



Rapportage

Barometer Culturele Diversiteit

a.s.r. Nederland

Peildatum 31 januari 2025

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Inlichtingen

Vragen over deze publicatie kunnen gestuurd worden aan het CBS onder vermelding van de naam van de organisatie. Ons e-mailadres is barometer.culturele.diversiteit@cbs.nl

1 Inleiding

Op verzoek¹⁾ van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) biedt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) organisaties met meer dan 250 werknemers de mogelijkheid om gebruik te maken van de Barometer Culturele Diversiteit. Hierdoor kunnen zij, op basis van het herkomstland van de werknemers, inzicht krijgen in de culturele diversiteit binnen hun organisatie. Herkomstlanden worden daarbij in drie categorieën opgedeeld: Nederland, Europa (exclusief Nederland) en Buiten-Europa.²⁾

Op verzoek van a.s.r. Nederland heeft het CBS deze rapportage met cijfers over het herkomstland van werknemers opgesteld. a.s.r. Nederland heeft gekozen voor de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit. Hierbij worden niet alleen cijfers gegeven over het herkomstland van werknemers op organisatieniveau, maar ook voor bepaalde subgroepen. a.s.r. Nederland heeft zelf bepaald voor welke subgroepen de uitsplitsing naar herkomstland gemaakt zijn.

Deze rapportage is een aanvulling op de gepubliceerde tabellenset van a.s.r. Nederland met peildatum 31 januari 2025. In het volgende hoofdstuk staan de resultaten visueel weergegeven en de opvallendste uitkomsten beschreven. Daarna volgen de bijlagen, met in Bijlage 1 een toelichting bij het onderzoek (populatie, variabelen, aandachtspunten en privacy). In Bijlage 2 is meer informatie te vinden over de begrippen, afkortingen en bronnen die voor het onderzoek gebruikt zijn.

¹⁾ Kamerbrief Barometer Culturele Diversiteit komt per 1 juli 2020 beschikbaar

²⁾ Voor meer informatie over de gehanteerde definitie van herkomstland, zie Bijlage 2.

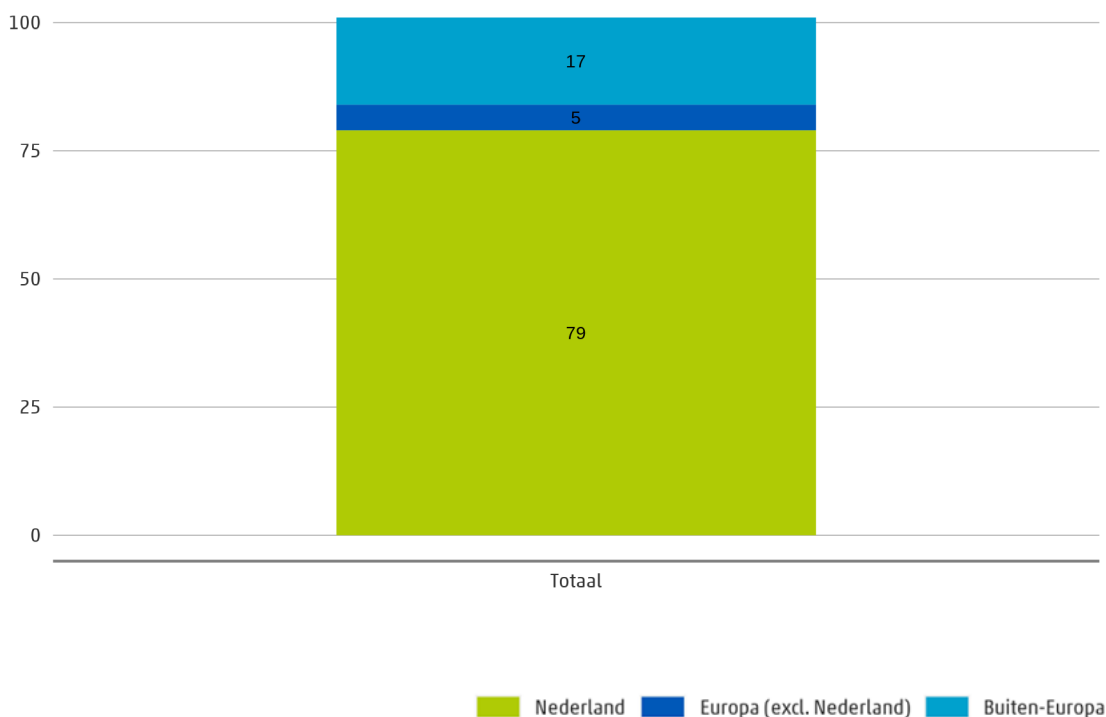
2 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit voor a.s.r. Nederland beschreven. In paragraaf 2.1. staan de resultaten voor de gehele organisatie weergegeven en in paragraaf 2.2 de resultaten voor de gekozen subgroepen.

2.1 Herkomstland werknemers op organisatieniveau

Onderstaande figuur toont de verdeling van de werknemers over de drie categorieën van herkomstland op peildatum 31 januari 2025.

2.1. Herkomstland werknemers a.s.r. Nederland



Zoals in bovenstaande figuur is te zien heeft 79 procent van de werknemers van a.s.r. Nederland Nederland als herkomstland, 5 procent een herkomstland van een overig Europees land en 17 procent een Buiten-Europees herkomstland.

Op verzoek van SZW publiceert het CBS ook het Dashboard Barometer Culturele Diversiteit³⁾. Dit dashboard geeft landelijke cijfers over het herkomstland van de werkzame beroepsbevolking en werknemers in Nederland. Zo had in 2023 73 procent van de werkzame beroepsbevolking Nederland als herkomstland, had 9 procent een ander Europees herkomstland en 18 procent een Buiten-Europees herkomstland. Voor organisaties kan het relevanter zijn om hun eigen cijfers te vergelijken met het herkomstland van werknemers in een bepaalde regio of bedrijfstak. Deze cijfers staan ook op het dashboard.

