



## Vooronderzoek mogelijkheid meer gedetailleerde herkomstindeling Buiten-Europa voor de Barometer Culturele Diversiteit

## Samenvatting

De Barometer Culturele Diversiteit geeft inzicht in de diversiteit naar herkomst van organisaties met minimaal 250 werknemers. Op dit moment wordt hiervoor de volgende indeling naar herkomstland gebruikt: 1) Nederland, 2) Europa en 3) Buiten-Europa. Deze indeling heeft de oude indeling naar migratieachtergrond Nederlands, westers en niet-westers vervangen.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) verzocht om de mogelijkheden voor een nieuwe indeling in kaart te brengen. Meer specifiek is de vraag of de categorie Buiten-Europa in meer detail in kaart gebracht kan worden. Bij deze meer gedetailleerde indeling zou de categorie Buiten-Europa opgesplitst worden in “Vijf grootste landen Buiten-Europa” (Indonesië, Marokko, Nederlandse Cariben, Suriname en Turkije) en “Overig Buiten-Europa”. Aanleiding voor deze verkenning zijn signalen en vragen van geïnteresseerde organisaties en vanuit SER Diversiteit in Bedrijf.

Uit een analyse op basis van (banen van) werknemers blijkt dat deze vierdeling (Nederland, Europa, Vijf grootste landen Buiten-Europa en Overig Buiten-Europa) tot meer onderdrukking zal leiden bij de huidige minimale organisatiegrootte van 250 werknemers. De meer gedetailleerde herkomstindeling zou dan minder informatie opleveren dan de huidige indeling. Bovendien bleek dat met de meer gedetailleerde indeling achterstanden niet perse beter in kaart gebracht kunnen worden (in het huidige onderzoek is naar uurlonen gekeken). SZW heeft naar aanleiding van deze resultaten besloten deze indeling niet te implementeren voor de Barometer Culturele Diversiteit.

## 1. Inleiding

Sinds 1 juli 2020 kunnen organisaties met meer dan 250 werknemers inzicht krijgen in de diversiteit wat betreft herkomst van hun werknemers. Dit kan via de [Barometer Culturele Diversiteit](#) die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ontwikkeld heeft (na advies van de Sociaal-Economische Raad). Organisaties kunnen deze informatie gebruiken bij het monitoren en (verder) ontwikkelen van een diversiteitsbeleid voor het bevorderen van de instroom, doorstroom en/of behoud van medewerkers met een herkomst buiten Nederland. Op het moment dat de Barometer geïntroduceerd werd, werd de migratieachtergrondindeling Nederlands, westers en niet-westers gebruikt.

In 2022 is het CBS overgestapt op een nieuwe herkomstindeling waarbij de indeling westers/niet-westers niet meer gebruikt wordt, omdat bleek dat deze hoofdingeling achterhaald is en door de maatschappij steeds vaker als moeilijk navolgbaar werd ervaren.<sup>1</sup> Sinds medio 2022 wordt bij de Barometer Culturele Diversiteit daarom de volgende indeling naar herkomstland gebruikt: Nederland, Europa (exclusief Nederland) en Buiten-Europa.

Naar aanleiding van signalen van (potentiële) afnemers van de Barometer Culturele Diversiteit en SER Diversiteit in Bedrijf (SER DiB) heeft SZW het CBS verzocht te verkennen of het mogelijk is om de categorie Buiten-Europa in meer detail in kaart te brengen voor de Barometer Culturele Diversiteit. Meer specifiek is de vraag of het mogelijk is om de vijf grootste landen Buiten-Europa (Indonesië, Marokko, Nederlandse Cariben, Suriname en Turkije) als aparte categorie toe te voegen. De resultaten van dit verkennende onderzoek staan in deze nota beschreven.

