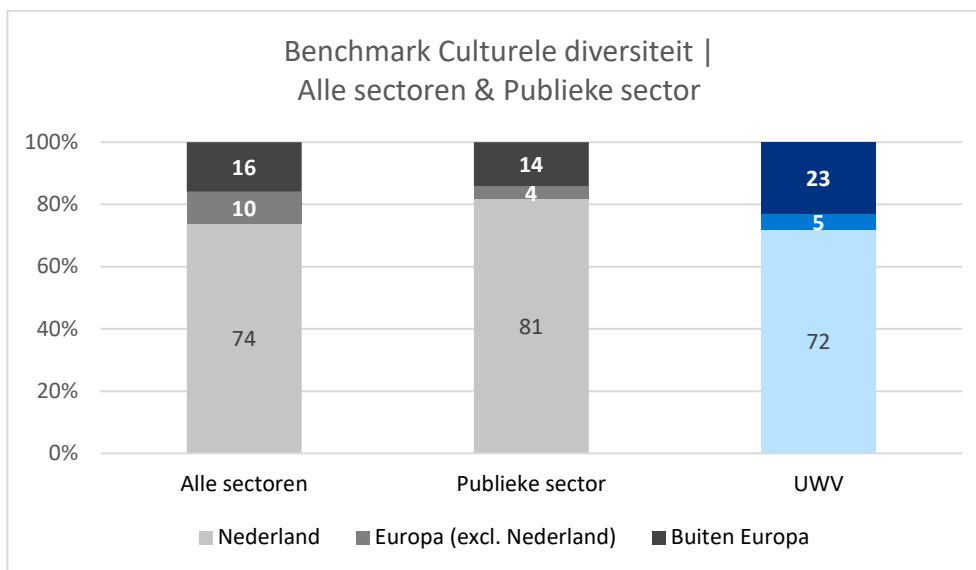


Bijlage 2. Data NL beroepsbevolking en vergelijkingen met andere organisaties, en toelichting op werkwijze CBS-barometer

Gemiddeld genomen is UWV cultureel diverser dan andere organisaties in het algemeen en in de publieke sector in het bijzonder.

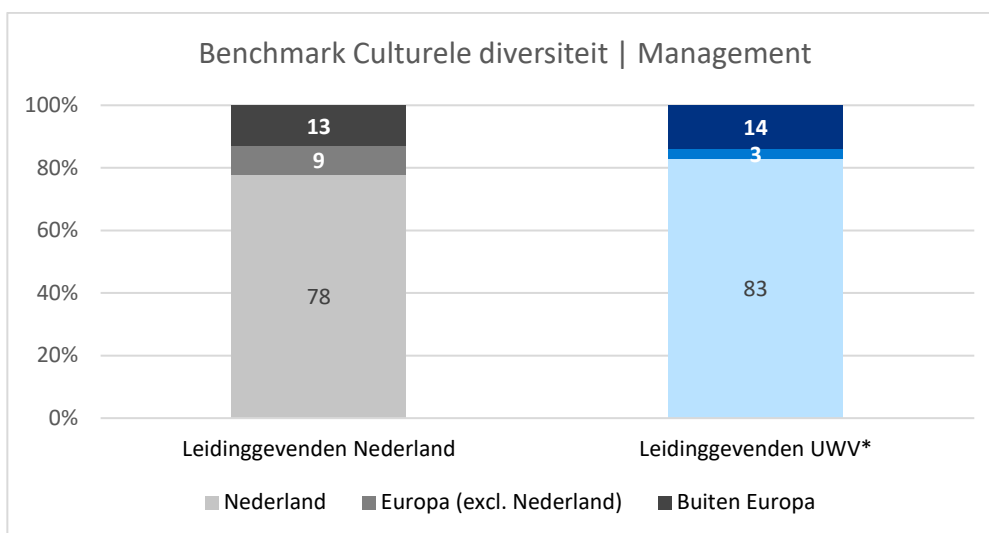


Bron: CBS-dashbord Barometer culturele diversiteit, cijfers 2021 en voor UWV 2023

Alle sectoren betreft alle banen (werkenden) in Nederland. Publieke sector betreft alle banen (werkenden) in de sector Openbaar bestuur, Overheidsdiensten en Verplichte sociale verzekeringen.

Een vergelijkbaar beeld – als toets op ontwikkeling in de tijd - komt naar voren uit recente publicaties van de CBS-barometer in 2022 en 2023 (vergelijk met selectie van voor UWV relevante organisaties).

Het aandeel culturele diversiteit onder het management binnen de categorie 'Europa' is bij UWV lager dan gemiddeld in Nederland. Hierdoor ligt het totale % culturele diversiteit iets lager dan gemiddeld onder het management. Bij de categorie 'Buiten Europa' zit UWV op dezelfde lijn als het gemiddelde in Nederland.



