Rapportage

Barometer Culturele Diversiteit

PostNL

Peildatum 1 april 2026

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 verzoek[1)] 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. Hiermee kunnen organisaties inzicht krijgen in het herkomstland van hun werknemers, zonder dat individuen herkenbaar zijn in de cijfers. Herkomstlanden worden daarbij in drie categorieën opgedeeld: Nederland, Europa (exclusief Nederland) en Buiten-Europa.[2)]

Op verzoek van PostNL heeft het CBS een Barometer Culturele Diversiteit voor deze organisatie opgesteld. PostNL 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. PostNL heeft zelf bepaald voor welke subgroepen de uitsplitsing naar herkomstland gemaakt is. Meer specifiek hebben zij gekozen voor subgroepen op basis van bedrijfsonderdeel, dienstjaren, leeftijd x geslacht en salarisschaal.

Deze rapportage is een aanvulling op de gepubliceerde tabellenset van PostNL met peildatum 1 april 2026. 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, peildatum, variabelen, methode, bescherming van persoonsgegevens 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.

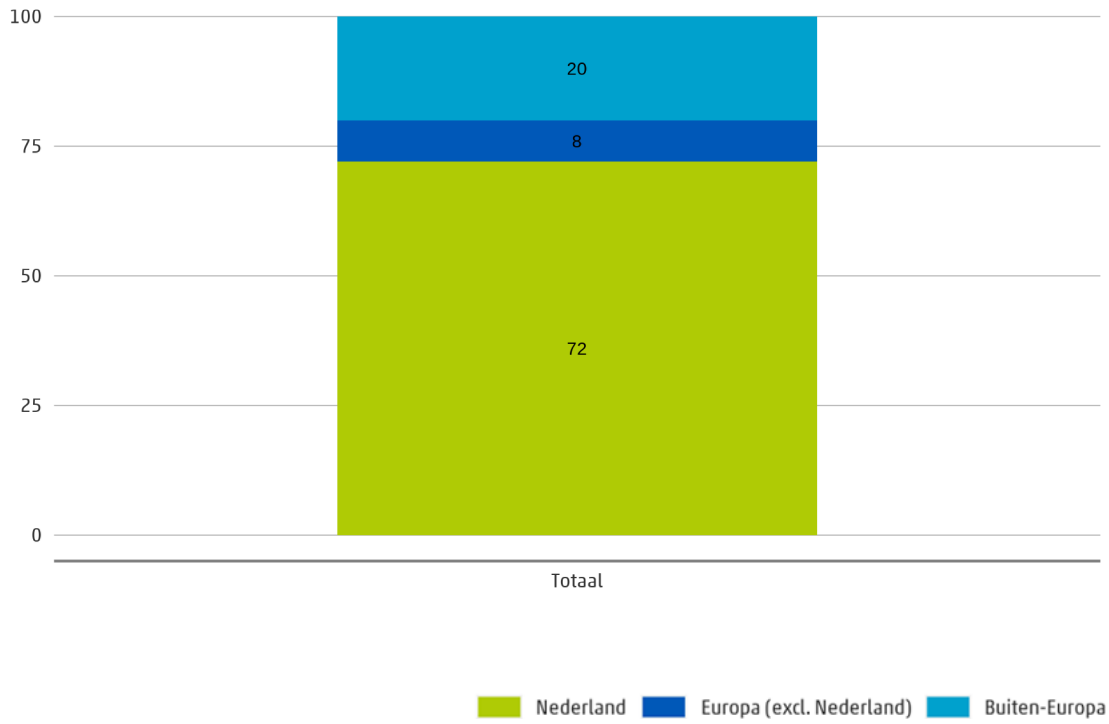
2 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit voor PostNL 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 1 april 2026.

2.1. Herkomstland werknemers PostNL



Zoals in bovenstaande figuur is te zien heeft 72 procent van de werknemers van PostNL als herkomstland Nederland, 8 procent een herkomstland van een overig Europees land en 20 procent een Buiten-Europees herkomstland.

