



Welke uitsplitsingen/subgroepen zijn mogelijk bij de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit?

Samenvatting

Bij de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit krijgen organisaties niet alleen informatie over de diversiteit wat betreft herkomst binnen hun organisatie als geheel, maar ook voor bepaalde subgroepen.

Organisaties kiezen zelf voor welke subgroepen zij de uitsplitsingen naar herkomst (Nederlandse, Europese en Buiten-Europese herkomst) willen ontvangen. Er zijn twee voorwaarden:

- ✓ De vuistregel is dat elke subgroep minimaal 250 werknemers bevat (dit in verband met het risico op onthulling).
- ✓ De organisatie moet zelf de data aanleveren (dus voor elke werknemer aangeven in welke subgroep deze persoon valt).

Kenmerken die in het verleden relatief vaak gevraagd zijn door organisaties die deelgenomen hebben aan de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit zijn:

- ✓ Organisatie-specifieke kenmerken. Denk hierbij aan standplaats en organisatieonderdelen (zoals afdeling, directie, divisie en sector).
- ✓ Kenmerken over de positie van een werknemer in de organisatie. Denk hierbij aan salarisschaal, functieniveau, al dan niet leidinggevend zijn en contracttype.
- ✓ Kenmerken over ontwikkeling van diversiteit. Denk hierbij aan instroom, doorstroom, uitstroom en aantal dienstjaren van werknemers.
- ✓ Demografische kenmerken. Denk hierbij aan leeftijd en geslacht.

Voor de meeste kenmerken zijn verschillen zichtbaar wat betreft diversiteit naar herkomst. Door deze uitsplitsingen krijgen organisaties dus meer inzicht in de culturele diversiteit binnen hun organisatie. Zij kunnen dan indien gewenst gericht beleid ontwikkelen.

Organisaties kunnen hun resultaten duiden door gebruik te maken van het [Dashboard Barometer Culturele Diversiteit](#). Hier staan cijfers op voor de culturele diversiteit van de Nederlandse arbeidsmarkt als geheel, maar ook voor specifieke delen van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld voor bepaalde arbeidsmarktregio's of bedrijfstakken) en voor bepaalde kenmerken (bijvoorbeeld leeftijd en lonen).

Voor vragen over (mogelijkheden met betrekking tot) subgroepen/uitsplitsingen bij de Barometer Culturele Diversiteit kunt u een mail sturen naar barometer.culturele.diversiteit@cbs.nl.

1. Inleiding

Zowel bij de algemene variant als bij de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit krijgen organisaties door deelname aan de Barometer meer informatie over de culturele diversiteit van hun organisatie als geheel. Bij de ingezoomde variant kunnen organisaties daarnaast ook inzicht krijgen in de culturele diversiteit van bepaalde subgroepen in hun organisaties. De organisaties bepalen zelf voor welke subgroepen zij de culturele diversiteit in kaart gebracht willen hebben. In deze nota staat beschreven welke subgroepen organisaties die eerder meegedaan hebben aan de ingezoomde variant gekozen hebben. Dit ter informatie en mogelijk inspiratie voor organisaties die graag mee willen doen, maar twijfelen over voor welke subgroepen zij uitsplitsingen naar herkomst willen maken. Het CBS kan indien gewenst altijd meedenken: mail naar barometer.culturele.diversiteit@cbs.nl.

1.1. Voorwaarden

Hoewel organisaties zelf bepalen voor welke subgroepen zij graag in kaart gebracht willen hebben hoeveel procent van de werknemers een Nederlandse, Europese of Buiten-Europese herkomst heeft, zijn er twee voorwaarden:

- 1) De vuistregel is dat elke subgroep, die onderscheiden wordt, minimaal 250 werknemers bevat. Dit om onthulling van gegevens van individuen tegen te gaan. Dit betekent dat wanneer er bijvoorbeeld drie salarisschalen onderscheiden worden, elke salarisschaal minimaal 250 werknemers moet bevatten. Merk op dat ook bij 250 werknemers per subgroep het risico bestaat dat de groep personen met een (buiten-) Europees herkomstland wegens onthullingsrisico niet getoond kan worden, wanneer deze erg ondervertegenwoordigd is (in de subgroep) bij de betreffende organisatie. Vanwege het onthullingsrisico geldt idealiter ook dat organisaties bij toekomstige aanvragen dezelfde subgroepen onderscheiden. Hierdoor zijn ook de resultaten beter te vergelijken over de tijd heen.
- 2) De organisatie dient zelf per medewerker aan te leveren in welke subgroep deze persoon valt. Zoals vermeld in de [Kamerbrief](#), voegt het CBS bij de Barometer geen nieuwe gegevens over werknemers toe. De subgroepen dienen organisaties dus zelf af te leiden uit hun personeelsadministratie. Zo is het alleen mogelijk om in te zoomen op subgroepen op basis van opleidingsniveau, als organisaties zelf het opleidingsniveau van hun werknemers kunnen aanleveren. Het CBS beschikt ook over gegevens over opleidingsniveau, maar deze kunnen niet voor de Barometer ingezet worden. Voor de Barometer Culturele Diversiteit koppelt het CBS uitsluitend gegevens over herkomstland aan de personeelsgegevens van de organisatie.

