



TUSSENRAPPORTAGE BAROMETER CULTURELE DIVERSITEIT

AUTEUR(S)
DATUM

Sam Huberts, Annemarijn Onstenk, Lisette Swart
4 mei 2021

Samenvatting | Deelname en voorproces

Hier volgt een samenvatting van de belangrijkste tussentijdse uitkomsten van het onderzoek naar de Barometer Culturele Diversiteit. Neem bij de interpretatie in ogenschouw dat de uitkomsten gebaseerd zijn op relatief klein aantal gesprekken (zie ook 'Noot vooraf' op pagina 15). In de samenvatting houden we de volgorde van het proces aan: (1) deelname en het voorproces, (2) uitvoering van de barometer en (3) oplevering en vervolg.

Waarom nemen organisaties deel?

- Organisaties willen de huidige situatie (cijfermatig) vergelijken met (diversiteit)doelstellingen
- Organisaties willen de uitkomsten gebruiken ter onderbouwing van diversiteitsbeleid
- Organisaties zien de waarde van de Barometer en zijn intrinsiek gemotiveerd om deel te nemen

Wie besluit over deelname?

- Het besluit over deelname aan de Barometer wordt op bestuurlijk niveau genomen. De reden hiervoor is enerzijds de verplichte publicatie en de gevoeligheid van de data (vaker bij commerciële organisaties) en anderzijds de prijs en politieke gevoeligheid (vaker bij publieke organisaties)

Waarom zien bedrijven af van deelname?

- Bruikbaarheid van de uitkomsten (bij kleine Barometer)
- Afweging prioriteiten in HR-beleid
- Andere verwachtingen van de Barometer
- Prijs, afgezet tegen de opbrengsten

Samenvatting | Uitvoering van de Barometer

De keuze voor de grote of kleine Barometer

- Het doel bij deelname aan de Barometer hangt samen met de keuze voor de kleine of grote Barometer
- Kleine organisaties zijn genoodzaakt voor de kleine Barometer te gaan vanwege herleidbaarheid

Waar wordt de Barometer intern belegd?

- Bij commerciële bedrijven wordt de uitvoering van de Barometer vaak hoger belegd dan bij publieke organisaties
- In dit proces komt het projectvoorstel van het CBS vaak overeen met de verwachtingen

Hoe verloopt de samenwerking met het CBS en de data-uitwisseling?

- De matching van gegevens zorgt soms voor problemen doordat:
 - (i) De eigen data van organisaties niet actueel is, (ii) het niet duidelijk is welke data organisaties moeten aanleveren bij het CBS, of (iii) data van tijdelijke/inhuurkrachten niet voorhanden is
- Organisaties zijn positief over de dienstverlening van het CBS
 - Verwachtingen zijn duidelijk en de communicatie is goed, maar er is winst te behalen in de communicatie over de data (zie bovenstaand punt)
 - De doorlooptijd van het traject is in de beleving van organisaties regelmatig (te) lang

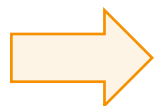
Samenvatting | Oplevering en vervolg

Oplevering Barometer

- De inhoud van de uitkomsten van de Barometer komt overeen met de verwachtingen
- De (verplichte) publicatie levert weinig ophef op
- De Barometers verschillen in bruikbaarheid
- Kleine Barometers geven relatief weinig input voor beleid, maar kunnen wel een eerste indruk van de diversiteit geven
- Organisaties zijn enthousiast over de benchmark die de mogelijkheid biedt om de resultaten in perspectief te plaatsen

Vervolg Barometer

- Een abonnementsvorm is gewenst, omdat één Barometer slechts een momentopname is
- Werkgevers wensen diepgaandere analyses, al is dit lastig in de praktijk wegens privacyoverwegingen
- Het CBS kan duidelijker informeren over welke groepen werknemers zij wel en niet kunnen meenemen in de uitkomsten
- Waardevol om afnemers duidelijker te informeren over bestaan/gebruik van de Benchmark
- De doorlooptijd en timing van de Barometer kan worden verbeterd



De evaluatie van de Barometer loopt door en er volgt een nieuwe rapportage eind 2021



OPDRACHT EN ACTIVITEITEN EVALUATIE BAROMETER CULTURELE DIVERSITEIT

Opdracht Significant



Opdrachtgever



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW),
Directie Samenleving en Integratie

Onderwerp

De **Barometer Culturele Diversiteit** (vanaf hier: de Barometer), is een instrument dat middelgrote en grote werkgevers (meer) inzicht biedt in de culturele diversiteit van hun organisatie.

Doel van de evaluatie

In beeld brengen waarom: (i) werkgevers **wel/geen gebruik** maken van de Barometer, (ii) waar **knelpunten** zitten, (iii) in welke mate de Barometer **bijdraagt** aan een op feiten gebaseerd diversiteitsbeleid bij grote en middelgrote werkgevers. Het onderzoek moet daartoe inzicht geven in (i) hoe **begrote middelen** zijn ingezet, (ii) hoe de **uitvoering** is verlopen, (iii) welke **effecten** zijn gerealiseerd en (iv) welke **mogelijke gevolgen** de Barometer binnen de organisatie heeft.

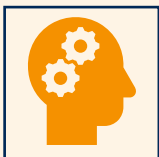
Tussenrapportage



Doel van de tussenrapportage is de opdrachtgever inzicht bieden in de tussentijdse bevindingen van het onderzoek.



Behoeft van de opdrachtgever is inzicht in:
(i) ervaringen afnemers en afhakers van de Barometer (n.a.v. interviews), en de
(ii) verbetermogelijkheden voor de Barometer die hieruit voortvloeien.



Aanvullend schetsen we in deze tussenevaluatie een beknopt beeld van de Barometer, het bijbehorende proces en de bekende cijfers over afname/gebruik. Er is in deze fase beperkte aandacht voor effect(meting).

Activiteiten

Documentstudie

- Eerdere evaluaties
- Kamerbrieven/
Beleidsdocumenten
- Kennisdocumenten

Interviews

- Interviews afnemers (5)
- Interviews afhakers (4)
- Groepsinterview (SZW, CBS, DiB)

Beknopte data-analyse van afnemers Barometer

Fase 1. Eerste procesevaluatie

Stap 1. Bespreken plan van aanpak met opdrachtgever

Stap 2. **Documentstudie** barometer en effecten.

