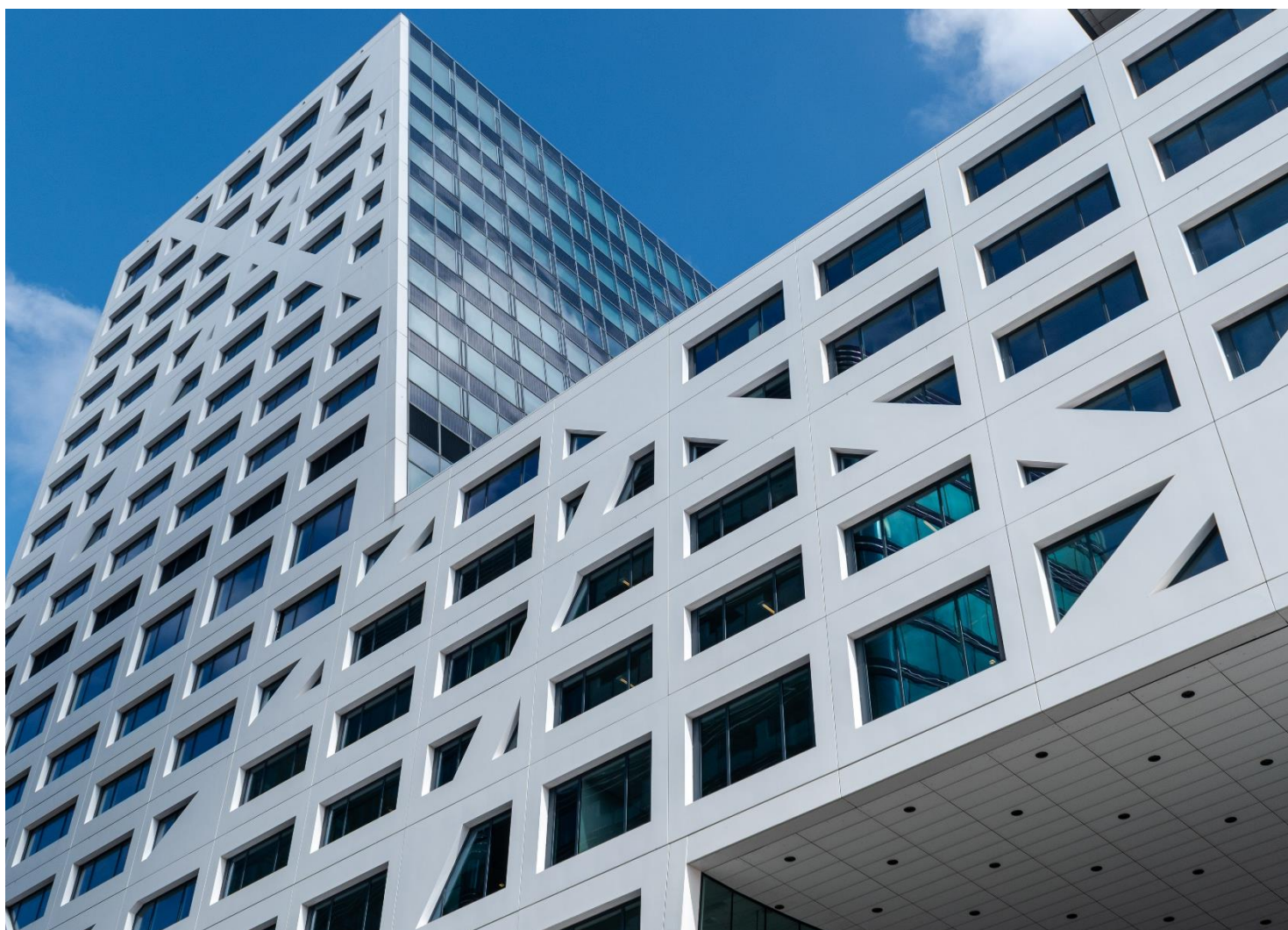


Barometer Culturele Diversiteit

Personeelsbestand Gemeente Utrecht



maart 2024



Colofon

Uitgave

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

Internet

www.utrecht.nl/onderzoek

In Opdracht van

Mens & Organisatie
Gemeente Utrecht

Informatie

Véronique Linssen
v.linssen@utrecht.nl
Bianca Ploeg
b.ploeg@utrecht.nl

Projectnummer

E245

Foto omslag

Terra Kombrink

Bronvermelding

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

Datum

18 maart 2024

Inhoud

Hoofdstuk 1	4
Achtergrond	4
Werkwijze Barometer	4
CBS wijzigt variabele 'migratieachtergrond' naar 'herkomst'	4
Rapport	5
Hoofdstuk 2	6
Resultaten culturele diversiteit voor medewerkers Gemeente Utrecht	6
Organisatieonderdelen uitgesplitst naar herkomstland	8
Salarisschalen uitgesplitst naar herkomstland	9
Leeftijdsgroepen uitgesplitst naar herkomstland	9
Geslacht uitgesplitst naar herkomstland	10
Jaar van instroom uitgesplitst naar herkomstland	10
Functie uitgesplitst naar herkomstland	11
Bijlage 1 - Werkwijze en definities CBS	12
Bijlage 2 – Argumentatie indeling groepen	14
Bijlage 3 – Overzicht afkortingen	15

Hoofdstuk 1

Achtergrond

Dit is het vierde jaar dat de gemeente Utrecht gebruik maakt van de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Deze Barometer voorziet werkgevers van betrouwbare, kwantitatieve informatie over de culturele diversiteit van het personeelsbestand. De gemeente Utrecht werkt aan het divers en inclusief maken van de organisatie, vanuit de gedachte dat zij met een inclusieve en diverse organisatie haar werk voor alle Utrechters beter kan uitvoeren én een goede werkgever kan zijn voor alle medewerkers. De gemeente werkt al