Op verzoek van SZW publiceert het CBS ook het Dashboard Barometer Culturele Diversiteit[3)]. Dit dashboard geeft landelijke cijfers over het herkomstland van de werkzame beroepsbevolking en van werknemers in Nederland. In 2024 had bijvoorbeeld 72 procent van de werkzame beroepsbevolking Nederland als herkomstland, 9 procent een ander Europees herkomstland en 18 procent een Buiten-Europees herkomstland. Voor organisaties kan het ook relevant zijn om hun eigen cijfers te vergelijken met het herkomstland van werknemers in een bepaalde regio en/of bedrijfstak. Deze cijfers staan ook op het dashboard.

3) https://dashboards.cbs.nl/v6/barometerculturelediversiteit/

2.2 Herkomstland werknemers per subgroep

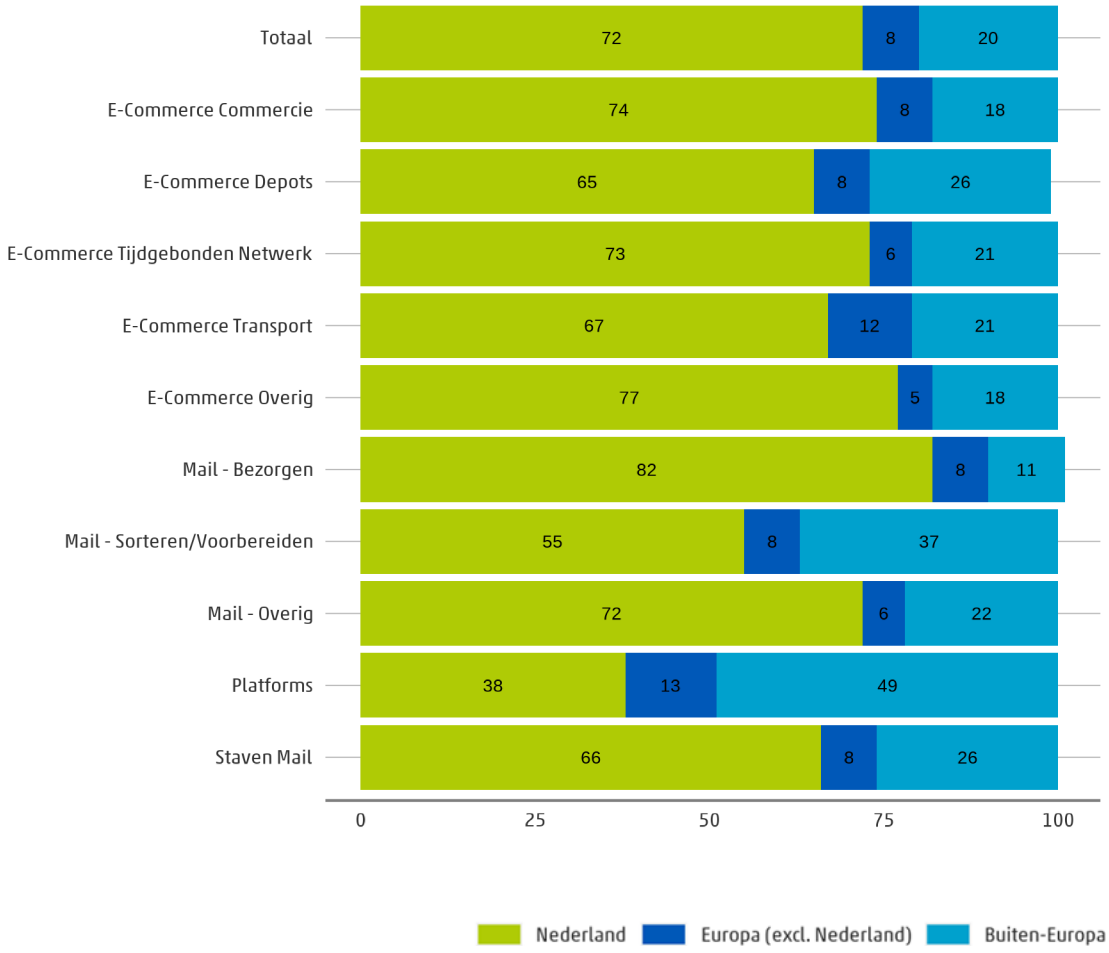
Bij de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit worden niet enkel cijfers gegeven op organisatieniveau (zoals in de vorige paragraaf beschreven), maar ook voor bepaalde subgroepen, met name bedrijfsonderdeel, dienstjaren, leeftijd en geslacht en salarisschaal. Organisaties kiezen zelf 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 PostNL deze uitsplitsing heeft gevraagd is bedrijfsonderdeel. Onderstaande grafiek toont per subgroep de verdeling van de werknemers op peildatum 1 april 2026 over de drie categorieën van herkomstland.