³⁾ <https://dashboards.cbs.nl/v5/barometerculturelediversiteit/>

2.2 Herkomstland werknemers per subgroep

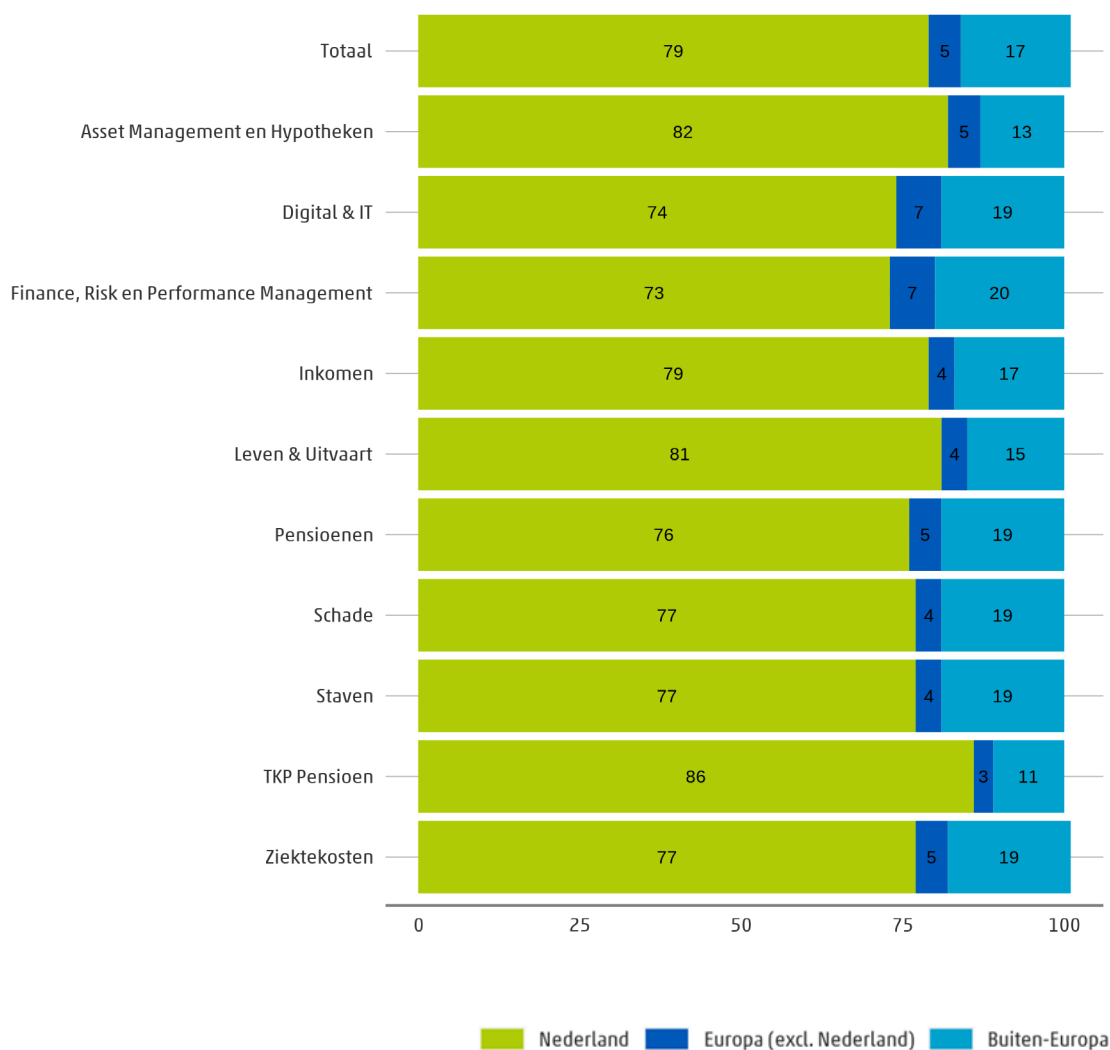
Bij de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit worden niet enkel cijfers gegeven op organisatieniveau (zoals in de vorige paragraaf beschreven), maar ook voor bepaalde subgroepen, met name bedrijfsonderdeel, dienstjaren, functiefamilie, geslacht, leeftijd, organisatieonderdeel, organisatieonderdeel en leeftijd en salarisschaal. Organisaties kiezen zelf voor welke subgroepen zij deze uitsplitsing willen ontvangen.

De resultaten hiervan staan in deze paragraaf visueel weergegeven. Ook staan de meest in het oog springende resultaten ten opzichte van het totaal van de organisatie beschreven.

2.2.1 Bedrijfsonderdeel

Het eerste kenmerk waarvoor a.s.r. Nederland deze uitsplitsing heeft gevraagd is bedrijfsonderdeel. Onderstaande grafiek toont per subgroep de verdeling van de werknemers op peildatum 31 januari 2025 over de drie categorieën van herkomstland.