langer aan deze ambitie en heeft dit onderstreept in de raadsbrief '[Contouren van de Organisatiebrede aanpak Inclusie en Diversiteit](#)' (december 2022) en recentelijk uitgewerkt in [het uitvoeringsplan](#) (oktober 2023). Deze Barometer focust alleen op de culturele diversiteit. De inclusie-aanpak van de gemeente Utrecht is breder ingestoken en kijkt ook naar andere vormen van diversiteit.

Het CBS levert op basis van het personeelsbestand geaggregeerde statistieken van de gemeentelijke organisatie. 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 Barometer

Om de culturele diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie inzichtelijk te kunnen maken, heeft de gemeente Utrecht 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 het land van herkomst (Nederland of een land binnen/buiten Europa) telkens gekruist met andere indicatoren, te weten organisatieonderdeel, salarisschaal, leeftijd, geslacht, instroom en al dan niet een leidinggevende functie. Het CBS hanteert hierbij per groep een minimum van 250 personen om herleidbaarheid te voorkomen (met het oog op privacywetgeving). 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.

CBS wijzigt variabele 'migratieachtergrond' naar 'herkomst'

In 2022 is het CBS overgegaan op een nieuwe indeling van de bevolking naar herkomst. De oude indeling naar migratieachtergrond (geen, westers, niet-westers) is vervangen door een nieuwe indeling naar herkomst (Nederland, binnen Europa en buiten Europa)¹. Dit is vorig jaar al doorgevoerd in dit rapport, zodat we nu twee jaren met elkaar kunnen vergelijken. De precieze definitie van welke herkomstlanden onder Europa en buiten-Europa vallen is te vinden in bijlage 1.

