2016 instroomden.

Tabel 6**Migratieachtergrond werknemers Gemeente Utrecht naar functie, 31 oktober 2020**

	Totaal	Migratieachtergrond		
		Nederlandse achtergrond	westerse achtergrond	niet-westerse achtergrond
	%			
Totaal	100	77	9	14
Leidinggevend	100	88	7	5
Niet leidinggevend	100	76	9	14

Bron: CBS

Tabel 6 laat zien hoe de verschillende groepen werknemers verdeeld zijn over leidinggevende en niet-leidinggevende functies. Als we kijken naar de groep werknemers zonder leidinggevende functie, dan is de verdeling naar achtergrond vrijwel gelijk aan die van de organisatie als geheel. Deze groep vormt ook de grootste groep binnen de gemeentelijke organisatie. Binnen de groep leidinggevenden zijn er in de organisatie meer dan gemiddeld werknemers met een Nederlandse achtergrond. Het aandeel werknemers met een westerse achtergrond en vooral het aandeel werknemers met een niet-westerse achtergrond is binnen deze groep minder dan gemiddeld vertegenwoordigd.

Bijlage 1: Werkwijze en definities CBS

Variabelen en werkwijze

De gemeente wil voor haar organisatie, en daarbinnen bepaalde clusters, weten wat de culturele diversiteit is. Hiertoe heeft de gemeente Utrecht voor elk van hun werknemers gegevens uit hun personeelsadministratie aan het CBS geleverd, namelijk geboortedatum, geslacht en adresgegevens, functie, jaar van instroom, leeftijdsgroep, organisatieonderdeel en salarisschaal. Vanuit privacy oogpunt heeft het CBS de direct identificerende persoonsgegevens vervangen door een pseudosleutel.

Vervolgens heeft het CBS via deze pseudosleutel de migratieachtergrond van de werknemers afgeleid uit de Basisregistratie Personen (BRP) en toegevoegd.

De gegevens zijn geaggregeerd tot de migratie-achtergrondverdeling per cluster, uitgedrukt in het percentage werknemers met een Nederlandse, westerse of niet-westerse migratieachtergrond (drie percentages) per cluster. Daarnaast is ook de migratie-achtergrondverdeling binnen de organisatie als geheel bepaald.

Populatie

De gemeente Utrecht heeft personeelsgegevens aan het CBS geleverd, met als peildatum 31 oktober 2020. De gemeente heeft de keuze gemaakt om in dit onderzoek alleen werknemers in (vaste of tijdelijke) dienst van de gemeente mee te nemen. Externen (payroll, inhuur), stagiaires, raadsleden, B&W en rekenkamerleden zijn hier niet in meegenomen. In totaal zijn 4635 werknemers meegenomen in de populatie.

Aandachtspunten bij de cijfers

Voor 52 medewerkers (1,1% van het totaal) heeft het CBS de migratieachtergrond niet kunnen afleiden op basis van de Basisregistratie Personen (BRP). Deze werknemers zijn niet meegenomen in de tabellen. Hierdoor kan een lichte vertekening in de percentages ontstaan. Percentages die tot onthulling van individuele personen kunnen leiden zijn onderdrukt door middel van een punt ('.'). Daarnaast zijn de percentages afgerond op gehele getallen. Hierdoor kan het voorkomen dat percentages niet optellen tot 100%.

Begrippen

- *Persoon met een Nederlandse achtergrond*
Persoon van wie de beide ouders in Nederland zijn geboren, ongeacht het land waar men zelf is geboren.
- *Persoon met een migratieachtergrond*
Persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Er wordt onderscheid gemaakt tussen personen die zelf in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) en personen die in Nederland zijn geboren (de tweede generatie).
- *Persoon met een niet-westerse migratieachtergrond*
Persoon met als migratieachtergrond één van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije.
- *Persoon met een westerse migratieachtergrond*
Persoon met als migratieachtergrond één van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan.

Meer informatie over de manier waarop het CBS de migratieachtergrond vaststelt is te vinden op [de website van het CBS](#).

Privacy en openbaarheid

De personeelsgegevens die de gemeente Utrecht heeft aangeleverd aan het CBS worden uitsluitend gebruikt voor de Barometer Culturele Diversiteit. De resultaten worden openbaar gepubliceerd op de website van het CBS.