Stap 3. **Verdiepende gesprekken** met deelnemers/afhakers en een **groeps gesprek** met SZW en CBS.

Stap 4. **Opstellen tussenrapportage** op basis van onderzoeksactiviteiten.



Rapportage procesevaluatie, oplevering concept medio maart 2021.



DE BAROMETER CULTURELE DIVERSITEIT

VOORGESCHIEDENIS, UITROL EN PROCES

Voorgeschiedenis van de Barometer (2016-2020)



2016-2017: Aanleiding en achtergrond

- **Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie (2016)** Een toezegging om een instrument ('Barometer') te ontwikkelen waarmee werkgevers de culturele diversiteit van hun personeelsbestand inzichtelijk kunnen maken.
- **Verkennde studie ABF Research (2017)** '*Naar een Barometer voor cultureel diverse werknemers.*' Over mogelijkheden voor (i) de koppeling van databases en (ii) inzicht krijgen in arbeidsmarktaanbod.

2018-2019: Pilotfase Barometer

- **Start pilot Barometer (8 werkgevers) (2018).** Om met feedback van een kleine groep (8) pilotwerkgevers, te komen tot een voor werkgevers juridisch en praktisch uitvoerbare vorm van databasekoppeling, om op grotere schaal aan te bieden. De pilot liep in 2018-2019.



2018-2019: Pilotfase Barometer

- **Conclusies werkgevers:** (i) Algemeen positief over Barometer - deelname erg nuttig, (ii) data is een basis voor fact-based diversiteitsbeleid, (iii) zes van de acht willen gebruikmaken van eventueel vervolg.
- **Inhoudelijke conclusies:** (i) Barometer technisch haalbaar en bruikbaar voor werkgevers, (ii) actualiteit van data is belangrijk, (iii) benchmark nodig om structureel beschikbaar te maken.
- **SER advies Diversiteit in de Top, Tijd voor versnelling (2019)** integraal overgenomen door kabinet. Barometer Culturele Diversiteit wordt hierin aanbevolen.

Uitrol van de Barometer



2020-2021: Eerste fase Barometer

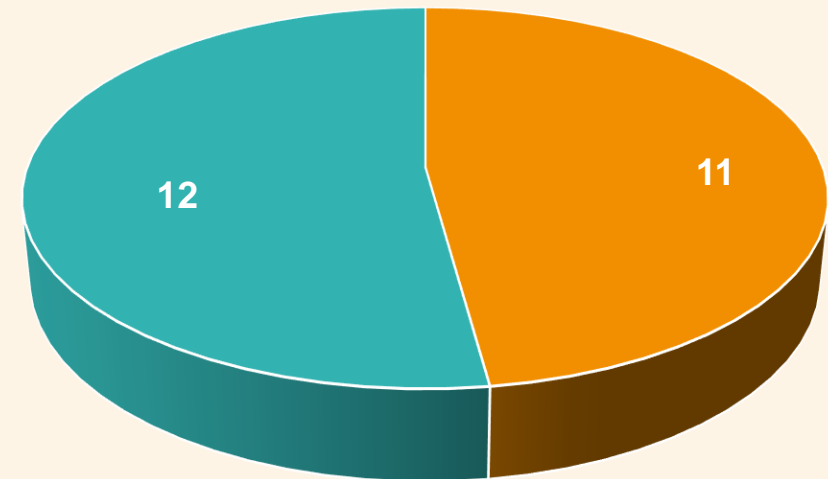
- CBS voert de Barometer in een eerste fase uit voor circa 15 organisaties (1 juli 2020 tot 1 april 2021).
- *Gelijktijdig werkt het CBS aan cijfers die inzicht geven in de culturele diversiteit in bedrijfssectoren en het arbeidsmarktaanbod voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.*

2021, vanaf april: Tweede fase Barometer

- Deze fase start vanaf 1 april 2021. In juni 2021 valt vervolgens de go/no-go-beslissing voor de Barometer.
- Bij een 'go' kan het CBS voortaan naar verwachting 40 organisaties per kwartaal van een Barometer voorzien.
- Diversiteit in Bedrijf gaat een actievere rol spelen bij de ondersteuning van werkgevers.
- *Er wordt ondertussen nog gewerkt aan een vernieuwd up- en downloadportaal en verdere automatisering van de processen.*