Uitleg nieuwe indeling

Herkomstland is een kenmerk dat weergeeft in welk land iemand geboren is of waar diens ouders geboren zijn. De herkomst van mensen die in het buitenland zijn geboren wordt bepaald door hun eigen geboorteland. Bij mensen die in Nederland geboren zijn, wordt de herkomst bepaald door het

¹ In de [rapportage Barometer Culturele Diversiteit 2023](#) is toegelicht waarom we niet kunnen vergelijken met 2021 en eerder.

geboorteland van de ouders. Wanneer beide ouders in het buitenland zijn geboren, is het geboorteland van de moeder leidend in het bepalen van de herkomst. De geboortegegevens van de moeder zijn vaker bekend dan die van de vader. Wanneer de moeder in Nederland is geboren of het geboorteland van de moeder onbekend is, dan wordt het geboorteland van de vader gebruikt. Vervolgens wordt de volgende driedeling gemaakt wat betreft herkomstland: Nederland, Europa (exclusief Nederland) en Buiten-Europa.

Rapport

O&A heeft in dit rapport de CBS-tabellen voorzien van een korte toelichting en een vergelijking gemaakt met vorig jaar. Vanwege haar publicatieplicht, publiceert het CBS de resultaten op hun website.

Hoofdstuk 2

Resultaten culturele diversiteit voor medewerkers Gemeente Utrecht

In dit hoofdstuk staan de tabellen van het CBS, waarbij een aantal indicatoren wordt uitgesplitst naar herkomstland. Op die manier krijgen we zicht op de culturele diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie. Als er gesproken wordt over medewerkers, dan worden alle medewerkers 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 tabel 1 is te zien dat de indeling van werknemers naar herkomst in 2023 niet veranderd is ten opzichte van 2022. Net als vorig jaar heeft bijna driekwart van alle medewerkers van de Gemeente Utrecht (74%) Nederland als herkomstland (zowel zichzelf als hun ouders zijn in Nederland geboren), 5% heeft een Europees land als herkomstland en 21% een niet-Europees land.

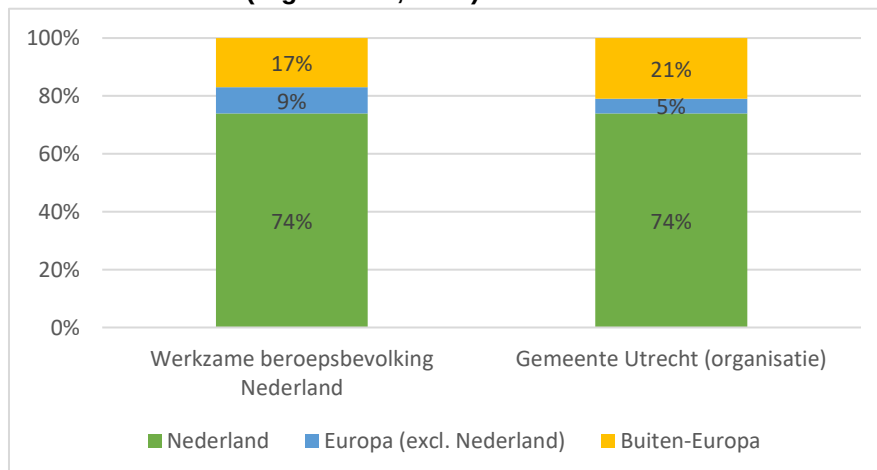
Tabel 1 Totale gemeentelijke organisatie Utrecht naar herkomstland, 31 okt 2023

Gemeente Utrecht	Totaal	Nederland	Herkomstland Europa (excl. NL)	Herkomstland buiten Europa
	%			
2022	100	74	5	21
2023	100	74	5	21

