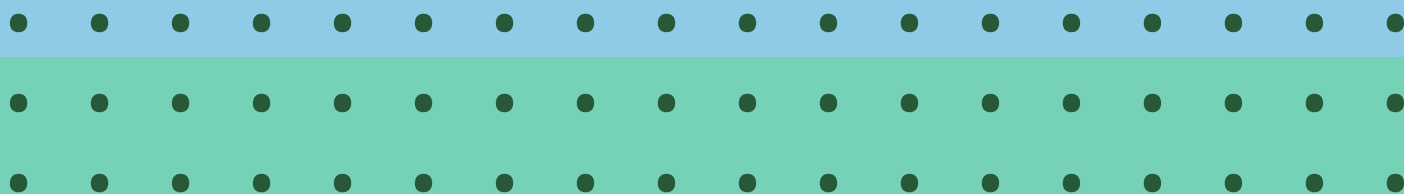




Sociaal en Cultureel Planbureau



Ontwikkelingen in diversiteit naar herkomst op de werkvloer

*Deelstudie 1 van het project Inclusieve
Werkplekken*

Inhoud

1	Meer diversiteit op de werkvloer	3
1.1	Deze publicatie	3
2	Aanpak.....	4
2.1	Collega's	4
2.2	Herkomstgroep	5
2.3	Diversiteit berekenen	5
2.4	Andere variabelen.....	6
3	Werelden van verschil	8
3.1	Verschillen in diversiteit	8
3.2	Contrast tussen werkvloeren.....	9
3.3	Verschillen in diversiteit in iets meer detail.....	10
4	Ontwikkelingen in diversiteit	12
4.1	Brede ontwikkeling naar meer diversiteit, maar contrasten worden wat groter	12
4.2	Voor werknemers met hoog beroepsniveau en een migratieachtergrond nam de diversiteit van de werkomgeving het meest toe.....	13
5	Slot	15
5.1	Sterke toename in diversiteit in werkomgeving van werkenden met migratieachtergrond en hoog beroepsniveau.....	15
5.2	Werkelijke werkomgeving kan afwijken van de cijfers	15
5.3	De betekenis van diversiteit	16
	Literatuur.....	17

1 Meer diversiteit op de werkvloer

Als gevolg van migratie werd de Nederlandse bevolking de afgelopen decennia diverser in herkomst (WRR 2020). En de werkvloeren veranderden mee. Ruim een op de vier werkenden heeft een migratieachtergrond; onder het jonge deel van de werkenden (25-35 jaar) is dit bijna een op de drie (CBS 2023). Ondertussen is de maatschappelijke positie van Nederlanders met een migratieachtergrond verbeterd (Dagevos et al. 2022). Zo nam het aandeel kinderen met een migratieachtergrond dat havo of vwo volgt sinds het schooljaar 2011/2012 sterk toe. Ook is het gemiddelde inkomen van in Nederland geboren werkenden met een migratieachtergrond ('de tweede generatie') hoger dan dat van werkenden die zelf naar Nederland migreerden ('de eerste generatie') (CBS 2024). Daarnaast steeg, vooral in de grotere organisaties, het aandeel leidinggevendenden met een migratieachtergrond (Faber et al. 2023a).

In deze publicatie gaan we in op de vraag hoe deze ontwikkelingen zich vertalen naar de kantines, werkplaatsen, kantoren en vergaderzalen van Nederland. In andere woorden: *Hoe veranderde de diversiteit naar herkomst in de werkomgeving van werkenden in Nederland tussen 2012 en 2022?* We kijken hierbij naar verschillen tussen groepen werkenden. Zo verwachten wij dat mensen met werk dat op de arbeidsmarkt een relatief lage positie inneemt (bv. vanwege een relatief laag loon en beperkte opleidingseisen) met meer diversiteit in aanraking komen dan mensen die werk doen met een hogere positie op de arbeidsmarkt (bv. vanwege een hoog loon en de vereiste van een hbo- of wo-opleiding). Maar we verwachten ook dat juist de laatste groep de diversiteit zag toenemen. Naast dit 'beroepsniveau' zal ook de regio een rol spelen. Op het gebied van migratieachtergrond zijn steden diverser dan andere gemeenten en werkplekken zullen hiervan een afspiegeling zijn (WRR 2020).

Hoe de toenemende diversiteit in de samenleving zich vertaalt naar de werkvloeren is relevant omdat, net als buurten en scholen, arbeidsorganisaties een sleutelrol hebben in het sociale weefsel van Nederland. Wanneer collega's met verschillende achtergronden, leefsituaties of ideeën met elkaar samenwerken, kan dit tegenstellingen helpen overbruggen (Kokkonen et al. 2015; Manevska et al. 2024; Wojcieszak en Warner 2020). Maar als de leefwerelden van groepen te veel van elkaar gescheiden zijn, gaat dit ten koste van de kansengelijkheid (Van Oudenhoven-Van der Zee 2025). Segregatie op de arbeidsmarkt draagt eraan bij dat werkenden met een migratieachtergrond minder snel doorstromen naar posities met een hoger loon en meer verantwoordelijkheden (Hermansen et al. 2025).

1.1 Deze publicatie

In het volgende hoofdstuk (hoofdstuk 2) bespreken we de gehanteerde aanpak. Hierna bespreken we de verschillen tussen de Nederlandse werkvloeren (hoofdstuk 3) en de ontwikkelingen die zich voordeden tussen 2012 en 2022 (hoofdstuk 4). We sluiten deze publicatie af met een korte bespreking van de belangrijkste bevindingen (hoofdstuk 5). Dit is de eerste deelstudie binnen het onderzoeksproject *Inclusieve werkplekken*. De resultaten van dit project zijn samengevat in de kennisnotitie *Een verbindende arbeidsmarkt in een veranderende samenleving* (deze kennisnotitie is te vinden via www.scp.nl bij dit rapport).

2 Aanpak

Voor het in kaart brengen van diversiteit op de werkvloer onder verschillende groepen werknemers baseren we ons op aan registerdata ontleende bestanden met een netwerkstructuur (Van der Laan et al. 2022). Deze zogenoemde registernetwerken bevatten informatie over degenen met wie mensen wonen, een familieband hebben, naar school gaan en werken. De netwerken vormen zo een rijke bron van informatie over de sociale leefwerelden van Nederlanders (Van der Laan et al. 2022; Vermeij en Thijssen 2024). In de analyses die in de huidige publicatie centraal staan, ligt de focus op het deel van de leefwereld dat zich afspeelt op het werk, oftewel degenen met wie mensen te maken hebben als zij naar hun werk gaan. Deze data hebben als voordeel dat ze informatie bevatten over alle werkende personen die ingeschreven staan in de Basisregistratie Personen (BRP) en met een dienstverband in Nederland werkzaam zijn. Een beperking is dat we uit de registerdata niet precies kunnen opmaken wie met wie te maken heeft op het werk.