Status in maart 2021

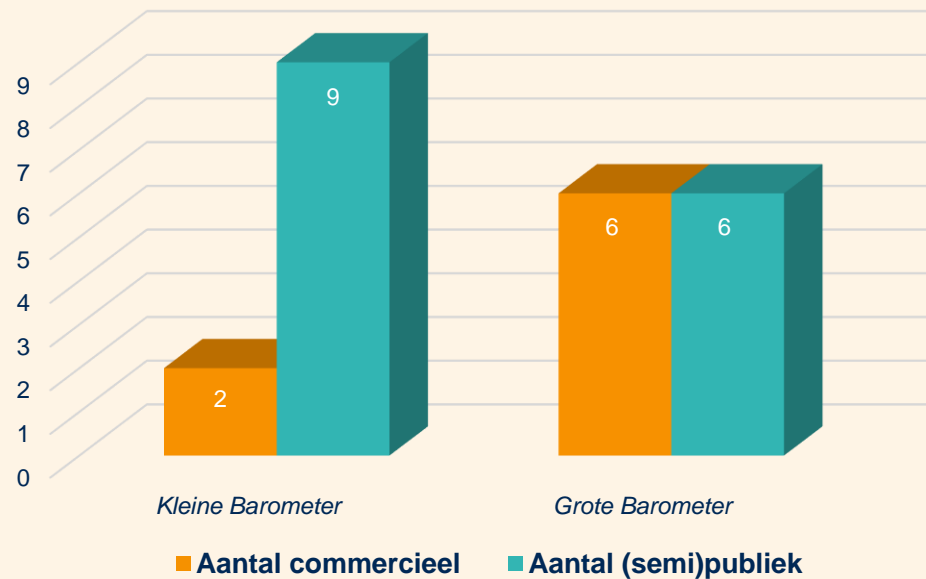
23 gepubliceerde Barometers



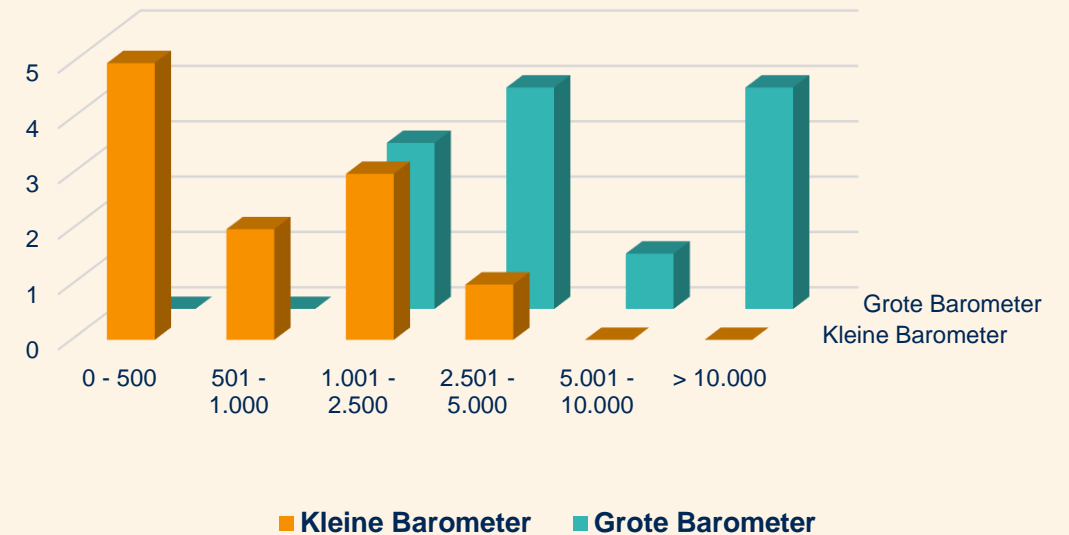
■ Kleine Barometer ■ Grote Barometer

Inzicht in 23 afnemers van de Barometer

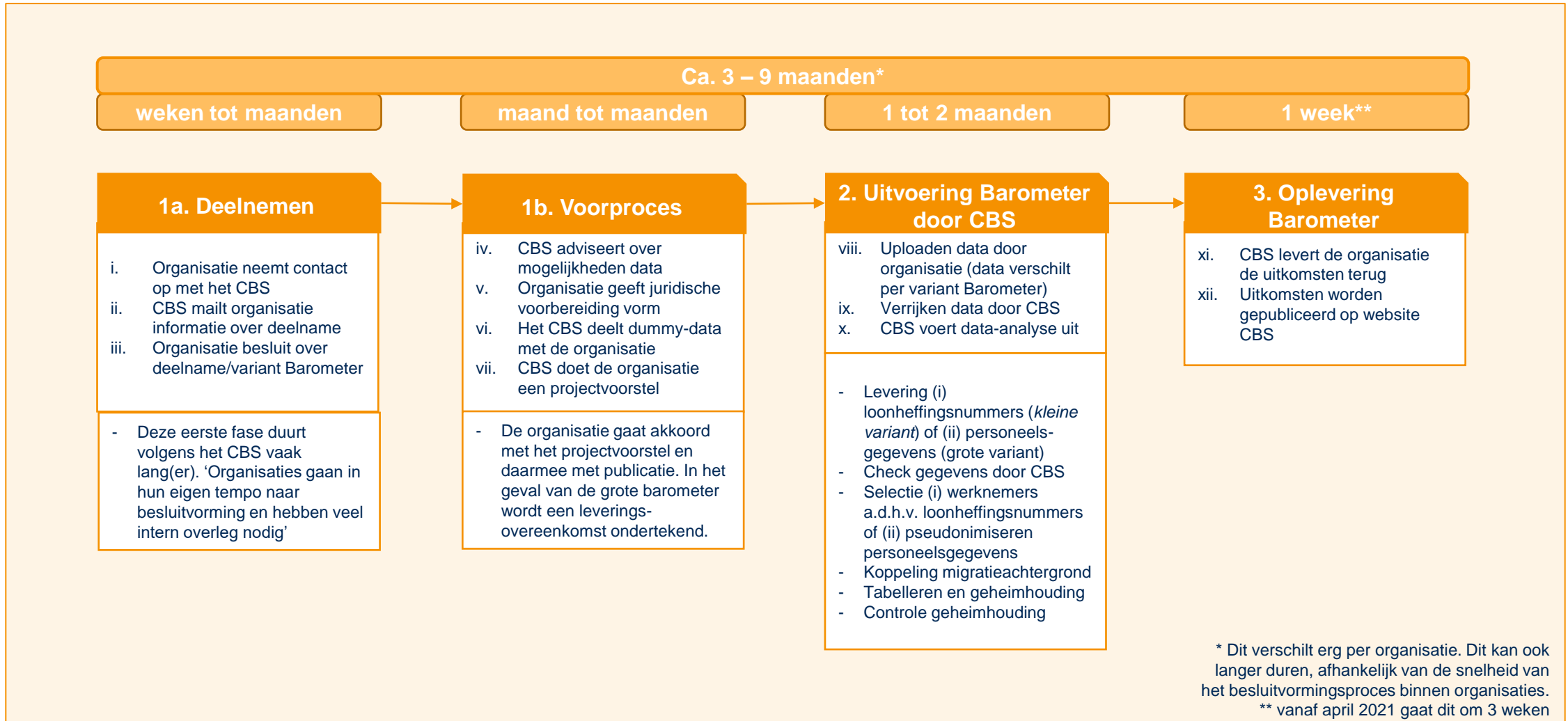
Type organisatie per Barometer



Aantal werknemers bij afnemers Barometer

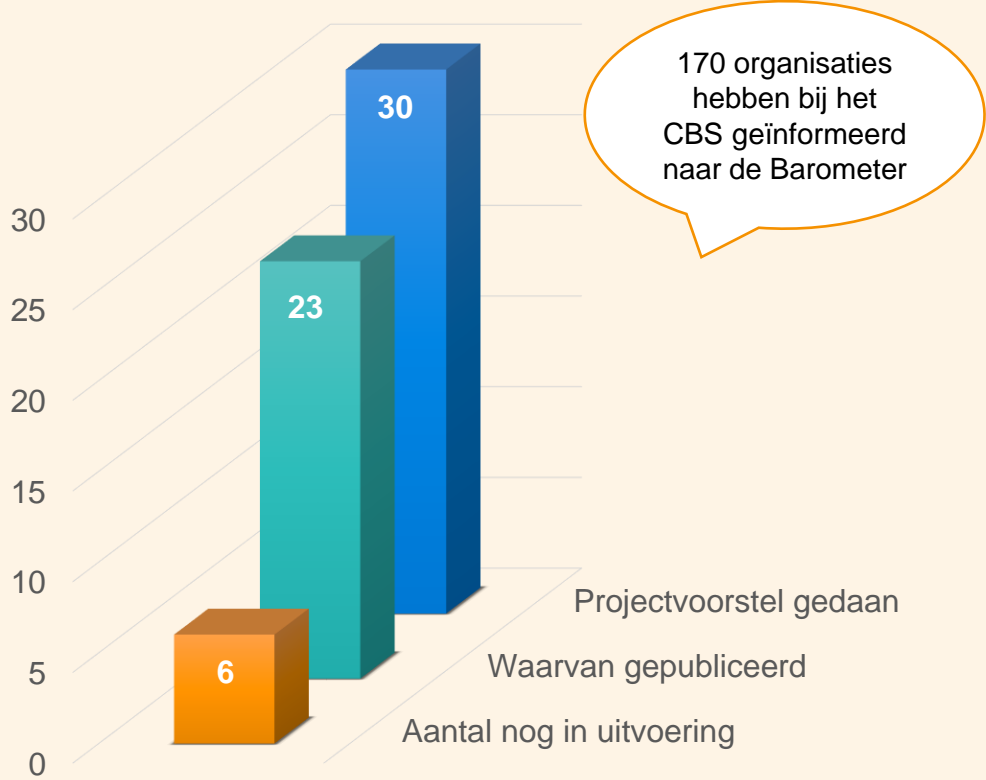


Proces Barometer

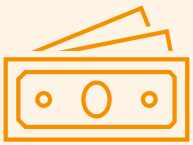
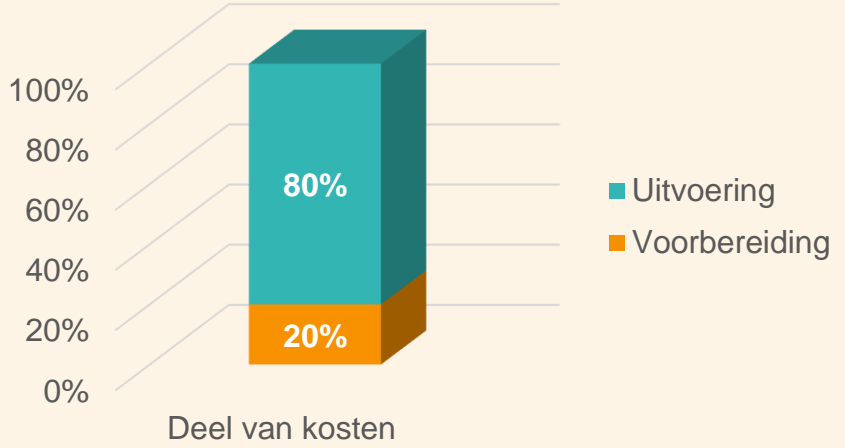


Uitvoering Barometer

Barometers



Inschatting CBS van het aandeel van de kosten voor uitvoering/voorbereiding door CBS



Kleine Barometer: € 3.000 (ca. 27 uur)
Grote Barometer: € 5.000 - € 10.000 (ca. 45-90 uur)

Wanneer we uitgaan van een gemiddeld uurtarief van € 111 per uur ([schaal 10/11/12](#))



**UITKOMSTEN
ONDERZOEKSACTIVITEITEN**
OP BASIS VAN GESPREKKEN MET
AFNEMERS EN AFVALLERS,
GROEPSGESPREK SZW, DIB EN CBS,
EN DESKRESEARCH

Noot vooraf

- De bevindingen in deze tussenrapportage zijn het resultaat van een klein aantal gesprekken (vijf gesprekken met afnemers, vier gesprekken met afhakers, een groepsgesprek met SZW, CBS en DiB).
- De opdrachtgever is benieuwd naar mogelijk indicaties van patronen uit deze gesprekken. Om deze reden reflecteren we in de volgende dia's op deze uitkomsten. Meer onderzoek is nodig om tot hardere uitspraken te komen.



FASE 1: DEELNAME EN VOORPROCES

Hoe komt men bij de Barometer terecht?