2.2.1 Herkomstland werknemers PostNL naar bedrijfsonderdeel

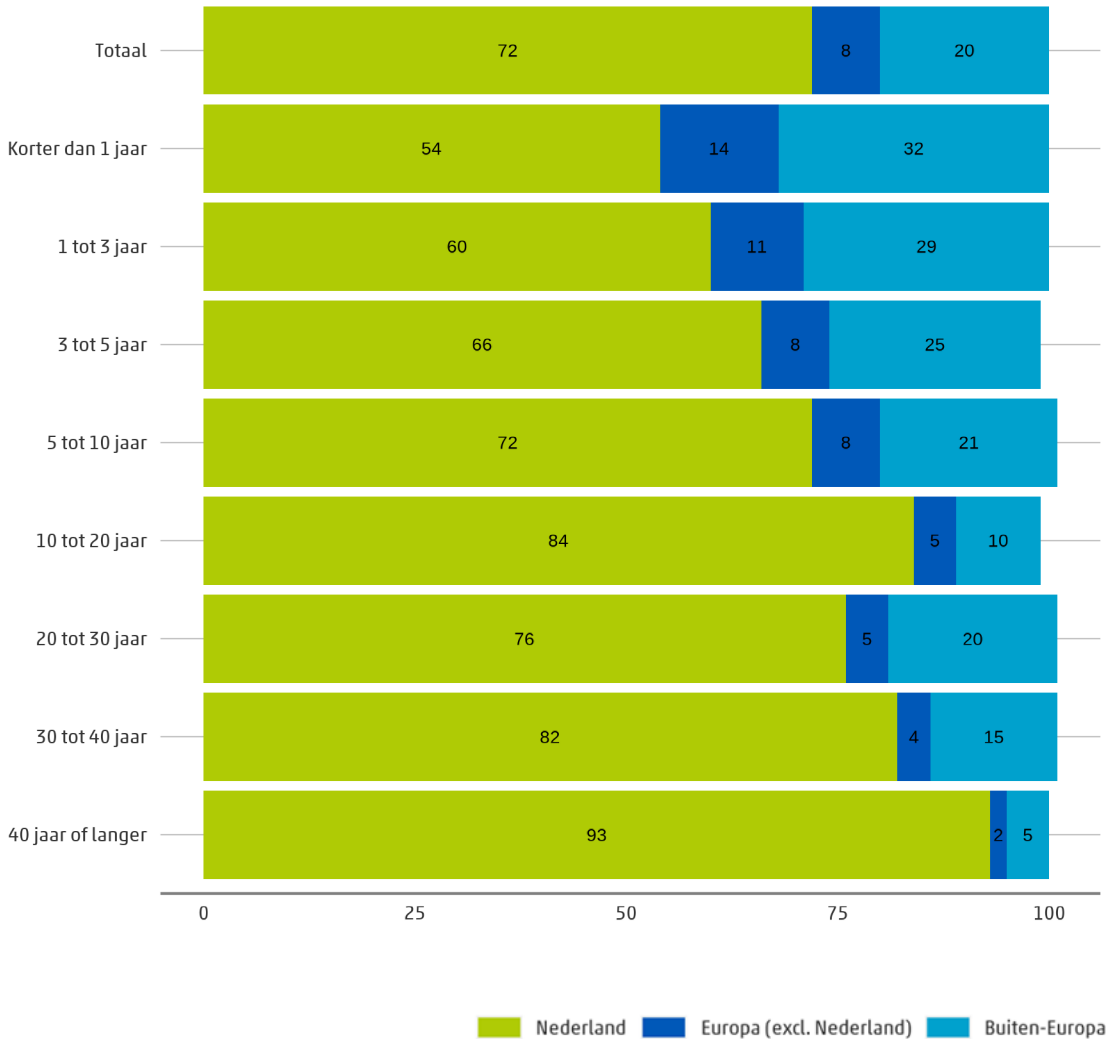


Vergeleken met alle werknemers van de organisatie komen werknemers met een herkomstland
- **Nederland** relatief vaak voor in de categorie Mail - Bezorgen.
- **Europa (exclusief Nederland)** relatief vaak voor in de categorieën E-Commerce Transport en Platforms.
- **Buiten-Europa** relatief vaak voor in de categorieën E-Commerce Depots, Mail - Sorteren/Voorbereiden, Mail - Overig, Platforms en Staven Mail.

2.2.2 Dienstjaren

Het tweede kenmerk waarvoor PostNL deze uitsplitsing heeft gevraagd is dienstjaren. Onderstaande grafiek toont per subgroep de verdeling van de werknemers op peildatum 1 april 2026 over de drie categorieën van herkomstland.