1.2. Voorbeelden gevraagde subgroepen

Indien gekeken wordt naar vaak gevraagde subgroepen door organisaties, die in het verleden meegedaan hebben aan de Barometer, kunnen de volgende vier categorieën onderscheiden worden:

- 1) Organisatie-specifieke kenmerken. Denk hierbij aan standplaats en organisatieonderdelen (zoals afdeling, directie, divisie en sector).
- 2) Kenmerken over de positie van een werknemer in de organisatie. Denk hierbij aan salarisschaal, functieniveau, al dan niet leidinggevend zijn en contracttype.
- 3) Kenmerken over ontwikkeling van diversiteit. Denk hierbij aan instroom, doorstroom, uitstroom en aantal dienstjaren van werknemers.
- 4) Demografische kenmerken. Denk hierbij aan leeftijd en geslacht.

Bovenstaande kenmerken dienen enkel ter inspiratie. Indien aan de twee voorwaarden voldaan wordt (voldoende werknemers per groep en de organisatie moet zelf per medewerker laten weten in welke groep deze persoon valt), dan kunnen organisaties in principe zelf bepalen welke subgroepen zij willen onderscheiden in de ingezoomde variant van de Barometer. Dit wordt niet bepaald door het CBS. Indien gewenst kan het CBS wel meedenken en advies geven.

2. Voorbeelden resultaten subgroepen

Zoals in de vorige paragraaf beschreven is, zijn er grofweg vier categorieën kenmerken die organisaties eerder gevraagd hebben in het kader van de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit: 1) organisatie-specifieke kenmerken, 2) kenmerken over de positie van een werknemer in de organisatie, 3) instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers en 4) demografische kenmerken.

In deze paragraaf wordt getoond welke informatie uitsplitsingen naar herkomst voor deze kenmerken op kan leveren. Om dit te doen worden de resultaten van meerdere organisaties die eerder deelgenomen hebben aan de ingezoomde variant samengevoegd. Meer specifiek is gekeken naar de resultaten van organisaties die deelgenomen hebben sinds de huidige herkomstindeling gebruikt wordt (dus Nederlands, Europees en Buiten-Europees). Aangezien organisatie-specifieke kenmerken niet voor verschillende organisaties samengevoegd kunnen worden, worden deze niet beschreven in deze paragraaf.

LET OP: de beschreven resultaten dienen alleen als voorbeeld. Voor salarisschaal heeft het CBS voor deze analyses bijvoorbeeld drie salarisschalen onderscheiden: laag, midden en hoog. Dit hoeft niet het aantal salarisschalen te zijn dat deelnemende organisaties onderscheiden hebben (voor deze analyses zijn resultaten samengevoegd). Organisaties bepalen zelf voor welke kenmerken zij uitsplitsingen wat betreft herkomst willen ontvangen én voor hoeveel subgroepen. Zo is het logisch dat grote organisaties (denk bijvoorbeeld aan organisaties met meer dan 10 duizend werknemers) die erg divers zijn (veel verschillende salarisschalen hebben) meer salarisschalen onderscheiden dan relatief kleine organisaties of organisaties die meer uniform zijn wat betreft salarisschalen. Zoals eerder aangegeven is de vuistregel dat elke subgroep (in dit geval elke salarisschaal) minimaal 250 werknemers bevat. Dit in verband met de kans op de onthulling van gegevens van individuen. Mocht een organisatie advies willen over de indeling van de subgroepen kan het CBS altijd meedenken (barometer.culturele.diversiteit@cbs.nl).