2.1 Collega's

Mensen die bij dezelfde organisatie werken worden hier beschouwd als collega's. Veel organisaties zijn echter groot en bestaan uit meerdere locaties, waardoor personen die bij dezelfde organisatie werken elkaar lang niet altijd allemaal kennen. Om dit te ondervangen worden – voor alle werknemers afzonderlijk – alleen de 100 werknemers die het dichtst bij de betreffende werknemer wonen aangemerkt als diens collega's. Van deze 100 personen is de kans groter dat zij ook daadwerkelijk collega's zijn van de betreffende werknemer. Bij werknemers die verder weg wonen, maar dus wel bij dezelfde organisatie werken, is de kans groter dat zij bijvoorbeeld bij een andere vestiging werken van hetzelfde bedrijf. Maar de werkelijkheid is ingewikkeld: veel organisaties hebben ook grote locaties waar meer mensen werken dan elkaar kunnen kennen. Daarnaast wonen veel mensen op afstand van hun werk. De gemaakte selectie (van de 100 meest nabij wonende werknemers) kan daarom ook vertekeningen teweegbrengen in de uitkomsten.

Zo zal de nabijheid in woonlocatie in het algemeen gepaard gaan met bepaalde overeenkomsten tussen mensen. Mensen die in dezelfde gemeente of buurt wonen zullen vaak ook op elkaar lijken in financiële welvaart, levensfase of leefstijl (McPherson et al. 2001). Werknemers die dicht bij elkaar wonen, hebben daardoor meestal meer overeenkomsten dan twee willekeurige werknemers van dezelfde organisatie. Mogelijk sluit de gemaakte selectie op basis van nabijheid aan bij de selectie die normaal gesproken plaatsvindt binnen organisaties. Zo zullen werknemers die in een dure wijk of gemeente wonen, vaak relatief welvarend zijn ten opzichte van de gehele organisatie. Het is goed denkbaar dat deze mensen op het werk ook vergelijkbare functies hebben en dus ook relatief vaak met elkaar te maken krijgen. Ook in de informele sfeer (bv. wie met wie gaat lunchen) kiezen mensen vaak voor anderen die op hen lijken. Met andere woorden, het is goed mogelijk dat de sociale samenstelling van de collega's in het databestand gemiddeld genomen overeenkomt met de sociale samenstelling van degenen die iemand daadwerkelijk tegenkomt op de werkvloer. Maar we weten niet wie met wie contact heeft en dus ook niet of de gebruikte gegevens tot een vertekening in het onderzoek leiden.

In de analyses laten we werknemers met minder dan zes collega's buiten beschouwing, omdat de diversiteitsmaat door het kleine aantal sterk fluctueert. Verder bekijken we de groepsverschillen niet alleen voor de gehele groep werknemers, maar ook nog afzonderlijk voor de werknemers met

minder dan 100 collega's. Dit doen we om na te gaan of de selectie die werd toegepast op de werknemers binnen de grotere organisaties de uitkomsten verandert. Bij deze relatief kleine organisaties werken in totaal 1,9 miljoen werkenden (23,4% van alle werknemers). Zij vormen een selectie van de werkenden in Nederland en geven geen representatief beeld van alle werkenden. Wel is het aannemelijk dat we voor deze groep werkenden beter zicht hebben op hun daadwerkelijke dagelijkse werkomgeving, omdat hierin geen selectie gemaakt hoeft te worden.

2.2 Herkomstgroep

Hoewel diversiteit over vele verschillen kan gaan, hebben we het hier over de mate waarin collega's van elkaar verschillen in termen van het land waar zij zelf of hun ouders zijn geboren. Een meer diverse werkvloer betekent hier grofweg dat meer collega's een migratieachtergrond hebben en dat deze collega's uit landen afkomstig zijn die op basis van taal en cultuur als verschillend van elkaar beschouwd kunnen worden.

Als basis voor het berekenen van de maat voor diversiteit hanteren we een categorisatie die ontwikkeld is door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) en onderscheid maakt tussen herkomstlanden op basis van linguïstische en culturele verwantschap (Jennissen et al. 2021; WRR 2020). Het classificeren van mensen op basis van hun migratieachtergrond is lastig. Verschillen tussen groepen worden al snel overschat, terwijl verschillen binnen groepen juist buiten beeld blijven. Gebruikte labels bevatten bovendien vaak onbedoeld een ordening (Bovens et al. 2016). Ook binnen de acht categorieën die we hier onderscheiden, bestaan nog oneindig veel verschillen. Gegeven deze beperking is het aannemelijk dat deze indeling beter dan andere indelingen aansluit bij ervaringen van verschil en overeenkomst tussen werknemers op de werkvloer. Daarbij is deze indeling neutraal, in de zin dat er geen waardering in doorklinkt of bepaalde groepen als 'afwijkend van de norm' worden neergezet. We rekenen iemand tot een herkomstgroep wanneer deze persoon zelf of een van of beide ouders in een ander land dan Nederland is geboren. Zo worden Nederlanders met een Turkse, Marokkaanse of Syrische achtergrond gerekend tot de groep met een herkomst in een Arabisch of Centraal-Aziatisch land. De andere groepen zijn mensen met een herkomst in een Anglo-Germaanstalig land, Caribisch land of gebied, Midden- of Oost-Europees land, Latijns-Amerikaans of mediterraan land, land in overig Azië of de Pacific, land in Sub-Sahara Afrika en Nederlanders zonder migratieachtergrond (bijlage A, te vinden via www.scp.nl bij dit rapport).

2.3 Diversiteit berekenen

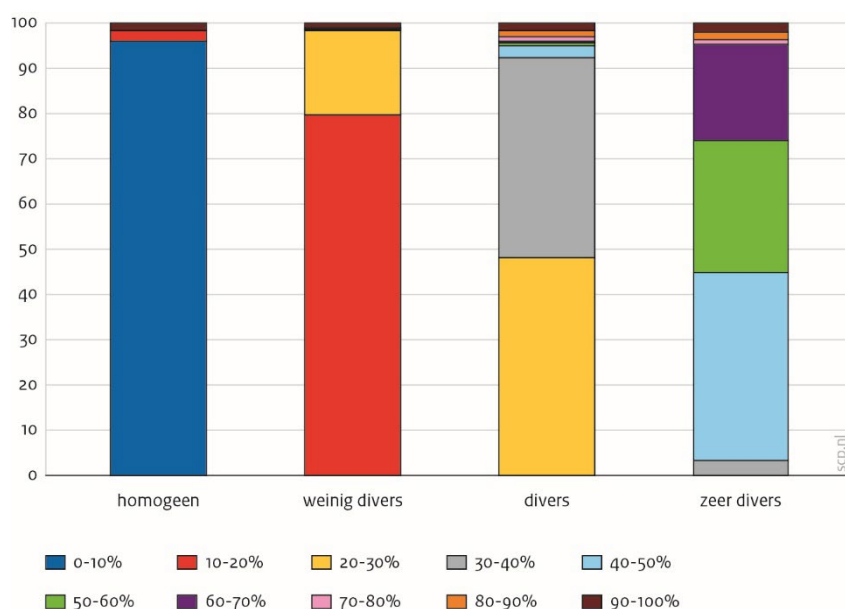
Op basis van deze indeling berekenen we voor alle werkenden binnen diens (geselecteerde) collega's, de bekende Herfindahl-Hirschman-index (HHI). Deze kan begrepen worden als de kans dat twee willekeurig gekozen personen tot verschillende categorieën behoren (Steele et al. 2022; Van der Meer en Tolsma 2014). In theorie varieert de index van 0 (iedereen behoort tot dezelfde categorie) tot 100 (iedereen behoort tot een andere categorie).¹ Omdat we hier een indeling gebruiken met acht groepen is de maximale diversiteit 88 (de acht groepen zijn gelijk verdeeld over werkplekken). In het vervolg van deze notitie maken we onderscheid tussen vier gradaties van diversiteit:

¹ De HHI wordt berekend als $1 - ((\text{aandeel collega's uit herkomstgroep 1})^2 + (\text{aandeel herkomstgroep 2})^2 + (\text{aandeel herkomstgroep 3})^2 + (\text{aandeel herkomstgroep 4})^2 + (\text{aandeel herkomstgroep 5})^2 + (\text{aandeel herkomstgroep 6})^2 + (\text{aandeel herkomstgroep 7})^2 + (\text{aandeel herkomstgroep 8})^2)$. Omwille van een eenvoudige presentatie werd de HHI vermenigvuldigd met 100.

- homogene werkomgevingen (HHI < 20);
- weinig diverse werkomgevingen (20-40);
- diverse werkomgevingen (40-60);
- zeer diverse werkomgevingen (60-88).

In het algemeen wijst een hoge HHI op een omgeving waar relatief veel collega's een migratieachtergrond hebben en een lage HHI op een werkomgeving waar maar weinig collega's een herkomst hebben buiten Nederland (figuur 2.1). Er zijn ook uitzonderingen. Zo heeft een klein deel van de homogene organisaties juist (bijna) alleen maar werknemers met een migratieachtergrond, wat lijkt te wijzen op een internationaal bedrijf.

Figuur 2.1 Aandeel collega's met een migratieachtergrond naar diversiteit van de werkomgeving, in categorieën, werknemers van 15-75 jaar, 2022 (in procenten)



Bron: CBS (microdatabestanden), SCP-bewerking

In meer dan de helft van de zeer diverse werkomgevingen vormen werknemers met een migratieachtergrond de numerieke meerderheid. Deze werkomgevingen zouden aangeduid kunnen worden als *majority-minority*-werkomgevingen (Crul 2016).

2.4 Andere variabelen

Bij het verkennen van verschillen in de mate van diversiteit waar werknemers op hun werk mee te maken krijgen, kijken we eerst naar de verschillen tussen werknemers uit verschillende herkomstgroepen (zie § 2.2). Daarna kijken we naar de verschillen tussen gemeenten en beroepsniveaus. Deze variabelen lichten we hierna toe. Daarnaast maken we onderscheid naar leeftijd en de omvang van de organisatie waar mensen werken.

Type woongemeente

Om verschillen tussen gemeenten in beeld te brengen maken we gebruik van een typologie. Op basis van kenmerken van de bevolking onderscheidt deze typologie vier typen gemeenten: de

kleinschalige gemeente, universiteitsstad, (overwegend) kleinstedelijke gemeente en welvarende woongemeente (Vermeij et al. 2021).

Kleinschalige gemeenten – bijvoorbeeld Aa en Hunze, Hollandse Kroon, Sluis en Dantumadeel – omvatten samen de grootste oppervlakte en de meeste inwoners (36%) in Nederland. Naast echte plattelandsgemeenten bevat dit type ook gemeenten met een wat grotere bevolkingsdichtheid. In dit type gemeenten wonen veel gezinnen, hebben relatief weinig inwoners een hbo- of wo-opleiding afgerond, is het inkomen gemiddeld en het eigen vermogen vrij hoog. Weinig inwoners hebben een migratieachtergrond.

Inwoners van *universiteitssteden* – bijvoorbeeld Tilburg, Utrecht, Nijmegen en Rotterdam – vormen een kwart (25%) van de Nederlanders. Zij zijn gemiddeld jong, wonen vaak alleen en hebben vaak een migratieachtergrond. Een groot aandeel inwoners heeft weinig financiële welvaart; een eveneens groot aandeel inwoners rondde een hbo- of wo-opleiding af.

Kleinstedelijke gemeenten – bijvoorbeeld Zoetermeer, Emmen, Oss en Amersfoort – omvatten een derde (32%) van de Nederlanders. Dit type bestaat zowel uit gemeenten die een stedelijk woonmilieu bieden in de nabijheid van steden, als uit steden zonder universiteit. Relatief weinig inwoners ronden een hbo- of wo-opleiding af en zowel het inkomen als het vermogen is relatief laag. Omdat dit type ook enkele dunbevolkte gemeenten omvat, is de volledige benaming *Overwegend kleinstedelijke gemeenten* (Vermeij et al. 2021). Het aandeel inwoners met een migratieachtergrond is vrij gemiddeld.

Een relatief klein deel (8%) van de Nederlanders woont in een *welvarende woongemeente*, zoals Wassenaar, Bloemendaal, Houten en Bunnik. De inwoners van dit type zijn gemiddeld op hoge leeftijd en bijzonder welvarend. Deze gemeenten bevinden zich veelal op plekken met veel groen en in de buurt van steden, zoals de kustregio's van Noord- en Zuid-Holland en 't Gooi. Het aandeel inwoners met een migratieachtergrond is redelijk gemiddeld.

Beroepsniveau op basis van uurloon

Als indicator voor het beroepsniveau maken we gebruik van het uurloon. Aansluitend op de berekeningswijze van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), werd per werknemer het gestandaardiseerde aantal uren (excl. overuren) gedeeld door het gestandaardiseerde basisloon (CBS 2020; Van der Vliet et al. 2023).² Vervolgens verdeelden we alle werkenden in vier in omvang gelijke categorieën (kwartielen).

² In de huidige studie berekenden we niet het gemiddelde loon per uur, maar het gemiddelde uurloon per werknemer. Door een positief verband tussen de hoogte van het uurloon en het aantal gewerkte uren, ligt dit uurloon per werknemer lager dan het gemiddelde loon per uur, zoals door het CBS gerapporteerd. Berekend per werknemer is het gemiddelde uurloon 20,34 euro in 2022 en 16,89 euro in 2012. Hierbij zijn de volgende groepen werkenden buiten beschouwing gelaten: met minder dan zes collega's, een leeftijd buiten de groep 15-75-jarigen of zonder bekend woonadres in Nederland.

3 Werelden van verschil

3.1 Verschillen in diversiteit

Tussen de werkvloeren van Nederland bestaan grote verschillen als het gaat om de diversiteit naar herkomst (figuur 3.1). Van ruim een kwart (27%) van de werknemers is de werkplek in dit opzicht heel homogeen, voor bijna een op de vijf (18%) is de werkvloer juist zeer divers. Als we deze verschillen bekijken in relatie tot een aantal kenmerken, zien we bij twee kenmerken een duidelijke relatie met diversiteit op de werkvloer.