2.2.2 Herkomstland werknemers PostNL naar dienstjaren

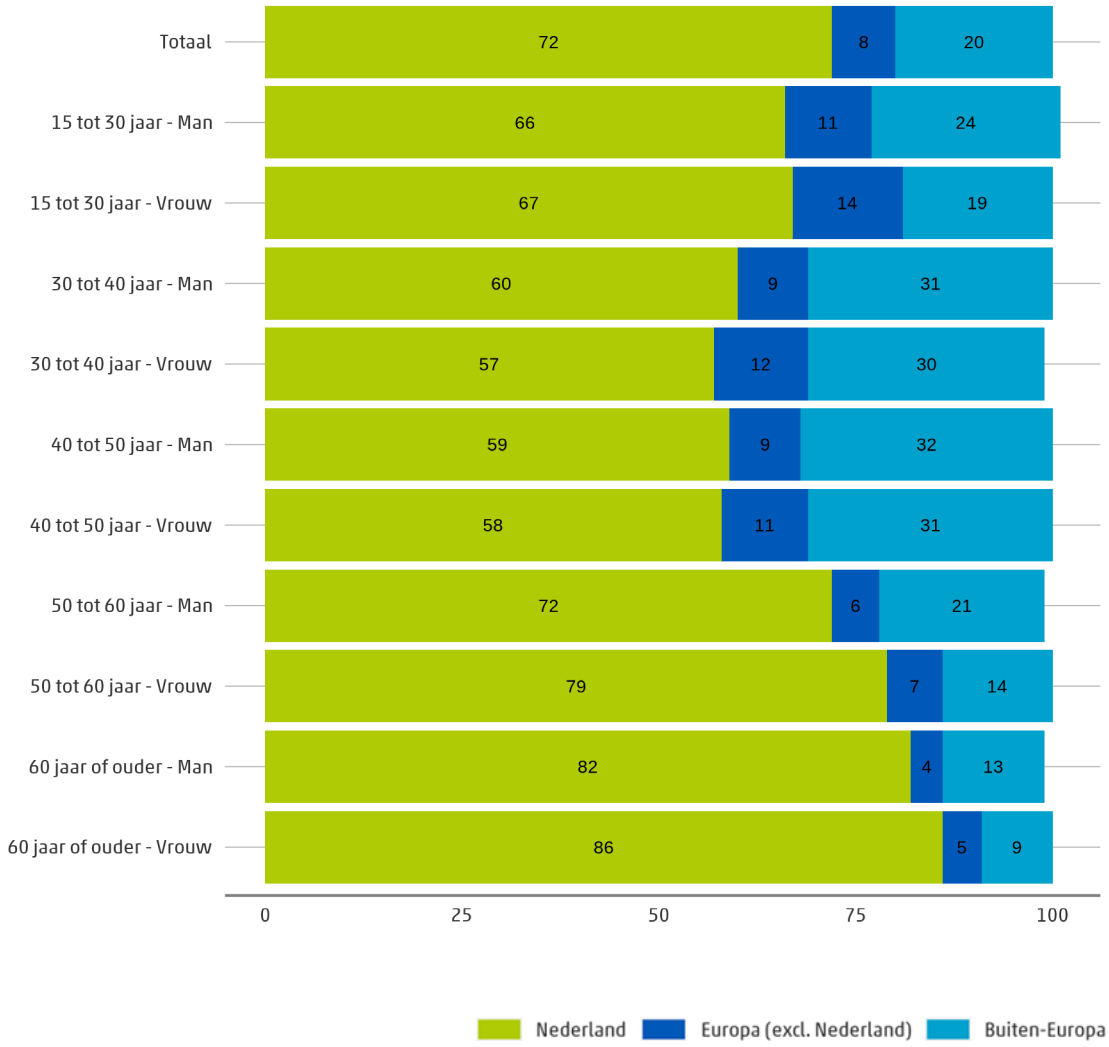


Vergeleken met alle werknemers van de organisatie komen werknemers met een herkomstland
- **Nederland** relatief vaak voor in de categorieën 10 tot 20 jaar, 30 tot 40 jaar en 40 jaar of langer.
- **Europa (exclusief Nederland)** relatief vaak voor in de categorieën Korter dan 1 jaar en 1 tot 3 jaar.
- **Buiten-Europa** relatief vaak voor in de categorieën Korter dan 1 jaar, 1 tot 3 jaar en 3 tot 5 jaar.

2.2.3 Leeftijd en geslacht

Het derde kenmerk waarvoor PostNL deze uitsplitsing heeft gevraagd is leeftijd en geslacht. Onderstaande grafiek toont per subgroep de verdeling van de werknemers op peildatum 1 april 2026 over de drie categorieën van herkomstland.