Bron: CBS, bewerking door afdeling Onderzoek & Advies, Gemeente Utrecht

Het CBS heeft een dashboard gemaakt om de gegevens van de eigen organisatie (in dit rapport de gemeentelijke organisatie Utrecht) te vergelijken met de gegevens van Nederland of andere arbeidsmarktregio's. Ook is het mogelijk om de eigen cijfers af te zetten tegen bedrijfstakken die vergelijkbaar zijn aan de eigen organisatie. In grafiek 1 is de werkzame beroepsbevolking van heel Nederland uitgesplitst naar herkomstland en afgezet tegen de Gemeente Utrecht (organisatie). Voor de werkzame beroepsbevolking van heel Nederland is de verdeling 74% (herkomstland Nederland), 9% (Europees herkomstland, excl. Nederland) en 17% (niet-Europees herkomstland). De meest recente cijfers van Nederland komen uit 2022. Vergeleken met de werkzame beroepsbevolking van Nederland heeft de Gemeente Utrecht (organisatie) een evenredig aandeel werknemers met een Nederlandse herkomst, een kleiner aandeel met een Europees herkomstland en een groter aandeel werknemers met een niet-Europees herkomstland.

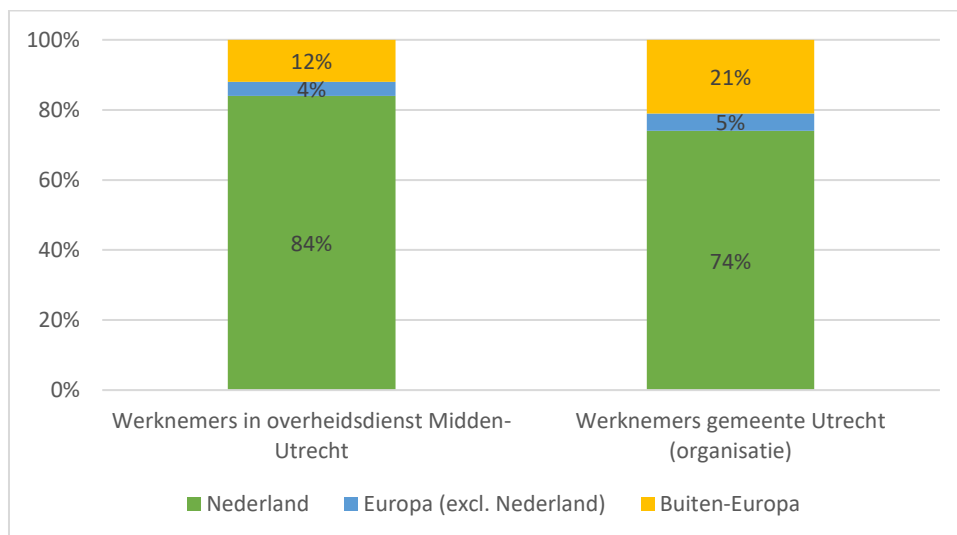
Grafiek 1: Werkzame beroepsbevolking Nederland naar herkomstland (2022) vergeleken met Gemeente Utrecht (organisatie, 2023)



Bron: [Dashboard Barometer Culturele Diversiteit](#), CBS, bewerking door Onderzoek & Advies, Gemeente Utrecht

Als we de verdeling naar herkomstland van de Gemeente Utrecht (organisatie) vergelijken met die van alle werknemers in overheidsdienst in de arbeidsregio midden-Utrecht (meest recente data van 2021, zie grafiek 2), dan blijkt dat de gemeentelijke organisatie relatief minder werknemers heeft met Nederland als herkomstland en meer werknemers heeft met een niet-Europees herkomstland.

Grafiek 2: Aandeel banen van werknemers in overheidsdienst arbeidsmarktregio Midden-Utrecht (2021) naar herkomstland vergeleken met Gemeente Utrecht (organisatie, 2023)



Bron: [Dashboard Barometer Culturele Diversiteit](#), CBS, bewerking door Onderzoek & Advies, Gemeente Utrecht

Organisatieonderdelen uitgesplitst naar herkomstland

De Gemeente Utrecht kent een driedeling in organisatieonderdelen: 12 organisaties in de bedrijfsvoering (BV's), zes ontwikkelorganisaties (OO's) en vijf uitvoeringsorganisaties (UO's). Daarnaast zijn er nog de Raadsorganen. In tabel 2 is te zien hoe de verdeling is van medewerkers met verschillende herkomstlanden per organisatieonderdeel of cluster van organisatieonderdelen. Om te voldoen aan de CBS-voorwaarde van niet herleidbare groeps grootten, zijn kleinere organisatieonderdelen gegroepeerd tot een aantal clusters. In bijlage 2 staat de argumentatie om te komen tot deze indeling en in bijlage 3 staat een lijst van afkortingen en hun betekenis.