In paragraaf 2 wordt beschreven of het wat betreft aantallen mogelijk is om een meer gedetailleerde uitsplitsing van herkomst te hanteren in de toekomst. De Barometer wordt enkel uitgevoerd voor organisaties met minimaal 250 werknemers. Dit om de kans op onthulling (dat informatie over het herkomstland naar individuele werknemers te herleiden is) te minimaliseren. Als je rekening houdt met dit minimale aantal en het risico op onderdrukking is de meer gedetailleerde herkomstindeling dan haalbaar? In deze paragraaf wordt eerst meer inzicht gegeven in de omvang van herkomstgroepen op basis van (banen van) werknemers. Hierbij wordt niet enkel een nationaal beeld gegeven, maar wordt ook gekeken naar de relatieve omvang van herkomstgroepen in specifieke bedrijfstakken. Dit omdat de Barometer Culturele Diversiteit voor individuele organisaties uitgevoerd wordt en dat de samenstelling van hun werknemerspopulaties af kan wijken van het nationale beeld. Dit kan de mogelijkheid en wenselijkheid van een meer gedetailleerde indeling beïnvloeden. In de derde paragraaf wordt inzicht gegeven in de loonverschillen tussen herkomstgroepen. Dit geeft inzicht in de vraag of achterstanden beter in beeld gebracht kunnen worden met de meer gedetailleerde indeling. In paragraaf 4 wordt de conclusie geformuleerd.

## 2. Is een verdere detaillering statistisch gezien mogelijk?

### Omvang herkomstgroepen - nationaal beeld

Zoals eerder aangegeven is het doel van dit vooronderzoek om in kaart te brengen of het mogelijk is om de vijf grootste landen apart zichtbaar te maken in de categorie Buiten-Europa. Deze groep omvat de volgende landen: Indonesië, Marokko, Nederlandse Cariben, Suriname en Turkije. In de volgende tabel wordt de relatieve omvang van de herkomstgroepen weergegeven volgens de verschillende opties op basis van de [Polisadministratie](#) van 2022 (gebaseerd op het totaal van alle loonaangiften bij de Belastingdienst dus banen van werknemers):

- **Optie A** De huidige indeling: Nederland, Europa (exclusief Nederland) en Buiten-Europa.
- **Optie B** Hier wordt Buiten-Europa opgesplitst in twee groepen: de vijf grootste landen Buiten-Europa en de overige landen Buiten-Europa.

Indeling naar herkomstland	%
<b>Optie A. Huidige indeling<sup>2</sup></b>	
Nederland	73
Europa (exclusief Nederland)	11

<sup>1</sup> Zie het volgende artikel voor meer informatie: [Nieuwe indeling bevolking naar herkomst \(cbs.nl\)](#).

<sup>2</sup> Zie ook het [Barometer Culturele Diversiteit dashboard](#) => Werknemers => Bedrijfstak - loon

Buiten-Europa	16
<b>Optie B. Mogelijk nieuwe 4-deling</b>	
Nederland	73
Europa (exclusief Nederland)	11
Vijf grootste landen Buiten-Europa	9
Overig Buiten-Europa	7

Indien naar de banen<sup>3</sup> gekeken wordt is te zien dat bij 73 procent sprake is van een werknemer met een Nederlandse herkomst, bij 11 procent van een Europese herkomst en bij 16 procent van een herkomst Buiten-Europa. Indien de categorie Buiten-Europa verder opgesplitst wordt, is bij 9 procent sprake van een herkomst uit één van de vijf grootste landen Buiten-Europa en bij 7 procent van een overige Buiten-Europese herkomst.

Het CBS voert enkel en alleen analyses uit op groepsniveau. Hierbij wordt standaard veel aandacht besteed aan het voorkomen van onthulling van gegevens op individueel niveau. Daardoor wordt voorkomen dat individuele personen zichzelf en/of anderen herkennen in de gepubliceerde data. Het is bijvoorbeeld niet de bedoeling dat we publiceren dat er één werknemer met een Marokkaanse herkomst is bij een organisatie aangezien dan duidelijk is voor die persoon en/of anderen wie dat is/kan zijn. Daarom wordt bij de Barometer Culturele Diversiteit een minimaal aantal van 250 werknemers gehanteerd. Ook voor subgroepen binnen organisaties (bij de ingezoomde variant) geldt een vuistregel van minimaal 250 werknemers per subgroep. Stel dat een organisatie bijvoorbeeld een uitsplitsing wil maken naar salarisschalen dan moeten in elke salarisschaal minimaal 250 werknemers zitten. Indien de aantallen voor een bepaalde herkomstgroep te laag zijn, dan wordt dit getal onderdrukt (niet getoond). Het is de wens om dit minimale aantal werknemers niet verder te verhogen. Dit zou namelijk betekenen dat minder organisaties in aanmerking komen om de diversiteit naar herkomst van hun personeelsbestand in kaart te laten brengen door middel van de Barometer. Ook is het minimaal aantal werknemers dan niet meer in lijn met de informatie die gegeven is in de [Kamerbrief](#) waarin de Barometer Culturele Diversiteit geïntroduceerd werd.