2.2.3 Herkomstland werknemers PostNL naar leeftijd en geslacht

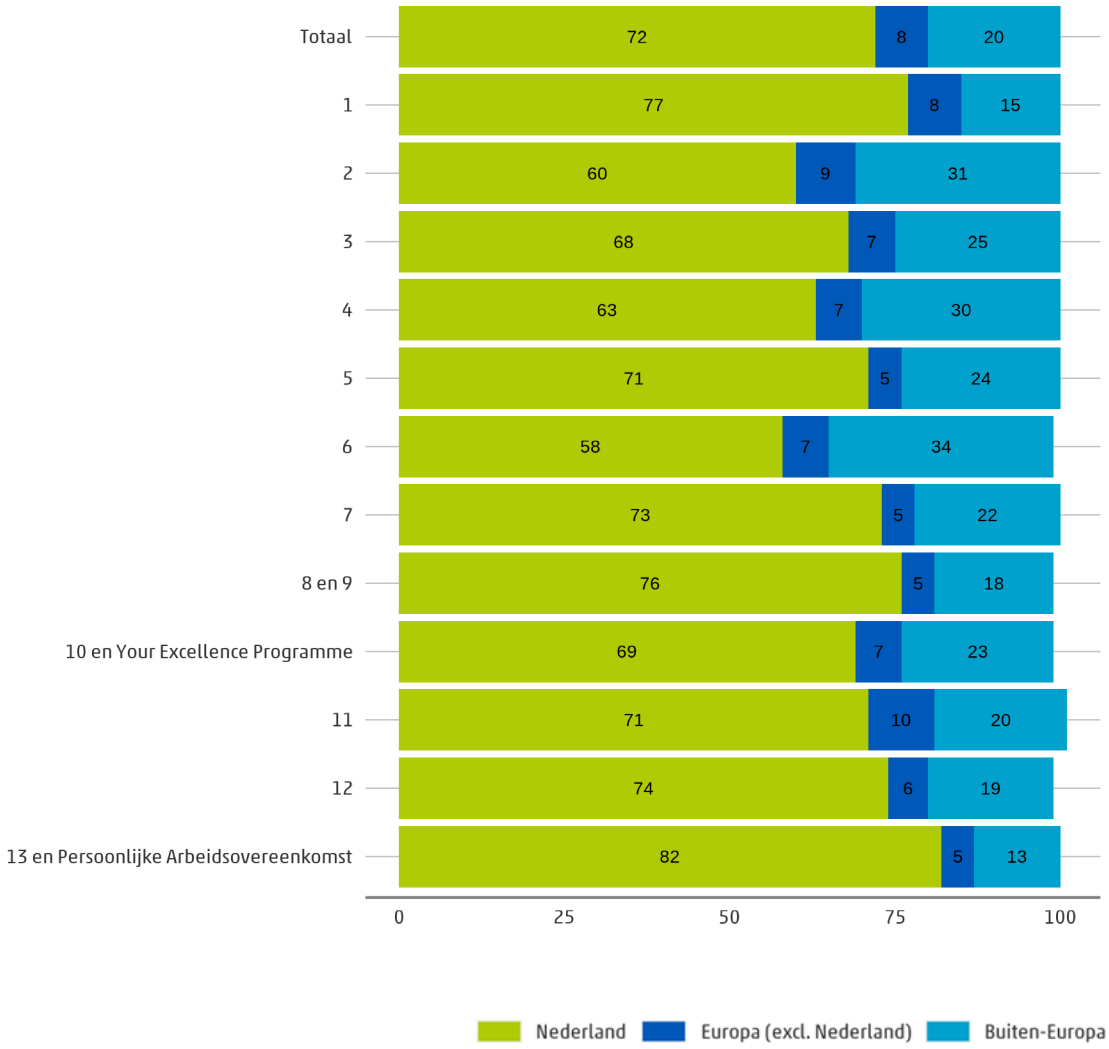


Vergeleken met alle werknemers van de organisatie komen werknemers met een herkomstland
- **Nederland** relatief vaak voor in de categorieën 50 tot 60 jaar - Vrouw, 60 jaar of ouder - Man en 60 jaar of ouder - Vrouw.
- **Europa (exclusief Nederland)** relatief vaak voor in de categorieën 15 tot 30 jaar - Man, 15 tot 30 jaar - Vrouw, 30 tot 40 jaar - Vrouw en 40 tot 50 jaar - Vrouw.
- **Buiten-Europa** relatief vaak voor in de categorieën 15 tot 30 jaar - Man, 30 tot 40 jaar - Man, 30 tot 40 jaar - Vrouw, 40 tot 50 jaar - Man en 40 tot 50 jaar - Vrouw.

2.2.4 Salarisschaal

Het vierde kenmerk waarvoor PostNL deze uitsplitsing heeft gevraagd is salarisschaal. Onderstaande grafiek toont per subgroep de verdeling van de werknemers op peildatum 1 april 2026 over de drie categorieën van herkomstland.