Tabel 2 Organisatieonderdeel naar herkomstland medewerkers Gemeente Utrecht, 31 okt 2023

Organisatieonderdeel	Totaal ²	Nederland		Herkomstland Europa (excl.NL)		Herkomstland buiten Europa	
	%	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Totaal	100	74	74	5	5	21	21
M&O / M&C / Staf (BV)	100	76	75	6	5	18	20
IPM / FIJ (BV)	100	72	72	7	7	21	21
Overig BV ³ (inclusief Raadsorganen)	100	83	83	5	5	12	12
OOR (OO)	100	83	82	5	5	12	14
CZ / MO / WIJK (OO)	100	-	77	-	4	-	18
VGU / OOV (OO)	100	-	84	-	2	-	14
PBZ (UO)	100	-	65	-	6	-	29
VG (UO)	100	-	76	-	4	-	20
SB (UO)	100	77	76	5	4	19	19
VTH (UO)	100	68	65	4	4	29	30
W&I (UO)	100	58	58	5	6	37	36

Bron: CBS, bewerking door afdeling Onderzoek & Advies, Gemeente Utrecht

Tussen de (clusters van) organisatieonderdelen zijn er grote verschillen. Zeven (clusters van) organisatieonderdelen hebben een groter aandeel medewerkers met een Nederlandse achtergrond dan gemiddeld. Drie daarvan zitten boven de 80%: cluster VGU / OOV (84%), de Overige bedrijfsvoering inclusief Raadsorganen (83%) en OOR (82%). De overige vier zitten dicht bij het gemiddelde: CZ / MO / Wijken (77%), VG (76%), SB (76%) en M&O / F&H / MCN / Staf (75%).

Het organisatieonderdeel W&I valt op door een relatief hoog aandeel medewerkers met een herkomstland buiten Europa (36%) en een relatief laag aandeel medewerkers met Nederland als herkomstland (58%). Hetzelfde, maar dan in iets mindere mate, geldt voor VTH en PBZ.

Hoewel we voor de gehele organisatie geen verandering zien wat betreft indeling naar herkomst, zien we wel verschuivingen binnen de organisatieonderdelen. Vergeleken met vorig jaar zijn er drie (clusters van) organisatieonderdelen waarbij het aandeel medewerkers met een Nederlandse herkomst daalde en het aandeel met een niet-Europese herkomst toenam (M&O / F&H / MCN / Staf, OOR en VTH).

² De totaal kolom is het totaal van waardes per jaar: de waardes van 2022 tellen in principe op tot 100% en de waardes van 2023 eveneens. Deze optelsom kan groter of kleiner zijn dan 100%, dit wordt veroorzaakt door afrondingsverschillen.

³ Overig bedrijfsvoering bestaat uit O&A, PMB, SPA, RO, CC

Salarisschalen uitgesplitst naar herkomstland

Om inzichtelijk te maken hoe de salarisschalen zijn verdeeld over medewerkers met verschillende herkomstlanden, zijn de schalen opgedeeld in zeven categorieën. In bijlage 2 staat de argumentatie om te komen tot deze indeling. Tabel 3 toont de verdeling naar herkomstland binnen verschillende salarisschalen.

