

ARBEIDS- OMSTANDIGHEDEN VAN MIGRANTEN IN NEDERLAND

J. van den Eerenbeemt
W.E. Hooftman
S.N.J. van den Bossche

TNO-rapport

Arbeidsomstandigheden van migranten in Nederland

TNO

Gezond Leven
088 866 61 00
www.tno.nl

ISBN 978-90-5986-475-7

© 2016 TNO, Leiden

Auteurs

J. van den Eerenbeemt
W.E. Hooftman
S.N.J. van den Bossche

In opdracht van

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Vormgeving

Coek Design, Zaandam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO. Voorafgaande toestemming van CBS is niet nodig, mits CBS als bron wordt vermeld.



› Inhoudsopgave

Leeswijzer	9
DEEL 1 RESULTATEN IN HET KORT	10
1 De feiten op een rij	11
1.1 Inleiding	11
1.2 Profielen van herkomstgroepen aan de hand van kernindicatoren	12
1.3 Algemene conclusies	24
DEEL 2 UITGEBREIDE RESULTATEN	28
2 Inleiding	29
3 Methode	31
3.1 Gebruikte databestanden	31
3.2 Identificatie van herkomstgroepen	31
3.3 Determinanten	33
3.4 Uitgevoerde analyses	37
4 Arbeidssituatie en arbeidsomstandigheden naar herkomst	41
4.1 Arbeidssituatie: personeels- en bedrijfskenmerken	41
4.2 Psychosociale arbeidsomstandigheden	43
4.3 Fysieke arbeidsomstandigheden	43
4.4 Belang en tevredenheid met arbeidsomstandigheden	45
4.5 Arbeidsverhoudingen en opleidingsmogelijkheden	47
4.6 Arbo beleid	48
4.7 Functioneren en inzetbaarheid	49
4.8 Werktevredeheid	50
4.9 Klachten en verzuim	51
5 Specifieke herkomstgroepen	55
5.1 Marokkaans	55
5.2 Turks	58
5.3 Surinaams	60
5.4 Antilliaans	62
5.5 Overig niet-westers	64
5.6 Pools	66
5.7 Overig westers	68

6	Trends voor specifieke herkomstgroepen	71
6.1	Marokkaans	71
6.2	Turks	73
6.3	Surinaams	74
6.4	Antilliaans	76
6.5	Overig niet-westers	77
6.6	Overig westers	79
7	Verklaring van burn-outklachten en werktevredenheid	81
7.1	Burn-outklachten	81
7.2	Tevredenheid met werk	82
8	Conclusies	85
	DEEL 3 BIJLAGETABELLEN	90
9	Bijlagetabellen	91



Leeswijzer

Hoe is het gesteld met de baankenmerken, arbeidsomstandigheden en potentiële uitval uit het werk van werknemers van verschillende herkomst? Dat is de vraag die centraal staat in dit onderzoek. Dit rapport beschrijft aan de hand van de data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden de positie van werknemers uit een zevental verschillende herkomstgroepen ten opzichte van de autochtone werknemers. Het rapport is in drie delen opgebouwd.

Na deze leeswijzer volgt allereerst een **korte bespreking van de resultaten**. Dit deel van het rapport gaat beperkt in op de aanleiding en de gevolgde methode en focust vooral op de resultaten. Aan de hand van een elftal kernindicatoren ten aanzien van de baankenmerken, arbeidsomstandigheden en potentiële uitval uit het werk schetsen we per herkomstgroep hoe deze groep migranten het doet ten opzichte van de autochtone bevolking. Daarbij maken we onderscheid tussen 1e en 2e generatie allochtonen. Vervolgens lichten we de belangrijkste conclusies aan de hand van een aantal stellingen toe. De verkorte resultaten zijn met name geschikt voor lezers die snel een indruk willen krijgen van de belangrijkste zaken die spelen ten aanzien van de arbeidsomstandigheden en potentiële uitval uit het werk van werknemers van verschillende herkomst.

Na de korte verslaglegging volgt een **uitgebreide bespreking van de resultaten**. Hier staan allereerst de achtergronden en de gehanteerde methode centraal. Daarnaast bespreken we de baankenmerken en arbeidsomstandigheden naar herkomstgroep. Daarbij kijken we meer in detail naar de verschillende vormen van bloostelling. Ook maken we een uitsplitsing naar geslacht en generatie en bespreken we trends. Ook kijken we naar verklaringen voor de verschillen in burn-outklachten en werktevredenheid. Tot slot volgt een beschouwing van de resultaten. De uitgebreide resultaten zijn met name geschikt voor lezers die meer in detail geïnteresseerd zijn in een specifiek risico of een specifieke herkomstgroep.

Het laatste onderdeel van het rapport betreft de **tabellen en figuren** in de (digitale) bijlagen. Dit deel bevat alle tabellen en figuren die ten grondslag liggen aan de in het rapport beschreven resultaten. Dit deel van het rapport is met name geschikt voor de lezer die in detail wil kijken naar de verschillen tussen allochtone en autochtone werknemers.



DEEL 1
Resultaten in het kort

1 De feiten op een rij

1.1 Inleiding

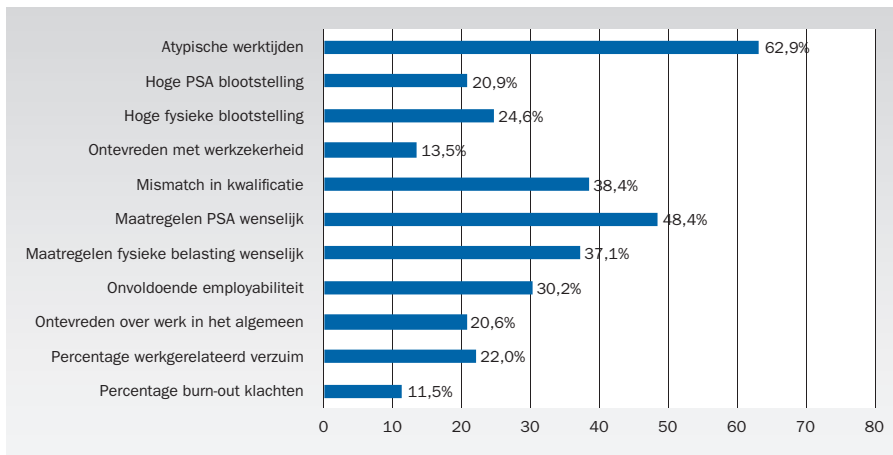
De krimpende beroepsbevolking maakt het noodzakelijk dat meer mensen langer aan het werk blijven. Het is vanuit dat perspectief van belang om inzicht te hebben in arbeidsomstandigheden en potentiële uitval uit het werk van werknemers. Een multiculturele samenleving, zoals de Nederlandse, vraagt daarbij om het beantwoorden van specifieke vraagstukken waarbij de sociale samenhang centraal staat. Zo moet er voorkomen worden dat er parallelle stromen op de arbeidsmarkt ontstaan waarbij er sprake is van uitsluiting van werknemers met een niet autochtone herkomst op basis van religie en herkomst. In dit onderzoek kijkt TNO daarom naar de arbeidsomstandigheden en potentiële uitval van werknemers van verschillende herkomst. Centraal daarbij staat de vraag of er specifieke risicogroepen zijn die, opdat zij geïncorporeerd blijven en duurzamer actief kunnen blijven deelnemen aan de arbeidsmarkt, om specifieke aandacht op het gebied van arbeid en gezondheid vragen.

Paragraaf 1.2 schetst aan de hand van een elftal kernindicatoren hoe de verschillende groepen migranten het doen ten opzichte van de autochtone bevolking. De resultaten laten verschillen zien tussen de autochtone werknemers enerzijds en de niet-westerse allochtonen (Turkse, Marokkaanse, Antilliaanse, Surinaamse en overige niet-westerse allochtonen) en westerse allochtonen (Polen en overige westerse allochtonen) van zowel de 1e als de 2e generatie anderzijds. Er worden geen figuren getoond voor de totale migranten groepen (1e en 2e generatie bij elkaar). Deze figuren staan wel in de bijlage vermeld. Paragraaf 1.3 beschrijft belangrijkste conclusies van het rapport aan de hand van een aantal stellingen toegelicht.

1.2 Profielen van herkomstgroepen aan de hand van kernindicatoren

Om snel zicht te krijgen op de arbeidsomstandigheden en potentiële uitval van allochtone werknemers zijn deze werknemers op een elftal kernindicatoren vergeleken met het autochtone gemiddelde. De kernindicatoren staan weergegeven in profielen waarin het aantal procentpunten afwijking van het autochtone gemiddelde staat weergegeven. De profielen laten zowel het daadwerkelijk gevonden verschil zien als het gecorrigeerde verschil. Het gecorrigeerde verschil is het verschil wat overblijft wanneer we rekening houden met verschillen tussen deze groepen in leeftijd, geslacht en opleiding. Deze kernindicatoren zijn vaak samengestelde en gedichotomiseerde (wel/niet) variabelen. Hierdoor zijn zij makkelijker te interpreteren maar geven zij ook minder inzicht in detailverschillen dan de indicatoren die beschreven zijn in de uitgebreide bespreking van de resultaten.

Omdat de hier gepresenteerde figuren alleen het aantal procentpunten verschil van allochtonen met het autochtone gemiddelde geven, is het voor de interpretatie van belang om zicht te hebben op wat de stand van zaken is ten aanzien van de kernindicatoren onder de groep autochtone werknemers. De gemiddelde score op de kernindicatoren onder de autochtone werknemers staat in figuur 1.1.



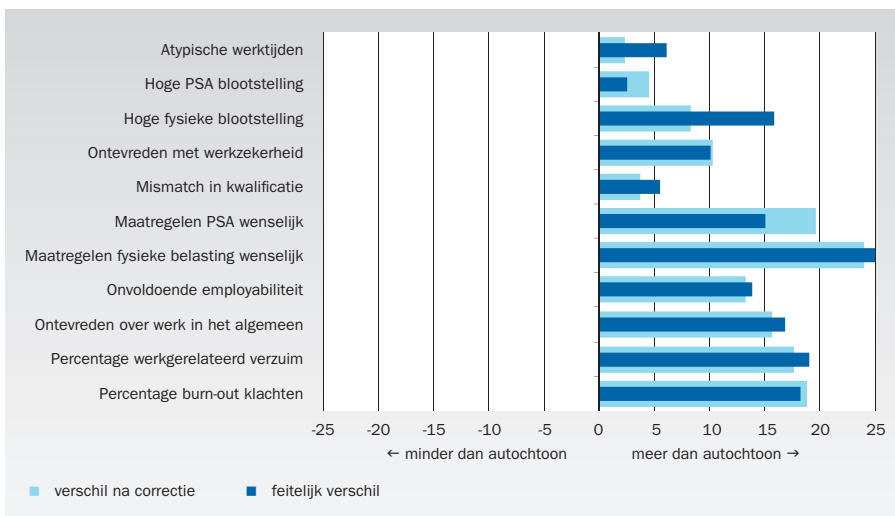
FIGUUR 1.1

Profiel van kernindicatoren onder autochtone werknemers

1.2.1 Marokkaanse werknemers

1e generatie

De 1e generatie Marokkaanse werknemers scoort minder gunstig dan autochtone werknemers op alle kernindicatoren (figuur 1.2). Vooral de hoge fysieke belasting valt op. Hiervoor zouden ze dan ook graag aanpassingen in het werk zien. De groep Marokkaanse werknemers geeft daarnaast vaker aan dat ze niet gemakkelijk kunnen voldoen aan de psychische en fysieke eisen van het werk (employabiliteit) en is minder tevreden met het werk in het algemeen. Wanneer deze groep verzuimt, is dit vaker aan werk gerelateerd dan bij de gemiddelde autochtone werknemer. Ten slotte is er sprake van een veel hoger percentage werknemers dat te kampen heeft met burn-outklachten.



FIGUUR 1.2

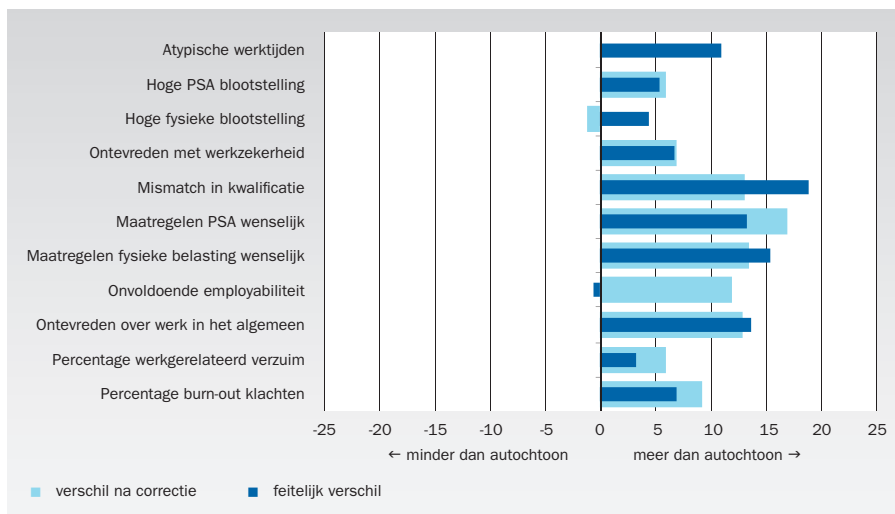
Profiel van Marokkaanse werknemers van de 1e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

Na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding blijven de verschillen bestaan en nemen ze voor sommige kernindicatoren zelfs toe. Uitzonderingen zijn de atypische werktijden en de fysieke blootstelling - voor deze risico's is het feitelijke verschil daadwerkelijk hoger. Dit betekent dat de ongecorrigeerde situatie van Marokkaanse werknemers van de 1e generatie op deze aspecten deels komt door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding. Voor de psychosociale arbeidsomstandigheden (zoals de mate van autonomie, taakeisen en moeilijkheidsgraad van het werk) vinden we het omgekeerde. Het gevonden feitelijke verschil is lager dan het verschil na correctie. Dit betekent dat ongunstigere situatie van Marokkaanse werknemers van de 1e generatie op deze aspecten deels wordt verbloemd door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding.

2e generatie

Ook de 2e generatie Marokkaanse werknemers scoort op vrijwel alle aspecten hoger (ongunstiger) dan de autochtone werknemers (figuur 1.3), maar gemiddeld is het verschil kleiner dan voor de 1e generatie. Er zijn grotere afwijkingen in de mismatch in kwalificatie, de vraag om maatregelen, de ontevredenheid met het werk en het percentage werknemers met hoge burn-outklachten. Opvallend is dat de 2e generatie minder vaak aangeeft onvoldoende employabiliteit te ervaren dan de autochtone werknemers. Dit blijkt echter te komen door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding. Na correctie hier voor ervaren zij vaker onvoldoende employabiliteit.

Ook de hoge prevalentie (vóórkomen) van atypische werktijden en de hoge fysieke blootstelling komen grotendeels door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding. De fysieke blootstelling is na correctie zelfs lager dan gemiddeld.