2.2.1 Herkomstland werknemers a.s.r. Nederland naar bedrijfsonderdeel



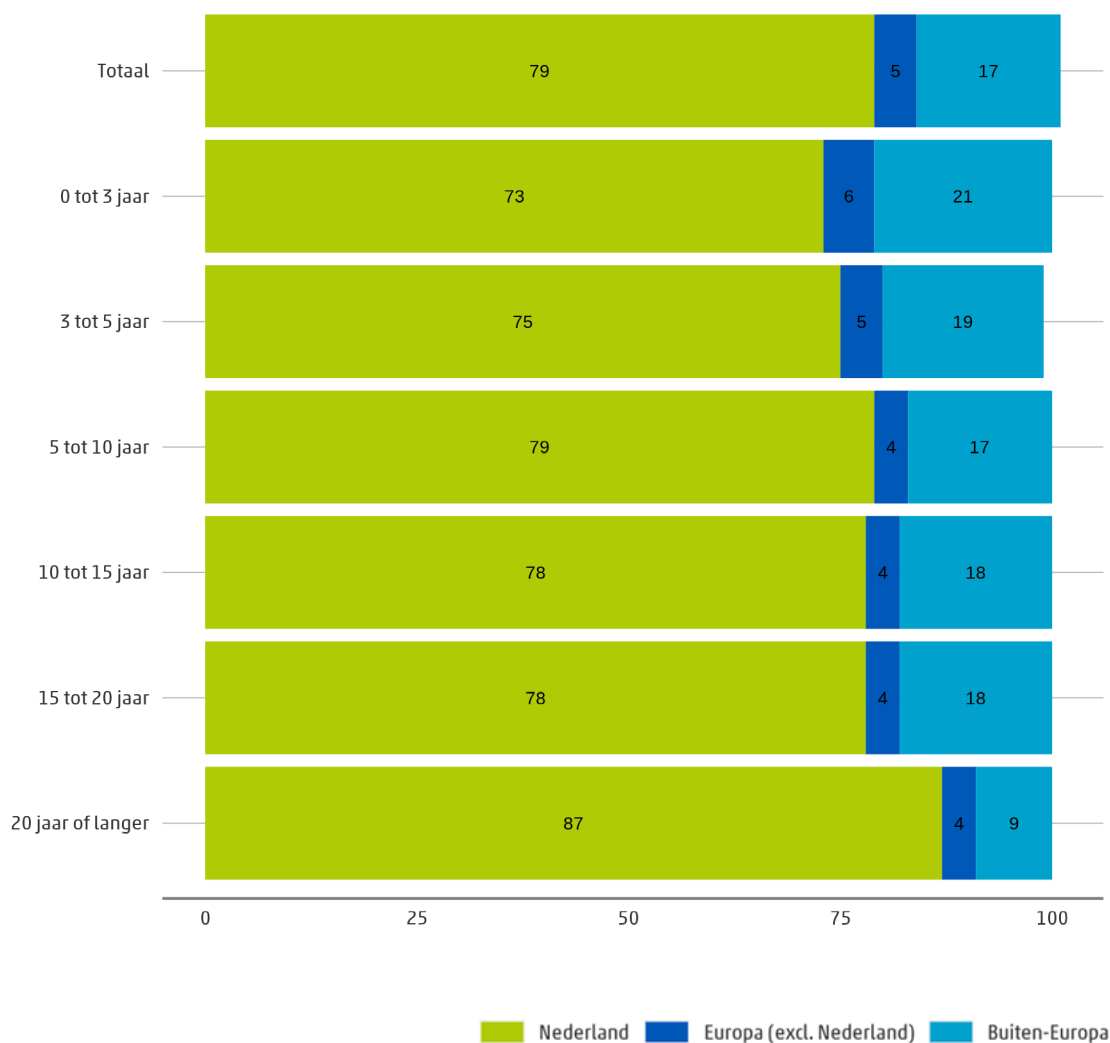
Vergeleken met alle werknemers van de organisatie komen werknemers met een herkomstland - **Nederland** relatief vaak voor in de categorie TKP Pensioen.

- **Europa (exclusief Nederland)** relatief vaak voor in de categorieën Digital & IT en Finance, Risk en Performance Management.
- **Buiten-Europa** relatief vaak voor in de categorieën Digital & IT, Finance, Risk en Performance Management, Pensioenen, Schade, Staven en Ziektekosten.

2.2.2 Dienstjaren

Het tweede kenmerk waarvoor a.s.r. Nederland deze uitsplitsing heeft gevraagd is dienstjaren. Onderstaande grafiek toont per subgroep de verdeling van de werknemers op peildatum 31 januari 2025 over de drie categorieën van herkomstland.

2.2.2 Herkomstland werknemers a.s.r. Nederland naar dienstjaren



Vergeleken met alle werknemers van de organisatie komen werknemers met een herkomstland

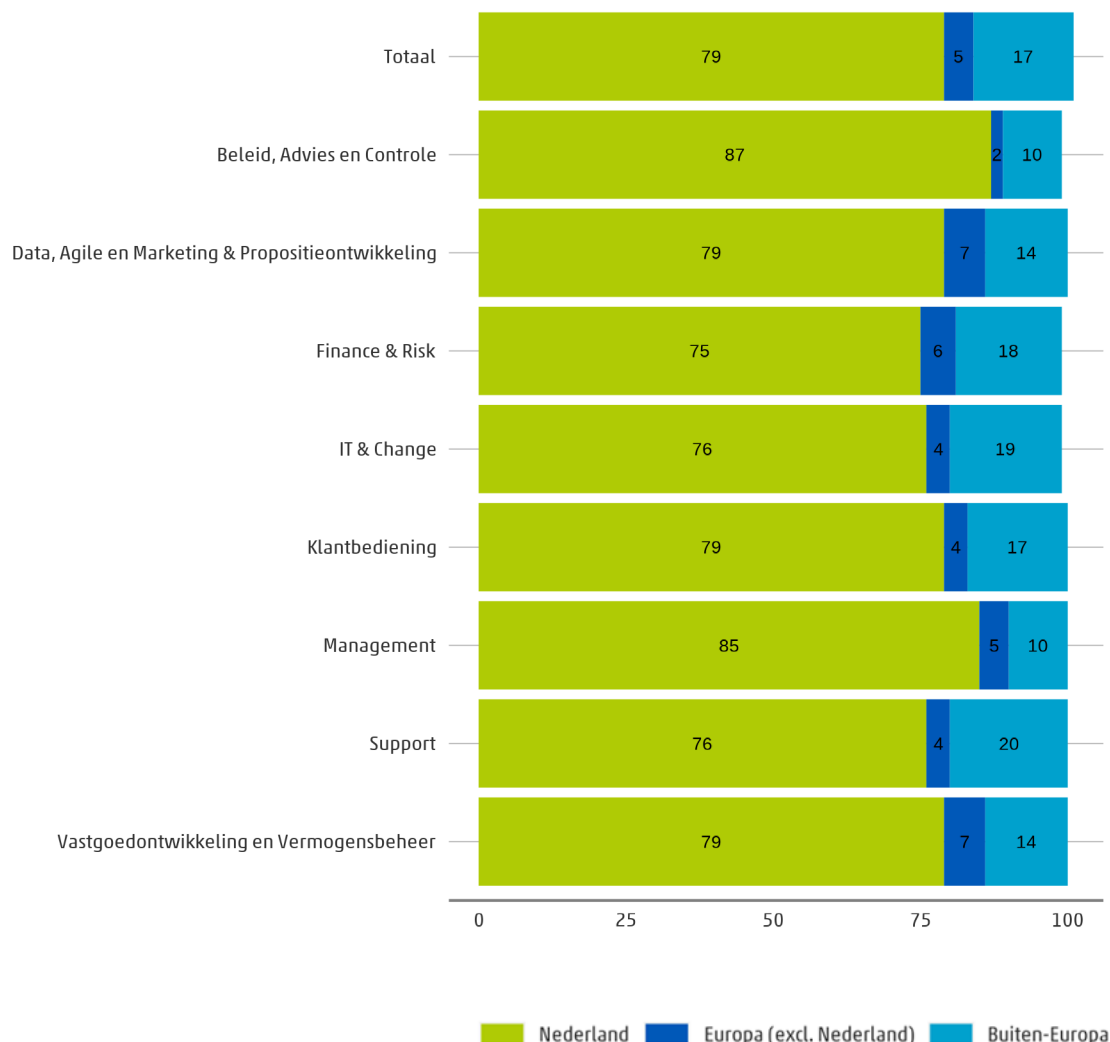
- **Nederland** relatief vaak voor in de categorie 20 jaar of langer.