Het ministerie van SZW en het CBS hebben de Barometer **nog zeer beperkt gepromoot**. Desondanks hebben meer dan 170 organisaties contact gezocht met het CBS over de Barometer.

Manieren waarop de gesproken bedrijven en organisaties **bekend zijn geworden** met de Barometer zijn:

- Nieuwsbrief van het ministerie van SZW
- Persberichten (bijvoorbeeld van het CBS of de SER)
- Nieuwsartikelen (onder andere in het [Financieel Dagblad](#))
- Hear say, geattendeerd door anderen

Vervolgens zoeken organisaties (meestal per mail) contact met het CBS. Vervolgens krijgen zij een mail met informatie over de mogelijkheden voor de Barometer.



Waar ligt de behoefte van organisaties?

- **Weten waar je staat:** Bedrijven willen weten waar ze staan ten opzichte van (diversiteit)doelstellingen. Bedrijven hebben zelf geen mogelijkheid om de interne diversiteit zo gedetailleerd in beeld te brengen als dat het CBS dit kan. Hoewel de overheid en bedrijven doelstellingen stellen, kunnen zij deze zonder de Barometer niet monitoren.

“Diversiteit en inclusie zijn wel echt een aandachtspunt. Om te weten wat je moet doen, moet je weten waar je staat, dus dat is de gedachte geweest om dit op te starten.”

- **Ter onderbouwing van diversiteitsbeleid:** De uitkomsten van de Barometer kunnen aanleiding geven tot het herzien van diversiteitsbeleid. De Barometer kan hierbij richtinggevend zijn en aantonen of en waar er ‘werk aan de winkel’ is. Bovendien geeft de Barometer meer gewicht aan het thema, waardoor het mogelijk makkelijker is om het te agenderen.