FIGUUR 1.3

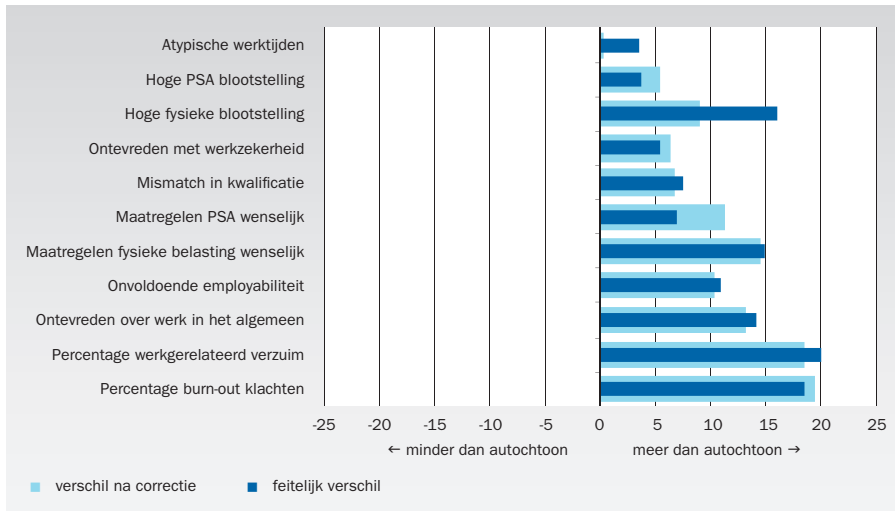
Profiel van Marokkaanse werknemers van de 2e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

1.2.2 Turkse werknemers

1e generatie

De 1e generatie werknemers uit Turkije verricht veel fysiek belastend werk en zou hier graag maatregelen voor zien (figuur 1.4). Daarnaast geven zij aan vaak niet gemakkelijk te kunnen voldoen aan de psychische en fysieke eisen van het werk (employabiliteit). Het werkgerelateerde verzuim is dan ook hoog, net als de hoeveelheid mensen die te kampen heeft met burn-outklachten.

De verschillen worden beperkt verklaard door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding. Alleen het verschil voor atypische werktijden verdwijnt na deze correctie. De fysieke blootstelling is na correctie weliswaar lager, maar het verschil blijft bijna 10 procentpunten. Het percentage werknemers dat PSA maatregelen wenst en dat burn-outklachten heeft, wordt iets verbloemd door de verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding.



FIGUUR 1.4

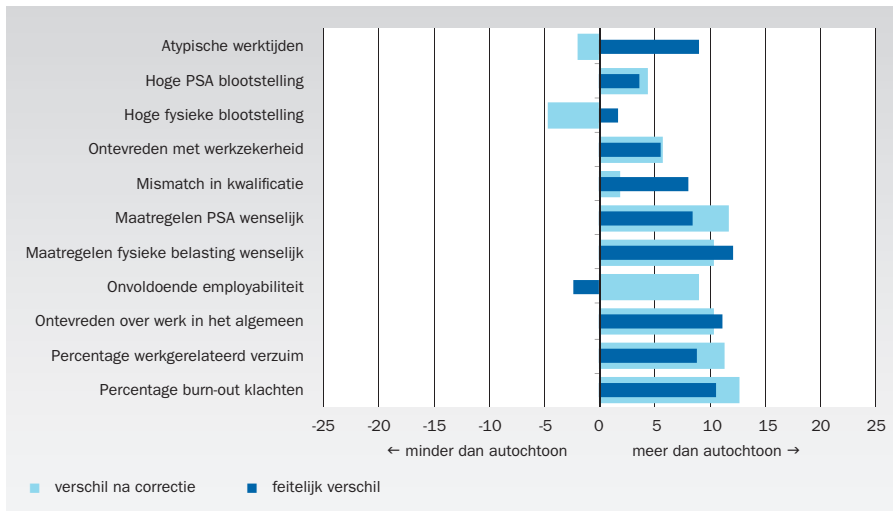
Profiel van Turkse werknemers van de 1e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

2e generatie

Het beeld van de 2e generatie Turkse werknemers is vergelijkbaar met dat van de 2e generatie Marokkaanse werknemers. Zij scoren op vrijwel alle indicatoren minder gunstig dan de autochtone groep (figuur 1.5), maar scoren op de meeste indicatoren wel iets gunstiger dan de 1e generatie. Uitzondering is de employabiliteit waar ze vaker dan autochtone aangeven gemakkelijk te kunnen voldoen aan de eisen van het werk. Een verschil dat komt door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding. Na correctie hiervoor scoort de groep juist ongunstiger op de employabiliteit.

Voor werken op atypische werktijden en fysieke belasting geldt het omgekeerde. De Turkse werknemers van de 2e generatie geven vaker dan gemiddeld aan hier mee te maken te hebben, maar dit komt door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding. Als de groep even oud, even vaak vrouw en even hoog opgeleid zou zijn als de autochtone werknemers zouden zij waarschijnlijk minder vaak werken op atypische werktijden en hoge fysieke belasting rapporteren.

De percentages voor burn-outklachten en het werkgerelateerd verzuim zijn hoger dan voor de autochtone groep, een beeld dat zelfs iets geflatteerd wordt, blijkt na correctie voor de verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding.



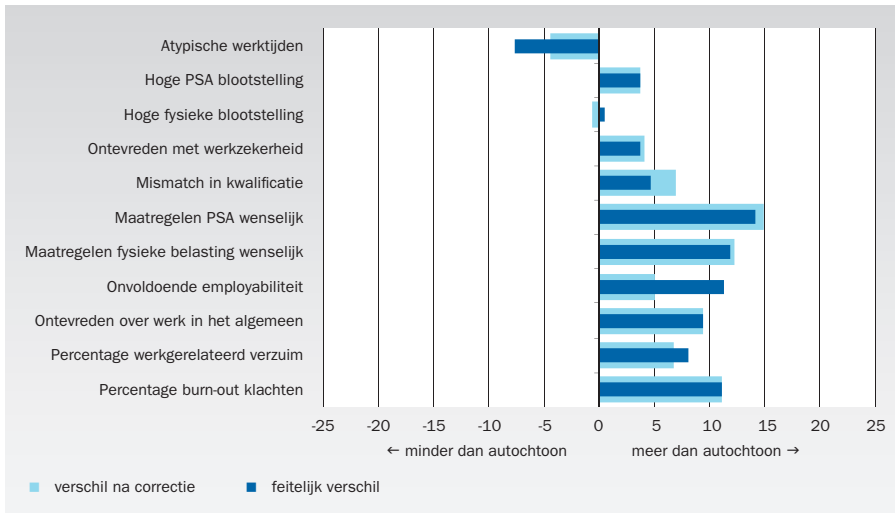
FIGUUR 1.5

Profiel van Turkse werknemers van de 2e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

1.2.3 Surinaamse werknemers

1e generatie

Surinaamse werknemers van de 1e generatie rapporteren een ongunstig blootstellingspatroon ten opzichte van autochtone werknemers met uitzondering van atypische werktijden en fysieke belasting die vergelijkbaar of zelfs minder vaak voorkomen (figuur 1.6). Over het algemene lijkt de situatie wel wat gunstiger dan die van de 1e generatie Marokkaanse en Turkse werknemers en dan met name ten aanzien van de blootstelling aan fysieke en psychosociale arbeidsrisico's. Hier wijkt de groep maar beperkt af van de autochtone werknemers, terwijl bij de Turkse en Marokkaanse werknemers wel een duidelijk verschil zichtbaar is. De verschillen lijken maar in beperkte mate te komen door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding met uitzondering van de employabiliteit. Ook als de groepen op dit punt vergelijkbaar zouden zijn, zou er sprake zijn van een minder gunstige situatie.

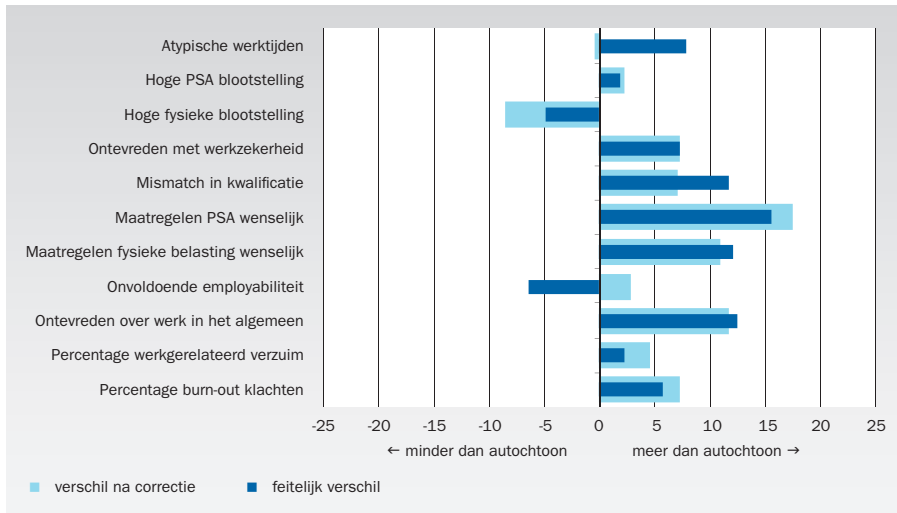


FIGUUR 1.6

Profiel van Surinaamse werknemers van de 1e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

2e generatie

De 2e generatie Surinaamse werknemers geeft net als andere 2e generatie niet-westerse allochtonen vaker aan op atypische werktijden te werken, en een betere employabiliteit te hebben (figuur 1.7). Dit komt echter (deels) door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding. Opvallend is dat zij, in tegenstelling tot andere herkomstgroepen, aangeven minder vaak een hoge fysieke blootstelling te hebben. Dit is een verschil dat na correctie zelfs groter wordt. Voor de overige kernindicatoren geldt dat zij ongunstiger scores dan autochtone werknemers en dat dat slechts in beperkte mate door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding komt.



FIGUUR 1.7

Profiel van Surinaamse werknemers van de 2e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

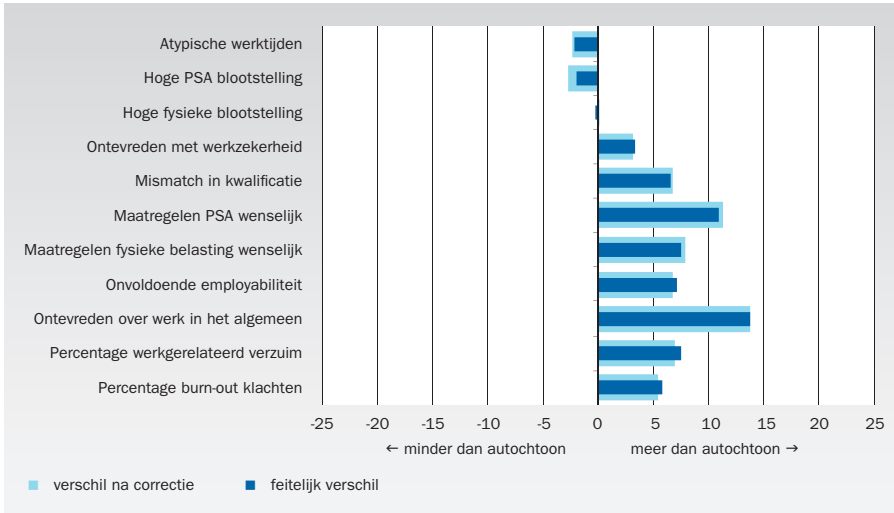
1.2.4 Antilliaanse werknemers

1e generatie

Antilliaanse werknemers van de 1e generatie schatten hun blootstelling aan fysieke en psychosociale arbeidsomstandigheden gunstiger in dan autochtone werknemers (figuur 1.8). Wel willen zij vaker dan gemiddeld maatregelen op dit vlak. De groep valt ten opzichte van autochtone werknemers met name op, doordat zij vaker ontevreden zijn over het werk. Ook op de overige kernindicatoren scoren zij ongunstig ten opzichte van de autochtone werknemers, een verschil dat niet lijkt te komen door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding. De verschillen na correctie wijken namelijk weinig af van de gevonden feitelijke verschillen.

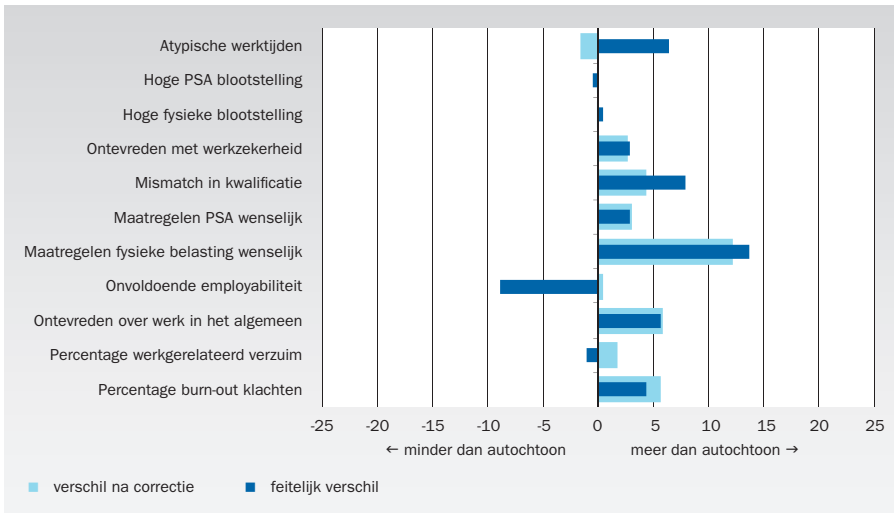
2e generatie

De Antilliaanse werknemers van de 2e generatie lijken qua profiel op de Surinaamse werknemers van de 2e generatie maar de verschillen met de autochtone werknemers zijn over het algemeen kleiner (figuur 1.9). Opvallend is weer het verschil tussen de lage fysieke blootstelling en de hoge behoefte aan maatregelen hiertegen. Ten aanzien van het werken op atypische werktijden en de employabiliteit lijken de gevonden verschillen met name te komen door verschillen in leeftijd, opleiding en geslacht. Ook voor het percentage werkgerelateerd verzuim geldt dit, al geldt hier dat het gevonden beeld (minder verzuim) gunstiger is dan het gecorrigeerde beeld (meer verzuim).



FIGUUR 1.8

Profiel van Antilliaanse werknemers van de 1e generatie in vergelijking met autochtone werknemers



FIGUUR 1.9

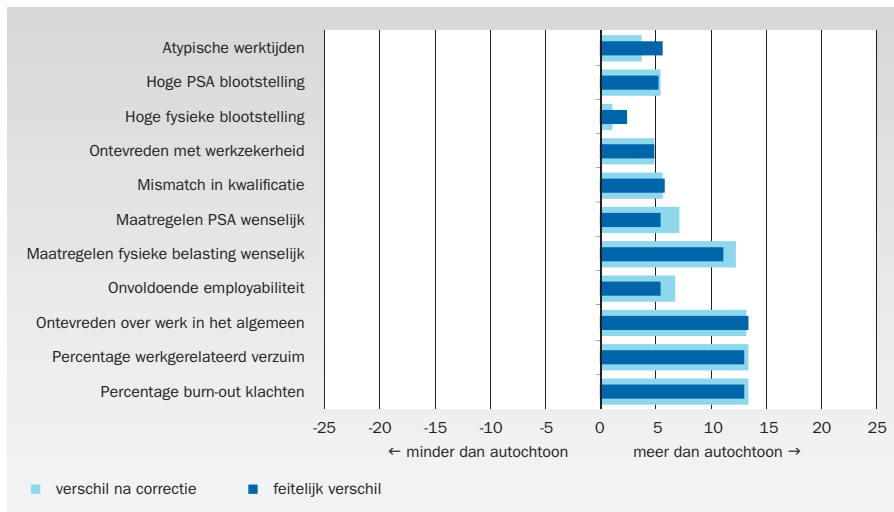
Profiel van Antilliaanse werknemers van de 2e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

1.2.5 Overige niet-westerse allochtonen

De laatste groep niet-westerse allochtonen die wordt bekeken is de groep overige niet-westerse allochtonen. Dit is een restgroep met een verscheidenheid aan nationaliteiten. Hierdoor is het lastig om duidelijke conclusies te trekken op basis van de cijfers.