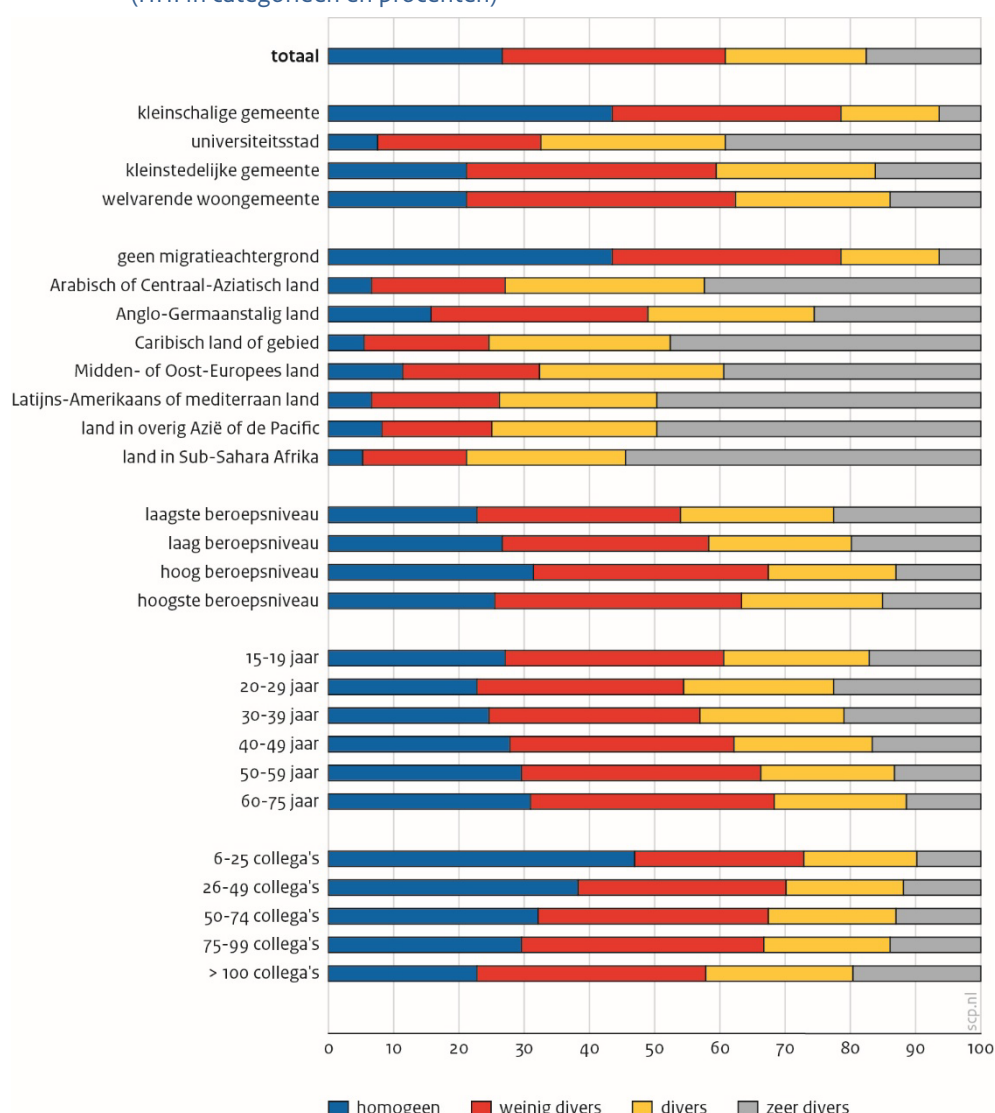
De eerste is het type gemeente waar werknemers wonen. Van de werknemers die in een kleinschalige gemeente wonen werkt een groot deel (44%) in een homogene werkomgeving en maar een klein deel in een zeer diverse omgeving (6%). Onder de inwoners van een universiteitsstad is het beeld omgekeerd: maar 8% werkt in een homogene omgeving en 39% werkt in een zeer diverse omgeving. In de andere twee typen gemeenten lijkt het beeld op het gemiddelde van Nederland. Deze verschillen reflecteren voor een belangrijk deel de bevolkingssamenstelling van de gemeenten (Vermeij et al. 2021).

Als tweede hangt ook de herkomst van de werknemer sterk samen met de diversiteit van de werkomgeving. Terwijl van de werknemers zonder migratieachtergrond een derde (32%) werkt in een homogene omgeving, komt dat onder werkenden met een migratieachtergrond weinig voor. Alleen onder werknemers met een herkomst in een Anglo-Germaanstalig land (16%) en werknemers met een herkomst in Midden- of Oost-Europa is dat meer dan een op de tien (12%). De andere kant van hetzelfde beeld is dat maar weinig werknemers zonder migratieachtergrond in een zeer diverse omgeving werken (10%). Onder andere groepen is dit juist heel normaal, zoals onder werknemers met een herkomst in een Arabisch of Centraal-Aziatisch land (42%), in een Anglo- of Germaanstalig land (25%), in een Caribisch land of gebied (47%), of in een Midden- of Oost-Europees land (39%).

De drie andere kenmerken waar we naar keken, maken minder verschil. Zo zien we maar kleine verschillen tussen werknemers met verschillende beroepsniveaus. Deze zijn bovendien niet lineair. In principe is de werkomgeving van werkenden met een hoger beroepsniveau minder divers dan die van werkenden met een lager beroepsniveau, maar voor werknemers met het hoogste niveau is de werkomgeving weer iets diverser. Ook verschillen naar leeftijd zijn relatief beperkt. Afgezien van de tieners, voor wie werk vaak een bijbaantje is, is de werkomgeving minder divers naarmate werkenden ouder zijn.

Tot slot zien we dat werknemers van kleinere organisaties in wat minder diverse werkomgevingen werken, maar dit verschil is niet heel groot en moeilijk te duiden. We bespraken al dat voor de grotere organisaties een selectie werd gemaakt uit collega's op basis van woonplek (zie § 2.1). Daar komt bij dat grotere organisaties meer interne structuur zullen kennen, waardoor het aannemelijk is dat afdelingen en teams homogener zijn dan de ruime greep uit de collega's die voor het databestand werd gedaan. Denk bijvoorbeeld aan een groot bedrijf met een managementlaag en afdelingen voor onderzoek, marketing, productie en logistiek. De medewerkers van deze afdelingen zullen elkaar vaak niet of nauwelijks kennen.

Figuur 3.1 Diversiteit naar kenmerken werknemer en werkcontext, werknemers van 15-75 jaar, 2022 (HHI in categorieën en procenten)^{a, b}



a Deze figuur heeft betrekking op 8,3 miljoen werknemers. Het aantal werknemers per categorie is weergegeven in tabel B.1 in bijlage B.

b HHI staat voor Herfindahl-Hirschman-index.

