

Aan de gemeenteraad

<b>Behandeld door</b>	Ingeborg van der Pijl	<b>Datum</b>	8 mei 2026
<b>E-mail</b>	Ingeborg.van.der.pijl@utrecht.nl	<b>Kenmerk</b>	34138293
<b>Type brief</b>	Voortgangsbrief	<b>Onderwerp</b>	Barometer Culturele Diversiteit van de interne organisatie
<b>Bijlage(n)</b>	1	<b>Beleidsveld</b>	Personeel en Organisatie

Geachte leden van de raad,

Utrecht wil een stad zijn waar iedereen zich veilig en thuis voelt, mee kan doen en zichzelf kan zijn. Dat vraagt ook om een gemeentelijke organisatie die deze waarden uitdraagt: een plek waar iedere medewerker zichzelf kan zijn, zich veilig voelt en zich kan ontplooien. Het vraagt van de organisatie om het goede voorbeeld te laten zien. Zowel in de stad als binnen de organisatie. Diversiteit aan perspectieven versterkt niet alleen de samenwerking binnen de organisatie, maar ook de kwaliteit van onze dienstverlening en het beleid voor de stad. Een betrouwbare overheid is een herkenbare overheid en vraagt een streven naar een juiste afspiegeling van de stad. Vanuit deze visie werken we met het [Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit](#) voortdurend aan een diverse, inclusieve en maatschappelijk sensitieve organisatie.

Met deze brief informeren we u over de uitkomsten, duiding en conclusies van bijgevoegde recente Barometer Culturele Diversiteit met betrekking tot de culturele diversiteit van het personeelsbestand van de interne organisatie van de gemeente Utrecht (hierna te noemen: Barometer).

### **Barometer Culturele Diversiteit**

Het realiseren van een divers samengestelde organisatie is een van de pijlers binnen het uitvoeringsplan. Het betekent dat we actief sturen op een zo divers mogelijk samengesteld personeelsbestand. Divers op verschillende aspecten zoals bijvoorbeeld leeftijd, culturele diversiteit, opleidingsrichting, geslacht. Wat betreft de verdeling naar leeftijd en gender doen we het als organisatie goed. Om de culturele diversiteit te monitoren, neemt de gemeente Utrecht als organisatie [tweejaarlijks](#) deel aan de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Deze Barometer geeft inzicht in de culturele diversiteit van ons personeelsbestand, zonder dat individuen herleidbaar zijn in de cijfers. Dit stelt ons in staat om te beoordelen of er sprake is van een toename van culturele diversiteit in de organisatie.

Relevant hierbij: In oktober 2021 hebben we specifiek voor de hogere functieschalen een diversiteitsdoelstelling met elkaar geformuleerd. Wij streven ernaar dat vanaf 2026 20% van de medewerkers in salarisschaal 12 en hoger een cultureel diverse achtergrond heeft. Om dit doel te kunnen halen is recent besloten tot de invoering van een voorkeursbeleid op basis waarvan sollicitanten met een cultureel diverse achtergrond bij gelijke geschiktheid voorkeur krijgen. Deze maatregel maakt onderdeel uit van een breed pakket aan maatregelen zoals objectief en inclusief

Datum 8 mei 2026  
Ons kenmerk 34138293

werven en selecteren. We gaan bovendien werken met een sourcer, die gericht de markt in gaat om potentiële kandidaten te benaderen.

In de huidige versie van de Barometer is voor het eerst – naast de herkomst van de actuele personele bezetting – ook de doorstroom en uitstroom naar herkomst in beeld gebracht. De barometer biedt inzicht in de ontwikkeling van culturele diversiteit binnen de organisatie en maakt het mogelijk om ontwikkelingen rond instroom, doorstroom en uitstroom te volgen.

De complete resultaten en de achterliggende gegevens en tabellen vindt u in de bijgevoegde rapportage van de Barometer.

### **Uitkomsten**

De cijfers uit de Barometer Culturele Diversiteit laten een aantal positieve ontwikkelingen zien op basis waarvan te concluderen is dat de huidige inspanningen de vruchten lijken af te werpen.

Drie belangrijke ontwikkelingen die te zien zijn vanuit de Barometer zijn:

1. De huidige aanpak lijkt effect te hebben op instroom: De organisatie trekt een steeds cultureel diversere groep medewerkers aan. Vooral het aandeel medewerkers met een herkomst buiten Europa groeit zowel in de instroom als in de organisatie als geheel.
2. Een andere heel positieve ontwikkeling die we zien, is dat de groei van culturele diversiteit vooral zichtbaar is in de middenlaag van de organisatie. Met name in schalen 9, 11 en 11A, die vaak fungeren als kweekvijver voor hogere functies. Met ontwikkelprogramma's gericht op doorgroei naar schaal 12 en hoger richt de organisatie zich nadrukkelijk op deze groep.
3. Een belangrijk aandachtspunt is dat de investering in inclusie, behoud en doorgroei van culturele diversiteit zich nog niet vertaalt in een aanzienlijke stijging van de culturele diversiteit in de functies in schaal 12 en hoger. De positieve ontwikkelingen die we zien bij punt 1 en 2 gaan naar verwachting op termijn bijdragen aan een verdere stijging van de culturele diversiteit in deze hogere functies.