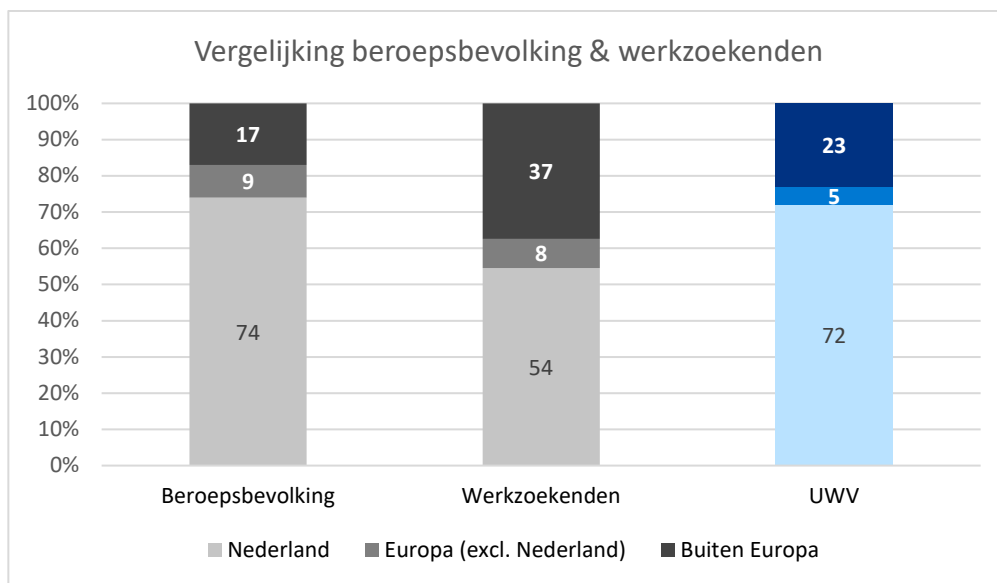
Bron: CBS-dashbord Barometer culturele diversiteit CBS, cijfers 2022 en 2023-Q3, alle banen in beroepsklasse 'manager'. *Management: voor UWV echelons 1 t/m 4 samen

Beroepsklasse/sector. Het is niet mogelijk een selectie te maken op zowel beroepsklasse als sector, hier kan dus geen uitsplitsing worden gemaakt naar Publieke sector. De Rijksoverheid heeft eerder aangegeven dat er sprake is van een culturele diversiteit van circa 8% in de subtop en circa 3% in de top (bron nu.nl – 20 juni 2023).

Naar verluidt zijn de ministeries voornemens om gezamenlijk de CBS-barometer te laten invullen. Daarna kan een beter vergelijk gemaakt worden met de publieke sector.

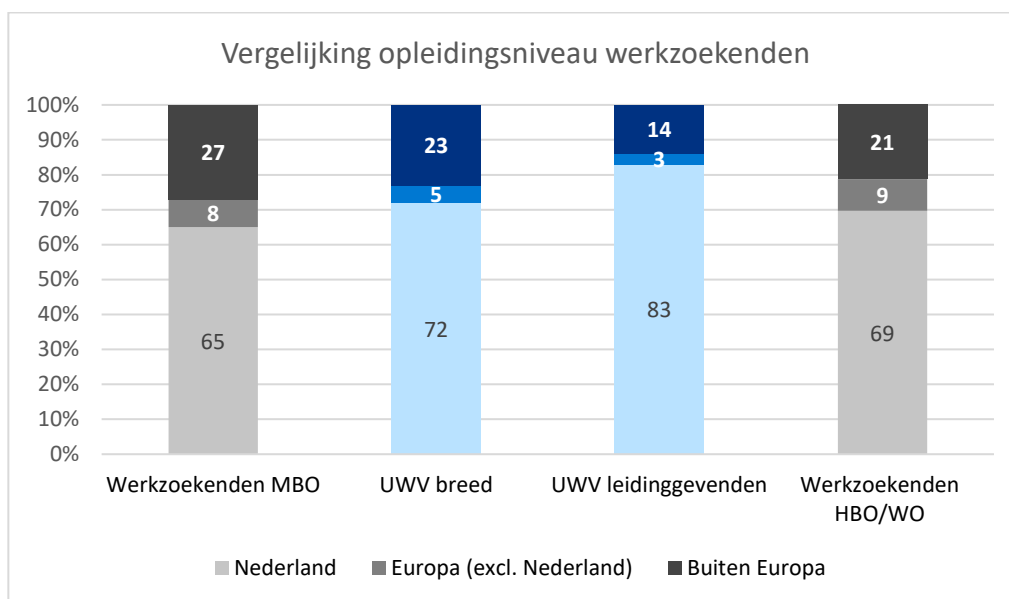
Culturele diversiteit in top en subtop. Er zijn weinig gegevens beschikbaar over managementposities in de top van organisaties. Ook binnen het dashboard van CBS kan bijvoorbeeld niet verder worden ingezoomd op beroepsklasse 'algemeen directeuren'. Over het algemeen wordt gesteld dat culturele diversiteit in de top minder vertegenwoordigd is dan in de subtop van de organisatie. UWV heeft daarentegen procentueel gezien een redelijk onderling vergelijkbare vertegenwoordiging van culturele diversiteit in de top en de subtop.