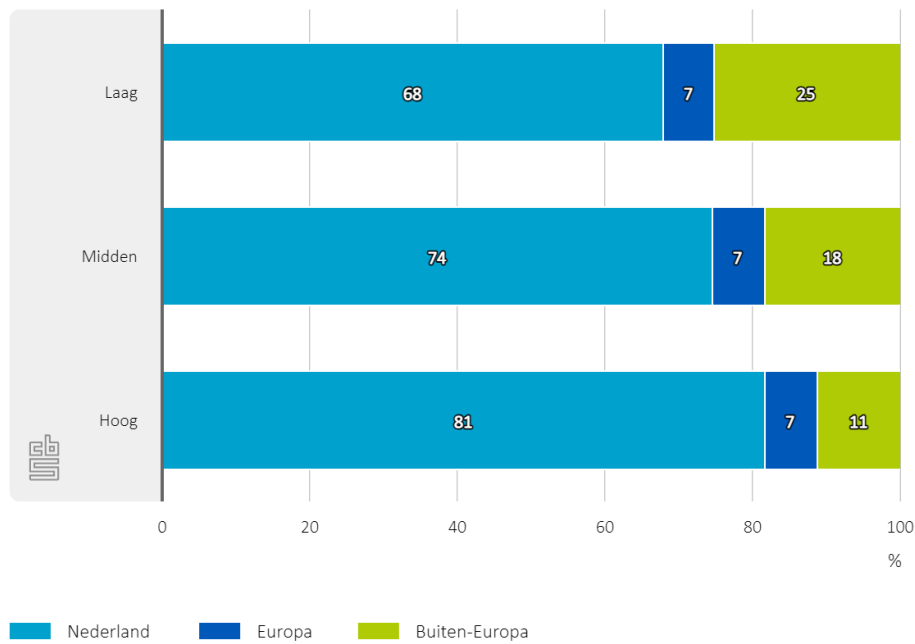
2.1. Kenmerken over de positie van een werknemer in de organisatie

Het kenmerk dat in het verleden het meest gevraagd werd (met uitzondering van organisatie-specifieke kenmerken) bij de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit was salarisschaal. In onderstaande grafiek staan de resultaten (samengevoegd voor verschillende organisaties) weergegeven. Duidelijk is dat de diversiteit wat betreft herkomst groter is bij de lagere salarisschalen. Of andersom geformuleerd: de diversiteit wat betreft herkomst is het minst groot bij de hoogste salarisschaal.¹

Het CBS publiceert, op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ook periodiek het [Dashboard Barometer Culturele Diversiteit](#). Organisaties kunnen de cijfers op dit dashboard gebruiken om hun eigen cijfers (bijvoorbeeld verkregen door deelname aan de Barometer) te duiden. In dit dashboard zitten cijfers over de culturele diversiteit op de arbeidsmarkt in Nederland als geheel, maar ook cijfers uitgesplitst naar bijvoorbeeld arbeidsmarktregio en bedrijfstak. In het dashboard staat ook informatie over lonen (Dashboard=> Werknemers=> Bedrijfstak – loon). Ook hier is te zien dat het percentage werknemers met een Nederlandse herkomst het hoogst is bij banen in de hoogste looncategorie.

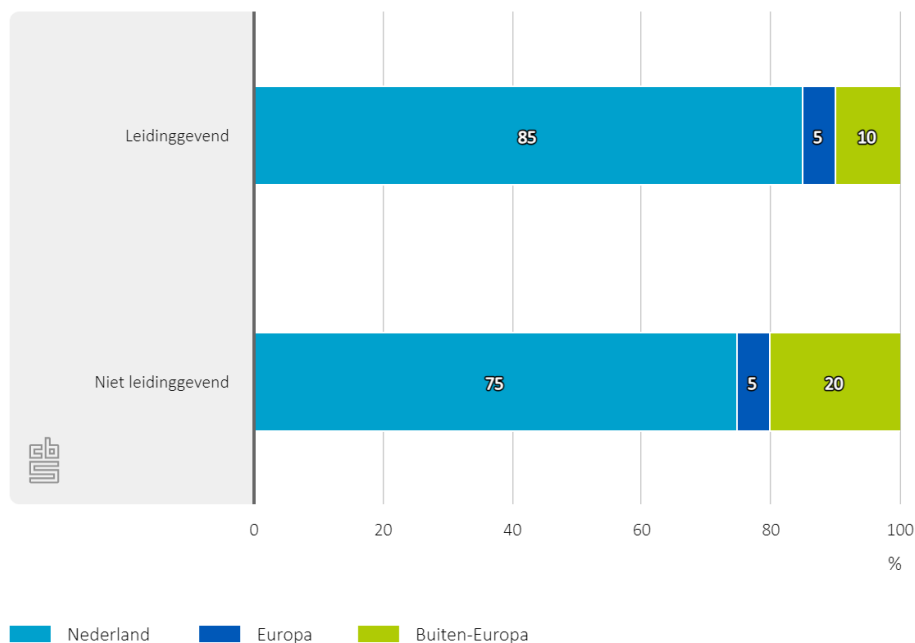
¹ LET OP: dat er een samenhang tussen herkomst en salarisschaal bestaat betekent niet dat er sprake is van causale verbanden. Deze verschillen worden mogelijk (deels) verklaard door andere kenmerken, zoals leeftijd en opleidingsniveau.