“Er speelde een emotionele discussie in de gemeente over dit onderwerp. De vraag was wat kan de gemeente als werkgever op dit vlak doen?”

- **Intrinsieke motivatie organisaties:** De bedrijven die nu (al) starten, willen vaak graag bij de kopgroep horen op dit gebied. Zij geloven in de waarde van de Barometer en laten zo ook betrokkenheid bij het onderwerp zien.

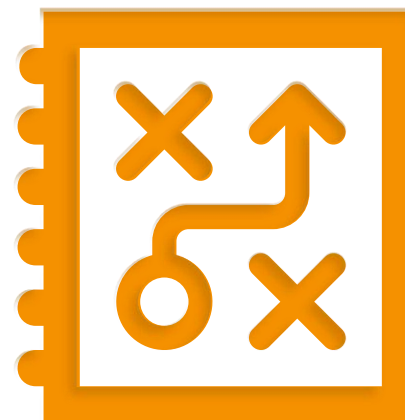
Hoe verloopt besluitvorming over deelname?

Besluitvorming over deelname

De **besluitvorming** over deelname aan de Barometer ligt binnen de geïnterviewde **commerciële organisaties** vaak hoog in de organisatie (directie, CEO). De redenen hiervoor zijn onder andere de verplichte publicatie van het CBS en de gevoeligheid omtrent diversiteit- en privacyvraagstukken met data van medewerkers.

“De afdeling Privacy, Legal en IT-security dachten hierbij mee”

Ook bij de gesproken **publieke en maatschappelijke organisaties** zien we afstemming met de directie over deelname. Bij gemeentes wordt dit vaak ook ter kennisgeving aangegeven bij het college van B en W. De prijs van de Barometer en (politieke) gevoeligheid zijn hier reden toe. In een geval is de organisatie opgedragen om deel te nemen door de Raad van Toezicht.



Waarom vallen organisaties af na informeren?

Redenen na het eerste contact toch niet deel te nemen zijn volgens gesproken afvallers:

- **De Barometer komt niet overeen met verwachtingen:** Door beperkte informatie is vooraf niet duidelijk wat men *precies* kan verwachten. Zo is het geen uitvraag van gegevens bij het CBS, maar moeten organisaties ook zelf informatie aanleveren. *“Het is, anders dan we dachten, niet een ‘grafiekje’ wat je zomaar even opvraagt om te kijken hoe we ervoor staan.”*
- **Bruikbaarheid Barometer.** Kleine organisaties krijgen enkel resultaten op organisatieniveau (aantallen per (bijvoorbeeld) afdeling zijn te klein), wat deze bedrijven onvoldoende inzicht geeft. Een grote organisatie noemde dat de grote variant voor hen alsnog te weinig inzicht gaf. Dit lag aan het feit dat zij ook vestigingen buiten Nederland hebben (Benelux-niveau) en alleen Nederlandse organisaties meegenomen kunnen worden in de Barometer.
- **Afweging prioriteiten:** Het proces kost tijd en geld, welke ook anders besteed kunnen worden (bijvoorbeeld focus op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt). Soms besluiten publieke en commerciële organisaties om eerst op een ander onderwerp in te zetten.
- **Prijs:** Voor relatief kleine organisaties is het relatief kostbaar (en zij krijgen bovendien alleen inzicht op organisatieniveau). Deze organisaties noemen de kosten soms als reden om af te zien van de barometer (2 van de 4). Voor de gesproken grote organisaties is de prijs geen belemmering. Bij een eventuele herhaling is dit wel een aandachtspunt (de vraag is of het dan goedkoper kan).

Geen Barometer, wat dan wel?

Er zijn geen alternatieven voor de barometer die op hetzelfde detailniveau informatie kunnen geven. *“Alternatief was enkel een peiling onder afdelingshoofden te houden of een vrijwillige vragenlijst uit te zetten. Dit vonden wij niet afdoende.”*

Wel zijn er in de deskresearch vier andere relevante initiatieven geïdentificeerd.

1. De Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM)

Initiatief van ADG Dienstengroep, uitgevoerd door Universiteit Utrecht. De NIM wordt jaarlijks herhaald en bestaat uit: (i) NIM Beleidsscan: Gericht op de effectiviteit, efficiëntie en samenhang van het diversiteitsbeleid van de organisatie. (ii) NIM Medewerkersscan: Meet hoe medewerkers het inclusiviteitsklimaat in de organisatie ervaren. Deze monitor is door een van de deelnemende organisaties genoemd.

2. De Diversiteitsscan

Ontwikkeld door prof. dr. K. van Oudenhoven-van der Zee in nauwe samenwerking met Brendy Boogaard. De scan brengt de visie van de organisatie op diversiteit in beeld en analyseert vervolgens in welke mate organisatiekenmerken (cultuur, structuur, processen en procedures) op de visie afgestemd en bevorderlijk dan wel remmend zijn ten aanzien van diversiteit.

3. Meer kleur aan de top

Initiatief van grote Nederlandse organisaties die zich inzetten om meer culturele diversiteit in de top van Nederlandse organisaties te realiseren. Dit doen zij door middel van onderzoek en evidence-based interventies. Op dit moment wordt gebouwd aan een pakket van interventies. Dit pakket bestaat uit een online tool met daaraan gekoppelde reflectiesessies en een experience lab.

4. Charter Diversiteit Monitor

Diversiteit in Bedrijf heeft in 2020 een onderzoek laten uitvoeren naar de rapportages over het jaar 2019 van ondertekenaars van het Charter Diversiteit. Het doel was een beeld te krijgen in hoeverre de Charterondertekenaars hun plan van aanpak in praktijk brengen en welke resultaten ze daarmee boeken. Uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek.



FASE 2: UITVOERING BAROMETER

Welke variant kiest men, en waarom?

De (kleinere) basisvariant

- De gesproken organisaties **kiezen deze variant vanwege** (i) de lagere prijs, (ii) om de Barometer uit te proberen/wanneer men niet lang wil wachten, (iii) om draagvlak te creëren (door eerst te kijken wat eruit komt) bij het bestuur/directie voordat de grotere variant gekozen wordt.
- Kleinere organisaties (250-500 werknemers) zijn genooddaakt om voor de kleine variant te gaan**, omdat anders aantallen herleidbaar zijn.