- **Buiten-Europa** relatief vaak voor in de categorieën 0 tot 3 jaar en 3 tot 5 jaar.

2.2.3 Functiefamilie

Het derde kenmerk waarvoor a.s.r. Nederland deze uitsplitsing heeft gevraagd is functiefamilie. Onderstaande grafiek toont per subgroep de verdeling van de werknemers op peildatum 31 januari 2025 over de drie categorieën van herkomstland.

2.2.3 Herkomstland werknemers a.s.r. Nederland naar functiefamilie



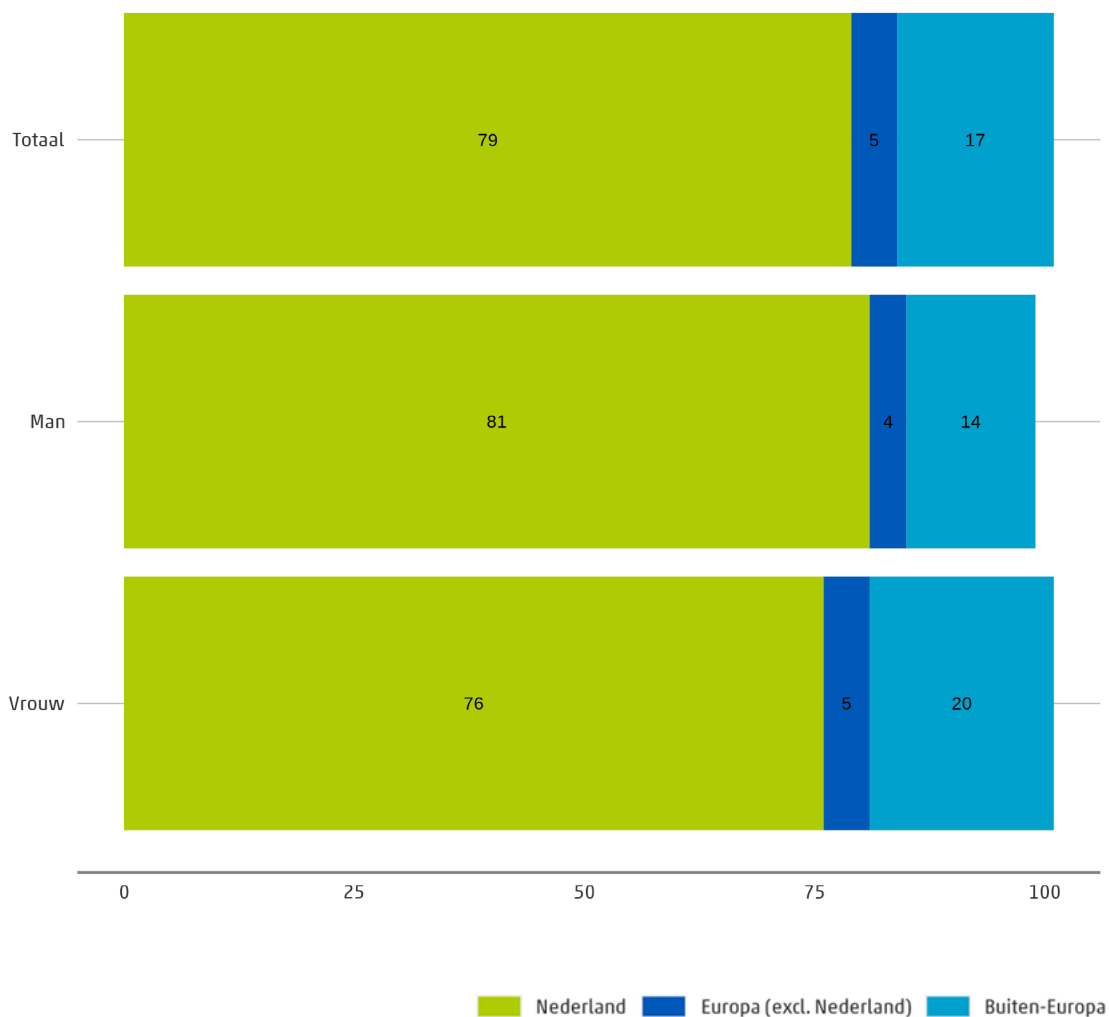
Vergeleken met alle werknemers van de organisatie komen werknemers met een herkomstland

- **Nederland** relatief vaak voor in de categorie Beleid, Advies en Controle.
- **Europa (exclusief Nederland)** relatief vaak voor in de categorieën Data, Agile en Marketing & Propositieontwikkeling en Vastgoedontwikkeling en Vermogensbeheer.
- **Buiten-Europa** relatief vaak voor in de categorieën IT & Change en Support.

2.2.4 Geslacht

Het vierde kenmerk waarvoor a.s.r. Nederland deze uitsplitsing heeft gevraagd is geslacht. Onderstaande grafiek toont per subgroep de verdeling van de werknemers op peildatum 31 januari 2025 over de drie categorieën van herkomstland.