Bron: CBS (microdatabestanden), SCP-bewerking

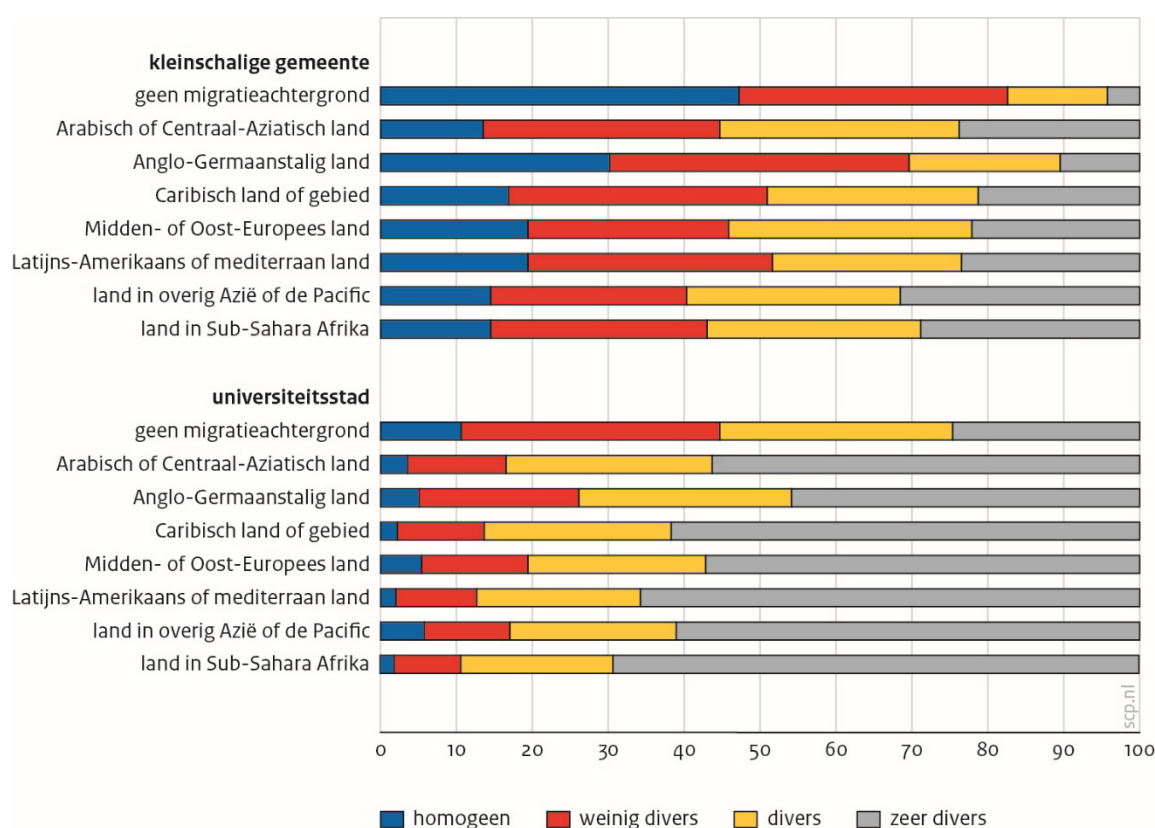
3.2 Contrast tussen werkvloeren

Om wat meer inzicht te krijgen in de patronen achter deze verschillen deden we ook multivariate regressieanalyses met de HHI als uitkomstvariabele (bijlage B). Door de verschillende factoren in samenhang te analyseren wordt hun afzonderlijke invloed duidelijker. Als het type woongemeente en de herkomst van werknemers ook in deze multivariate analyses samenhangen met diversiteit van de werkomgeving (net als in de bivariate analyses), betekent dat dat deze samenhangen hooguit ten dele worden verklaard door andere variabelen. Dit is inderdaad het geval.

We illustreren dit door de relatie tussen herkomst en diversiteit in de werkomgeving afzonderlijk weer te geven voor inwoners van kleinschalige gemeenten en universiteitssteden (figuur 3.2). Ten eerste zien we hier het verschil terug tussen de typen gemeenten, die beide een uiterste vormen als het gaat om diversiteit. Ten tweede zien we dat werkomgevingen van werknemers met een

verschillende herkomst ook binnen typen gemeenten sterk uiteenlopen. Terwijl werkende stedelingen zonder migratieachtergrond redelijk vaak (45%) in een homogene of weinig diverse omgeving werken, is dit onder werkende stedelingen met een migratieachtergrond weinig het geval. De optelsom van beide factoren levert een scherp contrast op. Voor de 2,8 miljoen werknemers zonder migratieachtergrond, die in een kleinschalige gemeente wonen, is een homogene of weinig diverse werkomgeving de norm (83%). Een diverse of zeer diverse werkomgeving is onder deze groep werkenden dus echt een uitzondering. Voor werkende inwoners van een universiteitsstad met een migratieachtergrond is juist een (zeer) diverse werkomgeving de norm (74-89%). Opgeteld gaat dit om 836 duizend personen.

Figuur 3.2 Diversiteit in de werkomgeving van inwoners van een kleinschalige gemeente en een universiteitsstad, naar herkomst werknemer, werknemers van 15-75 jaar, 2022 (HHI in categorieën en procenten)^a



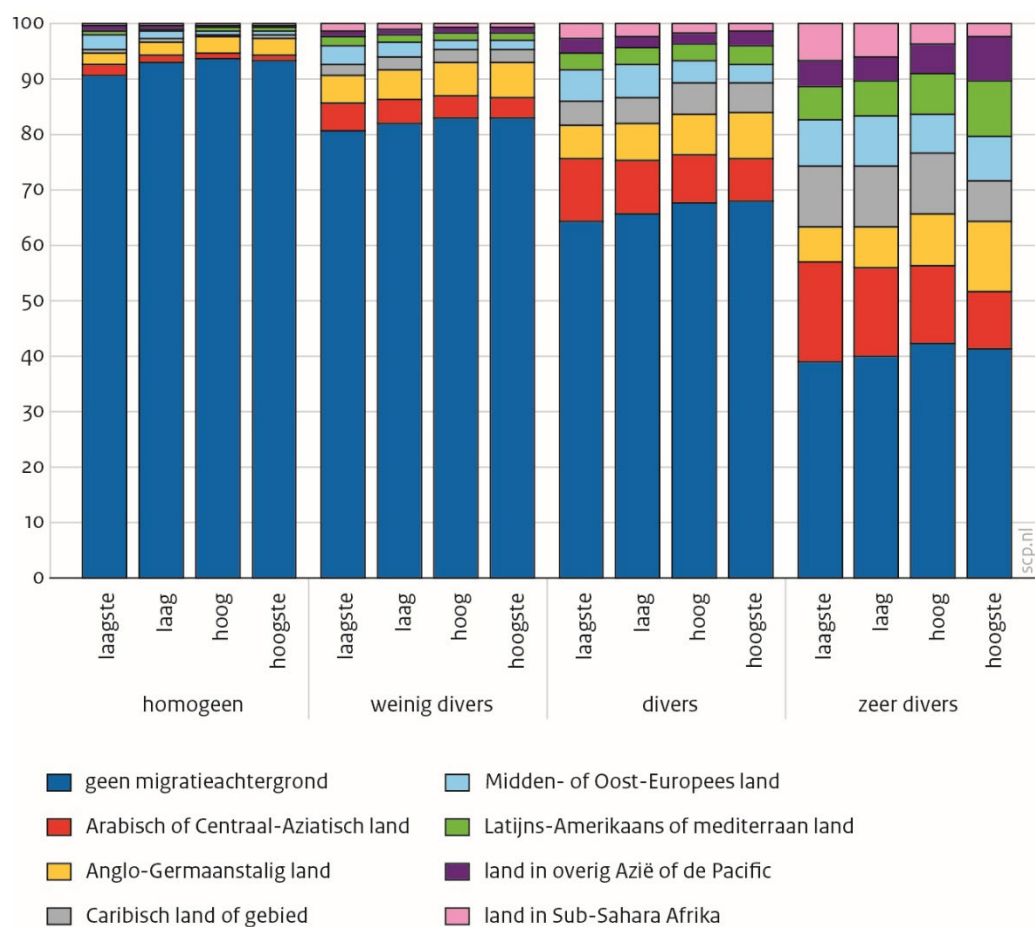
a HHI staat voor Herfindahl-Hirschman-index.