1e generatie

De groep overige niet-westerse allochtonen 1e generatie scoort op alle indicatoren minder gunstig dan de autochtone groep, waarbij geldt dat dit beeld na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding voor de meeste kernindicatoren nog iets ongunstiger wordt (figuur 1.10). De groep wijkt met name af van de autochtone groep op het gebied van ontevredenheid met het werk, het aan werk gerelateerde verzuim en de burn-outklachten. Daarnaast geeft deze groep vaker aan dat fysieke aanpassingen in het werk gewenst zijn.



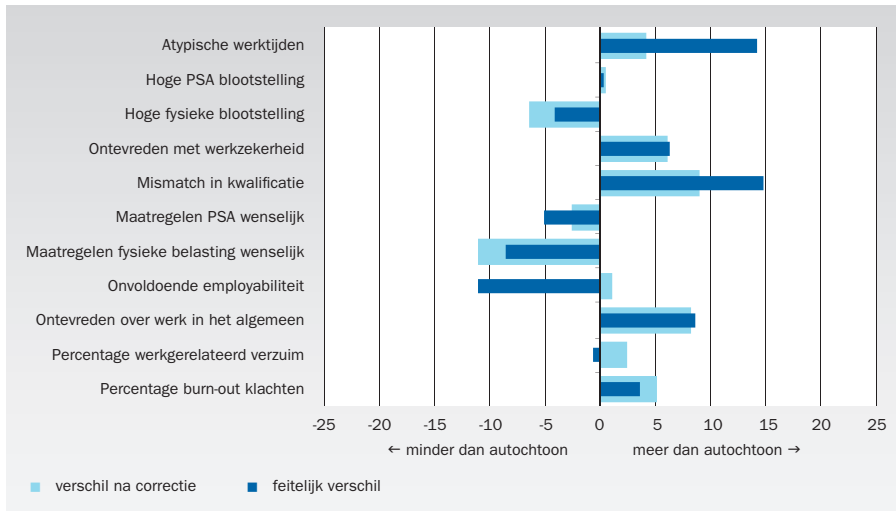
FIGUUR 1.10

Profiel van overige niet-westerse werknemers van de 1e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

2e generatie

Net als bij de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse werknemers van de 2e generatie laat ook de 2e generatie 'overige niet-westerse allochtonen' een minder duidelijk blootstellingspatroon zien dan 1e generatie (figuur 1.11). Op een aantal kernindicatoren scoren zij gunstiger dan de autochtone werknemers. Het gaat dan om de fysieke blootstelling, de maatregelen tegen psychosociale arbeidsomstandigheden, maatregelen tegen fysieke belasting, employabiliteit en werkgerelateerd verzuim. Aan de andere kant scoren zij ongunstig als het gaat om het werken op atypische

werktijden, werkzekerheid, mismatch in kwalificatie, ontevredenheid met werk in het algemeen en burn-outklachten. Deze verschillen lijken niet of nauwelijks te komen door verschil in leeftijd, geslacht en opleiding. Ook na correctie blijven verschillen bestaan, al worden ze, zeker als het gaat om het werken op atypische werktijden en de mismatch in kwalificatie, wel kleiner. De verschillen in employabiliteit en werkgerelateerd verzuim veranderen na correctie van richting.

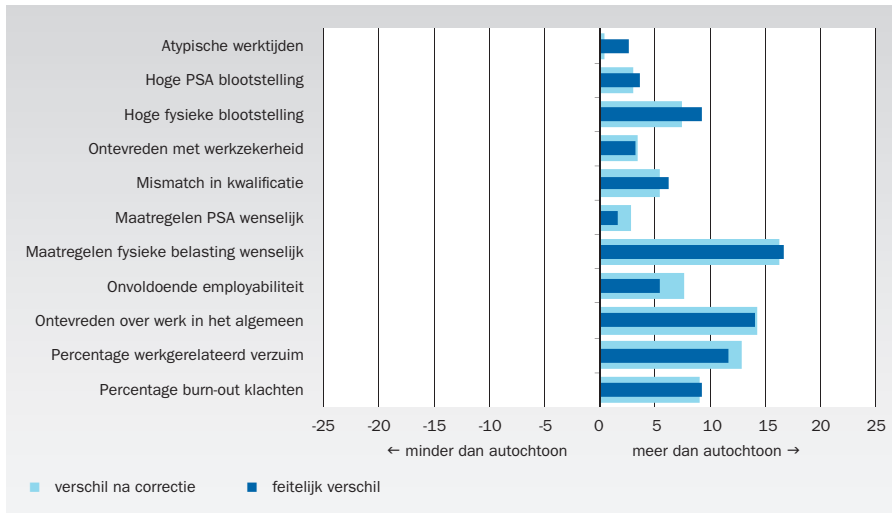


FIGUUR 1.11

Profiel van overige niet-westerse werknemers van de 2e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

1.2.6 Poolse werknemers

Poolse werknemers - doordat de NEA een gering aantal Poolse werknemers bevat zijn zijn beide generaties samengevoegd - rapporteren op de kernindicatoren een ongunstig profiel ten opzichte van de autochtone werknemer (figuur 1.12). Zowel de fysieke als de psychosociale belasting zijn hoog en er zijn ook meer maatregelen wenselijk, met name tegen fysiek belastend werk. Poolse werknemers zijn over het algemeen ook minder tevreden met het werk en dreigen eerder uit te vallen: zowel het percentage werkgerelateerd verzuim als het percentage werknemers met burn-outklachten zijn hoger dan gemiddeld. Deze verschillen lijken maar beperkt te komen door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding.



FIGUUR 1.12

Profiel van Poolse werknemers in vergelijking met autochtone werknemers

1.2.7 Overige westerse allochtonen

De laatste groep westerse allochtonen die wordt bekeken is de groep overige westerse allochtonen. Dit is een restgroep met een verscheidenheid aan nationaliteiten die alle westerse allochtonen, met uitzondering van de Poolse werknemers omvat. Hierdoor is het lastig om duidelijke conclusies te trekken op basis van de cijfers.

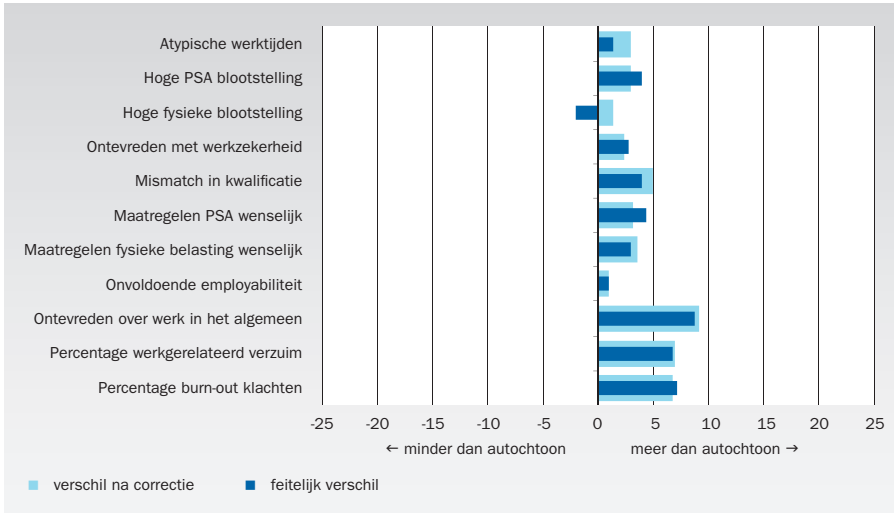
1e generatie

De 1e generatie ‘overige westerse allochtonen’ laat op vrijwel alle kernindicatoren een minder gunstig beeld zien dan de autochtone werknemers, maar de verschillen zijn aanmerkelijk minder groot dan bij de meeste andere 1e generatie herkomstgroepen (figuur 1.13).

Verschillen die zijn gevonden zitten niet zozeer in de fysieke belasting maar meer in de psychosociale aspecten van werk en de aansluiting tussen de functie-eisen en de kwalificaties van de medewerkers. Opvallend is dat de indicatoren voor uitval wel duidelijk afwijken; vooral onvrede over het werk maar ook werk gerelateerd verzuim en burn-outklachten komen vaker voor. Deze verschillen komen niet door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding.

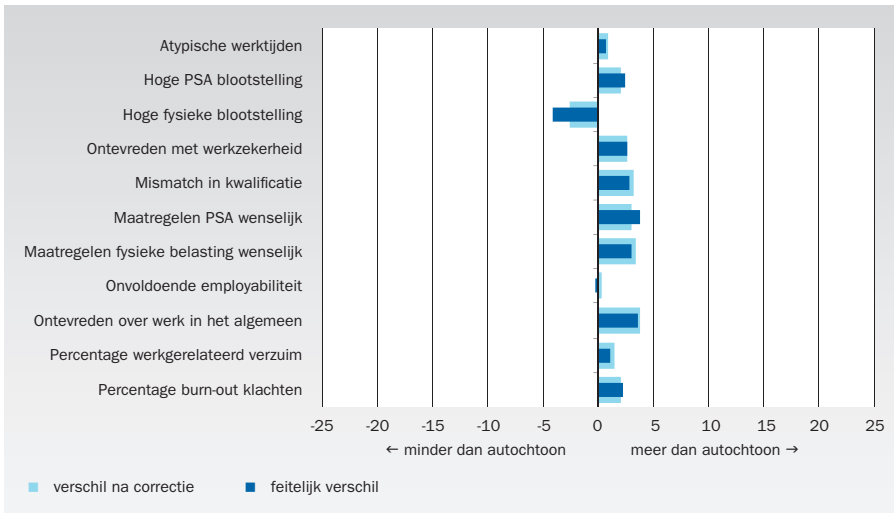
2e generatie

De groep overige westerse allochtonen van de 2e generatie lijkt in hoge mate op de autochtone werknemers (figuur 1.14). Wat betreft fysieke belasting op het werk scoren ze zelfs gunstiger dan de autochtone werknemers. Correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding verandert vrijwel niets aan dit beeld.



FIGUUR 1.13

Profiel van overige westerse werknemers van de 1e generatie in vergelijking met autochtone werknemers



FIGUUR 1.14

Profiel van overige westerse werknemers van de 2e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

1.3 Algemene conclusies

In deze paragraaf worden de conclusies van de uitgebreide analyses op hoofdlijnen beschreven. Voor meer gedetailleerde resultaten verwijzen we naar hoofdstuk 4 tot en met 7.

Met name niet-westerse allochtone werknemers hebben te maken met slechtere arbeidsomstandigheden.

De resultaten laten zien dat zowel westerse als niet-westerse allochtone werknemers ongunstige arbeidsomstandigheden hebben in vergelijking met hun autochtone collega's, maar dat het verschil vooral groot is voor de niet-westerse allochtone werknemers. Deze ongunstige omstandigheden gelden vooral voor de psychosociale risico's in het werk maar in mindere mate ook voor de fysieke arbeidsrisico's. Voor werknemers met een niet-Nederlandse maar wel westerse achtergrond zijn de verschillen ten aanzien van deze risico's veel minder groot. Niet-westerse allochtone werknemers onderscheiden zich vooral door een geringere moeilijkheid van het werk en minder zelfstandigheid, ervaren minder steun van hun leidinggevende en collega's en hebben vaker last van ongewenst gedrag zoals seksuele aandacht, intimidatie, geweld en pesten. Bijna 1 op de 7 werknemers met een niet-westerse achtergrond geeft aan door collega's of leidinggevendens gepest te worden, terwijl dit bij autochtone werknemers voor 1 op de 13 het geval is. Ook hebben niet-westerse allochtone werknemers het meeste moeite met het combineren van werk en privé. Ten aanzien van de fysieke arbeidsrisico's scoren niet-westerse allochtone werknemers op alle aspecten minder gunstig. De verschillen zijn echter relatief klein en niet relevant.

De arbeidsomstandigheden van de 2e generatie allochtonen zijn gunstiger dan die van de 1e generatie.

De verschillen in arbeidsomstandigheden zijn het grootst voor de 1e generatie niet-westerse allochtone werknemers. Voor de 2e generatie werknemers zijn de verschillen kleiner. Deze generatie lijkt in veel opzichten meer op de autochtone werknemers. Dit geldt in het bijzonder voor de Antilliaanse en Surinaamse werknemers. Hoewel de situatie voor de 2e generatie allochtonen beter is dan van de 1e generatie is deze over het algemeen wel minder gunstig dan die van autochtone werknemers. Dit laatste komt maar ten dele doordat deze 2e generatie allochtonen gemiddeld wat jonger, vaker vrouw en minder vaak laag opgeleid is dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. Ook na correctie hiervoor blijven de verschillen significant.

Turkse en Marokkaanse werknemers bevinden zich in de meest ongunstige situatie maar bewegen zich langzaam maar zeker meer in de richting van de autochtone werknemers.

Als we meer in detail kijken naar etniciteit, lijkt er een tweedeling te bestaan tussen de Marokkaanse en Turkse werknemers en werknemers met een Surinaamse of Antilliaanse achtergrond. De Marokkaanse en Turkse werknemers doen het over de

hele linie het slechtst. Surinaamse en Antilliaanse werknemers zijn meer vergelijkbaar met autochtone werknemers. Op een aantal punten doen zij het zelfs beter. Zo geven 2e generatie Antilliaanse mannen meer dan gemiddeld aan steun van hun leidinggevende te ervaren en zijn er vrijwel geen verschillen in fysieke en psychosociale arbeidsomstandigheden ten opzichte van autochtone werknemers. De 2e generatie Antilliaanse man is even tevreden met het werk en de arbeidsomstandigheden als de autochtone werknemer en heeft ook niet vaker dan gemiddeld te maken met burn-outklachten.

Wanneer we naar de trends in de tevredenheid en burn-outklachten kijken, zien we in de periode tussen 2005 en 2014 voor de autochtone werknemers een stijging van burn-outklachten, terwijl het percentage werktevredenheid en tevredenheid met de arbeidsomstandigheden stabiel is. Het algemene beeld is dat de Turkse en Marokkaanse werknemers wat betreft tevredenheid langzaam maar zeker meer op hun autochtone collega's gaan lijken, terwijl de trends bij de Surinaamse en Antilliaanse werknemers nu al redelijk vergelijkbaar zijn met de autochtone trends.

Minder tevredenheid met arbeidsvoorwaarden onder niet-westerse allochtonen.

Gevraagd naar het belang van verschillende arbeidsvoorwaarden is het algemene beeld dat niet-westerse allochtone werknemers meer hechten aan de wat hardere voorwaarden (salaris, goede leidinggevende, werkzekerheid) en wat minder aan de zachtere, secundaire arbeidsvoorwaarden zoals deeltijd werk, reistijd, leren en interessant werk. De verschillen ten opzichte van autochtone werknemers zijn echter klein. Tegelijkertijd zijn met name niet-westerse allochtone werknemers van de 1e generatie minder tevreden met arbeidsvoorwaarden zoals salaris, maar ook leermogelijkheden en arbeidsvoorwaarden die het combineren van werk en privé vergemakkelijken (flexibele werktijden, deeltijd werken en thuiswerken).

Niet-westerse allochtone werknemers zijn minder tevreden met de arbeidsomstandigheden en willen meer maatregelen.

De hogere blootstelling aan risico's in het werk onder allochtone werknemers komt ook tot uiting in de tevredenheid met het werk en de arbeidsomstandigheden. Dit geldt met name voor de 1e generatie niet-westerse allochtonen. In deze groep is 61,3% van de werknemers tevreden met de arbeidsomstandigheden. Duidelijk minder dan het autochtone gemiddelde van 75,2%. Ook vinden allochtone werknemers, en dan met name 1e generatie niet-westerse, het over de hele linie vaker nodig dat er (aanvullende) maatregelen tegen ongunstige arbeidsomstandigheden worden getroffen. Allochtone werknemers denken ook minder vaak te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk aan hen stelt.