2.2.4 Herkomstland werknemers a.s.r. Nederland naar geslacht

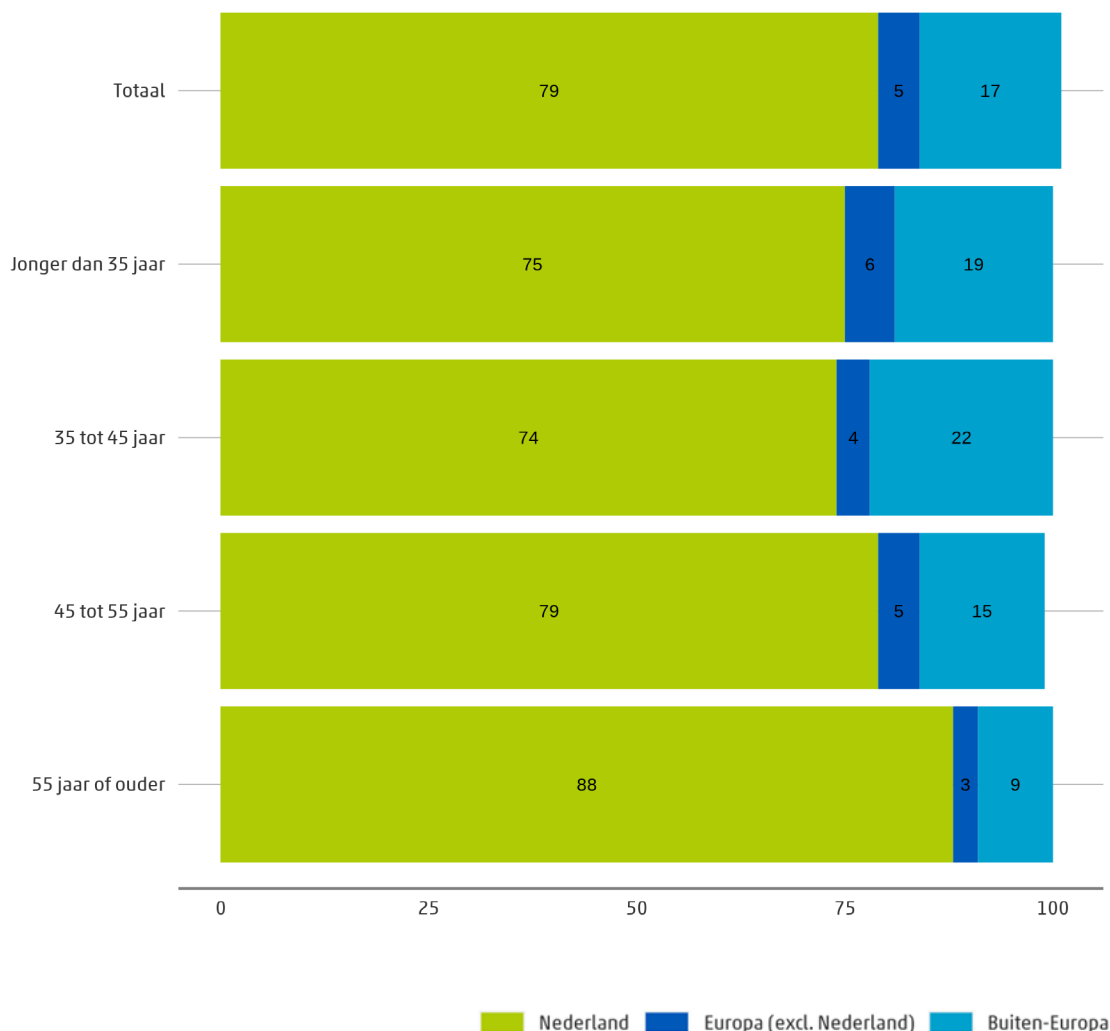


Vergeleken met alle werknemers van de organisatie komen werknemers met een herkomstland - **Buiten-Europa** relatief vaak voor in de categorie Vrouw.

2.2.5 Leeftijd

Het vijfde kenmerk waarvoor a.s.r. Nederland deze uitsplitsing heeft gevraagd is leeftijd. Onderstaande grafiek toont per subgroep de verdeling van de werknemers op peildatum 31 januari 2025 over de drie categorieën van herkomstland.

2.2.5 Herkomstland werknemers a.s.r. Nederland naar leeftijd



Vergeleken met alle werknemers van de organisatie komen werknemers met een herkomstland

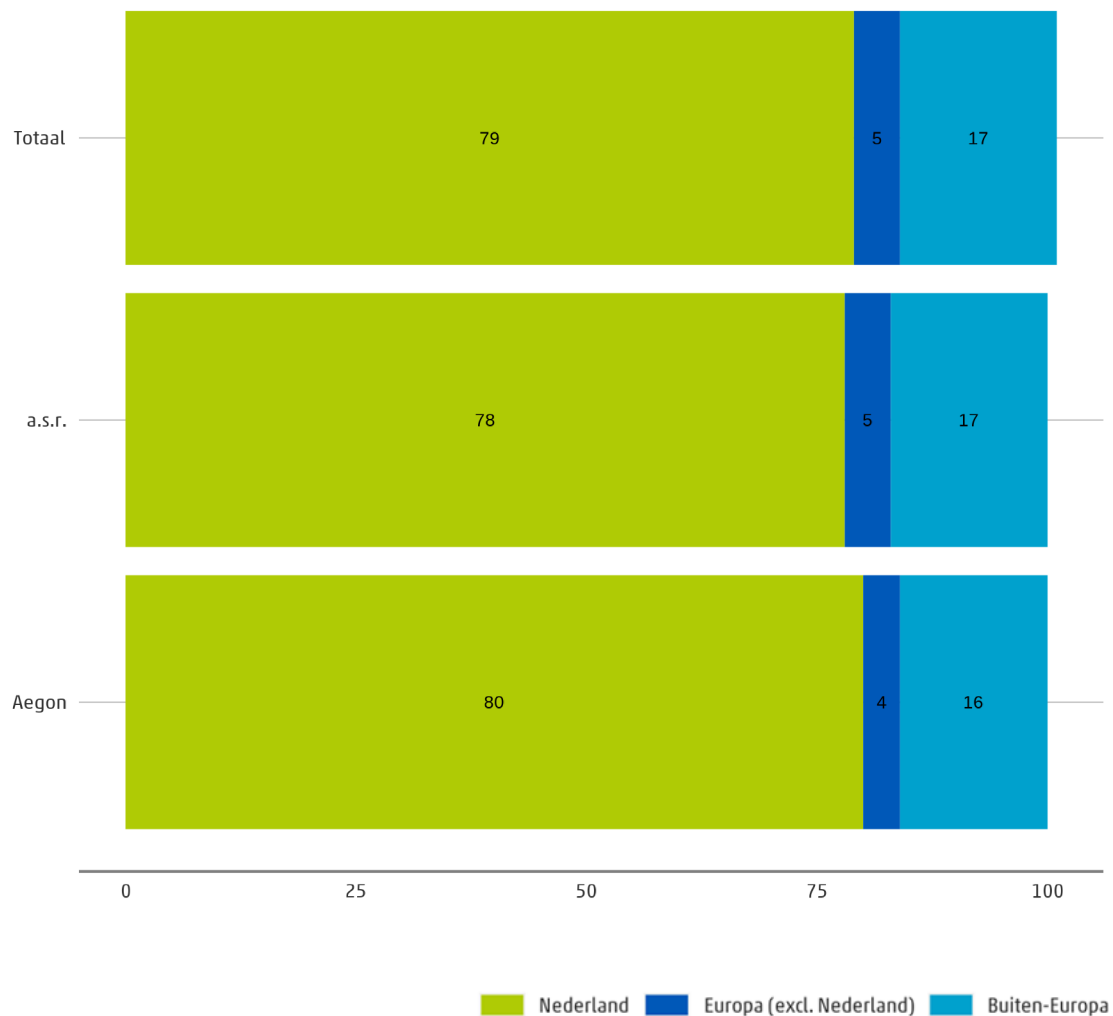
- **Nederland** relatief vaak voor in de categorie 55 jaar of ouder.