De (grotere) verdiepende variant

- De gesproken organisaties **kiezen deze variant vanwege** (i) gedetailleerd inzicht (bijvoorbeeld per afdeling), (ii) om eigen bedrijfsonderdelen tegen elkaar af te zetten.
- Dwarsdoorsnedes zijn enkel mogelijk voor grote organisaties**, waar afdelingen minimaal 250 (vuistregel) werknemers tellen.

Vergelijking	Basisvariant	Verdiepende variant
Uitkomsten Barometer Culturele Diversiteit		
Overzicht op organisatieniveau	Ja	Ja
Dwarsdoorsnede (bv. functieniveau, loonschalen, etc.)	Nee	Ja
Handelingen afnemer		
Aanleveren data als organisatie	Loon-administratie	Personeelsgegevens
AVG-vraagstukken voor organisaties	-	+/-
Overig		
Kosten	Ca. € 3.000	Ca. € 5.000 € 10.000

Wie is aan zet? En eens met projectvoorstel?

Het niveau waar de Barometer intern wordt belegd verschilt. Dit varieert van trainee tot HR-directeur. Op basis van vijf gesprekken kunnen we hier beperkt uitspraken over doen. Uit de gesprekken die we hebben gevoerd bleek dat:

- Bij **publieke organisaties** (zoals bijvoorbeeld een gemeente) wordt de Barometer lager in de organisatie belegd, bijvoorbeeld bij een uitvoerend medewerker van personeelszaken of een trainee. Uit de gesprekken met twee gemeenten komt het beeld naar voren dat relatief veel verschillende werknemers betrokken worden bij de aanvraag van de Barometer.

“Een kleine opdracht als dit wordt door een beleidsmedewerker zelf geregeld.”

“Er liep een trainee rond die D&I beter zou moeten gaan monitoren. Zij heeft het meeste voorwerk gedaan.”

- Bij **commerciële (vaak grotere) organisaties** wordt de Barometer vaker hoger belegd, bijvoorbeeld bij de HR-manager of de manager Diversiteit en Inclusie (relatief veel senioriteit). Commerciële ondernemingen lijken ook meer druk op de snelheid van het proces te zetten dan publieke organisaties.

Organisaties ontvangen na afstemming een **projectvoorstel** van het CBS. Deze overeenkomst is volgens de gesproken organisaties duidelijk. Er is wel eens afstemming nodig over de leveringsovereenkomst. De prijs is volgens de meeste gesproken organisaties naar verwachting. In één geval bleek dit niet zo te zijn. De oorzaak hiervan is wellicht dat deze organisatie aan het begin van de uitrol deelnam.

“Het projectvoorstel was boven verwachting, omdat we ook slice en dice op leeftijd en geslacht konden doen.”

“Ook duurde het lang voor het duidelijk was wat het zou gaan kosten. Pas toen de contracten getekend gingen worden, werden de kosten ook duidelijk. Ze waren er wel transparant over, dat ze het niet wisten en het nog moesten bedenken.”

Welke juridische overwegingen spelen mee?

De uitvoering van de Barometer vraagt om **juridische voorbereiding** vanwege de AVG. Organisaties betrekken in dit proces vaak in een vroeg stadium de *privacy officer* (vaak al wanneer het besluit over deelname wordt genomen).

- De gesproken deelnemende organisaties geven aan dat deze voorbereiding een belangrijk onderdeel vormt, maar dat dit **nauwelijks problemen oplevert**. In de meeste gevallen werd er geen Privacy Impact Assessment (PIA) uitgevoerd, (vier van de vijf organisaties). Deelnemende organisaties hebben vaak ervaring met de uitwisseling van gegevens en hier specifieke mensen voor in dienst, (vaak) met een juridische achtergrond. De Barometer is door bijna alle partijen besproken met de Ondernemingsraad (vier van de vijf). Hierbij stellen medewerkers soms vragen over de herleidbaarheid/gebruik van gegevens. Ook dit blijkt geen struikelblok voor de gesproken organisaties.
- De gesproken organisaties hebben een **groot vertrouwen in (de integriteit van) het CBS**. Om deze reden spelen privacy-bezwaren vaak minder dan in het contact met andere organisaties.

	Basis Barometer			Verdiepende Barometer	
	Werkgever 1	Werkgever 2	Werkgever 3	Werkgever 4	Werkgever 5
Verantwoordelijk voor Barometer	Beleidsadviseur HR	Manager Diversity & Inclusion	Teammanager en HR-adviseur	Strategisch P&O-adviseur	HR-manager
Besproken met Ondernemingsraad	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja
(D)PIA uitgevoerd	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja
Matching op	Loonadministratie-gegevens	Loonadministratie-gegevens	Loonadministratie-gegevens	Adresgegevens	Adresgegevens

Hoe verloopt de data-uitwisseling?

Matching van gegevens gebeurt op verschillende manieren. Bij de gesproken organisaties is gematcht op basis van (i) loonadministratiegegevens (kleine Barometer) of (ii) woonadres in combinatie met geboortedatum en geslacht (grote Barometer). Het is niet nodig bsn-gegevens te delen. Wel geeft het CBS aan dat het 'terugvindpercentage' bij matching op bsn groter is. Hierdoor zijn de uitkomsten nauwkeuriger en beter geschikt voor onder meer monitoring (doordat er relatief kleine veranderingen plaatsvinden wanneer jaarlijks wordt vergeleken). Dit gaat tegelijkertijd samen met bijkomende privacy-bezwaren, waardoor organisaties meestal voor vergelijking op basis van woonadres in combinatie met geboortedatum en geslacht kiezen.