Bijlage 2 – Argumentatie indeling groepen

De gemeente Utrecht wil naast het bepalen van de culturele diversiteit van de totale organisatie, ook inzicht in de culturele diversiteit voor bepaalde groepen. Het CBS hanteert bij het publiceren van resultaten per groep een minimum van 250 personen. Om deze reden moesten er keuzes worden gemaakt in de indeling van groepen. Behalve deze meer 'technische' eis van het CBS (ondergrens van 250), zijn ook inhoudelijke afwegingen gemaakt om te komen tot logische samenvoegingen van groepen tot clusters.

Indeling naar organisatieonderdeel

Bij de indeling van organisatieonderdelen is allereerst een driedeling gemaakt naar uitvoerings-, ontwikkel- of bedrijfsvoeringsorganisatie. Daarbinnen vormen organisatieonderdelen met 250 medewerkers of meer elk een aparte categorie. Kleinere organisatieonderdelen zijn samengevoegd. Bij deze samenvoeging is op inhoudelijk vlak gekeken naar de meest logische samenvoeging.

Indeling naar salarisschalen

Bij de indeling naar salarisschalen is de verdeling gemaakt op basis van de minimale groepsgrootte (>250).

Indeling naar leeftijd

Bij de indeling van leeftijdscategorieën zijn regulier gehanteerde leeftijdscategorieën gekozen.

Indeling naar jaar van instroom

Ook hier is de verdeling gemaakt op basis van minimale groepsgrootte (>250). De jaren 2016 en 2017 zijn samengenomen om boven de 250 uit te komen. Verder is alleen boven 2015 verder uitgesplitst, omdat de instroom in de jaren ervoor minimaal was. Ook is het niet helemaal relevant om zo ver terug te kijken.

Indeling naar leidinggevenden/niet-leidinggevenden

Bij dit cluster is ervoor gekozen om alleen onderscheid te maken tussen al dan niet een leidinggevende functie en wordt er geen onderscheid gemaakt naar verschillende lagen van leidinggevenden. Hiervoor is de groep te klein.

Bijlage 3 – Overzicht gebruikte afkortingen

Afkorting	Betekenis
BV	Bedrijfsvoering
OO	Ontwikkelorganisatie
UO	Uitvoeringsorganisatie
M&O	Mens & Organisatie (BV)
MCN	Marketing & Communicatie Netwerk (BV)
IPM	Informatie & Procesmanagement (BV)
FIJ	Financiën, Inkoop & Juridische Zaken (BV)
CC	Concern Control (BV)
O&A	Onderzoek & Advies (BV)
PMB	Project Management Bureau (BV)
SPA	Strategie & Public Affairs (BV)
BO	Bestuursondersteuning (BV)
BGS	Bureau Gemeentesecretaris
RO	Raadsorganen
OOR	Ontwikkelorganisatie Ruimte (OO)
MO	Maatschappelijke Ontwikkeling (OO)
OOV	Openbare Orde & Veiligheid (OO)
Wijk	Wijken (OO)
VGU	Vastgoedorganisatie Utrecht (OO)
CZ	Culturele Zaken (OO)
SB	Stadsbedrijven (UO)
VTH	Vergunningen, Toezicht & Handhaving (UO)
W&I	Werk & Inkomen (UO)
PBZ	Publiekszaken (UO)
VG	Volksgezondheid (UO)

Bijlage 4 - Overzicht bevolking gemeente Utrecht

CBS tabel Utrecht stad

In tabel 7 is te zien hoe cultureel divers de totale Utrechtse bevolking is, uitgesplitst naar beroepsbevolking en niet-beroepsbevolking. De beroepsbevolking is hierbij uitgesplitst naar werkzame en niet-werkzame beroepsbevolking.

Tabel 7: Migratieachtergrond bevolking gemeente Utrecht, 2020

		Totaal	Migratieachtergrond			
			Nederlands achtergrond	westerse achtergrond	niet-westerse achtergrond	Achtergrond onbekend
Totale bevolking (beroeps- en niet- beroepsbevolking)	x 1.000 (%*)	278 (100%)	181 (65%)	34 (12%)	62 (22%)	0
Niet-beroepsbevolking	x 1.000 (%)	66 (100%)	38 (58%)	8 (12%)	19 (29%)	.
Beroepsbevolking	x 1.000 (%)	212 (100%)	143 (67%)	26 (12%)	42 (20%)	.
werkzame	x 1.000 (%)	203 (100%)	139 (68%)	25 (12%)	39 (19%)	.
niet-werkzaam	x 1.000 (%)	8 (100%)	4 (50%)	1 (13%)	3 (38%)	.

Bron: CBS, bewerking door Onderzoek & advies

*Percentages zijn door Onderzoek & Advies berekend op basis van afgeronde getallen. Hierdoor kan een vertekening ontstaan.