Bron: CBS (microdatabestanden), SCP-bewerking

3.3 Verschillen in diversiteit in iets meer detail

Achter de hier gehanteerde indicator voor diversiteit (de HHI) kunnen verschillende beelden schuilgaan. Dat blijkt als we in iets meer detail kijken naar de samenstelling van de werkomgeving van werkenden met verschillende beroepsniveaus (figuur 3.3). Vooral bij de werkenden die op het hoogste beroepsniveau werken in een erg diverse werkomgeving zien we een beeld dat wat afwijkt van de rest. In de werkomgeving van deze werknemers werken relatief veel collega's met een herkomst in een Anglo-Germaanstalig land, Latijns-Amerikaans of mediterraan land of in een land in (overig) Azië of de Pacific. Heel erg groot zijn de verschillen echter niet.

Figuur 3.3 Gemiddelde herkomst collega's op de werkvloer naar mate van diversiteit en beroepsniveau, werknemers van 15-75 jaar, 2022 (in procenten)



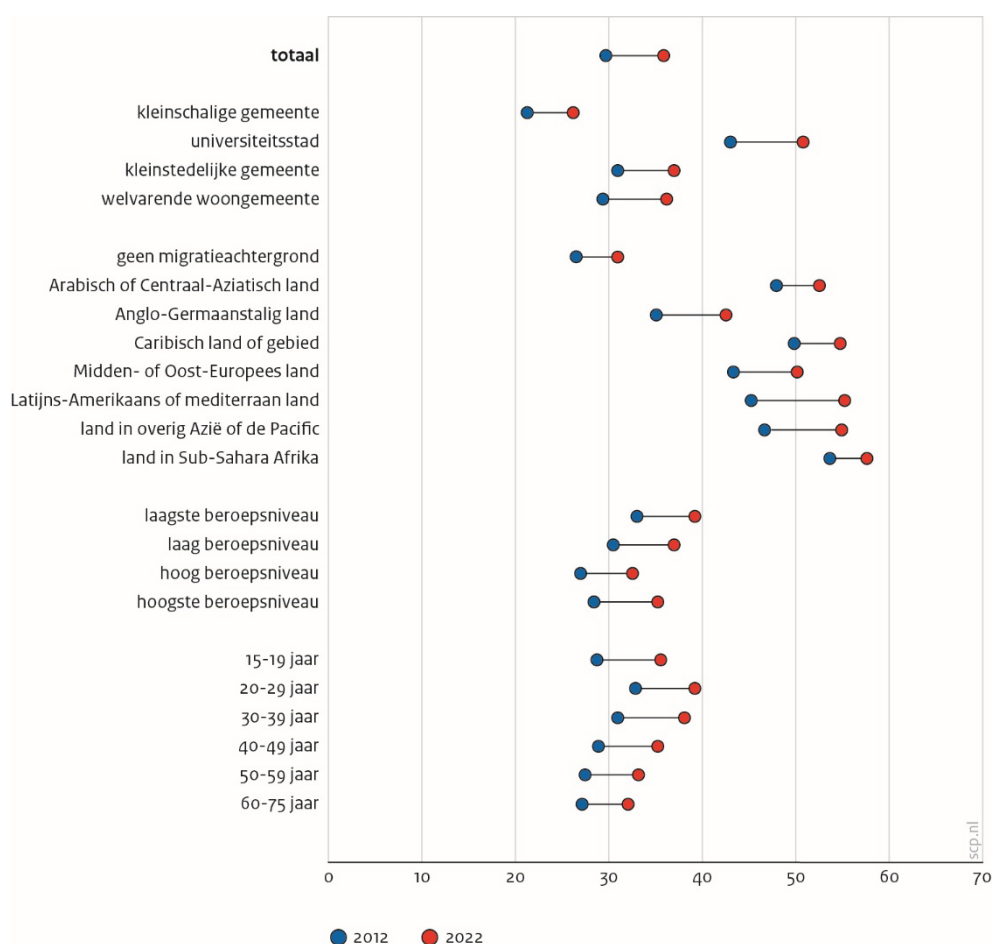
Bron: CBS (microdatabestanden), SCP-bewerking

4 Ontwikkelingen in diversiteit

4.1 Brede ontwikkeling naar meer diversiteit, maar contrasten worden wat groter

Tussen 2012 en 2022 werd de werkomgeving van Nederlanders diverser. Afgelezen aan de HHI nam de gemiddelde diversiteit toe van 30 tot 36 (op de schaal van 0 tot 88). Afgaand op de kenmerken in onze analyse voltrok deze ontwikkeling naar meer diverse werkvloeren zich vrij gelijkmatig over de werkvloeren van Nederland (figuur 4.1). Maar als we goed kijken zijn er wel verschillen in de ontwikkeling. Zo nam de diversiteit het sterkst toe onder werknemers die wonen in een universiteitsstad en het minst onder werknemers die wonen in een kleinschalige gemeente. Ook nam de diversiteit iets minder toe onder werknemers zonder migratieachtergrond en juist sterk onder werkenden met een herkomst in een Latijns-Amerikaans of mediterraan land, een Anglo-Germaanstalig land of in (overig) Azië of de Pacific. Onder werkenden met een herkomst in een Arabisch of Centraal-Aziatisch land, in Sub-Sahara Afrika of in een Caribisch land of gebied, nam de diversiteit ongeveer even sterk toe als onder werknemers zonder migratieachtergrond.