Beroepsbevolking en werkzoekenden. De culturele diversiteit binnen UWV is een redelijke weerspiegeling van de culturele diversiteit in de Nederlandse beroepsbevolking. Het werkzoekende deel van de beroepsbevolking – onze cliënten - kent een grotere culturele diversiteit maar betreft totaal slechts 350.000 personen.



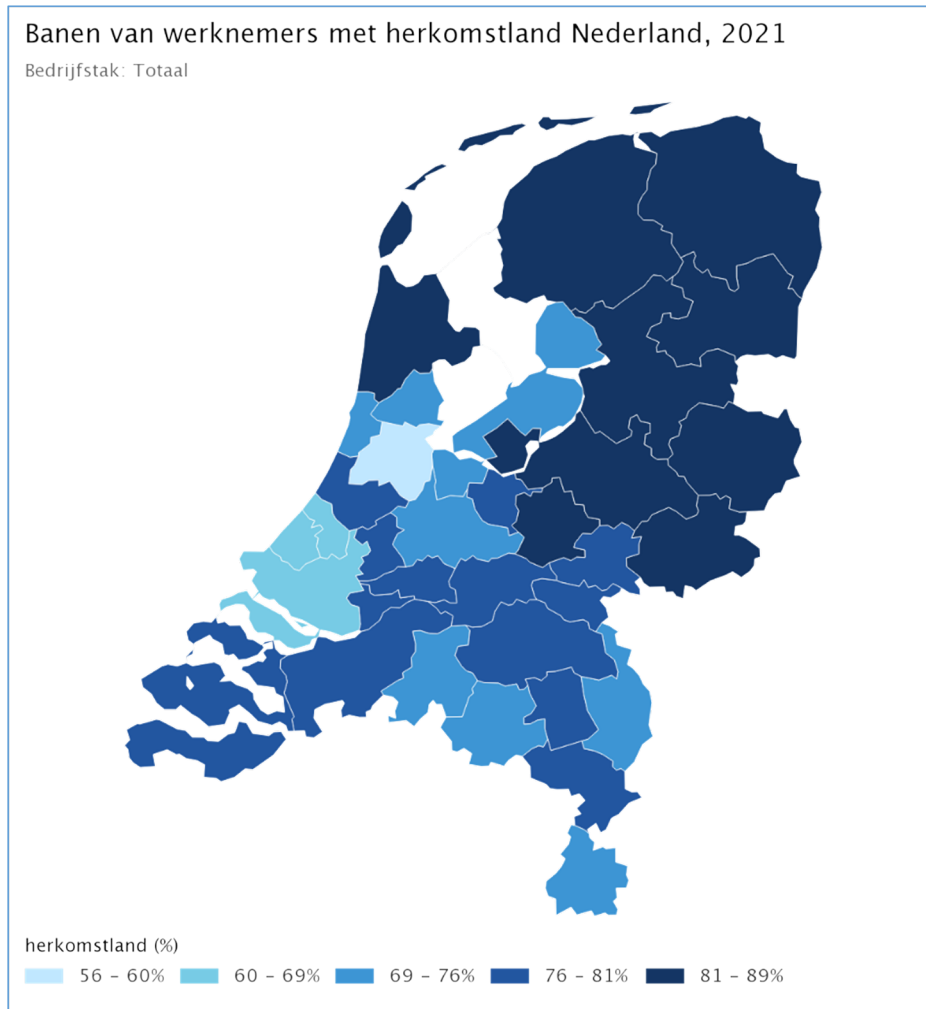
Bron: CBS-dashboard Barometer culturele diversiteit, cijfers 2022

De culturele diversiteit onder de werkzoekenden naar opleidingsniveau geeft richting aan de mogelijkheden voor UWV-breed en management in het bijzonder. Aanvullend is het van belang te noemen dat de culturele diversiteit onder studenten MBO, HBO en WO inmiddels groot is, sommige bronnen spreken over circa 40% bij HBO en WO (categorie Europa én Buiten Europa).



Bron: CBS-dashboard Barometer culturele diversiteit, cijfers 2022

Culturele diversiteit onder werknemers verdeeld over Nederland. De kleuren weergeven de percentages naar herkomstland Nederland, d.w.z. hoe donkerder blauw, hoe minder culturele diversiteit.