- **Buiten-Europa** relatief vaak voor in de categorieën Jonger dan 35 jaar en 35 tot 45 jaar.

2.2.6 Organisatieonderdeel

Het zesde kenmerk waarvoor a.s.r. Nederland deze uitsplitsing heeft gevraagd is organisatieonderdeel. Onderstaande grafiek toont per subgroep de verdeling van de werknemers op peildatum 31 januari 2025 over de drie categorieën van herkomstland.

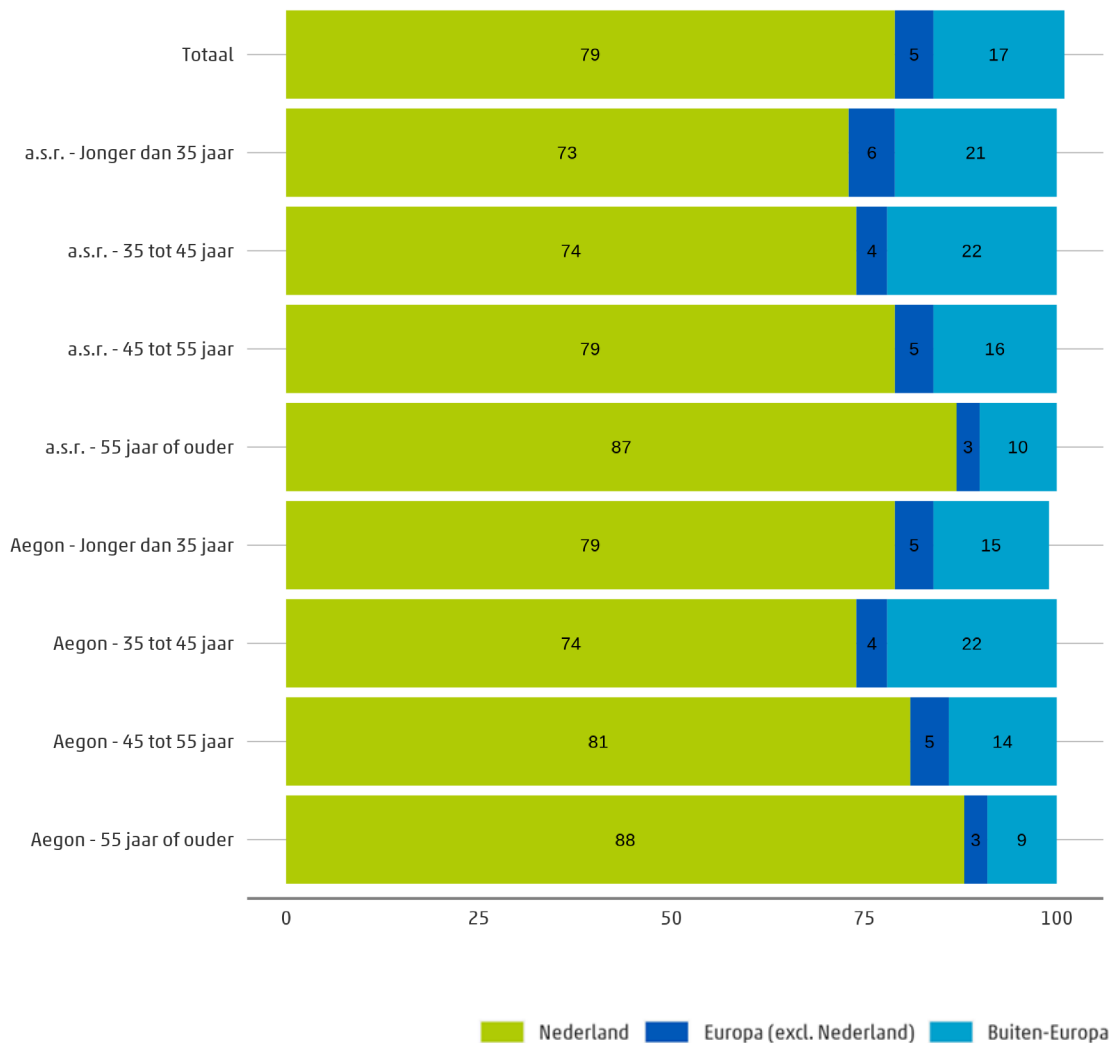
2.2.6 Herkomstland werknemers a.s.r. Nederland naar organisatieonderdeel



2.2.7 Organisatieonderdeel en leeftijd

Het zevende kenmerk waarvoor a.s.r. Nederland deze uitsplitsing heeft gevraagd is organisatieonderdeel en leeftijd. Onderstaande grafiek toont per subgroep de verdeling van de werknemers op peildatum 31 januari 2025 over de drie categorieën van herkomstland.

2.2.7 Herkomstland werknemers a.s.r. Nederland naar organisatieonderdeel en leeftijd



Vergeleken met alle werknemers van de organisatie komen werknemers met een herkomstland

