

Aegon hoopvol over eigen diversiteit

Den Haag, 13 november 2020

Eerste onderzoek naar culturele achtergrond medewerkers


Aegon wil niet alleen een moderne werkgever zijn, maar ook een inclusieve. Dankzij nieuwe wetgeving is het mogelijk het personeelsbestand te laten doorlichten op culturele diversiteit, zonder dat de privacy van individuele medewerkers daarmee in het geding komt. Het onderzoek is uitgevoerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Aegon gebruikt dit onderzoek als een nulmeting en laat het voortaan jaarlijks herhalen om de eigen vorderingen te kunnen volgen.

Heldere opgave

Volgens HR-directeur Clim Parren van Aegon Nederland is Aegon nog geen afspiegeling van haar klanten: "Wil je een klantgericht bedrijf zijn, dan moet je ook iets van die klanten kunnen herkennen in je eigen medewerkers. De maatschappij is cultureel divers geworden en dat willen wij ook zijn. Dat is een heldere opgave voor onszelf."



De onderzoekscijfers laten zien dat Aegon nog een inhaalslag te maken heeft.



Over het hele bedrijf gemeten, is 13 procent van de medewerkers van niet-westerse migratieachtergrond. Zij blijken vooral werkzaam in de lagere functies en veel minder in de hogere, beleidsbepalende banen. Omdat het vooral jongeren betreft, is Parren er toch optimistisch over: “Als het ons lukt deze mensen carrièreperspectief te bieden en vast te houden, groeien ze door naar de hogere functies en zal onze diversiteit verbeteren. Daarnaast moeten we zorgen dat we op vacatures in hogere functies meer divers talent aannemen, zodat we voor onze jonge collega’s meer rolmodellen creëren.”

Jong en divers

Het onderzoek is uitgevoerd bij de Aegon-bedrijven in Nederland, inclusief enkele dochters. Omdat ook het internationale hoofdkantoor in Nederland is gevestigd, levert dat een rijke schakering aan nationaliteiten op, maar ook hier: van veelal westerse achtergrond. Bij bankdochter Knab ligt dat anders: “Knab is een relatief nieuw bedrijf, met jonge mensen, IT-gedreven, gevestigd in Amsterdam. Het verraste me dus niet dat het ons meest cultureel-diverse bedrijf is. Een op de vier mensen heeft hier een niet-westerse migratieachtergrond.”

Hoe dan ook kan Aegon vanaf nu het diversiteitsbeleid stoelen op feiten en cijfers. “Dat is het voornaamste, we wéten nu waar we als organisatie ons diversiteitsbeleid moeten gaan verbeteren”, aldus Clim Parren.

Mannen en vrouwen

Eerder liet Aegon onderzoeken of mannen en vrouwen binnen het bedrijf hetzelfde verdienen voor hetzelfde werk. Uit dat onderzoek bleek dat dit het geval is. Maar: als functiezwaarte daarbij weggelaten werd, bleken mannen (veel) meer te verdienen. De oorzaak daarvan was een oververtegenwoordiging van mannen in hogere functies.

Aegon heeft daarop stappen ondernomen, onder andere met een harde doelstelling voor het aantal vrouwen in sollicitatieprocedures, de successieplanning en in de top. Daarnaast is er in de nieuwe cao afgesproken dat er een onderzoek naar een eventueel glazen plafond komt.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek heeft een instrument ontwikkeld om de culturele diversiteit binnen organisaties te kunnen meten. Deze Barometer Culturele Diversiteit kan worden aangevraagd door organisaties met meer dan 250 medewerkers. Zij kunnen het CBS een geanonimiseerde versie van hun personeelsbestand laten bekijken en krijgen vervolgens statistieken over de culturele diversiteit binnen hun organisatie terug.