Met name niet-westerse allochtone werknemers hebben vaker burn-outklachten.

Bijna een kwart (22,5%) van de niet-westerse allochtone werknemers en 16% van de westerse allochtone werknemers rapporteren burn-outklachten. Bij autochtone

werknemers is dit 11,5%. Burn-outklachten zijn het hoogste bij de 1e generatie niet-westerse allochtonen en dan met name bij de mensen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond. Hier geeft bijna 1 op de 3 werknemers aan burn-outklachten te hebben. De 2e generatie Antilliaanse vrouwen geven vaker dan autochtone vrouwen aan burn-outklachten te hebben. Na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding stijgt voor de meeste migrantengroepen het percentage werknemers met burn-outklachten. Deze stijging is bij de niet-westerse allochtonen van de 2e generatie over het algemeen groter dan bij de 1e generatie. Dit betekent dat als allochtone en autochtone werknemers ten aanzien van leeftijd, geslacht en opleiding niet van elkaar zouden verschillen, de verschillen in burn-outklachten groter zouden zijn dan we nu vinden.

Niet-westerse allochtone werknemers zijn minder tevreden met het werk in het algemeen.

De algemene werktevredenheid is zowel voor westerse als voor niet-westerse allochtone werknemers lager dan voor autochtone werknemers. Voor de westerse allochtonen geldt dit alleen voor de 1e generatie, maar bij de Niet-westerse allochtonen voor beide generaties. De lagere tevredenheid met het werk komt maar ten dele door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding. Correctie voor deze factoren resulteert over het algemeen voor een (kleine) stijging van de tevredenheid met het werk. Alleen voor de Poolse werknemers, de groep 'overige niet-westerse' werknemers en de Antillianen treedt er een kleine daling op na deze correctie. Dit zijn groepen waar de tevredenheid al relatief hoog was.



DEEL 2

Uitgebreide resultaten

2 Inleiding

De vergrijzing van de beroepsbevolking, de lagere instroom van jongeren en een toenemende levensverwachting leiden tot een krimpemde beroepsbevolking en een grotere druk op de sociale zekerheid. Dit maakt het noodzakelijk dat meer mensen langer aan het werk blijven. Een multiculturele samenleving, zoals de Nederlandse, vraagt daarbij om het beantwoorden van specifieke vraagstukken waarbij de sociale samenhang centraal staat. Zo moet er voorkomen worden dat er parallelle stromen op de arbeidsmarkt ontstaan waarbij er sprake is van uitsluiting van werknemers met een niet autochtone herkomst op basis van religie en herkomst.

De netto arbeidsparticipatie onder allochtone werknemers was in 2014 iets meer dan 55%. De arbeidsparticipatie was het laagste onder mensen met een niet-westerse herkomst (waaronder Turks, Marokkaans, Surinaams en Antilliaans). Van deze groep werkte minder dan de helft (48%). Dit terwijl de arbeidsparticipatie van autochtonen bijna 70% is.¹ Daarbij hebben de ongunstige economische omstandigheden er toe geleid dat de arbeidsparticipatie onder allochtonen sterker is gedaald dan onder autochtonen.² Inzetten op het verhogen van de arbeidsparticipatie van deze groepen kan er dus aan bijdragen dat meer mensen aan het werk gaan. Maar ook onder de mensen die wél aan het werk zijn, is er nog ruimte voor verbetering. Werknemers met een buitenlandse herkomst hebben te maken met een over het algemeen slechtere gezondheid, die samenhangt met verschillen in arbeidsomstandigheden.³ Dit verhoogt de kans dat zij, op termijn, uit zullen vallen en niet tot de pensioengerechtigde leeftijd zullen blijven werken.

Het is vanuit dat perspectief dan ook van belang te weten hoe het staat met de arbeidsomstandigheden en potentiële uitval uit het werk van werknemers met een niet-autochtone herkomst. Het is hierbij van belang te onderkennen of er verschillen zijn tussen verschillende groepen allochtonen en of er eventuele risicogroepen te identificeren zijn die om specifieke aandacht vragen op het gebied van arbeid en gezondheid, opdat zij duurzamer actief kunnen blijven deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft TNO gevraagd om in te zoomen op de groep werkenden en beter inzicht te krijgen in hun arbeidssituatie en de relatie met (potentiële) uitval om zo indicatoren te identificeren die gebruikt kunnen worden bij het volgen van integratie/integratiebeleid. Centraal daarbij staat

1 CBS statline: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71738NED&D1=24-25&D2=a&D3=a&D4=5%2c7-8&D5=59&HDR=G4%2cT&STB=G2%2cG1%2cG3&VW=T>

2 CBS, Jaarrapport integratie 2014: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/E6878ED8-0347-4ED0-8A8D-360AB79022B2/0/jaarrapportintegratie2014pub.pdf>

3 <http://publications.tno.nl/publication/34614980/Gy59cw/hooff-2009-onderzoeksnotitie.pdf>

het beschrijven van de arbeidsomstandigheden van deze groepen en de trends hierin. Daarbij kijken we ook specifiek naar effecten van eventuele verschillen in de psychosociale gezondheid (burn-outklachten) en de tevredenheid met het werk en de arbeidsomstandigheden. Dit gebeurt aan de hand van onderstaande vragen:

1. Verschilt de arbeidssituatie van werkende allochtonen ten opzichte van autochtone Nederlanders?
2. Verschillen de gezondheidsklachten en het verzuim van werkende allochtonen ten opzichte van autochtone Nederlanders?
3. Zijn er bij de beantwoording van vraag 1 en 2 opvallende verschillen tussen 1e en 2e generatie werkende allochtonen?
4. Zijn er trendmatige veranderingen zichtbaar in de arbeidsomstandigheden van deze groepen?
5. Kunnen de verschillen in arbeidsomstandigheden eventuele verschillen in tevredenheid en potentiële uitval verklaren? Daarbij is er gekozen om twee uitkomstmaten centraal te stellen: tevredenheid met het werk en burn-outklachten; tevredenheid met werk als samenvattende indicator voor alle aspecten van het werk. Burn-outklachten dienen als indicator voor langdurig verzuim, aangezien uit eerder onderzoek al is gebleken dat er grote verschillen in het percentage burn-outklachten tussen de herkomstgroepen zijn.

Voordat de resultaten van het onderzoek worden beschreven, zullen we in hoofdstuk 3 stilstaan bij de methode van onderzoek. Hoofdstuk 4 geeft het antwoord op onderzoeksvragen 1 tot en met 3. In hoofdstuk 5 kijken we naar specifieke herkomstgroepen, waarbij bovendien wordt uitgesplitst naar geslacht en generatie. In hoofdstuk 6 komen trends in de tijd aan bod. In hoofdstuk 7 kijken we naar mogelijke verklaringen voor de verschillen. Ten slotte volgt een beschouwing van de resultaten.

3 Methode

3.1 Gebruikte databestanden

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen is primair gebruik gemaakt van een tweetal databestanden: de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en in beperkte mate van de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA).⁴

De NEA richt zich op werknemers en is het grootste periodieke onderzoek naar de werksituatie van werknemers in Nederland bekeken door de ogen van werknemers. De NEA wordt sinds 2005 jaarlijks afgenomen onder een steekproef van ruim 23.000 (en sinds 2014 circa 38.000) werknemers. De verzamelde gegevens worden door weging representatief gemaakt voor de Nederlandse beroepsbevolking. Daardoor is het mogelijk om op basis van de NEA valide uitspraken te doen over alle werknemers van Nederland. Gegevens over de herkomst van werknemers worden achteraf op basis van registratie door het CBS toegevoegd. Daarbij maken we onderscheid naar verschillende herkomstgroepen en generaties. De NEA is in dit onderzoek het leidende databestand.

Ter illustratie is een blok opgenomen waar op basis van de ZEA (Zelfstandigen Enquête Arbeid) gekeken is naar de arbeidsomstandigheden van zelfstandigen uitgesplitst naar herkomst. De ZEA is in 2012 als pilot uitgevoerd. In 2015 is de ZEA voor de tweede keer afgenomen en door bijna 5.000 zelfstandigen ingevuld. Net als in de NEA worden gegevens over herkomst achteraf op basis van registratie aan de ZEA toegevoegd. De NEA analyses vormen de basis van dit rapport, deze vullen we - waar relevant - aan met ZEA gegevens om duidelijke verschillen en overeenkomsten tussen zelfstandigen en werknemers te illustreren. Deze aanvulling is aan het einde van hoofdstuk 4 in box 4.1 te vinden.

3.2 Identificatie van herkomstgroepen

Aan de NEA vragenlijstdata voegt het CBS informatie over de herkomst van respondenten toe. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen allochtonen die in het buitenland zijn geboren (de 1e generatie) en allochtonen die in Nederland zijn geboren (de 2e generatie) maar met minimaal één in het buitenland geboren ouder. Ook wordt een generieke indeling naar westerse en niet-westerse allochtonen gemaakt en wordt

4 Naast de NEA (werknemers) en de ZEA (zelfstandigen) is er via de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) ook informatie vanuit het oogpunt van werkgevers bekend. Deze informatie is echter niet specifiek genoeg om het beeld over de arbeidssituatie en arbeidsomstandigheden van migranten vanuit het oogpunt van werkgevers te beschrijven.

er een aantal specifieke nationaliteiten onderscheiden (zie box 3.1). Binnen de CBS definitie wordt de indeling naar herkomst⁵ in eerste instantie gemaakt op basis van de herkomst van de moeder; indien deze Nederlands of onbekend is wordt gebruik gemaakt van de herkomst van de vader.

BOX 3.1 Indeling in herkomstgroepen

Generieke indeling herkomst (3 categorieën)	Specifieke indeling herkomst (8 categorieën)
<ul style="list-style-type: none"> · Autochtoon · Westers allochtoon · Niet-westers allochtoon 	<ul style="list-style-type: none"> · Autochtoon · Marokkaans · Turks · Surinaams · Antilliaans, Arubaans · Pools · Niet-westers overig · Westers overig
<p>Generatie (3 categorieën)</p> <ul style="list-style-type: none"> · Autochtoon · 1^e generatie allochtoon · 2^e generatie allochtoon 	

De combinatie van herkomst en generatie maakt het mogelijk om 16 verschillende groepen te onderscheiden (8 verschillende herkomstgroepen x 2 generaties), waarbij bovendien onderscheid naar geslacht gemaakt kan worden. Een aantal van deze groepen is dan echter zeer klein, wat de betrouwbaarheid van de resultaten onvoldoende maakt. Om de betrouwbaarheid van de resultaten te kunnen waarborgen beschrijven we in de rapportage alleen die groepen die minimaal 100 werknemers omvatten. Daarbij gebruiken we de volgende combinaties van herkomst, generatie en geslacht:

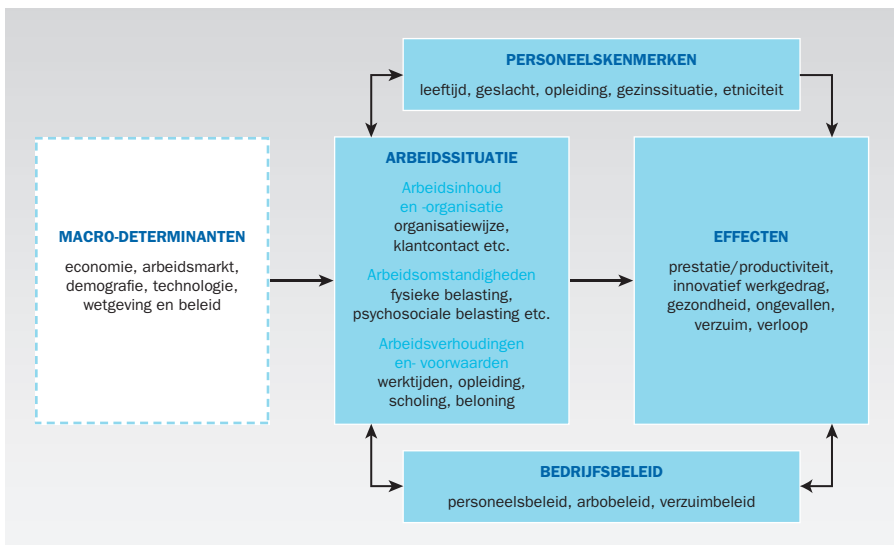
- voor de algemene analyses naar de verschillen tussen autochtone en allochtone werknemers (hoofdstuk 3) hebben we een combinatie gemaakt van de herkomst in 3 categorieën en de generatie. Hiermee creëren we een indeling in 5 categorieën die een goede balans geven tussen detail, volledigheid en betrouwbaarheid. Daarnaast beschrijven we in dit hoofdstuk een aantal specifieke herkomstgroepen waarbij we onderscheid maken naar generatie én naar geslacht. Aangezien de ZEA aanmerkelijk minder respondenten kent dan de NEA, maken we in de ZEA analyses (box 4.1) alleen onderscheid tussen westerse en niet-westerse allochtonen;
- voor de trendanalyses (hoofdstuk 4) is ook deze combinatie gemaakt tussen de gedetailleerde herkomst indeling, generatie en geslacht. In dit hoofdstuk kan daardoor zeer gedetailleerd gekeken worden naar subgroepen.

5 De term herkomst is technisch niet altijd correct, aangezien een deel van deze groep (met name de 2e generatie) in Nederland geboren en getogen is. Ook andere termen (migranten, allochtonen) zijn echter niet correct. In de tekst zullen daarom alle drie de termen afwisselend worden gebruikt. Hiermee wordt echter steeds de hier boven beschreven groep bedoeld.

3.3 Determinanten

De personeelskenmerken, bedrijfskenmerken, arbeidsomstandigheden en gezondheid van werkenden staan niet los van elkaar, maar hangen met elkaar samen. Figuur 3.1 geeft een modelmatige weergave. De arbeidssituatie, bestaande uit de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en voorwaarden, wordt beïnvloed door de personeelskenmerken, het bedrijfsbeleid en de macro determinanten (niet in dit onderzoek opgenomen). Deze factoren hangen bovendien allemaal weer samen met factoren als prestatie, gezondheid en uitval(effecten).

Zo kunnen ongunstige arbeidsomstandigheden leiden tot gezondheidsklachten, maar is het ontstaan van gezondheidsklachten ook afhankelijk van persoonskenmerken zoals leeftijd en geslacht. Op basis van dit model zijn de onderstaande subcategorieën en determinanten voor de analyses gekozen. Een meer uitgebreide beschrijving van de opgenomen variabelen staat in Hooftman e.a. (2015)⁶



FIGUUR 3.1

Modelmatige weergave van de samenhang van de verschillende kenmerken van arbeid en gezondheid

6 Hooftman, W.E., Mars, G.M.G., Janssen, B., Vroome, E.E.M. de, & Bossche, S.N.J. van den (2015) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014: Methodologie en globale resultaten. Leiden | Heerlen: TNO | CBS.

3.3.1 *Arbeidssituatie: personeels- en bedrijfskenmerken*

De volgende aspecten van de arbeidssituatie zijn in de analyses bekeken:

- opleiding;
- contracttype;
- de grootte van het bedrijf waar de werknemer werkt;
- de sector waarin de werknemer werkt;
- het wel of niet hebben van een leidinggevende positie;
- het wel of niet regelmatig werken in ploegendiensten;
- het wel of niet regelmatig 's nachts of 's avonds moeten werken;
- het wel of niet regelmatig werken in het weekend;
- het wel of niet regelmatig overwerken;
- het wel of niet thuiswerken.