Voor de data-uitwisseling noemen gesproken organisaties een aantal knel- en verbeterpunten:

- De (eigen) data van organisaties is niet altijd even **actueel**. Dit bemoeilijkt de koppeling op adresgegevens. Zo komen de **adresgegevens** niet altijd volledig overeen in de systemen van de organisaties en van het CBS.
- Het is de gesproken organisaties soms **niet duidelijk welke data** ze precies moeten leveren. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het type loonheffingsnummers en welke medewerkers wel/niet meegenomen kunnen worden. Vooral bij kleinere organisaties vraagt het aanleveren van de data veel interne (met de administratie) en externe afstemming (met het CBS).
- Van **tijdelijke/inhuurkrachten** is data soms niet voorhanden (zzp'ers, inhuur, of uitzendkrachten). Besloten is dat organisaties nu zelf kiezen welke selectie van hun werknemersbestand ze aanleveren.
- De brief met inlogcodes wordt door het CBS naar het kantoor van organisaties verstuurd. Dit was in coronatijd onhandig, doordat medewerkers niet aanwezig waren.

“Het verzamelen en uploaden van de data ging verder wel voorspoedig. Volgende keer weten we precies wat we moeten aanleveren, dus gaat het proces veel soepeler. Het CBS heeft keurig geleverd.”

“Er zat nog wel wat ruis tussen wat het CBS verwachtte en wij aanleverden. Ik ben wel vijf keer bij de loonadministrateurs langs geweest. Het was handiger geweest om vanaf het begin duidelijk aan te geven welke data verwacht worden.”

Hoe verloopt de dienstverlening van het CBS?

De gesproken organisaties zijn over het algemeen positief over de dienstverlening van het CBS

- Het CBS maakt goed duidelijk wat organisaties kunnen verwachten en het CBS communiceert volgens de gesproken organisaties duidelijk, helder, voldoende en tijdig.

“Communicatie met het CBS was heel prettig, ze reageerden snel en mensen waren goed bereikbaar.”

Een respondent geeft wel aan dat communicatie simpeler mag, *“met minder jargon.”*

- Zoals op de vorige dia is besproken, is er winst te behalen in de communicatie over welke data moet worden aangeleverd. En *“Het CBS heeft ook niet duidelijk begrepen dat ze nog een formele goedkeuring moest geven, voordat wij verder konden.”*

Wel wordt de doorlooptijd van het traject vaak ‘te lang’ genoemd. Onderliggende oorzaken zijn: (i) juridische kwesties rondom aansprakelijkheid datalekken (dit ligt met name bij organisaties zelf), (ii) de accordering van de start van de Barometer door Tweede Kamer liet op zich wachten, (iii) de analyses duren (voor sommigen) langer dan verwacht (zes-zeven weken). Sommige organisaties verwachten dat het een volgende keer sneller zal gaan. Het duurt langer doordat het CBS periodiek de analyses uitvoert, waardoor organisaties soms relatief lang moeten wachten op de resultaten.

“Er zat nog wel wat tijd tussen de GO en de mail die salarisadministratie vanuit het CBS had gekregen. Verder verliep het vrij soepel.”

“De doorlooptijd en de opvolging van de verschillende mails en de duidelijkheid ervan hadden iets beter gekund. Het lijkt wel heel groot gemaakt te worden door het CBS.” (Afnemer kleine Barometer).



FASE 3: OPLEVERING BAROMETER

Hoe geven organisatie gevolg aan de Barometer?

- **De gesproken organisaties zijn tevreden over de geleverde Barometer.** De opgeleverde Barometers komen overeen met de verwachtingen qua inhoud. Daarnaast zijn de resultaten duidelijk. Twee organisaties hadden andere beelden over de visuele oplevering: *“Al had ik het misschien iets meer fancy verwacht dan een Excelbestand.”*
- **De publicatie levert weinig ophef op.** Organisaties zijn alert op de effecten van de publicatie, maar in de praktijk zorgt de publicatie voor weinig ophef. Er volgt weinig reactie van externe partijen. Soms stellen medewerkers vragen over het gebruik van gegevens. Woordvoerders krijgen (ook) weinig vragen.
“Er kwamen intern nog wel vragen over wat westerse en wat niet-westerse landen en migratieachtergronden waren. Ook kregen we veel vragen uit het buitenland van dochterondernemingen hoe de barometer kan/werkt/mag.”
- **De Barometers verschillen in bruikbaarheid.** Organisaties willen met de uitslagen aan de slag, maar de bruikbaarheid hiervoor van de verschillende Barometers verschilt. Wanneer grote(re) organisaties kiezen voor de kleine Barometer, geeft dit wellicht te weinig input om er écht beleidsmatig mee aan de slag te kunnen. Wel biedt het een eerste inzicht om mee verder te gaan (en mogelijk de grote Barometer af te nemen). Ook kan de kleine Barometer uitwijzen dat het al ‘goed’ zit in een organisatie, waarmee er weinig ruimte is voor verdere opvolging. Drie van de vijf afnemers willen zeker vervolg geven aan de Barometer. Wel is de Barometer slechts een onderdeel van het gehele D&I-beleid. Sommige organisaties hebben al nieuw beleid opgezet en bijvoorbeeld het recruitmentproces aangepast. Het merendeel wacht nog af of is nog bezig met het ontwikkelen van beleid op dit thema.
“Er staan nu KPI’s op (zoveel vrouwen, zoveel diverse achtergrond enz.)”
“Ambtelijke organisatie is huiverig voor data en doelstellingen, maar de Raad zou dat het liefst wel willen.”
- Daarnaast zijn de gesproken partijen allen **erg enthousiast over de Benchmark.** Deze mogelijkheid heeft het CBS onlangs gecreëerd. Niet alle organisaties zijn hier voorafgaand aan de interviews al van op de hoogte. Bij de Benchmark wordt opgemerkt dat de onderliggende categorieën soms zoeken zijn voor organisaties (filters zijn daarbij niet altijd gelijksoortig).

Hoe kan de Barometer verbeterd worden?