Herkomst werknemers naar salarisschaal



Organisaties die eerder deelgenomen hebben aan de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit hebben ook relatief vaak functieniveau opgenomen als kenmerk om op in te zoomen. Zoals onderstaande figuur laat zien is het percentage werknemers met een Nederlandse herkomst hoger bij werknemers met een leidinggevende functie dan bij werknemers zonder leidinggevende functie.

Herkomst werknemers naar leidinggeven



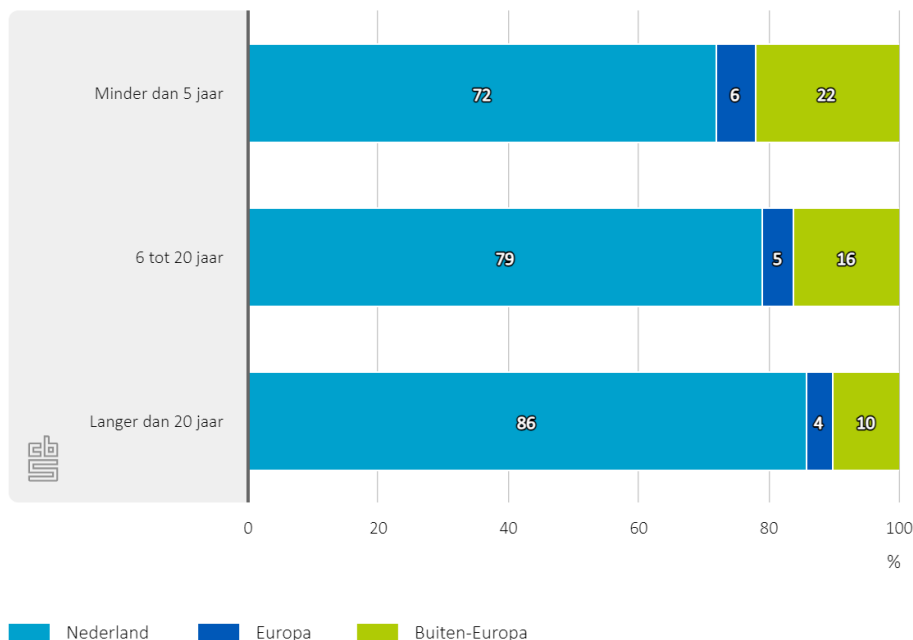
2.2. Instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers

Verder vragen organisaties vaak uitsplitsingen met betrekking tot de instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers. Dit kan inzicht geven in de ontwikkeling van de culturele diversiteit bij organisaties. Een ander aspect in dit kader dat interessant kan zijn en relatief vaak gevraagd wordt door organisaties, is het aantal dienstjaren (in categorieën). Voor de voorliggende analyses heeft het CBS drie categorieën onderscheiden:

- Kort (minder dan 5 jaar)
- Midden (6 tot 20 jaar)
- Lang (langer dan 20 jaar)

Zoals eerder aangegeven hoeft dit niet het aantal categorieën te zijn dat deelnemende organisatie onderscheiden hebben. Organisaties kunnen ook meer of minder categorieën dienstjaren gekozen hebben (en kiezen in de toekomst). De vuistregel is dat elke subgroep binnen de organisatie minimaal 250 werknemers moet bevatten (zie het stuk over voorwaarden hierboven). Zoals onderstaande figuur laat zien is de diversiteit wat betreft herkomst bij werknemers die lang in dienst zijn lager dan bij werknemers die minder lang in dienst zijn. Deze bevinding is niet toe te schrijven aan incidentele uitschieters, maar is een relatief consistente bevinding voor de deelnemende organisaties.