3.3.2 *Psychosociale arbeidsomstandigheden*

De volgende aspecten van de psychosociale arbeidsomstandigheden zijn in de analyses bekeken:

- autonomie (hoog/laag);
- taakeisen (schaalvariabele);
- moeilijkheidsgraad van werk (schaalvariabele);
- variatie van werk (schaalvariabele);
- emotioneel zwaar werk (schaalvariabele);
- ongewenste omgangsvormen door externen (klanten, leerlingen, etc.) en internen (collega's en leidinggevenden); waaronder:
 - ongewenste seksuele aandacht;
 - intimidatie;
 - geweld;
 - pesten;
- steun van collega's;
- steun van leidinggevenden;
- het missen van privéaangelegenheden door werk;
- het missen van werkaangelegenheden door privé.

3.3.3 *Fysieke arbeidsomstandigheden*

De volgende aspecten van de fysieke arbeidsomstandigheden zijn in de analyses bekeken:

- gevaarlijk werk;
- veel kracht moeten zetten;
- werken met trillende apparaten;
- werken in een slechte houding;
- werken in herhalende bewegingen;
- bescherming gehoor:
 - indien in een lawaaiige omgeving gewerkt wordt; het wel of niet gebruiken van gehoor beschermende apparatuur;

- werken met waterige oplossingen;
- krijgt de werknemer wel eens stoffen op de huid tijdens het werk;
- ademt de werknemer wel eens stoffen in tijdens het werk;
- komt de werknemer tijdens werk wel eens in aanraking met besmettelijke personen, dieren of materialen.

3.3.4 *Arbeidsvoorwaarden*

Het belang van en de tevredenheid met onderstaande arbeidsvoorwaarden is in de analyses meegenomen:

- het hebben van interessant werk;
- het kunnen leren op werk;
- de sfeer;
- goede leidinggevende;
- werkzekerheid;
- mogelijkheid tot deeltijdwerk;
- mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen;
- mogelijkheid tot thuiswerken;
- reisafstand naar werk;
- het hebben van gezond werk.

3.3.5 *Arbeidsverhoudingen en opleidingsmogelijkheden*

Ten aanzien van arbeidsverhoudingen en opleidingsmogelijkheden is gekeken naar aspecten van functieverandering en het volgen van een opleiding:

- verandering in functie in de afgelopen 2 jaar;
- functie uitbreiding in de afgelopen 2 jaar;
- promotie in de afgelopen 2 jaar;
- demotie in de afgelopen 2 jaar;
- over kwalificatie (meer kennis en vaardigheden hebben dan nodig);
- onder kwalificatie (minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig);
- het hebben gevolgd van een opleiding of cursus in de afgelopen 2 jaar.

3.3.6 *Arbo beleid*

Ten aanzien van arbo maatregelen is gekeken of werknemers het wenselijk vinden dat er maatregelen genomen worden voor onderstaande risico's:

- werkdruk;
- emotioneel zwaar werk;
- langdurige beeldschermwerk;
- lichamenlijk zwaar werk;
- geluidsoverlast;
- intimidatie door externen;
- intimidatie door internen;
- werken met gevaarlijke stoffen;

- veiligheid en ongevallen;
- besmettingsgevaar.

3.3.7 *Functioneren en inzetbaarheid*

Onderstaande aspecten van functioneren en inzetbaarheid zijn bekeken:

- risico op baanverlies;
- gemakkelijk kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van werk;
- het kunnen krijgen van een baan bij een nieuwe of huidige werkgever;
- het blijven werken bij de huidige werkgever ook als een andere werkgever een vergelijkbaar salaris zou bieden;
- de bevologenheid (schaalvariabele).

3.3.8 *Werktevredeheid*

Vier indicatoren rond de tevredenheid met het werk zijn meegenomen:

- de leeftijd tot wanneer werknemers door willen werken;
- de leeftijd tot wanneer werknemers denken door te kunnen werken;
- de algemene tevredenheid met arbeidsomstandigheden;
- de algemene tevredenheid met werk.

3.3.9 *Klachten en verzuim*

Ten slotte zijn een vijftal indicatoren van klachten en verzuim:

- het verzuimpercentage;
- langdurend verzuim;
- werk gerelateerd verzuim;
- burn-outklachten;
- arbeidsongevallen in de afgelopen 12 maanden.

Aangezien niet alle variabelen in alle NEA jaren zijn gemeten, staat in de digitale bijlage een overzicht van de opgenomen jaren.

3.3.10 *Kernindicatoren*

Naast alle bovenstaande determinanten heeft TNO, in samenspraak met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, een aantal kernindicatoren opgesteld. Deze dichotome (wel/niet) variabelen zijn, vaak samengestelde, maten die indicatief zijn voor blootstelling in elk van de hierboven beschreven groepen van indicatoren. Bij de keuze voor de indicatoren is per groep determinanten gekeken of het mogelijk is om één samenvattende maat te maken. Indien dat niet mogelijk was, is gekozen voor één maat die exemplarisch is voor dat blok. Voor de vragen over de wenselijkheid van arbo maatregelen zijn twee samengestelde indicatoren gemaakt, één voor fysieke maatregelen en één voor psychosociale maatregelen. Een uitgebreidere beschrijving van hoe de kernindicatoren zijn samengesteld staat vermeld in bijlage 2b.

De opgenomen kernindicatoren zijn:

- 1. atypische werktijden:** werkt men alleen maar op regulieren tijden of ook op irreguliere tijden;
- 2. hoge psychosociale blootstelling:** somscore van de verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting waaraan een werknemer bloot kan worden gesteld;
- 3. hoge fysieke blootstelling:** somscore van de verschillende vormen van fysieke belasting waaraan een werknemer bloot kan worden gesteld;
- 4. onvrede over werkzekerheid:** is de werknemer (zeer) tevreden over zijn werkzekerheid of niet;
- 5. mismatch in kwalificatie:** sluiten de kennis en vaardigheden van de werknemer goed aan bij het werk of is er sprake van over- of onderkwalificatie;
- 6. maatregelen PSA wenselijk:** vindt de werknemer het wenselijk dat er minstens één aanpassing plaatsvindt op het gebied van PSA;
- 7. maatregelen fysiek wenselijk:** vindt de werknemer het wenselijk dat er minstens één aanpassing plaatsvindt op het gebied van fysieke belasting;
- 8. onvoldoende employabiliteit:** somscore van de mate waarin de werknemer kan voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk;
- 9. ontevreden over werk:** is de werknemer (zeer) tevreden over zijn werk in het algemeen of niet;
- 10. werkgerelateerd verzuim:** is het verzuim van de werknemer wel of niet aan werk te relateren;
- 11. burn-outklachten:** is er wel of niet sprake van burn-outklachten bij de werknemer?

Bij de kernindicatoren moet worden gerealiseerd dat zij een indicatie geven en dat voor een meer gedetailleerde weergave het noodzakelijk is om de desbetreffende hoofdstukken in het rapport er op na te lezen.

3.4 Uitgevoerde analyses

De analyses vallen in drie delen uiteen en worden hieronder beschreven.

3.4.1 *Verschillen tussen allochtone en autochtone werknemers*

De eerste analyses richten zich op de vraag of er verschillen zijn in de personeelskenmerken, bedrijfskenmerken, arbeidsomstandigheden en potentiële uitval tussen autochtone werkenden en werkenden van niet-Nederlandse herkomst. Hiervoor zijn univariate analyses uitgevoerd, waarbij steeds is gekeken naar de gemiddelde (in de NEA gemeten) scores in de periode 2005-2014. Aangezien niet alle variabelen in elk NEA jaar gemeten zijn, kan de exacte periode per variabele verschillen. In de digitale bijlage staat een uitgebreid overzicht van welke variabelen wanneer zijn meegenomen.

De gemiddelde score van een herkomstgroep is steeds vergeleken met het autochtone gemiddelde. Daarmee staan de verschillen in de positie van autochtonen (en de ontwikkelingen in die verschillen) ten opzichte van autochtone Nederlanders centraal.

De onderlinge verschillen zijn getoetst op significantie en relevantie. Het eerste wil zeggen dat er gekeken is of de verschillen ook aan toeval toegeschreven kunnen worden. De statistische relevantie geeft aan of het verschil dat is gevonden ook groot genoeg is om relevant te zijn (om hele kleine verschillen die toch significant zijn in context te kunnen plaatsen). Hiervoor is gebruik gemaakt van de Cohen's d .⁷

De tabellen geven alle cijfers weer; echter soms zijn verschillen significant maar ook heel klein en dus minder relevant. In de tekstuele uitleg leggen we de focus daarom op verschillen die zowel significant $p < 0,05$ als relevant $d > 0,2$ zijn.

Omdat allochtone en autochtone werknemers verschillen ten aanzien van leeftijd, geslacht en opleiding én deze factoren duidelijk samenhangen met bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden, zijn voor alle variabelen die in de univariate analyses zowel significant als relevant bleken multivariate analyses uitgevoerd waarbij voor leeftijd, geslacht en opleiding gecorrigeerd is.⁸ Daarmee wordt de vraag beantwoord of de gevonden verschillen ook zouden bestaan, als de groepen allochtone en autochtone werknemers qua leeftijd, geslacht en opleiding niet van elkaar zouden verschillen.

3.4.2 *Trendmatige veranderingen*

De tweede set analyses richt zich op de vraag of er trendmatige veranderingen zijn in de arbeidsomstandigheden tussen allochtone en autochtone werknemers. Bij deze trendanalyses is (per herkomstgroep) gekeken of er significante veranderingen over de jaren optreden. Daarbij maken we gebruik van regressie analyses. In de tekst staan alleen de trends in burn-outklachten en werktevredenheid beschreven. De overige trends staan in de digitale bijlagen.

3.4.3 *Verklaring van werktevredenheid en burn-outklachten*

Om een verklaring te kunnen geven voor verschillen in werktevredenheid en burn-outklachten zijn ten slotte multivariate analyses uitgevoerd. In aanvulling op de analyses waarbij gecorrigeerd is voor leeftijd, geslacht en opleiding is daarbij gekeken in hoeverre verschillen in tevredenheid met het werk en in burn-outklachten verklaard kunnen worden door verschillen in arbeidsomstandigheden. Met andere woorden als allochtonen en autochtone werknemers onder de zelfde omstandigheden zouden werken, zouden zij dan ook op tevredenheid en burn-outklachten gelijk scoren?

7 Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. New York: Academic Press.

8 In eerste instantie is ook gekeken of correctie voor Stedelijkheid iets toevoegde. Dit bleek niet het geval te zijn. Gezien het soms relatief kleine aantal respondenten in de groepen is daarom besloten om niet verder te corrigeren voor deze factor, aangezien dat de betrouwbaarheid van het model beperkt.

Deze analyses vergelijken de verschillende herkomstgroepen, uitgesplitst naar generatie, met het Nederlands gemiddelde. Aangezien dit soms kleine groepen oplevert, is het technisch niet mogelijk om voor alle in het onderzoek opgenomen variabelen te corrigeren.

Er is daarom eerst gekeken naar de correlatie tussen de arbeidsomstandigheden en de uitkomstmaten. Op basis hiervan is een tweetal analysemodellen opgesteld, waarin alle relevante variabelen zijn opgenomen. Er is een model opgesteld voor het verklaren van verschillen in burn-outklachten en een model voor het verklaren van verschillen in algemene werktevredenheid. Box 3.2 laat zien hoe de selectie van variabelen plaats heeft gevonden.

BOX 3.2 Selectie van variabelen voor de analysemodellen voor het verklaren van burn-outklachten en algemene werktevredenheid

Bij het selecteren van de voor de multivariate analyses relevante variabelen is uitgegaan van de correlatie met de uitkomstmaten. De gebruikelijke methode daarbij is eerst om de correlatie tussen alle variabelen en de uitkomstmaat te berekenen en vervolgens alleen variabelen met een minimale correlatie van bijvoorbeeld 0,3 in het model op te nemen.

In dit geval was het echter nodig om een extra stap te maken. De aantallen autochtone, westers-allochtone en niet-westers allochtone werknemers in de NEA zijn namelijk niet (ongeveer) gelijk. Als hier geen rekening mee wordt gehouden, zal de correlatie in zeer grote mate worden bepaald door de correlaties zoals deze in de autochtone groep werknemers wordt gevonden.

Om dit op te lossen zijn de verschillende groepen werknemers in het analysebestand bij het berekenen van de correlatie zodanig gewogen dat zij qua groeps grootte ongeveer gelijk werden. De correlatie is vervolgens op basis van dit gewogen bestand bepaald.

Ten slotte zijn variabelen met een correlatie van minimaal 0,25 geselecteerd om in het model opgenomen te worden. Dit is apart gedaan voor burn-outklachten en voor werktevredenheid.⁹ Bij de analyses is geen gebruik meer gemaakt van de hier boven beschreven aangepaste weging.

Op basis van de correlaties zijn de variabelen genoemd in tabel 3.1 en 3.2 geselecteerd voor de regressie analyses met burn-outklachten als afhankelijke variabele.

9 Rosnow, R.L., Rosenthal, R., & Rubin, D.B. (2000). Contrasts and correlations in effect-size estimation. *Psychological Science*, 11(6):446-53.

TABEL 3.1 Variabelen opgenomen in het multivariate model voor burn-outklachten

VARIABELE	CORRELATIE IN HET GEWOGEN MODEL
Taakeisen	+0,29
Emotioneel zwaar werk	+0,30
Werkgerelateerd verzuim	+0,27
Gemakkelijk kunnen voldoen aan de mentale belasting	-0,28
Bevlogenheid	-0,28
Maatregelen vereist voor:	
werkdruk	+0,26
emotionele belasting	+0,32
fysieke belasting	+0,25
ongewenst gedrag intern	+0,28

Voor algemene werktevredenheid zijn de variabelen genoemd in tabel 3.2 geselecteerd.

TABEL 3.2 Variabelen opgenomen in het multivariate model voor werktevredenheid

VARIABELE	CORRELATIE IN HET GEWOGEN MODEL
Steun van leidinggevende	+0,32
Willen blijven werken bij huidige werkgever	+0,34
Bevlogenheid	+0,41
Het belang van:	
deeltijd mogen werken	+0,34
tijdsautonomie	+0,32
Maatregelen vereist voor:	
Emotionele belasting	-0,26
Fysieke belasting	-0,26

4 Arbeidssituatie en arbeidsomstandigheden naar herkomst

4.1 Arbeidssituatie: personeels- en bedrijfskenmerken

Naar herkomst

Allochtone en autochtone werknemers verschillen van elkaar op diverse kenmerken. Zo zijn, met name niet-westerse, allochtone werknemers over het algemeen lager opgeleid en hebben zij vaker een flexibel contract.¹⁰ Dit wordt bevestigd door de cijfers uit de NEA. Wanneer we kijken naar de opleiding, contractvorm en werktijden zijn er in de NEA, net als in de Enquête beroepsbevolking van het CBS¹¹, duidelijke verschillen tussen de herkomstgroepen zichtbaar, waarbij vooral de niet-westerse allochtone werknemers afwijken van de autochtone werknemers. Als naar de verschillen tussen de generaties wordt gekeken, zijn de verschillen tussen autochtone en allochtone werknemers echter niet relevant. Uitzondering hier op is de contractvorm. Niet-westerse allochtonen hebben duidelijk minder vaak een vast contract dan autochtone werknemers.

Naar generatie

Er zijn wel significante én relevante verschillen tussen allochtone en autochtone werknemers als we ook naar generatie kijken. Niet-westerse allochtone werknemers van de 1e generatie hebben vaker een lage opleiding, terwijl dit bij de 2e generatie niet (meer) het geval is. Westerse allochtonen van de 1e generatie hebben juist vaker een hoge opleiding.