Bron: CBS-dashboard Barometer culturele diversiteit, cijfers 2021

Voor verdere verdieping en vergelijking met eigen cijfers: [CBS Dashboard culturele diversiteit](#). Denk bijvoorbeeld aan selectie op regio, op bedrijfstak, op beroepsklasse, opleidingsniveau.

Werkwijze CBS-barometer Culturele diversiteit

Gegevensverwerking. Het CBS maakt de indeling op herkomstlanden inzichtelijk door (basis)gegevens van een organisatie te koppelen aan andere data en deze, onherkenbaar en als samengevoegde data, in percentages terug te geven. Voordat gegevens zijn gedeeld met het CBS, is binnen UWV een zogenoemde GEB-check uitgevoerd om eventuele privacy risico's van deze data-uitwisseling te onderzoeken. Na goedkeuring door bureau Gegevensbescherming zijn de benodigde gegevens via een beveiligde omgeving gedeeld.

Er zijn geen bijzondere gegevens of namen van medewerkers gedeeld met het CBS. De gegevens die nodig zijn voor de verwerking zijn adres, geboortedatum, geslacht en werklocatie. Het CBS heeft de gegevens direct gepseudonimiseerd, zodat ze niet meer herkenbaar of herleidbaar zijn. Daarna koppelt het CBS deze aan de geboorteplaatsgegevens van medewerkers en hun ouders uit het BRP (Basisregistratie Personen). Organisaties die de CBS Barometer aanvragen hebben op geen enkel moment toegang tot deze gegevens.

Na koppeling van de bestanden worden de herkomstlanden bepaald in drie indelingen (Nederland, Europa, Buiten Europa). Deze informatie wordt in een rapport samengevat in percentages. Op verzoek zijn er ook ingezoomde versies van het rapport beschikbaar, bijvoorbeeld per regio, functieniveau of organisatieonderdeel; en deze worden ook samengevat als percentages.

Elke ingezoomde groep moet uit meer dan 250 mensen bestaan en een minimaal percentage vertegenwoordigen voordat deze kan worden gepubliceerd. Als een van de indelingen in een van de groepen en te laag % heeft, worden de indelingen Europa en Buiten Europa blanco gelaten. Dit wordt gedaan om de privacy van medewerkers te beschermen.

Een eerste concept wordt vervolgens met de organisatie gedeeld om met een beperkt aantal mensen te bekijken, vragen te stellen of feedback te geven en mogelijke inconsistenties op te sporen. Na akkoord ontvangt de organisatie het definitieve rapport en wordt dit gepubliceerd op de website van CBS en is het voor iedereen toegankelijk. Direct na publicatie worden de door de organisatie aangeleverde gegevens verwijderd.

Herkomstlanden. Het CBS kijkt naar de herkomstlanden van medewerkers om de culturele diversiteit van een organisatie vast te stellen. Met 'herkomstland' wordt het geboorteland van de medewerker of van (één van) de ouders bedoeld. Het CBS kijkt niet naar (en zegt niets over) de nationaliteit of identiteit van de medewerker. Het CBS maakt de indeling op herkomstlanden inzichtelijk door gegevens van een organisatie te koppelen aan andere data en deze, onherkenbaar en als samengevoegde data in percentages terug te geven. Door pseudonimisering (een methode om de identiteit van mensen te maskeren en deze als getallen weer te geven) waarborgt het CBS de privacy en anonimiteit van medewerkers.

Hoe bepaalt het CBS het herkomstland van een persoon? Gegevens over herkomstlanden worden onderzocht vanuit drie indelingen: Nederland, Europa (excl. Nederland) en Buiten Europa. Het CBS maakt gebruik van de Basisregistratie Personen (BRP) voor de geboorteplaats van mensen en hun ouders.

Allereerst kijkt het CBS naar de geboorteplaats van het individu. Als de persoon buiten Nederland geboren is, wordt het herkomstland gemarkeerd als 'Europa' of 'Buiten Europa', afhankelijk van het land waarin de persoon geboren is. Als de persoon in Nederland geboren is, wordt gekeken naar de geboorteplaats van de ouders.

Als de ouders ook in Nederland zijn geboren, wordt het herkomstland als Nederland aangemerkt. Als een van de ouders buiten Nederland is geboren, wordt het herkomstland Europa of Buiten-Europa, afhankelijk van de geboorteplaats van de ouder.

Indien beide ouders buiten Nederland geboren zijn, is de geboorteplaats van de moeder bepalend voor het herkomstland. Het CBS heeft deze keuze gemaakt op basis van vele factoren, waaronder het feit dat de gegevens van de moeder gemakkelijker te bereiken zijn dan die van vader.

Voor verdere informatie/achtergronden zie DWU: Meten en monitoren van diversiteit en inclusie (uwv.nl)