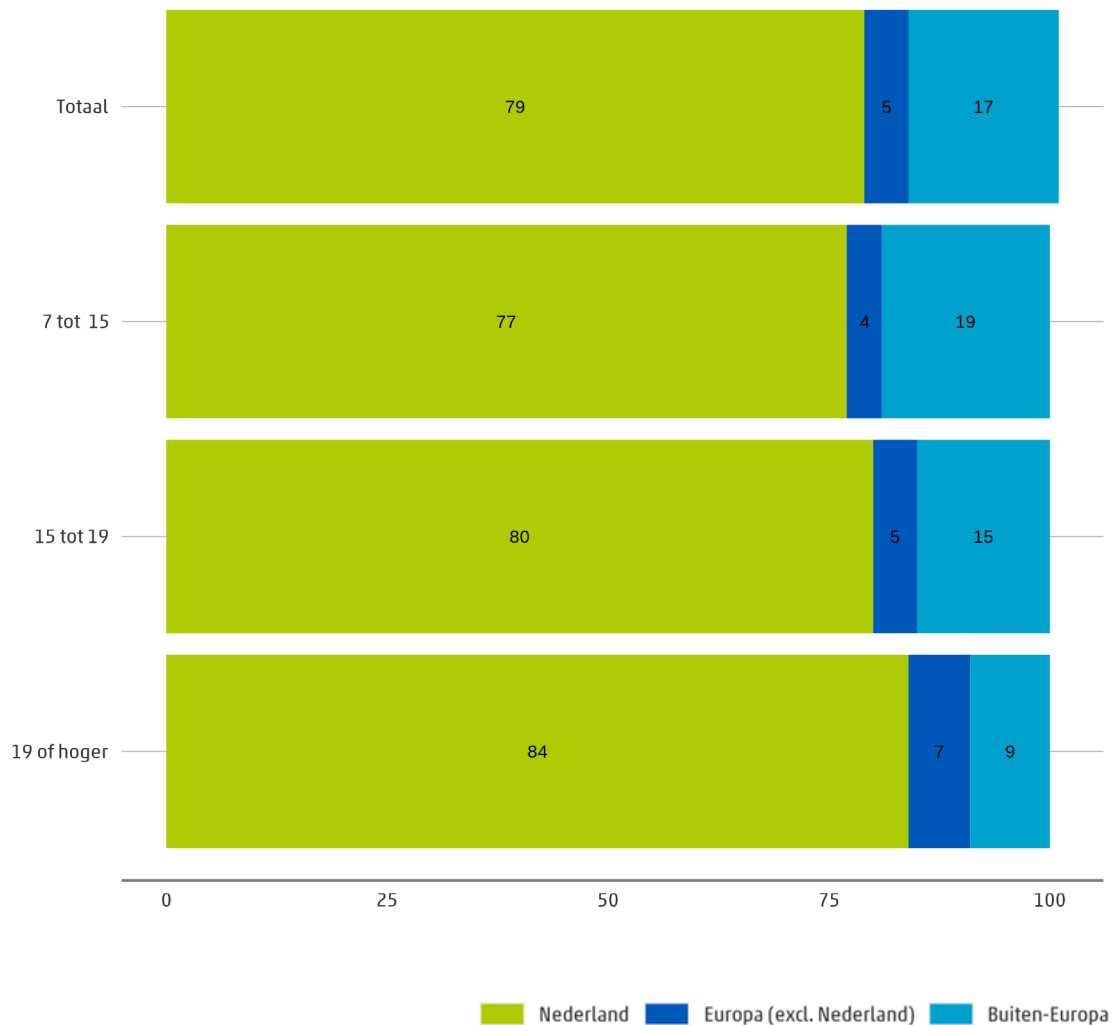
- **Nederland** relatief vaak voor in de categorieën a.s.r. - 55 jaar of ouder en Aegon - 55 jaar of ouder.

- **Buiten-Europa** relatief vaak voor in de categorieën a.s.r. - Jonger dan 35 jaar, a.s.r. - 35 tot 45 jaar en Aegon - 35 tot 45 jaar.

2.2.8 Salarisschaal

Het achtste kenmerk waarvoor a.s.r. Nederland deze uitsplitsing heeft gevraagd is salarisschaal. Onderstaande grafiek toont per subgroep de verdeling van de werknemers op peildatum 31 januari 2025 over de drie categorieën van herkomstland.

2.2.8 Herkomstland werknemers a.s.r. Nederland naar salarisschaal



Vergeleken met alle werknemers van de organisatie komen werknemers met een herkomstland

- **Europa (exclusief Nederland)** relatief vaak voor in de categorie 19 of hoger.
- **Buiten-Europa** relatief vaak voor in de categorie 7 tot 15.

Bijlage 1. Toelichting

In deze bijlage wordt meer informatie gegeven over de opzet van het onderzoek.

B1.1. Populatie

De figuren hebben betrekking op de werknemers van a.s.r. Nederland op peildatum 31 januari 2025 waarvoor a.s.r. Nederland personeelsgegevens aan het CBS heeft geleverd. In totaal is informatie geleverd van 6 488 unieke werknemers. Voor sommige werknemers was het niet mogelijk om met de beschikbare informatie het herkomstland te bepalen. Dit betrof 1,1 procent van de werknemers van a.s.r. Nederland. Hierdoor kan een vertekening in de percentages ontstaan. Hiermee dient rekening gehouden te worden bij het interpreteren van de cijfers.

B1.2. Variabelen

a.s.r. Nederland heeft werknemersgegevens uit hun personeelsadministratie aan het CBS geleverd, namelijk geboortedatum, geslacht, adresgegevens, bedrijfsonderdeel, dienstjaren, functiefamilie, leeftijd, organisatieonderdeel en salarisschaal. Voor meer informatie over deze kenmerken verwijst het CBS naar a.s.r. Nederland. Vanwege privacy heeft het CBS de direct identificerende persoonsgegevens voorafgaand aan de verwerkingen vervangen door een pseudosleutel. Vervolgens is via deze pseudosleutel het herkomstland van de werknemers afgeleid uit de Basisregistratie Personen (BRP). Zie Bijlage 2 voor meer informatie over de gebruikte begrippen en bestanden.

B1.3. Aandachtspunten bij de cijfers

De cijfers geven de procentuele verdeling naar herkomstland weer. Indien nodig zijn percentages die tot onthulling van individuele personen kunnen leiden onderdrukt (niet weergegeven). Daarnaast zijn de percentages afgerond op gehele getallen. Hierdoor kan het voorkomen dat percentages niet optellen tot 100 procent.

Het aantal werknemers waarop de procentuele verdeling naar herkomstland is gebaseerd, kan variëren tussen groepen (balken binnen de figuren in het vorige hoofdstuk). Hiermee dient rekening gehouden te worden bij het interpreteren van verschillen tussen groepen. De aantallen werknemers worden niet weergegeven in deze rapportage, omdat hierdoor bedrijfsinformatie onthuld zou worden.

Bij enkele figuren worden in het oog springende resultaten toegelicht. De subgroepen die hierin worden toegelicht wijken af van de verdeling naar herkomstland in vergelijking met de organisatie als geheel. Een subgroep wordt gezien als opvallend als (1) het percentage met Nederland als herkomstland zeven of meer procent afwijkt als het percentage voor de organisatie als geheel; (2) het percentage werknemers met een Europees herkomstland twee of meer procent afwijkt als het percentage voor de organisatie als geheel; en/of (3) het percentage werknemers met een Buiten-Europees herkomstland twee of meer procent afwijkt van dat van de organisatie als geheel.

a.s.r. Nederland heeft eerder meegedaan aan de Barometer Culturele Diversiteit. De vergelijkbaarheid met deze eerdere meting is afhankelijk van de mate waarin de huidige door a.s.r. Nederland aangeleverde medewerkersgegevens overeenkomen met die van de eerdere meting.