Eén van de grootste verschillen tussen autochtone werknemers en werknemers met een niet-Nederlandse herkomst zit in de contractvorm. Dit verschil is vooral groot bij de 2e generatie niet-westerse allochtonen. Uit de NEA blijkt dat van deze groep 59% een vast contract heeft ten opzichte van 82% van de autochtone werknemers.

Ten aanzien van de werktijden is er minder verschil tussen de generaties. Voor beide generaties niet-westerse allochtonen geldt dat ze vaker in ploegendienst werken. Daarnaast werkt de 2e generatie vaker in het weekend. Dit generatieverschil komt

10 Discriminatiemonitor: <http://edepot.wur.nl/56618>

11 Een gedeelte van de variabelen in de NEA, zoals persoonskenmerken, onderwijsniveau, dienstverband zijn (deels) opgenomen als achtergrondkenmerken. Om de verdeling van werknemers in Nederland te beschrijven met betrekking tot deze achtergrondkenmerken kan beter gebruik gemaakt worden van de Enquête Beroepsbevolking. Zie hiervoor StatLine. Aangezien in de multivariate analyses gecorrigeerd wordt voor deze variabelen, worden ter illustratie toch de NEA cijfers vermeld.

echter door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding tussen deze groep en de autochtone werknemer.

Voor alle andere significante én relevante verschillen (in tabel 4.1 donkere driehoekjes) geldt dat uit de multivariate analyses blijkt dat zij ook na correctie significant blijven. In tabel 4.1 staan alle gegevens betreffende de personeels- en bedrijfskenmerken.

TABEL 4.1 Personeels- en bedrijfskenmerken, percentages
(Bron: NEA, 2005-2014)

	TOTAAL			WESTERSE ALLOCHTOON		NIET-WESTERSE ALLOCHTOON	
	AUTOCHTOON N=205,089	WESTERSE ALLOCHTOON N=21,335	NIET-WESTERSE ALLOCHTOON N=21,839	1e GENERATIE N=8,710	2e GENERATIE N=12,625	1e GENERATIE N=15,000	2e GENERATIE N=6,839
Hoogst behaalde opleidingsniveau							
Laag opleidingsniveau	25,4	21,6▽	32,1△	20,5▽	22,4▽	35,3▲	25,1
Middelbaar opleidingsniveau	43,5	40,1▽	41,3▽	39,0▽	40,9▽	39,4▽	45,4△
Hoog opleidingsniveau	31,1	38,3△	26,7▽	40,5▲	36,7△	25,4▽	29,5▽
Aard van dienstverband							
Vast dienstverband	82,0	78,2▽	70,3▼	75,2▽	80,3▽	75,6▽	58,7▼
Tijdelijk dienstverband	13,0	15,7△	20,0▲	17,5△	14,4△	16,3△	28,0▲
Uitzendkracht	1,8	3,2△	5,2▲	4,7▲	2,2△	5,1▲	5,4▲
Oproep- of invakkracht	3,2	2,9▽	4,5△	2,7▽	3,0	2,9▽	7,9▲
Ploegendienst [soms - regelmatig]	15,0	16,6△	26,7▲	19,9△	14,3▽	28,0▲	23,9▲
Avond nacht [soms - regelmatig]	51,2	51,9	53,7△	51,4	52,3△	51,30	59,1
Weekend [soms - regelmatig]	54,8	55,9	58,2△	56,6△	55,5	55,10	64,9▲
Overwerk [soms - regelmatig]	69,8	70,8△	60,1▽	69,9	71,4△	60,2▼	64,8△
Thuiswerk [ja]	27,9	31,8△	28,5	31,8△	31,9△	30,5△	24,5▽
Leidinggevend [ja]	27,0	27,4	23,4▽	28,0	26,9	24,2△	21,9△
Bedrijfsgrootte classificatie							
Klein	42,9	38,9▽	40,9▽	39,1▽	38,7▽	39,6▽	43,8
Middel	14,1	13,5▽	14,8△	13,7	13,4▽	15,5△	13,2▽
Groot	43,0	47,6△	44,4△	47,2△	47,9△	45,0△	43,0

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep tegenover het autochtone gemiddelde (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20.

Alle significante en relevante verschillen blijven na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding ook significant (met uitzondering van Weekend).

4.2 Psychosociale arbeidsomstandigheden

Naar herkomst

Tabel 4.2 laat zien dat de niet-westerse allochtonen op veel aspecten ongunstiger scoren dan autochtone werknemers ten aanzien van de psychosociale arbeidsomstandigheden. Zij geven aan minder zelfstandigheid te hebben, rapporteren minder moeilijk werk, en hebben de minste variatie in het werk. Ook ervaren zij de minste sociale steun van leiding en collega's. De westerse allochtonen doen het even goed of zelfs beter dan de autochtonen met uitzondering van de sociale steun (lagere score) en de taakeisen (hogere score). Daarnaast hebben allochtone werknemers vaker te maken met conflicten en ongewenst gedrag door collega's. De verschillen zijn echter relatief klein en zijn niet statistisch relevant. Een uitzondering is pesten: niet-westerse allochtone werknemers geven bijna twee keer zo vaak aan gepest te worden door collega's of leidinggevenden. Ten slotte blijkt dat allochtone werknemers meer moeite hebben met het combineren van werk en privé en minder lang door willen werken.

Naar generatie

Kijkend naar generatie blijkt dat de verschillen tussen autochtone en allochtone werknemers zowel de 1e als de 2e generatie betreft, maar dat de verschillen met autochtone werknemers voor de 2e generatie kleiner zijn dan voor de 1e generatie. De ervaren sociale steun, pesten en het combineren van werk en privé geven in de 2e generatie geen relevant verschil meer met autochtone werknemers.

Ook na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding blijken de verschillen tussen allochtone en autochtone werknemers significant.

4.3 Fysieke arbeidsomstandigheden

Naar herkomst

Tabel 4.3 laat zien dat dat niet-westerse allochtonen vaker en westerse allochtonen minder vaak te maken hebben met ongunstige fysieke arbeidsomstandigheden. De verschillen zijn echter relatief klein en niet relevant.

Naar generatie

Ook als we naar de verschillende generaties kijken, vinden we weinig significante én relevante verschillen. Al is het beeld bij de niet-westerse allochtonen wel dat de 1e generatie ongunstigere fysieke arbeidsomstandigheden rapporteert ten opzichte van autochtonen, terwijl de 2e generatie vaak gunstigere fysieke arbeidsomstandigheden dan autochtonen rapporteert (voor beide vaak geen statistisch relevante verschillen). Wel heeft de 1e generatie significant vaker dan autochtone werknemers te maken met blootstelling aan gevaarlijke stoffen en de 2e generatie juist minder vaak, hoewel het laatste verschil klein is. Opvallend is dat de 2e generatie minder vaak gehoorbescherming draagt.

Ook na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding blijken de verschillen significant.

TABEL 4.2 Psychosociale arbeidsomstandigheden naar herkomst
(Bron: NEA, 2005-2014)

	TOTAAL			WESTERSE ALLOCHTOON		NIET-WESTERSE ALLOCHTOON	
	AUTOCHTOON N=205,089	WESTERSE ALLOCHTOON N=21,335	NIET-WESTERSE ALLOCHTOON N=21,839	1e GENERATIE N=8,710	2e GENERATIE N=12,625	1e GENERATIE N=15,000	2e GENERATIE N=6,839
Zelfstandigheid [% hoog]	59,3%△	56,6%▽	43,5%▼	52,1%▽	59,7%	42,5%▼	45,8%▼
Taakeisen gem. (schaal 1-4)	2,32▽	2,37△	2,31	2,37△	2,37△	2,31	2,30▽
Moeilijkheidsgraad gem. (schaal 1-4)	2,99	2,99	2,77▼	2,94▽	3,03△	2,75▼	2,83▼
Gevarieerd werk gem. (schaal 1-4)	2,73△	2,68▽	2,47▼	2,63▽	2,72	2,43▼	2,53▼
Emotioneel zwaar werk gem. (schaal 1-4)	1,68▽	1,74△	1,65▽	1,77△	1,71△	1,68	1,60▽
Steun Leiding gem. (schaal 1-4)	2,99△	2,96▽	2,89▽	2,95▽	2,97▽	2,85▼	2,96▽
Steun collega gem. (schaal 1-4)	3,31△	3,25▽	3,13▼	3,18▼	3,30	3,06▼	3,24▽
Conflict op werk [% wel]	35,2%▽	38,1%△	37,3%△	39,6%△	37,0%△	37,8%△	36,5%△
Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	24,9%△	23,2%▽	22,1%▽	19,9%▽	25,4%	20,8%▽	25,0%
Ongewenste seksuele aandacht [% wel]	5,4%	5,3%	6,4%△	5,2%	5,3%	5,6%	8,2%△
Intimidatie [% wel]	20,4%△	18,6%▽	15,0%▽	14,2%▽	21,5%△	13,3%▽	18,6%▽
Lichamelijk geweld [% wel]	6,4%△	5,3%▽	5,2%▽	4,8%▽	5,6%▽	5,4%▽	4,8%▽
Pesten [% wel]	6,4%▽	7,4%△	9,2%△	7,9%△	7,0%△	9,5%△	8,5%△
Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	16,1%▽	19,5%△	20,5%△	20,7%△	18,7%△	21,8%△	17,7%△
Ongewenste seksuele aandacht [% wel]	1,9%▽	2,7%△	3,2%△	3,1%△	2,4%△	3,1%△	3,4%△
Intimidatie [% wel]	11,5%▽	12,8%△	11,4%	11,9%	13,4%△	11,9%	10,3%▽
Lichamelijk geweld [% wel]	0,5%▽	0,9%△	1,5%△	1,2%△	0,6%△	1,8%△	1,0%△
Pesten [% wel]	7,6%▽	10,7%△	13,6%▲	12,7%△	9,4%△	15,2%▲	10,1%△
Missen van gezinsactiviteiten door werk [% vaak/heel vaak]	8,4%	11,8%△	14,5%▲	13,9%▲	10,3%△	15,6%▲	12,1%△
Missen van werkzaamheden door gezin [% vaak/heel vaak]	1,7%	2,8%△	5,7%▲	3,9%△	2,0%△	6,7%▲	3,7%△

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep tegenover het autochtone gemiddelde (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst), én Cohen's d [effectgrootte] is ten minste 0,20. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d [effectgrootte] is kleiner dan 0,20.

Alle significante en relevante verschillen zijn na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding ook significant).

TABEL 4.3 Fysieke arbeidsomstandigheden naar herkomst, percentages
(Bron: NEA, 2005-2014)

	TOTAAL			WESTERSE ALLOCHTOON		NIET-WESTERSE ALLOCHTOON	
	AUTOCHTOON N=205.089	WESTERSE ALLOCHTOON N=21.335	NIET-WESTERSE ALLOCHTOON N=21.839	1e GENERATIE N=8.710	2e GENERATIE N=12.625	1e GENERATIE N=15.000	2e GENERATIE N=6.839
Gevaarlijkwerk [% soms/regelmatig]	22,9	20,8▽	22,6	21,8▽	20,2▽	24,5△	18,3▽
Kracht zetten [% soms/regelmatig]	43,0	38,3▽	48,6△	40,5▽	36,7▽	50,7△	43,9
Trillend apparaat [% soms/regelmatig]	18,1	16,0▽	21,9△	17,7	14,8▽	25,1△	15,6▽
Slechte werkhouding [% soms/regelmatig]	37,6	34,1▽	38,7△	34,6▽	33,7▽	40,7△	34,7▽
Herhalende beweging [% soms/regelmatig]	56,6	55,2▽	64,4△	56,1	54,6▽	65,8△	61,5△
Lawaai [% soms/regelmatig]	25,6	26,5△	29,4△	28,7△	25,0	32,3△	23,2▽
Draagt gehoorbescherming [% soms/regelmatig]	57,8	50,6▽	46,4▼	50,4▽	50,7▽	49,4▽	37,5▼
Waterige oplossingen [% vaak/altijd]	16,2	15,8	19,0△	18,0△	14,2▽	21,9△	13,4▽
Stoffen op huid [% vaak/altijd]	9,1	10,0△	13,3△	12,4△	8,2△	15,6▲	8,7
Inademen van stoffen [% vaak/altijd]	7,7	8,4△	11,2△	10,1△	7,2	13,8▲	6,3▽
Besmetting [% vaak/altijd]	6,4	6,9△	8,2△	7,8△	6,2	9,3△	6,1

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep tegenover het autochtone gemiddelde (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20. Alle significante en relevante verschillen zijn na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding ook significant).

4.4 Belang en tevredenheid met arbeidsomstandigheden

Naar herkomst

Tabel 4.4 en 4.5 laten zien hoe belangrijk werknemers arbeidsomstandigheden vinden en hoe tevreden zij hiermee zijn. Het algemene beeld is dat er niet veel grote verschillen zijn, maar dat niet-westerse allochtone werknemers wat meer hechten aan de wat hardere arbeidsvoorwaarden (salaris, goede leidinggevende, werkzekerheid) en wat minder aan de zachtere, secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals deeltijd werk, reistijd, leren en interessant werk). De tevredenheid met de arbeidsvoorwaarden van allochtonen, en dan met name die van niet-westerse afkomst, is over het algemeen ook lager dan die van de autochtone werknemers.

Naar generatie

Als we kijken naar de verschillende generaties, is er een aantal opvallende verschillen in het belang van en de tevredenheid met arbeidsomstandigheden. Zo vinden niet-westerse allochtonen van de 1e generatie het hebben van interessant werk en de leermogelijkheden minder belangrijk dan autochtone werknemers. Maar tegelijkertijd zijn de 1e generatie niet-westerse allochtonen minder tevreden over hun leermogelijkheden. Ook de reisafstand en de mogelijkheid tot deeltijdwerken zien de niet-westerse allochtonen minder vaak als belangrijk. Dit geldt zowel voor de 1e als voor de 2e generatie. Toch is met name de 1e generatie niet-westerse allochtonen minder tevreden met de deeltijd mogelijkheden. De 1e generatie is over de hele linie sowieso minder tevreden met de arbeidsvoorwaarden dan de 2e generatie.

Ook na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding blijken de verschillen significant.

TABEL 4.4 Belang van arbeidsvoorwaarden naar herkomst, percentages
(Bron: NEA, 2005-2014)

	TOTAAL			WESTERSE ALLOCHTOON		NIET-WESTERSE ALLOCHTOON	
	AUTOCHTOON N=205.089	WESTERSE ALLOCHTOON N=21.335	NIET-WESTERSE ALLOCHTOON N=21.839	1e GENERATIE N=8.710	2e GENERATIE N=12.625	1e GENERATIE N=15.000	2e GENERATIE N=6.839
Interessant werk [% (heel) belangrijk]	97,5	97,1▼	94,7▼	96,8▼	97,4	93,8▼	96,5▼
Leren [% (heel) belangrijk]	99,6	99,1▼	98,2▼	98,4▼	99,6	98,0▼	98,7▼
Sfeer [% (heel) belangrijk]	96,7	97,0	98,1▲	97,1	96,9	98,3▲	97,7▲
Goede leidinggeevenden [% (heel) belangrijk]	67,1	69,2▲	72,9▲	70,2▲	68,5▲	72,1▲	74,4▲
Salaris [% (heel) belangrijk]	37,1	43,3▲	44,2▲	43,5▲	43,1▲	43,8▲	44,9▲
Werkzekerheid [% (heel) belangrijk]	95,1	95,4	95,9▲	95,9▲	95,1	96,3▲	95,2
Deeltijd [% (heel) belangrijk]	83,4	80,3▼	74,6▼	79,1▼	81,1▼	75,2▼	73,4▼
Zelf werktijden bepalen [% (heel) belangrijk]	79,9	78,6▼	78,8▼	77,9▼	79,1	78,1▼	80,0
Thuiswerk [% (heel) belangrijk]	86,5	83,8▼	81,1▼	83,6▼	84,0▼	81,4▼	80,5▼
Reisafstand [% (heel) belangrijk]	82,7	80,1▼	72,8▼	77,8▼	81,7	71,0▼	76,3▼
Gezond werk [% (heel) belangrijk]	89,6	87,1▼	85,6▼	85,2▼	88,6▼	84,3▼	88,3▼

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep tegenover het autochtone gemiddelde (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes ▲: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20.