Als onderdeel van dit vooronderzoek is onderzocht in hoeverre een vierdeling (optie B) mogelijk is, gegeven de minimale omvang van 250 werknemers. Dit wordt vooral bepaald door de kleinste herkomstgroep (het laagste percentage in bovenstaande tabel). Op dit moment wordt een driedeling gehanteerd met een minimale omvang van 250 personen. De groep Europa is hierbij het kleinst (afgerond 11 procent). Bij een vierdeling (optie B) is het aandeel van de kleinste groep, Overig Buiten-Europa, met afgerond 7 procent een stuk lager. Hierdoor zal deze groep naar verwachting geregeld te klein zal zijn om weer te geven/vaker onderdrukt moeten worden. Met andere woorden, met het huidige minimale aantal werknemers van 250 kan deze meer gedetailleerde indeling niet standaard aangeboden worden.

### Omvang herkomstgroepen per bedrijfstak

Bovenstaande cijfers geven inzicht in de omvang van de herkomstgroepen onder werknemers in Nederland. Het gaat bij de Barometer Culturele Diversiteit om individuele organisaties en die kunnen vrij afwijkende populaties hebben. Met andere woorden de (relatieve) omvang van de herkomstgroepen bij individuele organisaties hoeft niet gelijk te zijn aan het nationale beeld. Om meer inzicht te krijgen in de mate van afwijkingen die verwacht kunnen worden, is de omvang van de herkomstgroepen uitgesplitst naar bedrijfstak onderzocht. Organisaties, die tot nu toe deelgenomen hebben aan de Barometer Culturele Diversiteit, zijn relatief vaak afkomstig uit de volgende bedrijfstakken: financiële instellingen, openbaar bestuur, gezondheids- en welzijnzorg en onderwijs. In de volgende tabel staat de relatieve omvang van de herkomstgroepen in deze bedrijfstakken weergegeven.

<sup>3</sup> Bij de algemene variant van de Barometer (en in het dashboard) wordt ook naar banen gekeken. Bij de ingezoomde variant naar werknemers.

Bedrijfstak	% Nederland	% Europa	% Vijf grootste landen Buiten-Europa	% Overig Buiten Europa
Totaal	73	11	9	7
Financiële instellingen	77	8	8	7
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	81	4	12	3
Gezondheids- en welzijnszorg	82	5	9	4
Onderwijs	80	8	7	5

Uit deze tabel wordt duidelijk dat de relatieve omvang van de herkomstgroepen in deze bedrijfstakken een ander beeld laten zien dan het nationale beeld. Op basis van de nationale cijfers is de groep Overig Buiten-Europa het kleinst: 7 procent. Bij drie van de vier bedrijfstakken uit de tabel is dit percentage nog lager. Dit betekent dat bij organisaties uit deze bedrijfstakken (die dus relatief vaak deelnemen aan de Barometer) de kans relatief groot is dat er meer onderdrukt zou moeten worden. De meer gedetailleerde herkomstindeling levert dan dus minder informatie op (aangezien vanwege statistische beveiliging naast Overig Buiten-Europa ook een andere herkomstgroep onderdrukt zou moeten worden).

### 3. Is een verdere detaillering inhoudelijk zinvol?

Met de Barometer wordt inzicht gegeven in de diversiteit naar herkomst van (het werknemersbestand) organisaties. De Barometer is hiermee een instrument om organisaties te helpen bij het monitoren en ontwikkelen van hun diversiteitsbeleid. Onderliggende vraag is de (on)gelijkheid in kansen van bepaalde groepen weer te geven. Het is daarom de vraag of de mogelijk nieuwe indeling meer inzicht geeft in “achterstanden”. Daarom is in dit vooronderzoek ook in kaart gebracht in welke mate er verschillen zijn tussen de herkomstgroepen (volgens de verschillende indelingen) wat betreft uurlonen.<sup>4</sup> De uitsplitsing naar lonen (salarisschalen) is één van de meest gevraagde uitsplitsingen bij de ingezoomde variant van de Barometer. In de volgende tabel staan de gemiddelde uurlonen (in euro's) per herkomstgroep weergegeven.