Het CBS voert geen uitgebreide kwaliteitscontroles en correcties uit op de geleverde medewerkersgegevens. Organisaties bepalen ook zelf of zij bijvoorbeeld externe inhuurkrachten wel of niet meenemen in de populatie en op welke manier ervoor gezorgd wordt dat elke werknemer maar eenmaal voorkomt in de populatie, in het geval dat een werknemer bijvoorbeeld meerdere functies heeft binnen de organisatie. Voor meer informatie over de opzet van het onderzoek en kwaliteit van de uitkomsten zie de onderzoeksomschrijving van de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit⁴⁾.

B1.4. Privacy

Privacy is een groot goed. Ook als je niks te verbergen hebt, heb je heel wat te beschermen. Het CBS is het statistisch bureau van Nederland dat onafhankelijk onderzoek uitvoert. Het CBS werkt bij elk onderzoek met strenge eisen om data op een veilige manier te verwerven, te verwerken en te publiceren en is transparant over de manier van werken en de methodieken.

Het CBS verzamelt gegevens van natuurlijke personen, bedrijven en instellingen. Dit is wettelijk vastgelegd in de CBS-wet en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Voor dit onderzoek heeft a.s.r. Nederland de personeelsgegevens via een beveiligd uploadportaal geleverd. Identificerende persoonskenmerken zijn na ontvangst direct gepseudonimiseerd. Hierdoor kan het onderzoek alleen worden uitgevoerd op gegevens met een pseudosleutel.

Bij publicatie zorgt het CBS er bovendien voor dat natuurlijke personen of bedrijven niet herkenbaar of herleidbaar zijn. Ook hanteert het CBS diverse maatregelen tegen diefstal, verlies of misbruik van persoonsgegevens. Het CBS levert geen herkenbare gegevens aan derden, ook niet aan andere overheidsinstellingen. Wel kunnen sommige (wetenschappelijke) instellingen onder strenge voorwaarden toegang krijgen tot gegevens met pseudosleutel op persoons- of bedrijfsniveau. Dit noemen we microdata. Voor meer informatie, zie onze website (www.cbs.nl/privacy).

De Barometer Culturele Diversiteit valt onder dezelfde privacyregels van het CBS, met als extra bescherming dat de personeelsgegevens die een organisatie aanlevert uitsluitend voor de betreffende Barometer Culturele Diversiteit gebruikt worden. Dit is ook opgenomen in de leveringsovereenkomst die een organisatie met het CBS afsluit. In lijn met het publicatiebeleid van het CBS worden de resultaten openbaar gepubliceerd. Het betreffen de geaggregeerde gegevens, die niet herleidbaar zijn tot individuele personen. a.s.r. Nederland heeft hiermee ingestemd bij het tekenen van het projectvoorstel dat voor de Barometer Culturele Diversiteit opgesteld is.

⁴⁾ CBS Onderzoeksomschrijving: Barometer Culturele Diversiteit ingezoomde variant

Bijlage 2. Begrippen, afkortingen en bronnen

In deze bijlage wordt meer informatie gegeven over de begrippen, afkortingen en bronnen die voor het onderzoek gebruikt zijn.

B2.1. Begrippen

Herkomstland Kenmerk dat weergeeft in welk land iemand geboren is of waar diens ouders geboren zijn. Het herkomstland van mensen die in het buitenland zijn geboren wordt bepaald door hun eigen geboorteland. Bij mensen die in Nederland geboren zijn, wordt het herkomstland 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 het herkomstland. 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.

Werknemer Medewerker die a.s.r. Nederland tot de populatie van het onderzoek rekent.

B2.2. Afkortingen

AVG Algemene Verordening Gegevensbescherming

BRP Basisregistratie Personen

CBS Centraal Bureau voor de Statistiek

SZW Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

B2.3. Bronnen

Basisregistratie Personen (BRP) De BRP is de digitale bevolkingsregistratie van Nederland, en (sinds 2014) de opvolger van de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens (GBA). De BRP bevat gegevens over ingezetenen en niet-ingezetenen. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor het bijhouden van de gegevens over ingezetenen. Gegevens over niet-ingezetenen worden bijgehouden door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Elke persoon die naar verwachting ten minste vier maanden rechtmatig in Nederland verblijft, moet ingeschreven worden als ingezetene. Wanneer iemand niet aan deze voorwaarden voldoet maar wel een relatie heeft met de Nederlandse overheid, wordt de persoon ingeschreven als niet-ingezetene. Te denken valt aan mensen die buiten Nederland wonen en hier werken, studeren, onroerend goed bezitten, vanuit Nederland een uitkering genieten, enzovoorts. Ook ingezetenen die naar verwachting ten minste acht maanden buiten Nederland verblijven, worden niet-ingezetene. In de BRP zijn van iedere ingeschrevene gegevens als BSN, geboortedatum, geslacht, geboorteland en woonplaats geregistreerd, van ingezetenen bovendien gegevens over de ouders, partners en kinderen. Voor ingezetenen wordt een adres in Nederland geregistreerd, voor niet-ingezetenen een adres buiten Nederland. Voor meer informatie over de BRP wordt verwezen naar de website

van de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens⁵⁾. Gemeenten zijn de leverancier. Het betreft integrale data die doorlopend geactualiseerd worden. In dit onderzoek worden alleen de gegevens gebruikt van personen die als ingezetene in de BRP ingeschreven staan of ooit ingeschreven hebben gestaan.

Personeelsadministratie a.s.r. Nederland a.s.r. Nederland heeft werknemersgegevens uit hun personeelsadministratie aan het CBS geleverd, namelijk geboortedatum, geslacht, adresgegevens, bedrijfsonderdeel, dienstjaren, functiefamilie, leeftijd, organisatieonderdeel en salarisschaal. Voor meer informatie over deze kenmerken verwijst het CBS naar a.s.r. Nederland. Vanwege privacy heeft het CBS de direct identificerende persoonsgegevens voorafgaand aan de verwerkingen vervangen door een pseudosleutel. Vervolgens is via deze pseudosleutel het herkomstland van de werknemers afgeleid uit de Basisregistratie Personen (BRP).

⁵⁾ <https://www.rvig.nl/brp>