Alle significante en relevante verschillen zijn na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding ook significant).

TABEL 4.5 Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden naar herkomst, percentages
(Bron: NEA, 2005-2014)

	TOTAAL			WESTERSE ALLOCHTOON		NIET-WESTERSE ALLOCHTOON	
	AUTOCHTOON N=205.089	WESTERSE ALLOCHTOON N=21.335	NIET-WESTERSE ALLOCHTOON N=21.839	1e GENERATIE N=8.710	2e GENERATIE N=12.625	1e GENERATIE N=15.000	2e GENERATIE N=6.839
Interessant werk [% (heel) tevreden]	86,5	83,8▽	81,1▽	83,6▽	84,0▽	81,4▽	80,5▽
Leren [% (heel) tevreden]	82,7	80,1▽	72,8▼	77,8▽	81,7	71,0▼	76,3▽
Sfeer [% (heel) tevreden]	89,6	87,1▽	85,6▽	85,2▽	88,6▽	84,3▽	88,3▽
Goede leidinggevenden [% (heel) tevreden]	79,9	78,6▽	78,8▽	77,9▽	79,1	78,1▽	80,0
Salaris [% (heel) tevreden]	78,7	73,6▽	67,3▼	70,2▼	76,0▽	64,9▼	72,0▽
Werkzekerheid [% (heel) tevreden]	86,5	83,8▽	81,1▽	83,6▽	84,0▽	81,4▽	80,5▽
Deeltijd [% (heel) tevreden]	87,4	84,9▽	78,6▼	83,7▽	85,8▽	77,1▼	81,5▽
Zelf werktijden bepalen [% (heel) tevreden]	82,7	80,1▽	72,8▼	77,8▽	81,7	71,0▼	76,3▽
Thuiswerk [% (heel) tevreden]]	75,8	72,2▽	60,6▼	69,8▽	73,8▽	59,0▼	63,8▼
Reisafstand [% (heel) tevreden]	89,6	87,1▽	85,6▽	85,2▽	88,6▽	84,3▽	88,3▽
Gezond werk [% (heel) tevreden]	93,4	90,8▽	86,3▼	88,1▼	92,7	84,6▼	89,6▽

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep tegenover het autochtone gemiddelde (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼: Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst), én Cohen's d [effectgrootte] is ten minste 0,20. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d [effectgrootte] is kleiner dan 0,20. Alle significante en relevante verschillen zijn na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding ook significant).

4.5 Arbeidsverhoudingen en opleidingsmogelijkheden

Naar herkomst

Er zijn geen significante én relevante verschillen in arbeidsverhoudingen en opleidingsmogelijkheden tussen allochtone en autochtone werknemers. Dit geldt voor zowel westerse als niet-westerse allochtonen.

Naar generatie

Niet-westerse allochtonen in de 2e generatie geven vaker aan meer vaardigheden te bezitten dan voor het werk nodig is.

Ook na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding blijkt het verschil significant.

TABEL 4.6 Arbeidsverhoudingen en opleidingsmogelijkheden naar herkomst, percentages (Bron: NEA, 2005-2014)

	TOTAAL			WESTERSE ALLOCHTOON		NIET-WESTERSE ALLOCHTOON	
	AUTOCHTOON N=209.089	WESTERSE ALLOCHTOON N=21.335	NIET-WESTERSE ALLOCHTOON N=21.839	1e GENERATIE N=8.710	2e GENERATIE N=12.625	1e GENERATIE N=15.000	2e GENERATIE N=6.839
Van functie veranderd[% ja]	18,8	20,3 Δ	19,4	20,3 Δ	20,2 Δ	18,3	21,5 Δ
Functie uitbreiding[% ja]	43,1	43,3	38,2 ∇	41,1 ∇	44,8 Δ	36,9 ∇	40,7 ∇
Promotie (afgelopen 2 jaar) [% ja]	15,0	15,9	17,1 Δ	16,5 Δ	15,5	16,0 Δ	19,3 Δ
Demotie (afgelopen 2 jaar) [% ja]	4,0	4,8 Δ	4,1	5,1 Δ	4,5	4,7 Δ	3,1 ∇
Over kwalificatie [% wel over kwalificatie]	33,3	36,0 Δ	39,8 Δ	37,1 Δ	35,2 Δ	37,3 Δ	44,4 \blacktriangle
Onder kwalificatie [% wel onder kwalificatie]	5,1	5,8 Δ	6,7 Δ	5,6	6,0 Δ	6,9 Δ	6,2 Δ
Opleiding of cursus (afgelopen 2 jaar) [% ja]	46,3 ∇	48,9 Δ	54,8 Δ	52,6 Δ	45,9	55,7 Δ	53,3 Δ

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep tegenover het autochtone gemiddelde (gewogen deviatiecontrast). \blacktriangle : $p < 0,05$ (en ∇): Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ : significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20.

Alle significante en relevante verschillen zijn na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding ook significant).

4.6 Arbo beleid

Naar herkomst

Zowel westerse als niet-westerse allochtonen geven vaker dan autochtone werknemers aan het nodig te vinden dat er maatregelen worden getroffen in verband met ongunstige arbeidsomstandigheden. Dit geldt voor alle arbeidsomstandigheden, hoewel het verschil bij de westerse allochtonen klein en statistisch niet relevant is.

Naar generatie

Bij de westerse allochtonen zit er geen verschil in de mate waarin de 1e en 2e generatie maatregelen nodig vinden. Beide generaties vinden dit vaker nodig dan autochtone werknemers, maar de verschillen zijn klein en niet statistisch relevant. Bij de niet-westerse allochtone werknemers is er wel duidelijk een verschil. De 1e generatie geeft aanmerkelijk vaker dan de 2e generatie aan maatregelen nodig te vinden. Deze verschillen zijn significant én relevant in vergelijking met autochtone werknemers. De 2e generatie vindt alleen maatregelen tegen emotioneel zwaar werk en tegen fysieke belasting significant én relevant vaker nodig dan autochtone werknemers.

Ook na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding blijken de verschillen significant.

TABEL 4.7 Gewenste arbo maatregelen naar herkomst, percentages
(Bron: NEA, 2005-2014)

	TOTAAL			WESTERSE ALLOCHTOON		NIET-WESTERSE ALLOCHTOON	
	AUTOCHTOON N=205.089	WESTERSE ALLOCHTOON N=21.335	NIET-WESTERSE ALLOCHTOON N=21.839	1e GENERATIE N=8.710	2e GENERATIE N=12.625	1e GENERATIE N=15.000	2e GENERATIE N=6.839
Hoge werkdruk [% nodig]	50,3▽	54,2△	56,8△	55,0△	53,6△	58,6△	53,4△
Emotioneel werk [% nodig]	31,0▽	35,7△	42,6▲	38,3△	33,9△	42,2▲	43,3▲
Beeldschermwerk [% nodig]	21,2▽	25,8△	29,8▲	28,0△	24,0△	31,1▲	26,7△
Fysieke belasting [% nodig]	16,3▽	20,5△	25,7▲	21,2△	19,9△	26,1▲	24,9▲
Geluid [% nodig]	13,2▽	16,6△	23,8▲	19,8△	13,9	26,4▲	17,0△
Omgang externen [% nodig]	15,3▽	17,2△	24,1▲	18,7△	16,0	25,4▲	21,3△
Omgang internen [% nodig]	19,0▽	23,3△	29,1▲	25,0△	22,0△	30,4▲	26,2△
Gevaarlijke stoffen [% nodig]	13,2▽	16,6△	23,8▲	19,8△	13,9	26,4▲	17,0△
Veiligheid [% nodig]	15,3▽	17,2△	24,1▲	18,7△	16,0	25,4▲	21,3△
Besmettingsgevaar [% nodig]	19,0▽	23,3△	29,1▲	25,0△	22,0△	30,4▲	26,2△

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep tegenover het autochtone gemiddelde (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20. Alle significante en relevante verschillen zijn na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding ook significant).

4.7 Functioneren en inzetbaarheid

Naar herkomst

Allochtone werknemers schatten hun kans op baanverlies significant hoger in dan autochtone werknemers. Ook geven allochtone werknemers vaker aan dat zij niet kunnen voldoen aan de eisen van het werk. Allochtone werknemers lijken ook makkelijker van baan te wisselen. Zij geven vaker aan makkelijk een andere baan te vinden en dat zij verwachten minder vaak, bij gelijke voorwaarden, bij de huidige werkgever te blijven. Ook zijn zij minder bevlogen (tabel 4.8).

Naar generatie

Gekeken naar generatie zijn het vooral de 1e generatie niet-westerse allochtonen die aangeven minder goed te kunnen voldoen aan zowel de fysieke als de mentale belasting van hun werk. Het vertrouwen in het kunnen verkrijgen van een nieuwe baan (bij een andere werkgever) is juist bij de 2e generatie niet-westerse allochtonen hoog, terwijl de bevlogenheid van deze groep relatief laag is.

Ook na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding blijken de verschillen significant.

TABEL 4.8 Functioneren en inzetbaarheid arbeidsomstandigheden naar herkomst, percentages (Bron: NEA, 2005-2014)

	TOTAAL			WESTERSE ALLOCHTOON		NIET-WESTERSE ALLOCHTOON	
	AUTOCHTOON N=203;089	WESTERSE ALLOCHTOON N=21.395	NIET-WESTERSE ALLOCHTOON N=21.839	1e GENERATIE N=8.710	2e GENERATIE N=12.625	1e GENERATIE N=15.000	2e GENERATIE N=6.839
Risico op baanverlies [% ja]	23,5	27,0 Δ	27,1 Δ	28,9 Δ	25,7 Δ	27,6 Δ	26,2 Δ
Kunnen voldoen aan fysieke belasting [% (helemaal) eens]	90,3	89,1 ∇	84,6 ∇	87,0 ∇	90,6	81,8 \blacktriangledown	89,9
Kunnen voldoen aan mentale belasting [% (helemaal) eens]	91,3	89,4 ∇	85,7 ∇	87,5 ∇	90,9	83,3 \blacktriangledown	90,1 ∇
Nieuwe baan bij huidige werkgever[% (helemaal) eens]	47,6	48,4	50,8 Δ	49,9 Δ	47,4	48,1	55,9 Δ
Nieuwe baan bij andere werkgever [% (helemaal) eens]	55,3	55,7	56,7 Δ	56,7	55,0	50,6 ∇	67,8 \blacktriangle
Blijven werken bij werkgever [% (helemaal) eens]	77,6	74,3 ∇	73,1 ∇	72,7 ∇	75,5 ∇	72,3 ∇	74,3 ∇
Bevlogenheid [gem.]	5,65	5,44 ∇	5,38 ∇	5,31 \blacktriangledown	5,55 ∇	5,46 ∇	5,25 \blacktriangledown

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep tegenover het autochtone gemiddelde (gewogen deviatiecontrast). \blacktriangle : $p < 0,05$ (en \blacktriangledown): Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ : significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20.

Alle significante en relevante verschillen zijn na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding ook significant.

4.8 Werktevredenheid

Naar herkomst

Het algehele beeld ten aanzien van werktevredenheid (tabel 4.9) is dat de tevredenheid met werk onder allochtonen duidelijk lager is dan bij de autochtone werknemers. Ook over de tevredenheid met arbeidsomstandigheden zijn allochtone werknemers minder te spreken. Deze verschillen tussen allochtone en autochtone werknemers zijn vooral zichtbaar bij de niet-westerse allochtonen. Ook geven allochtone werknemers aan dat zij tot een lagere leeftijd willen en kunnen doorwerken. Bij de westerse allochtonen is dit verschil zo klein dat het statistisch niet relevant is.

Naar generatie

Gekeken naar generatie geldt de lagere werktevredenheid binnen de groep westerse allochtonen eigenlijk alleen voor de 1e generatie. Bij de niet-westerse zijn beide

generaties minder tevreden. Met name de 1e generatie niet-westerse allochtonen rapporteert een lage tevredenheid. De 2e generatie heeft daarentegen de laagste leeftijd ten aanzien van langer door willen en kunnen werken.

Ook na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding blijken de verschillen significant.

TABEL 4.9 Werktevredenheid naar herkomst (Bron: NEA, 2005-2014)

	TOTAAL			WESTERSE ALLOCHTOON		NIET-WESTERSE ALLOCHTOON	
	AUTOCHTOON N=205.089	WESTERSE ALLOCHTOON N=21.335	NIET-WESTERSE ALLOCHTOON N=21.839	1e GENERATIE N=8.710	2e GENERATIE N=12.625	1e GENERATIE N=15.000	2e GENERATIE N=6.839
Tevreden met arbeidsomstandigheden [%wel]	75,2%	69,5%▼	63,0%▼	66,4%▼	71,7%▼	61,3%▼	66,9%▼
Tevreden met werk [% wel]	79,4%	73,3%▼	67,3%▼	69,9%▼	75,8%▼	66,4%▼	69,0%▼
Leeftijd door willen werken [gem.]	63,0	62,9▼	60,6▼	62,7▼	63,0	61,6▼	58,8▼
Leeftijd door kunnen werken [gem.]	62,5	62,2▼	59,4▼	61,7▼	62,6	60,0▼	58,3▼

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep tegenover het autochtone gemiddelde (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20. Alle significante en relevante verschillen zijn na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding ook significant).

4.9 Klachten en verzuim

Naar herkomst

Tabel 4.10 laat indicatoren van mogelijke uitval uit het werk zien: klachten, verzuim en arbeidsongevallen.

Het meest in het oog springende resultaat is het hoge percentage allochtone werknemers dat aangeeft burn-outklachten te hebben en dan vooral de niet-westerse allochtonen. In deze groep is het percentage werknemers met burn-outklachten bijna het dubbele van de groep autochtone werknemers.

Ook het werkgerelateerde verzuim springt er uit. Allochtone werknemers geven duidelijk vaker aan dat het verzuim werkgerelateerd is. Bijna 1 op de 3 (32%) niet-westerse allochtone werknemers en 27% van de westerse allochtone werknemers geeft dit aan, terwijl dit voor autochtone werknemers voor 22% geldt.

Naar generatie

De hoge prevalentie van burn-outklachten en het hoge aandeel werkgerelateerd verzuim vinden we voor zowel voor de 1e als voor de 2e generatie allochtonen, al is het

verschil met autochtonen bij de 1e generatie het grootst. Bij de 1e generatie niet-westerse allochtonen geeft zelfs 35% van de werknemers aan dat het verzuim door het werk komt.

Ook na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding blijken de verschillen significant.

TABEL 4.10 Klachten en verzuim naar herkomst (Bron: NEA, 2005-2014)

	TOTAAL			WESTERSE ALLOCHTOON		NIET-WESTERSE ALLOCHTOON	
	AUTOCHTOON N=209,089	WESTERSE ALLOCHTOON N=21,335	NIET-WESTERSE ALLOCHTOON N=21,839	1e GENERATIE N=8,710	2e GENERATIE N=12,625	1e GENERATIE N=15,000	2e GENERATIE N=6,839
Burn-outklachten [% ja]	11,5%▼	16,0%△	22,5%▲	19,1%▲	13,8%△	24,9%▲	17,7%△
Individueel ziekteverzuim-percentage [gem.]	4,13	4,32△	4,30	4,14	4,45△	4,58△	3,70▼
Langdurig verzuim (42+ dagen) [% wel]	4,0%	4,1%	3,9%	4,0%	4,2%	4,4%△	2,8%▼
Werk gerelateerd verzuim [% wel]	22,0%	25,6%△	31,7%▲	29,4%△	23,2%△	35,0%▲	24,5%△
Slachtoffer arbeidsongeval? [% slachtoffer]	6,2%	6,5%	8,7%△	6,7%△	6,3%	9,6%△	6,9%△

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep tegenover het autochtone gemiddelde (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20.