Tabel 3 Salarisschaal naar herkomstland medewerkers Gemeente Utrecht, 31 okt 2023

Salarisschaal	Totaal	Nederland		Herkomstland Europa (excl.NL)		Herkomstland buiten Europa	
		%	2022	2023	2022	2023	2022
Totaal	100	74	74	5	5	21	21
1 - 4	100	71	71	4	4	24	25
5 - 6	100	65	63	4	5	30	32
7 – 8	100	64	64	4	5	31	31
9	100	69	67	5	5	25	27
10 - 10A	100	74	73	6	6	20	20
11 - 11A	100	82	82	5	4	12	14
12 of hoger	100	87	87	4	4	9	9

Bron: CBS, bewerking door afdeling Onderzoek & Advies, Gemeente Utrecht

In tabel 3 is te zien dat naarmate de salarisschalen hoger worden, het aandeel medewerkers met Nederland als herkomstland toeneemt en het aandeel met een herkomstland buiten Europa afneemt (schaal 1-4 niet meegerekend). Binnen de hogere salarisschalen (vanaf schaal 11) zien we daardoor een bovengemiddeld aandeel van medewerkers met Nederland als herkomstland, terwijl het aandeel medewerkers met een herkomstland buiten Europa binnen deze hogere salarisschalen lager ligt dan het gemiddelde van de organisatie.

Vergeleken met vorig jaar is in schaal 5-6 en schaal 9 het aandeel medewerkers met een herkomstland buiten Europa toegenomen en het aandeel medewerkers met een Nederlandse herkomst afgenomen.

Leeftijdsgroepen uitgesplitst naar herkomstland

Tabel 4 toont de verdeling naar herkomstland van medewerkers binnen verschillende leeftijdsgroepen.

Tabel 4 Leeftijdsgroep naar herkomstland medewerkers Gemeente Utrecht, 31 okt 2023

Leeftijd	Totaal	Nederland		Herkomstland Europa (excl.NL)		Herkomstland buiten Europa	
	%	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Totaal	100	74	74	5	5	21	21
18 tot 35 jaar	100	68	68	5	4	27	27
35 tot 50 jaar	100	74	73	5	5	21	22
50 tot 60 jaar	100	77	76	5	5	18	19
60 jaar of ouder	100	81	81	4	5	14	14

Bron: CBS, bewerking door afdeling Onderzoek & Advies, Gemeente Utrecht

Naarmate medewerkers ouder zijn, is het aandeel met Nederland als herkomstland hoger. Vooral in de categorie 60+ is het aandeel hoger dan gemiddeld in de organisatie (81%). Andersom zien we dat naarmate medewerkers jonger zijn, het aandeel met een herkomstland buiten Europa hoger is. In de categorie 18-35 jaar (en in mindere mate in de categorie 35-50 jaar) is het aandeel medewerkers met een herkomstland buiten Europa hoger dan gemiddeld in de organisatie (27% resp. 22%).

Vergeleken met vorig jaar zijn er minimale wijzigingen. In de leeftijdscategorieën 35-50 en 50-60 lijkt het aandeel medewerkers met een Nederlandse herkomst kleiner geworden en het aandeel met een buiten-Europese herkomst groter (overal wijziging met 1% punt).

Geslacht uitgesplitst naar herkomstland

Tabel 5 toont de verdeling naar herkomstlanden bij mannen en vrouwen.

Tabel 5 Geslacht naar herkomstland medewerkers Gemeente Utrecht, 31 okt 2023

Geslacht	Totaal	Nederland		Herkomstland Europa (excl.NL)		Buiten Europa	
	%	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Totaal	100	74	74	5	5	21	21
Man	100	76	76	4	4	20	20
Vrouw	100	73	72	5	6	22	22
Non-binair	100	.	-	.	-	.	-

Bron: CBS, bewerking door afdeling Onderzoek & Advies, Gemeente Utrecht

We zien een verschil in de verdeling naar herkomstland tussen mannen en vrouwen. Het aandeel vrouwen met herkomstland Europa en Buiten-Europa is groter dan het aandeel mannen met herkomstland Europa en Buiten-Europa. De percentages voor medewerkers in de categorie non-binair zijn vanwege te lage aantallen onderdrukt door middel van een punt ('.'), zodat individuele personen niet onthuld kunnen worden.