Figuur 4.1 Ontwikkeling in diversiteit, naar herkomst op de werkvloer en naar kenmerken van werknemers, werknemers van 15-75 jaar, 2012 en 2022 (in gemiddelde HHI)^a



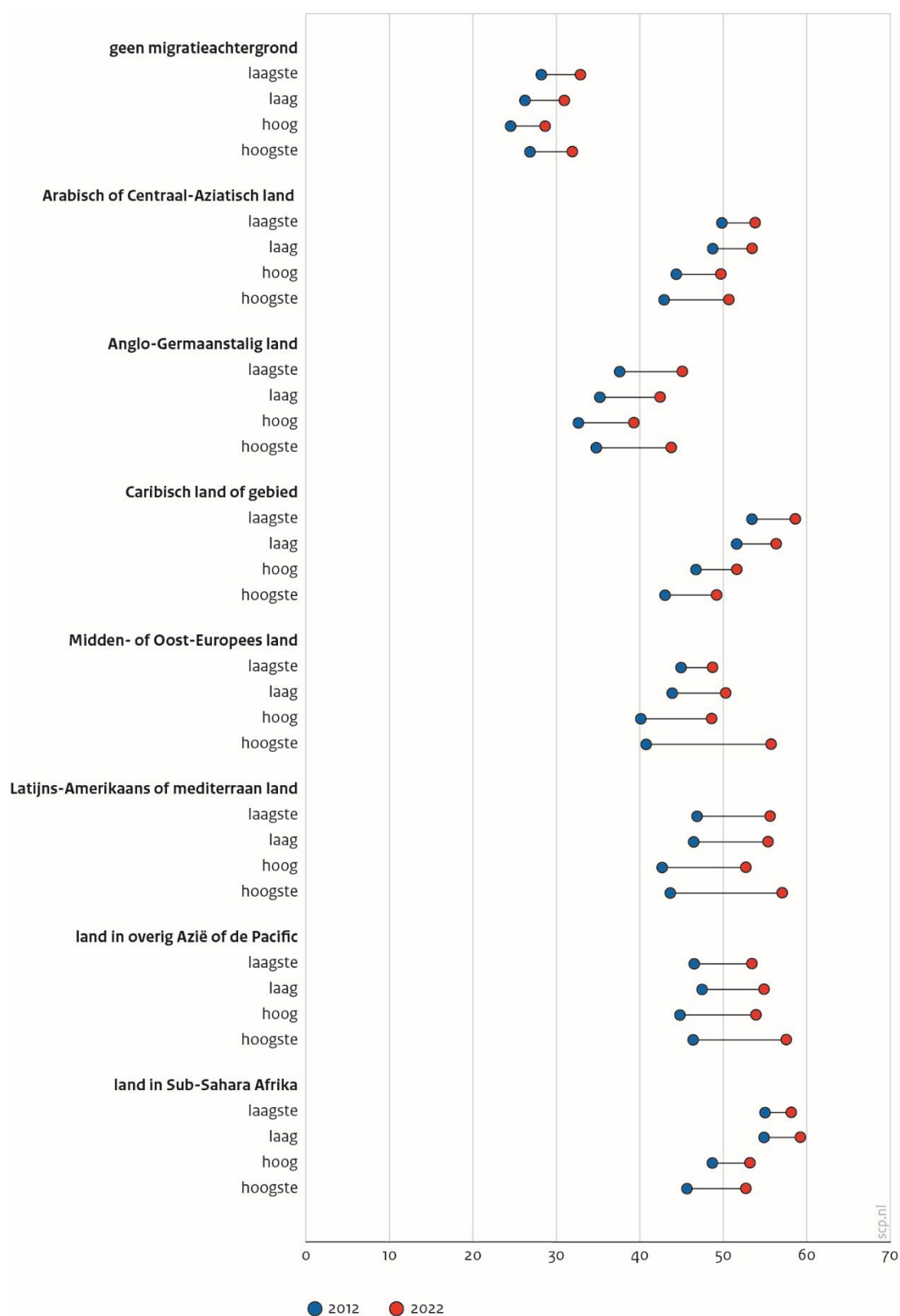
a HHI staat voor Herfindahl-Hirschman-index.

Bron: CBS (microdatabestanden), SCP-bewerking

4.2 Voor werknemers met hoog beroepsniveau en een migratieachtergrond nam de diversiteit van de werkomgeving het meest toe

Om nog iets meer zicht te krijgen op de ontwikkeling van diversiteit in relatie tot het beroepsniveau, bekijken we of dit verschilt tussen herkomstgroepen (figuur 4.2 en tabel C.1 in bijlage C). Als algemeen patroon zien we dat de diversiteit het sterkst toenam onder werknemers in het hoogste beroepsniveau, maar dit geldt niet voor alle herkomstgroepen in dezelfde mate. Onder werknemers zonder migratieachtergrond is het verschil in ontwikkeling tussen beroepsniveaus marginaal. Onder werknemers met een herkomst in een Midden- of Oost-Europees land en werknemers met een herkomst in een Latijns-Amerikaans of mediterrane land is dit verschil juist opvallend groot. Onder de laatste groep bijvoorbeeld was de werkvloer in 2012 diverser voor degenen met het laagste beroepsniveau dan voor degenen met het hoogste beroepsniveau (HHI is 47 t.o.v. 44), maar in 2022 was dit omgekeerd (56 t.o.v. 57). Ook voor de andere herkomstgroepen zien we dat de werkomgeving onder werknemers met een hoog beroepsniveau het meest veranderde. Zo was in 2012 de werkvloer van werknemers met een herkomst in een Arabisch of Centraal-Aziatisch land en het laagste beroepsniveau nog beduidend diverser dan de werkvloer van werknemers met het hoogste beroepsniveau uit die herkomstgroep (HHI is 50 t.o.v. 43), maar in 2022 was dit verschil een stuk kleiner (54 t.o.v. 51). Het algemene patroon dat het bereiken van een hoger beroepsniveau, voor werknemers met een migratieachtergrond betekent dat zij te maken krijgen met een relatief homogene en 'witte' werkomgeving (deelstudie 3) wordt hiermee dus afgezwakt.

Figuur 4.2 Ontwikkeling in diversiteit naar herkomst op de werkvloer, naar herkomst en beroepsniveau werknemers, werknemers van 15-75 jaar, 2012 en 2022 (in gemiddelde HHI)^a



a HHI staat voor Herfindahl-Hirschman-index.

Bron: CBS (microdatabestanden), SCP-bewerking

5 Slot

Onderzoek naar gescheiden leefwerelden en segregatie gaat vaak over buurten of scholen, maar werkomgevingen zijn net zo belangrijk voor het sociale weefsel van Nederland. Volwassenen brengen er een groot deel van hun tijd door en de contacten op de werkvloer zijn daarom belangrijk voor het beeld dat mensen hebben van anderen, van de samenleving en hun plek daarin. Ook is werk een bron van inkomsten en kansen, en daarmee is het een belangrijke schakel in het in stand houden of juist doorbreken van ongelijkheid. De maatschappelijke implicaties van de patronen van diversiteit zijn complex en staan centraal in de andere twee deelstudies van dit project (zie de kennisnotitie *Een verbindende arbeidsmarkt in een veranderende samenleving*).

5.1 Sterke toename in diversiteit in werkomgeving van werkenden met migratieachtergrond en hoog beroepsniveau

In deze notitie zagen we grote verschillen in hoe divers werkomgevingen zijn. Zoals verwacht tekenen zich scherpe contrasten af tussen de verschillende typen gemeenten. Steden zijn van oudsher populaire vestigingsplaatsen van migranten en raakten de afgelopen decennia ook steeds meer internationaal verbonden (De Haas 2024). Daarnaast bleek dat werkenden met een migratieachtergrond zich in veel diversere werkomgevingen bevinden dan werkenden zonder een migratieachtergrond, ook wanneer zij in hetzelfde type gemeente wonen en op hetzelfde beroepsniveau werken.