2.2.4 Herkomstland werknemers PostNL naar salarisschaal



Vergeleken met alle werknemers van de organisatie komen werknemers met een herkomstland
- **Nederland** relatief vaak voor in de categorie 13 en Persoonlijke Arbeidsovereenkomst.
- **Europa (exclusief Nederland)** relatief vaak voor in de categorie 11.
- **Buiten-Europa** relatief vaak voor in de categorieën 2, 3, 4, 5, 6, 7 en 10 en Your Excellence Programme.

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 PostNL op peildatum 1 april 2026 waarvoor PostNL personeelsgegevens aan het CBS heeft geleverd. In totaal is informatie geleverd van 29 139 unieke werknemers, die afkomstig waren uit 188 verschillende herkomstlanden. Voor sommige werknemers was het niet mogelijk om met de beschikbare informatie het herkomstland te bepalen. Dit betrof 1,4 procent van de werknemers van PostNL. Hierdoor kan een vertekening in de percentages ontstaan. Hiermee dient rekening gehouden te worden bij het interpreteren van de cijfers.

B1.2. Peildatum

1 april 2026

B1.3. Variabelen

PostNL heeft werknemersgegevens uit hun personeelsadministratie aan het CBS geleverd, namelijk geboortedatum, geslacht, adresgegevens, bedrijfsonderdeel, dienstjaren, leeftijd en geslacht en salarisschaal. Voor meer informatie over deze kenmerken verwijst het CBS naar PostNL.

B1.4. Methode

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) en zijn de resultaten per subgroep geaggregeerd. 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 Diversiteit[4)].

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 van het percentage voor de organisatie als geheel; (2) het percentage werknemers met een Europees herkomstland twee of meer procent afwijkt van 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.

4) CBS Onderzoeksomschrijving: Barometer Culturele Diversiteit ingezoomde variant

B1.5. Bescherming van persoonsgegevens

De cijfers geven de procentuele verdeling naar herkomstland weer. Om onthulling van informatie over individuele personen te voorkomen, zijn de percentages afgerond op hele getallen. Het tegengaan van de kans op onthulling is ook de reden dat de subgroepen voldoende omvangrijk moeten zijn (uitgangspunt is minimaal 250 werknemers per subgroep).

Het aantal werknemers per subgroep waarop de verdeling naar herkomstland is gebaseerd, kan variëren tussen groepen (balken binnen de figuren in het vorige hoofdstuk) in een figuur. Het aantal werknemers wordt niet weergegeven in de figuren, omdat hiermee bedrijfsinformatie onthuld zou (kunnen) worden. Indien nodig zijn percentages die tot onthulling van individuele personen kunnen leiden onderdrukt (niet weergegeven). Door deze afronding en onderdrukking kan het voorkomen dat de percentages niet optellen tot 100 procent.

B1.6. 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 PostNL 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 de 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. PostNL heeft hiermee ingestemd bij het tekenen van het projectvoorstel dat voor de Barometer Culturele Diversiteit opgesteld is.

Bijlage 2. Begrippen, afkortingen en bronnen

In deze bijlage wordt meer informatie gegeven over de begrippen, afkortingen en bronnen die in dit 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 PostNL 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 Identiteitsgegevens[5]. 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 PostNL PostNL heeft werknemersgegevens uit hun personeelsadministratie aan het CBS geleverd, namelijk geboortedatum, geslacht, adresgegevens, bedrijfsonderdeel, dienstjaren, leeftijd en geslacht en salarisschaal. Voor meer informatie over deze kenmerken verwijst het CBS naar PostNL.

PostNL heeft eerder meegedaan aan de Barometer Culturele Diversiteit. De vergelijkbaarheid met deze eerdere meting is afhankelijk van de mate waarin de huidige door PostNL aangeleverde medewerkersgegevens overeenkomen met die van de eerdere meting. Ook is bij de eerdere meting de oude herkomstindeling gebruikt. Voor meer informatie over (oude en nieuwe) herkomstindeling zie de volgende website:

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.

[5] https://www.rvig.nl/brp