Jaar van instroom uitgesplitst naar herkomstland

Tabel 6 laat de verdeling naar herkomstland zien voor medewerkers met verschillende instroomdata.

Tabel 6 Jaar van instroom naar herkomstland medewerkers Gemeente Utrecht

Instroomdata	Totaal	Nederland	Herkomstland Europa (excl.NL)	Herkomstland buiten Europa
	%			
1-11-2021 t/m 31-10-2022*	100	72	5	24
1-11-2022 t/m 31-10-2023*	100	70	5	25

*Op de peildatum (31 oktober) van het betreffende jaar wordt gekeken naar de medewerkers die het jaar voorafgaand aan de peildatum zijn ingestroomd en hoe de verdeling naar herkomstland eruit ziet.

Bron: CBS, bewerking door afdeling Onderzoek & Advies, Gemeente Utrecht

In 2022 had 72% van de mensen die instroomden Nederland als herkomstland, 5% had als herkomstland Europa (excl. Nederland) en 24% een herkomstland buiten Europa. In 2023 is het aandeel medewerkers met een Nederlandse herkomst gedaald en het aandeel met een niet-Europese herkomst toegenomen.

Functie uitgesplitst naar herkomstland

Tabel 7 laat zien hoe de verschillende groepen medewerkers verdeeld zijn over leidinggevende en niet-leidinggevende functies.

Tabel 7 Functie naar herkomstland medewerkers Gemeente Utrecht, 31 okt 2023

Functie	Totaal	Nederland		Herkomstland Europa (excl.NL)		Buiten Europa	
	%	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Totaal	100	74	74	5	5	21	21
Leidinggevend	100	85	84	4	.	12	.
Niet leidinggevend	100	74	73	5	.	21	.

Bron: CBS, bewerking door afdeling Onderzoek & Advies, Gemeente Utrecht

De uitsplitsing naar herkomstland Europa en herkomstland buiten Europa is in verband met te lage aantallen en risico op herleidbaarheid niet te maken. Wel is de verdeling van functies naar herkomstland Nederland beschikbaar. Binnen de groep leidinggevenden zijn er in de organisatie meer medewerkers met Nederland als herkomstland dan binnen de groep niet-leidinggevenden (84% versus 73%). Vergeleken met vorig jaar is het aandeel niet-leidinggevenden met een Nederlandse herkomst afgenomen van 74% naar 73% en het aandeel leidinggevenden van 85% naar 84%.

Bijlage 1 - Werkwijze en definities CBS

Variabelen en werkwijze

De Gemeente wil voor haar organisatie (en daarbinnen bepaalde clusters), weten hoe cultureel divers zij is. Hiertoe heeft de Gemeente Utrecht voor elk van hun medewerkers gegevens uit hun personeelsadministratie aan het CBS geleverd, namelijk geboortedatum, geslacht, 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 het herkomstland van de medewerkers afgeleid uit de Basisregistratie Personen (BRP) en toegevoegd. Hierdoor zijn de gegevens niet te herleiden naar individuele medewerkers.

De gegevens zijn per cluster van variabelen geaggregeerd tot een driedeling naar herkomstland, uitgedrukt in het percentage medewerkers met Nederland als herkomstland, met een Europees land als herkomstland of een niet-Europees land als herkomstland (drie percentages per cluster). Daarnaast is ook de verdeling naar herkomstland binnen de organisatie als geheel bepaald.

Populatie

De Gemeente Utrecht heeft personeelsgegevens aan het CBS geleverd, met als peildatum 31 oktober 2023. De gemeente heeft de keuze gemaakt om in dit onderzoek alleen medewerkers 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. Verder staan bij drie medewerkers binnen de gemeentelijke organisatie twee functies geregistreerd. Deze medewerkers zijn meegenomen in de populatie, waarbij is gekeken naar de belangrijkste functie van elk van deze medewerkers. In totaal zijn 5.796 unieke medewerkers meegenomen in de populatie.