Indeling	Gemiddeld uurloon (euro's)
<b>Optie A. Huidige indeling<sup>5</sup></b>	
Nederland	26,16
Europa (exclusief Nederland)	22,44
Buiten-Europa	23,58
<b>Optie B. Mogelijk nieuwe 4-deling</b>	
Nederland	26,16
Europa (exclusief Nederland)	22,44
Vijf grootste landen Buiten-Europa	23,27
Overig Buiten-Europa	23,86

Indien naar banen gekeken wordt met een werknemer met een Nederlandse herkomst is het gemiddelde uurloon 26 euro, voor werknemers met een Europese herkomst 22 euro en voor werknemers met een herkomst Buiten-Europa 24 euro. Indien Buiten-Europa opgesplitst wordt in de Vijf grootste landen Buiten-Europa en Overig Buiten-Europa zijn de verschillen tussen deze twee groepen relatief beperkt, het gemiddelde uurloon is respectievelijk 23,27 euro en 23,86 euro. Met andere woorden de herkomstindeling waarbij Buiten-Europa opgesplitst wordt in de Vijf grootste landen Buiten-Europa en Overig Buiten-Europa (Optie B) is niet beter in staat achterstanden weer te geven. Dit komt

<sup>4</sup> Hierbij dient opgemerkt te worden dat deze tabel alleen samenhang toont, geen causale verbanden. Overige kenmerken zoals al dan niet leidinggeven, arbeidsduur, flexbaan of vaste baan en demografische kenmerken zoals geslacht en leeftijd kunnen een (verklarende) rol spelen.

<sup>5</sup> Zie ook het [dashboard](#) => Werknemers => Bedrijfstak - loon

vooral doordat in de groep van de vijf grootste landen Buiten-Europa ook personen zitten met een Indonesische herkomst en deze personen doen het beter op de arbeidsmarkt dan de overige landen in deze groep (in dit geval: het gemiddelde uurlonen is hoger). Indien in meer detail naar de uurlonen gekeken wordt voor de groep Vijf grootste landen Buiten-Europa is te zien dat de gemiddelde uurlonen bij Turkije, Marokko, Suriname en Nederlandse Cariben relatief laag liggen (minder dan 23 euro). Het gemiddelde uurloon van banen met een werknemer met Indonesische herkomst is daarentegen relatief hoog: meer dan 28 euro.<sup>6</sup>

#### 4. Conclusie

In deze nota is onderzocht of het mogelijk en wenselijk is om de herkomstindeling bij de Barometer Culturele Diversiteit in meer detail weer te geven. Meer specifiek is in kaart gebracht of het mogelijk en wenselijk is om de categorie Buiten-Europa op te splitsen in “Vijf grootste landen Buiten-Europa” (Indonesië, Marokko, Nederlandse Cariben, Suriname en Turkije) en “Overig Buiten Europa”. Aanleidingen voor dit onderzoek zijn onder andere signalen van individuele organisaties en voorkeuren van SER DiB.

Uit het vooronderzoek komt naar voren dat het standaard aanbieden van de meer gedetailleerde herkomstindeling tot meer onderdrukking zal leiden bij de huidige minimale organisatiegrootte van 250 werknemers. De meer gedetailleerde indeling zou dan minder informatie opleveren dan de huidige indeling. Verder wordt door de meer gedetailleerde indeling niet meer inzicht gegeven in achterstandsgroepen. SZW heeft naar aanleiding van dit vooronderzoek besloten deze indeling niet te implementeren voor de Barometer Culturele Diversiteit.

---

<sup>6</sup> Dit komt omdat deze groep werknemers relatief vaak in de hoogste looncategorie zit (en niet bijvoorbeeld ook relatief vaak in een lage(re) looncategorie waardoor er sprake is van veel spreiding).