De resultaten van de Barometer laten zien dat de culturele diversiteit binnen de organisatie de afgelopen jaren is toegenomen. Het aandeel medewerkers met een herkomst buiten Europa is gestegen van 21% naar 23%, terwijl dit voor de werkzame beroepsbevolking in Utrecht 26% is. Deze ontwikkeling laat zien dat de organisatie in toenemende mate een cultureel diverse groep medewerkers aantrekt. Daarnaast is op specifieke aspecten het volgende te zien:

- Instroom: Ook de culturele diversiteit van de instroom neemt zichtbaar toe. In 2025 had 28% van de instromende medewerkers een herkomst buiten Europa. Dit is een stijging ten opzichte van 2023 (25%) en 2022 (24%).
- Doorstroom: Voor het eerst is doorstroom opgenomen in deze rapportage. De verdeling naar herkomst van medewerkers die zijn doorgestroomd naar een hogere salarisschaal is vergelijkbaar met die van de samenstelling van de organisatie als geheel. Omdat de groei van culturele diversiteit vooral zichtbaar is in de midden- en lagere schalen, zal -met het continueren van de huidige interventies- de culturele diversiteit in de hogere schalen komende jaren verder toenemen.

Uitstroom: ook uitstroom naar herkomst is voor het eerst meegenomen in deze Barometer. De barometer laat een verschil zien tussen uitstroom na een kort dienstverband en uitstroom na een langer dienstverband. 32% van de medewerkers die de organisatie binnen drie jaar verlaten, hebben een niet-Europese herkomst, tegenover 23% als gemiddelde in de organisatie. Dit hogere aandeel in de categorie 'uitstroom binnen drie jaar' hangt samen met het feit dat in de afgelopen jaren relatief meer medewerkers met een niet-Europese herkomst zijn ingestroomd. Daardoor zijn zij sterker vertegenwoordigd in de groep die uitstroomt na een korter dienstverband. We brengen in beeld welke verdere oorzaken er zijn die het grotere aandeel van de uitstroom kunnen verklaren. Zo kunnen we ons gericht inzetten op het behoud en ook de doorstroom van onze medewerkers met een cultureel diverse achtergrond.

Datum 8 mei 2026  
Ons kenmerk 34138293

### Vergelijking met andere steden

De culturele diversiteit van onze gemeentelijke organisatie is relatief een betere afspiegeling van de culturele diversiteit van de werkzame beroepsbevolking van de gemeente dan in een aantal andere steden die recentelijk gebruik hebben gemaakt van de Barometer Culturele Diversiteit. (o.a. Tilburg en Eindhoven). Dit is ook waar te nemen in de vergelijking met medewerkers in overheidsdienst in de regio midden-Utrecht.

### Conclusie en vervolg

De uitkomsten van de Barometer laten een positieve ontwikkeling zien. De organisatie boekt vooruitgang in het aantrekken van een cultureel diverse groep medewerkers. De groei is vooral zichtbaar in de instroom, in de jongere leeftijdsgroep 18 tot 35 jaar en in de schalen die vaak fungeren als kweekvijver voor hogere functies. Dit beeld sluit aan bij inzichten uit recente algemene onderzoeken naar diversiteit in organisaties. Studies van onder andere de Sociaal Economische Raad (SER) laten zien dat organisaties vaak eerst cultureel diverser worden in de instroom en in jongere leeftijdsgroepen, voordat deze ontwikkeling zichtbaar wordt in hogere functies en leiderschap.

De uitkomsten van deze barometer onderschrijven het belang van het voortzetten van een krachtig en gericht beleid op het gebied van inclusie en diversiteit binnen onze gemeentelijke organisatie. De opgave voor de organisatie in de komende periode ligt met name in het behouden en laten doorgroeien van medewerkers binnen de organisatie evenals de aandacht voor cultureel diverse instroom in de hogere functieschalen. Daarnaast blijkt dat de ontwikkeling van culturele diversiteit sterk verschilt tussen organisatieonderdelen. Op basis hiervan zal meer gerichte aandacht en maatwerk bij een aantal organisatieonderdelen plaatsvinden.

In het [Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit](#) voor de interne organisatie, en in de daarbij behorende [voortgangsrapportages](#), hebben we aangegeven hoe we met deze inspanningen aan de slag zijn. Deze inspanningen zetten we onverminderd voort. Dit vraagt tijd en levert onvermijdelijk complexe uitdagingen (zoals een krappe arbeidsmarkt en intensieve concurrentie), maar is cruciaal voor het aantrekken en behouden van cultureel divers talent. Het werken aan een inclusieve organisatie blijft hiervoor eveneens cruciaal en vraagt naast de inzet op diversiteit continu onze aandacht.

Dit is een marathon die een lange adem vraagt. We blijven daarin voortdurend de ingezette interventies monitoren en evalueren zodat we kunnen bijsturen waar dat nodig is. Opdat we een organisatie krijgen waar inwoners zich in herkennen en waar we de diversiteit aan potentieel en achtergronden van medewerkers benutten. Zo werken we aan een Utrecht voor iedereen.

Hoogachtend,  
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,