Aandachtspunten bij de cijfers

Voor 64 medewerkers (1% van het totaal) heeft het CBS de migratieachtergrond niet kunnen afleiden op basis van de BRP. Deze medewerkers zijn ook niet meegenomen in de tabellen. Hierdoor kan een lichte vertekening optreden in de percentages ten opzichte van de werkelijkheid. 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 per regel in een tabel niet optellen tot 100%.

Begrip herkomst

Het CBS hanteert het begrip herkomst om weer te geven in welk land iemand geboren is of waar diens ouders geboren zijn. De herkomst van personen die in het buitenland zijn geboren wordt bepaald door hun eigen geboorteland. Bij personen die in Nederland geboren zijn, wordt de herkomst bepaald door het geboorteland van de ouders. Wanneer beide ouders in het buitenland zijn geboren, is het geboorteland van de moeder leidend in het bepalen van de herkomst (de geboortegegevens van de moeder zijn vaker bekend dan die van de vader). Wanneer de moeder in Nederland is geboren of het geboorteland van de moeder is onbekend, dan wordt het geboorteland van de vader gebruikt. In de Barometer hanteert het CBS de volgende driedeling:

- Persoon met herkomstland Nederland
- Persoon met herkomstland in Europa
- Persoon met herkomstland buiten Europa

Onder de categorie Europa (exclusief Nederland) valt Rusland, maar niet Turkije, Armenië en Georgië. Omdat landen aan slechts één werelddeel kunnen worden toegewezen, heeft het CBS ervoor gekozen landen in te delen in het werelddeel waar het grootste deel van de inwoners woont. De bevolking van Rusland woont voornamelijk in het Europese deel van Rusland, daarom wordt dit land tot Europa gerekend. In Turkije woont een ruime meerderheid in het Aziatische deel, vandaar de indeling bij Azië. Meer informatie over de manier waarop het CBS het herkomstland vaststelt is te vinden op [Herkomstland \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/onderzoek-en-publicaties/2018/10/herkomstland). Meer informatie over herkomstindeling voor wat betreft de Barometer is te vinden op [Herkomstindeling Barometer Culturele Diversiteit \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/onderzoek-en-publicaties/2018/10/herkomstindeling-barometer-culturele-diversiteit)

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 in maart (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 bedrijfsvoering, ontwikkelorganisatie of uitvoeringsorganisatie. Daarbinnen vormen organisatieonderdelen met 250 medewerkers of meer elk een aparte categorie. Kleinere organisatieonderdelen zijn samengevoegd tot een cluster. Bij deze samenvoeging is op inhoudelijk vlak gekeken naar de meest logische samenvoeging.

Indeling naar salarisschalen

Ook bij de indeling naar salarisschalen is de verdeling gemaakt op basis van de minimale groeps grootte (>250).

Indeling naar leeftijd

Bij de indeling van leeftijdscategorieën zijn regulier gehanteerde leeftijdsclusters gekozen.

Indeling naar geslacht

Bij de indeling naar geslacht is onderscheid gemaakt naar man, vrouw en non-binair. De percentages voor medewerkers in de categorie non-binair zijn vanwege te lage aantallen onderdrukt door middel van een punt ('.'), zodat individuele personen niet onthuld kunnen worden.

Indeling naar jaar van instroom

Bij de instroom kijken we telkens naar het peiljaar behorende bij het jaar van instroom. Dit betekent dat we voor 2022 peiljaar 2022 hanteren en voor 2023 peiljaar 2023.

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. Dit jaar is de groep leidinggevenden weliswaar groot genoeg, maar is één van de cellen voor niet-Nederlandse achtergrond te klein om een uitsplitsing te kunnen maken naar herkomst.

Bijlage 3 – Overzicht afkortingen

Afkorting	Betekenis
BV	Bedrijfsvoering
OO	Ontwikkelorganisatie
UO	Uitvoeringsorganisatie
M&O	Mens & Organisatie (BV)
M&C	Marketing & Communicatie (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)
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)