

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	Elkie van Ginneke	Datum	2 maart 2021
Doorkiesnummer	14 030	Kenmerk	8606853
E-mail	elkie.van.ginneken@utrecht.nl	Onderwerp	Barometer Culturele Diversiteit
Bijlage(n)	1	Beleidsveld	Personeel en Organisatie

Geachte leden van de raad,

We hebben onlangs deelgenomen aan de Barometer Culturele Diversiteit (hierna: Barometer). Deze Barometer is een landelijk initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en wordt uitgevoerd door het CBS. Het geeft kwantitatief inzicht in de culturele diversiteit in organisaties en kan daarmee gebruikt worden om diversiteitsbeleid op een meer feiten-gedreven wijze in te richten. In deze brief leest u over de aanleiding, uitvoering en resultaten van dit onderzoek. Ook leest u hoe we verder gaan met de resultaten.

Aanleiding

De Barometer is een van de acties die we uitvoeren in het kader van het Actieplan Diversiteit en Inclusie (april 2019). Binnen dit Actieplan benoemden we extra aandacht te hebben voor medewerkers met een (niet-westerse) bi-culturele achtergrond - in het bijzonder vanaf schaal 10. Ook spraken we de intentie uit om culturele diversiteit te meten met de Barometer, die toen nog in ontwikkeling was. Uw raad bekrachtigde deze intentie door motie M150 "Monitor en rapporteer culturele diversiteit op de werkvloer" aan te nemen. Onze deelname aan de Barometer kondigden we aan in de raadsbrief ['Voortgang Actieplan Diversiteit en Inclusie'](#) van 15 juli 2020. Inmiddels zijn de resultaten bekend en hebben we hiermee een kwantitatieve nulmeting van de culturele diversiteit in de gemeentelijke organisatie.

Uitvoering van het onderzoek

In de CBS-definitie wordt voor culturele diversiteit¹ het onderscheid naar (migratie)achtergrond gebruikt (Nederlandse achtergrond en westers en niet-westerse migratieachtergrond)².

¹ Als organisatie willen we een afspiegeling van de gemeente Utrecht zijn om hiermee zo goed mogelijk aan de opgaven in de stad te kunnen bijdragen.

Culturele diversiteit is hier slechts een van de aspecten in. Op basis van de definities van het CBS is het echter niet mogelijk om de daadwerkelijke bijdrage van culturele diversiteit zoals normen, waarden en kennis van culturen te meten. Ook geeft het geen inzicht in de variëteit binnen de culturele achtergronden in de organisatie. De Barometer geeft hiermee enkel een indicatie weer van de culturele diversiteit in de organisatie.

Er is gekeken naar verschillende doorsnedes binnen de organisatie. Dit gaat om organisatie-onderdeel, salarisschaal, leeftijdsgroep, jaar van indiensttreding en leidinggevende/medewerker. Anonimiteit is gewaarborgd, mede door een minimale groepsgrootte van 250 medewerkers per uitgesplitste groep. Een verdere toelichting vindt u in de rapportage in de bijlage.

Resultaten

De belangrijkste resultaten schetsen we kort hieronder. De achterliggende gegevens en tabellen zijn te vinden in de bijgevoegde rapportage.

Gemeentebreed heeft 14% van de medewerkers een niet-westerse migratieachtergrond. In de gemeente Utrecht heeft ongeveer 19% van de totale werkzame beroepsbevolking een niet-westerse migratieachtergrond.

Als gekeken wordt naar de verschillende organisatieonderdelen scoren met name uitvoeringsorganisaties Vergunning, Toezicht en Handhaving (VTH) en Werk & Inkomen hoog op het percentage medewerkers met een niet-westerse achtergrond. Ontwikkelorganisatie Ruimte heeft met een totaal van 5% medewerkers met een niet-westerse achtergrond het laagste percentage.

Binnen de verschillende leeftijdsgroepen is te zien dat het aantal medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in de lagere leeftijdsgroepen hoger is. Qua instroom schommelt het percentage medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in de afgelopen jaren, maar blijft rond de 14%. Voor medewerkers met een westerse migratieachtergrond is dit rond de 10%.

Wat betreft de culturele diversiteit in de verschillende salarisschalen is te zien dat het aandeel medewerkers met een (niet-)westerse migratiegrond afneemt richting de hogere schalen. In de rapportage wordt ook een parallel getrokken met de inwoners van de gemeente Utrecht. We geven immers aan een afspiegeling te willen zijn van de stad om zo goed aan te kunnen sluiten op de opgaven in de stad. In de gemeente Utrecht heeft ongeveer 12% van de inwoners in beroepsniveau 4 een niet-westerse migratieachtergrond. Beroepsniveau 4 is globaal vergelijkbaar met onze functies vanaf schaal 9. In de middelhoge schalen, schaal 9 en 10/10A ligt hiermee het aandeel medewerkers met een niet-westerse achtergrond hoger dan in de stad. Voor functieschalen 11 en hoger ligt dit percentage lager. Hiervoor is echter niet mogelijk om een vergelijking te maken met de stad, omdat binnen beroepsniveau 4 geen verdere uitsplitsing wordt gegeven door het CBS. Zie de bijgevoegde rapportage voor meer toelichting op de beroepsniveaus.

Vervolg

Onze ambitie is om de gemeentelijk organisatie inclusiever en diverser te maken. Vanuit het Actieplan Diversiteit en Inclusie is hierbij een aantal acties specifiek gericht op het bevorderen van de diverse in- en doorstroom naar hogere schalen, zoals het inzetten van wervingsbureaus met focus op diversiteit voor de vacatures in de ambtelijke top. In de Voortgangsbrief van juli 2020 lieten we al

² Definities CBS: *Migratieachtergrond* - Personen hebben een migratieachtergrond als ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Er wordt onderscheid gemaakt tussen personen met een westerse migratieachtergrond en personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Persoon met een niet-westerse migratieachtergrond - Persoon met als migratieachtergrond een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije. Op grond van hun sociaal-economische en sociaal-culturele positie worden personen met een migratieachtergrond uit Indonesië en Japan tot de westerse migratieachtergrond gerekend. Het gaat vooral om mensen die in het voormalig Nederlands-Indië zijn geboren en werknemers van Japanse bedrijven met hun gezin."

Burgemeester en wethouders

Datum 2 maart 2021
Ons kenmerk 8606853

weten dat het lastig blijft om de diversiteit in de selectiecommissies voor vacatures vanaf schaal 10 te waarborgen.

Afgelopen jaar hebben we deelgenomen aan de pilot Nudging van ministerie van SZW en TNO, gericht op het schrijven van neutralere vacatureteksten en objectievere selectie. De eerste resultaten van deze pilot lijken positief: zowel vacaturehouders als kandidaten geven aan dat het selectieproces objectiever verloopt en dat redenen van afwijzing een objectievere grondslag hebben.

In het derde kwartaal van 2021 komen we verder bij u terug met een voortgangsbrief over het gehele Actieplan Diversiteit en Inclusie. Hierin zal ook specifiek aandacht besteed worden aan het cultureel diverser maken van functies vanaf schaal 10. Vervolgens komen we begin 2022 bij u terug met een herzien actieplan rondom het gehele thema.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Utrecht

de secretaris,

de burgemeester