Herkomst werknemers naar aantal dienstjaren



2.3. Demografische kenmerken

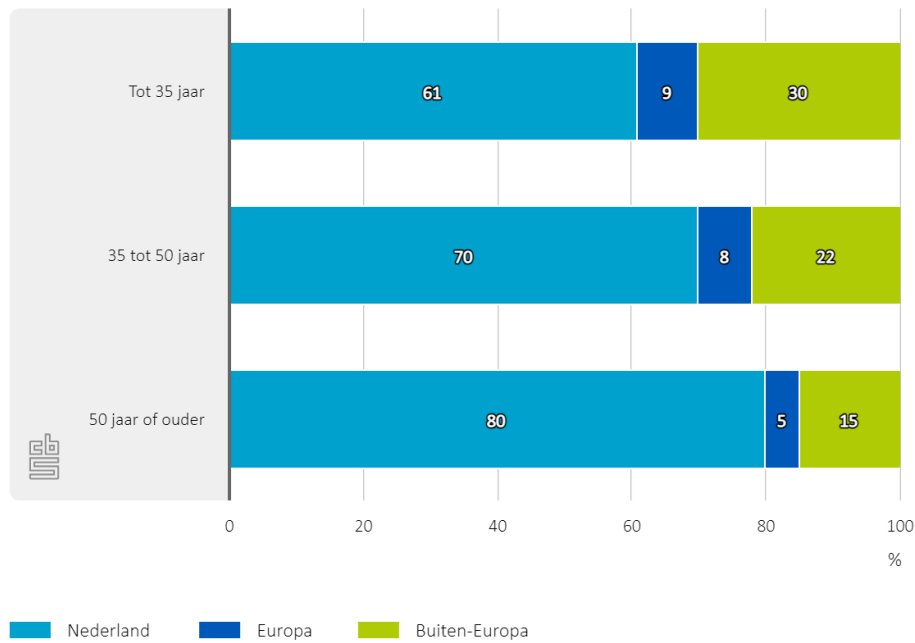
Veel organisaties die deelgenomen hebben aan de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit vragen uitsplitsingen op met betrekking tot demografische variabelen. Leeftijd is naast salarisschaal (met uitzondering van organisatie-specifieke kenmerken) het kenmerk dat het meest gevraagd wordt door organisaties. Voor onderstaande analyses heeft het CBS drie leeftijdscategorieën onderscheiden:

- Tot 35 jaar
- 35 tot 50 jaar
- 50 jaar of ouder

Zoals eerder aangegeven bepalen organisaties zelf hoeveel subgroepen zij per kenmerk willen onderscheiden, maar is de vuistregel dat elke subgroep minimaal 250 werknemers moet bevatten. Zoals in onderstaande figuur duidelijk wordt hebben relatief oude(re) werknemers vaker een Nederlandse herkomst dan jonge(re) werknemers. Of anders geformuleerd: het percentage werknemers met een Europese of Buiten-Europese herkomst is groter bij jonge(re) werknemers dan bij oude(re) werknemers. Ook dit is in lijn de cijfers op het

[dashboard Barometer Culturele Diversiteit](#) dat organisaties kunnen gebruiken om hun cijfers mee te vergelijken (zie het tabblad Werkzame beroepsbevolking).

Herkomst werknemers naar leeftijd



Organisaties vragen ook vaak cijfers op voor geslacht. In onderstaande grafiek staat zowel voor mannen als voor vrouwen weergegeven hoeveel procent een bepaalde herkomst heeft (Nederland, Europa of Buiten-Europa). Organisaties die in het verleden deelgenomen hebben aan de ingezoomde variant van de Barometer Culturele Diversiteit hebben ook regelmatig een derde groep onderscheiden wat betreft geslacht (bijvoorbeeld non-binair of overig). Deze groep moest echter vanwege privacy-redenen vaak onderdrukt worden, omdat deze statistisch gezien niet omvangrijk genoeg was.

Onderstaande resultaten komen deels door uitschieters (deelnemende organisaties met specifieke/afwijkende werknemerspopulaties). Op het [Dashboard Barometer Culturele Diversiteit](#) kunnen organisaties hun resultaten vergelijken met het nationale beeld (zie het tabblad Werkzame beroepsbevolking voor informatie over geslacht). Deze cijfers laten zien dat gemiddeld genomen de herkomstverdeling voor mannen min of meer hetzelfde is als voor vrouwen. Met andere woorden geslacht is wat betreft herkomstverdeling niet echt een onderscheidend kenmerk (er zijn weinig verschillen tussen mannen en vrouwen). Organisaties kunnen desalniettemin specifieke inhoudelijke redenen hebben om geslacht uit te vragen voor hun Barometer.

Herkomst werknemers naar geslacht