Verder zagen we dat het diverser worden van de Nederlandse beroepsbevolking zich vertaalt in een algemene beweging naar meer diversiteit op de werkvloer, maar niet overal in dezelfde mate. Zo nam de diversiteit relatief weinig toe in de werkomgeving van mensen zonder migratieachtergrond en van inwoners van kleinschalige gemeenten. Beide groepen hadden al een relatief weinig diverse werkomgeving, dus dit betekent dat bestaande verschillen groter werden. Dit bevestigt het beeld dat vooral de leefwerelden van Nederlanders zonder migratieachtergrond relatief sterk gesegregeerd zijn en blijven (Van Klinger et al. 2024).

Opvallend sterk nam de diversiteit toe in de werkomgeving van werkenden met een migratieachtergrond die zich in het hoogste beroepsniveau bevinden. Een eerste ontwikkeling die hierbij een rol lijkt te spelen, is de maatschappelijke stijging onder nieuwe generaties binnen migrantengroepen (CBS 2024; Dagevos et al. 2022). Een tweede is de toename van het aantal internationale kennismigranten, vooral in sectoren als de ICT, wetenschap en financiële dienstverlening (CPB 2024). Opvallend is ook dat beide ontwikkelingen maar weinig invloed hadden op de werkomgeving van mensen zonder migratieachtergrond met een hoog beroepsniveau. Dit laat zien dat de opkomende diversiteit aan de bovenkant van de arbeidsmarkt zich maar in een specifiek deel van de organisaties voordoet en dat in het merendeel van de organisaties homogeniteit nog de norm is.

5.2 Werkelijke werkomgeving kan afwijken van de cijfers

Als kanttekening bij het onderzoek noemen we nog dat de gebruikte data weliswaar bijzonder zijn in hun volledigheid, maar geen heel precies beeld geven van de sociale werkomgeving van werkenden. De gepresenteerde analyses kunnen hierdoor, op in ieder geval twee manieren, vertekend zijn. De eerste manier komt voort uit de selectie die gemaakt werd van mensen met meer dan 100

organisatiegenoten. Voor deze driekwart van de werkenden werden de 100 meest nabij wonende organisatiegenoten aangemerkt als collega's en de andere organisatiegenoten buiten beschouwing gelaten. Aangezien werkenden met een migratieachtergrond vaak in relatief gemengde buurten wonen, zou dit kunnen leiden tot een overschatting van de diversiteit van hun werkomgeving. Omgekeerd kan de diversiteit van de werkomgeving van werkenden zonder migratieachtergrond hierdoor onderschat worden.

De tweede manier komt voort uit dat we geen zicht hebben op de organisatiestructuur en dus ook niet weten wie daadwerkelijk met wie te maken krijgt. Binnen organisaties zullen werknemers vaak te maken krijgen met anderen die op hen lijken, bijvoorbeeld in leeftijd, gevolgde opleiding en beroepsniveau. Het is aannemelijk dat als bijeffect hiervan werkenden met een migratieachtergrond in meer diverse teams werken dan organisatiegenoten zonder migratieachtergrond. Dit zou betekenen dat we, door geen rekening te houden met de organisatiestructuur, de diversiteit van de werkomgeving van werkenden met een migratieachtergrond overschatten en die van werkenden zonder migratieachtergrond zouden onderschatten. Mogelijk compenseren de twee manieren van vertekening elkaar.

5.3 De betekenis van diversiteit

Tot slot willen we benadrukken dat de sociale betekenis van diversiteit, zoals hier geschetst is, niet op voorhand duidelijk is. Zo zijn er naast verschillen meestal ook veel overeenkomsten tussen collega's. Mede hierdoor hoeft een diverse werkomgeving (zoals hier opgevat) niet te betekenen dat werknemers ook veel verschillen ervaren. Omgekeerd kunnen werknemers in een werkomgeving die homogeen is in herkomst vele verschillen ervaren. Wat de hier beschreven verschillen in samenstelling daadwerkelijk betekenen voor het samenleven, kan dus niet zonder meer worden aangenomen, maar is wel relevant. In de tweede en derde deelstudie van het project *Inclusieve werkplekken* richten we ons op de betekenis van de verschillen en veranderingen daarin voor inclusie binnen arbeidsorganisaties (zie de kennisnotitie).

Literatuur

- CBS (2020). *Het ene uurloon is het andere niet. Bijlage 4 bij de publicatie 'De arbeidsmarkt in cijfers 2019'*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd 17 mei 2025 via longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2019/bijlage-4-het-ene-uurloon-is-het-andere-niet.
- CBS (2023). *Werkzame beroepsbevolking naar herkomst*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd 18 juli 2025 via www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/19/werkzame-beroepsbevolking-naar-herkomst-2020-2021-en-2022.
- CBS (2024). *Rapportage Integratie en Samenleven 2024*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CPB (2024). *Economische dynamiek en migratie*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Crul, M. (2016). Super-diversity vs. assimilation: how complex diversity in majority–minority cities challenges the assumptions of assimilation. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, jg. 42, nr. 1, p. 54-68.
- Dagevos, J., M. de Voogd-Hamelink en R. Damen (2022). *Gevestigd, maar niet thuis*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Haas, H. de (2024). *Hoe migratie echt werkt. Het ware verhaal over migratie aan de hand van 22 mythen*. Amsterdam: Spectrum.
- Jennissen, R., M. Bovens en G. Engbersen (2021). *Clusteren op basis van cultuur: etno-linguïstische indelingen van herkomstlanden als alternatieven voor westers/niet-westers in integratieonderzoek*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Klingeren, F. van, M. de Vries en M. das (2024). *Herkomstsegregatie in Nederland: een netwerkanalyse*. Geraadpleegd 18 juli 2025 via www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2024/herkomstsegregatie-in-nederland-een-netwerkanalyse.
- Laan, J. van der, E. de Jonge, M. Das, S. te Riele en T. Emery (2022). A whole population network and its application for the social sciences. In: *European Sociological Review*, jg. 39, nr. 1, p. 145-160.
- Meer, T. van der en J. Tolsma (2014). Ethnic Diversity and Its Effects on Social Cohesion. In: *Annual Review of Sociology*, jg. 40, nr. 1, p. 459-478.
- Oudenhoven-van der Zee, K. van (2025). *Wat ons verbindt. Bouwstenen van een veerkrachtige samenleving* (oratie). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Steele, L.G., A. Bostic, S.M. Lynch en L. Abdelaaty (2022). Measuring ethnic diversity. In: *Annual review of sociology*, jg. 48, nr. 1, p. 43-63.
- Vermeij, L. en L. Thijssen (2024). *Leefwerelden van arm en rijk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vermeij, L., J. Iedema, J. Boelhouwer, I. Ooms en J. Kullberg (2021). *Vier typen gemeenten. Een instrument om de belangrijkste verschillen tussen gemeenten in beeld te brengen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vliet, R. van der, F. Bosman, B. Hogendoorn, J. van Wissen-Floris en J. Zweerink (2023). *Monitor loonverschillen mannen en vrouwen 2022*. Den Haag/ Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

© Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, augustus 2026

Contact

Sociaal en Cultureel Planbureau
Postbus 16164
2500 BD Den Haag
www.scp.nl
info@scp.nl

Auteur

Lotte Vermeij