- **Om écht verschil te kunnen maken (en meten) is een abonnementsvorm gewenst.** Volgens de meeste organisaties volstaat eens per jaar. Eén organisatie wil dit het liefst eens per kwartaal. Een herhaalde meting wordt als waardevol beschouwd, omdat men zo de druk op de organisatie en directie kan behouden. Efficiencywinst voor het CBS bij terugkomende bedrijven valt tot nu toe tegen: terugkerende bedrijven hebben vaak net een andere vraag, waardoor het niet een kwestie van herhaling is. Ook is bij herhaling een extra controle op herleidbaar nodig.
- **Werkgevers wensen diepgaandere analyses.** De gesproken organisaties geven aan dat hoe verder groepen uitgesplitst kunnen worden, hoe meer input dit geeft voor beleidsvorming. Op dit moment zijn diepgaandere analyses vanwege privacyoverwegingen niet mogelijk, hetgeen ook is gevolgd uit de voorgaande pilot. Volgens het CBS is het verder waardevol om op termijn de mogelijkheden voor matching op bsn verder te onderzoeken, omdat dit de mogelijkheden voor monitoring vergroot. Een organisatie is zich er verder van bewust dat wanneer zij een meer divers personeelsbestand hebben, zij meer informatie uit de Barometer kunnen verkrijgen omdat er dan minder vaak sprake is van te kleine groepen (en dus herleidbaarheid).
- **Het CBS kan duidelijker informeren over welke groepen werknemers zij wel en niet mee kunnen nemen in de analyses.** Op dit vlak liggen er nog kansen om de informatievoorziening te verbeteren. *“Bijvoorbeeld uitzendkrachten, zzp’ers en andere thirdparty workers. De adresdata van deze groepen staat bijvoorbeeld niet in het HR-systeem.”* Momenteel worden mogelijkheden verkend waarin Diversiteit in Bedrijf (DiB) (onderdeel van de SER) een actievere rol bij de Barometer kan spelen (bijvoorbeeld bij de ondersteuning van werkgevers). Als hiervoor gekozen wordt, zal dit aandachtspunt met betrekking tot communicatie voor DiB gelden.
- **Afnemers kunnen duidelijker ingelicht worden over het bestaan/gebruik van de Benchmark.** De Benchmark blijkt een waardevolle toevoeging voor afnemers, terwijl zij hier niet altijd bekend mee zijn. Dit onderdeel verdient extra aandacht.
- Zoals al eerder genoemd wordt de **doorlooptijd** van de analyses als lang ervaren.

Het CBS is momenteel bezig met de verdere ontwikkeling van een beveiligd upload- en downloadportaal; de automatisering van (analyse)processen en de ontwikkeling van informatiematerialen. Dit lijkt een welkome versterking van de uitvoering van de Barometer.



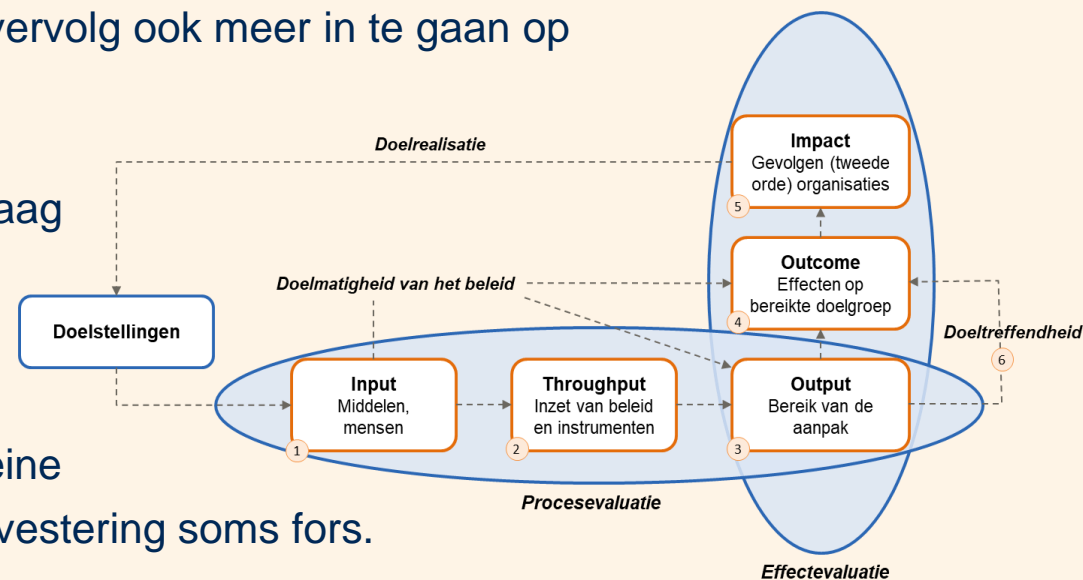
VERVOLG EVALUATIE EN BRONVERMELDING

Vervolg op deze tussenevaluatie

Vanaf mei vindt naar alle waarschijnlijkheid de bredere uitrol van de Barometer plaats.

We spreken graag op korte termijn met de opdrachtgever de **mogelijkheden en verwachtingen** voor de volgende fase van de Barometer door. De volgende fase heeft behalve **procesevaluatie** ook meer een **effectevaluatie** ten doel. Waar we in deze tussenrapportage nog met name ingaan op context en bevindingen van afnemers, is het (oorspronkelijke) doel om in het vervolg ook meer in te gaan op de effecten en gevolgen van de Barometer.

De mogelijkheden en wensen hierbij bespreken we graag met de opdrachtgever. Daarbij nemen we eveneens mee dat het tot op heden lastig gebleken is om deelnemende organisaties te betrekken bij het onderzoek. Daarnaast vinden respondenten die de kleine Barometer afnemen de evaluatie en gevraagde tijdsinvestering soms fors.



Bronvermelding

Gesproken partijen

Groepsinterview

Ministerie van SZW, CBS en Diversiteit in Bedrijf.

Deelnemende organisaties

Aegon, ANWB, gemeente Arnhem, gemeente Hoorn, HVO Querido.

Afhakende organisaties

Pepsico, OMWB, gemeente Meierijstad, Fonteynenburg

Geraadpleegde documenten

1. ABF Research. (2017). Naar een Barometer voor cultureel diverse werknemers.
2. Ministerie van SZW (2020). Tussenrapportage programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt.
3. De Beleidsonderzoekers. (2019). Evaluatiekader Programma VIA.
4. CBS. 2019. Ervaringen van het CBS mbt de Pilot Barometer culturele diversiteit.
5. Verschillende achtergronddocumenten van het ministerie van SZW zoals:
 - Interne notitie Barometer culturele diversiteit (19 mei)
 - Gespreksstarter mogelijke continuering Barometer
 - Proces opschaling Barometer
6. Kamerbrief (65219). 2019. De Barometer Culturele Diversiteit komt per 1 juli 2020 beschikbaar.
7. Sociaal Economische Raad. (2019). Diversiteit in de Top, tijd voor versnelling.