Alle significante en relevante verschillen zijn na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding ook significant).

BOX 4.1 Aanvullende gegevens uit de ZEA

Veel van de relatieve verschillen die we in de NEA vinden, worden in de ZEA gerepliceerd. Het algemene beeld is dat de zelfstandigen met een niet-westerse herkomst meer last hebben van klachten (zoals burn-out), minder tevreden zijn en minder zelfstandig aan de slag gaan met het minder afwisselende en minder uitdagende werk dat ze verrichten. De westerse groep lijkt - net zoals in de NEA - in veel opzichten op de autochtone groep. Wel zijn de verschillen in de ZEA over het algemeen kleiner dan in de NEA.

Niet-westers

Deze groep ervaart minder zelfstandigheid, verricht minder moeilijk en minder gevarieerd werk. De taakeisen verschillen niet van de autochtone groep. Deze groep wordt niet vaker geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen maar is vaker het slachtoffer van arbeidsongevallen en heeft meer last van burn-outklachten. Het ziekteverzuimpercentage is echter niet hoger. De groep is minder bevlogen en schat hun werkvermogen lager in. Deze groep vindt met name een goed inkomen belangrijk. Ten slotte zijn ze in het algemeen minder tevreden met hun werk en hun arbeidsomstandigheden.

Westers

De groep westerse allochtonen lijkt erg op de autochtone groep met uitzondering van een aantal determinanten. Zo voert deze groep vaker emotioneel belastend werk uit en hebben ze minder zelfstandigheid. Er is geen sprake van meer ongewenste omgangsvormen en er is vrijwel geen sprake van verzuim. Het is een groep die zelfstandigheid en leermogelijkheden op het werk erg belangrijk acht. Ook qua tevredenheid is deze groep niet te onderscheiden van de autochtone groep.



5 Specifieke herkomstgroepen

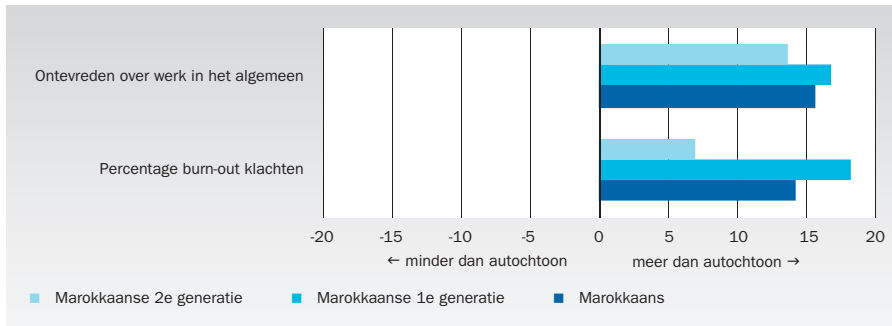
In hoofdstuk 4 zijn de personeelskenmerken, bedrijfskenmerken, arbeidsomstandigheden en potentiële uitval van werknemers met een niet-Nederlandse herkomst uitgesplitst in generieke categorieën, te weten westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen. In dit hoofdstuk gaan we meer op detail in op de verschillende herkomstgroepen, waarbij we onderscheid maken in 7 verschillende herkomst categorieën: Marokkaans, Turks, Surinaams, Antilliaans, overig niet-westers, Pools en overig westers. Daarbij is gebruik gemaakt van de herkomst indeling in 8 categorieën. Binnen deze groepen is bovendien (waar mogelijk) uitgesplitst naar generatie en geslacht. De analyses geven daardoor meer inzicht in welke thematiek voor specifieke groepen relevant is.

Per herkomstgroep bespreken we de belangrijkste verschillen met autochtone werknemers (de complete tabel met resultaten staat in de digitale bijlage). Iedere alinea begint met een beschrijving van de prevalentie van burn-outklachten en algemene werktevredenheid voor de totale herkomstgroep. Daarna zoomen we verder in op relevante verschillen in de overige determinanten. We splitsen uit naar geslacht en kijken daarbij specifiek naar de 1e en 2e generatie. Bij deze analyses is vanwege de uitsplitsing naar geslacht en generatie geen multivariate analyse uitgevoerd met correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding aangezien zowel leeftijd als opleiding samenhangen met generatie.

5.1 Marokkaans

Figuur 5.1 laat de werktevredenheid en het percentage burn-outklachten van Marokkaanse werknemers ten opzichte van autochtone werknemers zien. Marokkaanse werknemers blijken minder vaak tevreden te zijn met het werk dan autochtone werknemers. Dit verschil is het grootste bij de 1e generatie met een werktevredenheid van respectievelijk 62,7% (1e generatie) en 65,8% (2e generatie), terwijl het autochtone gemiddelde op 79,4% ligt.

Marokkaanse werknemers geven vaak aan burn-outklachten te hebben. Ook hier geldt dit vooral voor de 1e generatie (29,7%). Voor de 2e generatie is dit percentage lager, maar met 18,4% nog steeds ruim boven het autochtone gemiddelde van 11,5%.



FIGUUR 5.1

Werktevreedenheid en het percentage burn-outklachten van Marokkaanse werknemers ten opzichte van autochtone werknemers

5.1.1 Mannen

Zowel de 1e als 2e generatie Marokkaanse mannen werken minder vaak over maar werken meer in het weekend, 's avonds en in ploegendiensten dan autochtone mannen. Ook de arbeidsomstandigheden verschillen: een derde van deze groep geeft aan zelfstandig te kunnen/mogen werken (ten opzichte van twee derde van de autochtone mannen). Het werk is minder moeilijk, minder gevarieerd en wordt als emotioneel minder zwaar ervaren. Ook ervaren zij minder steun van hun collega's.

Marokkaanse mannen vinden een goede leidinggevende veel vaker belangrijk dan hun autochtone collega's, maar vinden het minder belangrijk om thuis te kunnen werken of in deeltijd te kunnen werken en lijken meer bereid om lange afstanden naar het werk af te leggen. Zij zijn minder tevreden met hun arbeidsvoorwaarden, vooral als het gaat over hoe interessant het werk is en over of er leermogelijkheden zijn. Ook is men minder tevreden over de tijdsautonomie en de mate waarin het werk gezond is. Beide generaties Marokkaanse mannen scoren lager op de algemene werktevreedenheid en op de tevredenheid met arbeidsomstandigheden. De burn-out percentages bij Marokkaanse mannen liggen voor de 1e en 2e generatie respectievelijk op 30,3% en 22,2%. Marokkaanse mannen zijn ook ruim twee maal vaker slachtoffer van arbeidsongevallen dan hun autochtone collega's.

Opvallende verschillen tussen de 1e en 2e generatie zitten in de omgang met collega's en leidinggevendens. 1e generatie Marokkaanse mannen ervaren minder steun van leidinggevendens, terwijl dat bij de 2e generatie niet het geval is. De 2e generatie heeft daarentegen meer last van ongewenst gedrag. Een kwart van de mannen uit de 2e generatie geeft aan dat ze een enkele keer (of vaker) intern ongewenst gedrag meemaken (ten opzichte van 17,3% bij de autochtone mannen). Van dit ongewenste gedrag is vooral de prevalentie van fysiek geweld hoog. In de 2e generatie ligt dit op 5,9%, 10 keer meer dan bij autochtone mannen. Bij de 1e generatie is de prevalentie

van ongewenst gedrag in totaal niet afwijkend van de autochtone mannen, al komen pesten en fysiek geweld wel vaker voor. Ook wat betreft fysieke arbeidsomstandigheden zijn er generatie verschillen. De 2e generatie scoort niet of nauwelijks afwijkend van de autochtone werknemers op fysieke arbeidsomstandigheden. De 1e generatie scoort echter op (bijna) alle fysieke risico's hoger dan de autochtone man.

Ten slotte geeft de 2e generatie vaker aan overgekwalficeerd te zijn, terwijl de 1e generatie vaker ondergekwalficeerd is dan autochtone mannen, terwijl beide generaties wel vaker dan autochtone mannen de mogelijkheid krijgen om een opleiding of cursus voor het werk te volgen.

5.1.2 Vrouwen

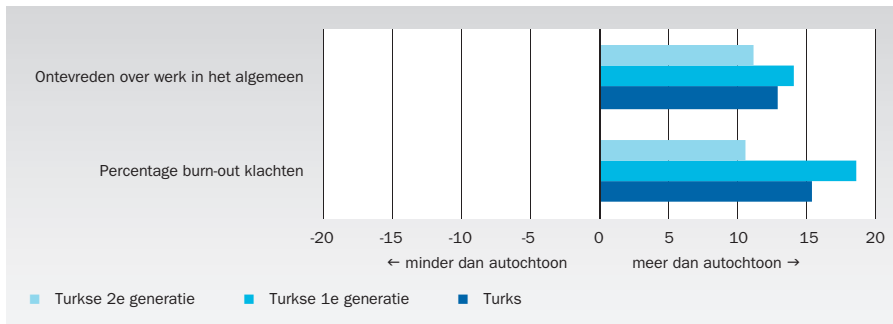
Marokkaanse vrouwen hebben weinig zelfstandigheid op het werk ten opzichte van autochtone vrouwen. Ook zijn de taakeisen lager, is het werk minder moeilijk en minder gevarieerd en is de emotionele belasting minder. Net als bij de mannen scoren beide generaties ruim lager op algemene tevredenheid betreffende het werk en de arbeidsomstandigheden en hoog ten aanzien van burn-outklachten. Van de 2e generatie scoort 15% en van de 1e generatie 28% hoog op burn-outklachten. Dit is een groot contrast met de 11% burn-outklachten bij de autochtone vrouwen.

Hoewel zowel de 1e als de 2e generatie minder autonomie rapporteren, is het verschil ten opzichte van de autochtone vrouwen het grootste voor de 2e generatie. Binnen de 1e generatie geeft nog 37% aan een hoge autonomie te hebben, in de 2e generatie is dit nog maar 27,2% (ten opzichte van 52,6% bij autochtone vrouwen). Dit terwijl de 1e generatie over het algemeen juist meer afwijkt van de autochtone vrouw. Zo ervaart vooral de 1e generatie minder steun van collega's en leidinggevende, ervaren zij vaker ongewenste omgangsvormen (zowel door internen als door externen) en werkt de 1e generatie veel vaker in een fysiek belastende omgeving. De 2e generatie lijkt (ten aanzien van de arbeidsbelasting) meer op de autochtone groep.

Als we kijken naar wat Marokkaanse vrouwen van hun werk vinden, blijkt dat er een verschil is tussen de 1e en de 2e generatie. Salaris en werkzekerheid zijn voor de 1e generatie meer dan bij autochtone vrouwen van belang, terwijl zij leren, in deeltijd werken, gezond werk en reisafstand minder van belang vinden. De 2e generatie vindt de genoemde arbeidsvoorwaarden niet meer of minder van belang dan autochtone vrouwen, met uitzondering van het in deeltijd kunnen werken (wat zij juist minder belangrijk vinden). De 2e generatie is wel vaker dan autochtone vrouwen ontevreden over hoe interessant het werk is, hoe zeker ze zijn van hun baan en hoe vaak ze thuis kunnen werken. Bij de 1e generatie geldt dit laatste ook maar ligt verder de ontevredenheid meer bij salaris en tijdsindeling. Opvallend is dat de 2e generatie Marokkaanse vrouwen veel vaker promotie hebben gemaakt in de afgelopen 2 jaar. Deze groep is ook vaker overgekwalficeerd en krijgt vaker de kans een opleiding te volgen. De 1e generatie kampt daarnaast vaker met arbeidsongevallen, langdurig en werkgerelateerd verzuim.

5.2 Turks

Turkse werknemers zijn net als Marokkaanse werknemers minder tevreden met hun werk en hebben vaker last van burn-outklachten (figuur 5.2). Van de 1e generatie Turken is 65,8% tevreden met het werk, in de 2e is dit 65,2%. Dit is weliswaar iets meer dan bij de Marokkanen, maar nog steeds duidelijk minder dan bij de autochtone werknemer.



FIGUUR 5.2

Werktevreedenheid en het percentage burn-outklachten van Turkse werknemers ten opzichte van autochtone werknemers

Turkse werknemers hebben van alle groepen het meest te maken met burn-outklachten. Van de 1e generatie geeft ruim 30% aan klachten te hebben. In de 2e generatie is dit lager, maar met 22,1% nog steeds bijna twee keer hoger dan het autochtone gemiddelde van 11,5%, en het hoogst van alle 2e generatie migranten.

5.2.1 Mannen

De Turkse mannen van zowel de 1e als de 2e generatie werken vaker in ploegendienst en vaker in het weekend dan autochtone mannen, net als bij de Marokkaanse mannen. Ook hier zijn zowel de zelfstandigheid als de taakeisen lager, is het werk minder gevarieerd en emotioneel minder zwaar dan bij autochtone mannen. De werk-privé balans is voor de groep Turkse mannen meer uit balans dan gemiddeld. Zo missen Turkse mannen - onafhankelijk van generatie - bijna twee maal vaker werkzaamheden door het gezin en tot vijf maal vaker gezinsactiviteiten door werk. Zowel de 1e als de 2e generatie Turkse mannen is minder tevreden met het werk en de arbeidsomstandigheden dan de autochtone mannen, hoewel dat ten opzichte van autochtone mannen minder het geval is bij de 2e generatie. Het percentage burn-outklachten is erg hoog. Bij de 1e generatie heeft 29% burn-outklachten, bij de 2e generatie 19%, terwijl bij de autochtone mannen zo'n 12% last heeft van burn-outklachten.

Verschillen tussen 1e en 2e generatie Turkse mannen vinden we ook in de omgang met collega's. De sociale steun door collega's is voor beide generaties lager dan bij autochtone mannen. Bij de 1e generatie is ook de sociale steun door leidinggevendenden lager. Turkse mannen uit de 1e generatie worden ook vaker door collega's of leidinggevendenden gepest (17,4% ten opzichte van 8,7% onder autochtone mannen). De 2e generatie heeft vaker te maken met geweld door collega's of leidinggevendenden. Net als bij de Marokkaanse mannen is er een duidelijk verschil in de fysieke belasting tussen de 1e en de 2e generatie. Bij de 1e generatie is de fysieke belasting hoger dan bij autochtone mannen, bij de 2e generatie is er geen verschil meer.

Richting de toekomst lijkt de 2e generatie optimistisch, zij geven vaker aan dat ze makkelijk een nieuwe baan zouden kunnen krijgen bij hun huidige of een andere werkgever. Wat belangrijk is bij een baan voor deze groep zijn de sfeer, goede leidinggevendenden, salaris en werkzekerheid. De 1e generatie ziet ook het belang van goed leiderschap in, maar vindt alle overige zaken minder belangrijk dan gemiddeld. De 1e generatie is over de hele linie minder tevreden met hun werk dan autochtone mannen, terwijl dit voor de 2e generatie eigenlijk alleen geldt voor het salaris, thuis kunnen werken en de mate waarin het werk gezond is.

5.2.2 Vrouwen

Anders dan bij de mannen zijn er bij de Turkse vrouwen weinig verschillen in werktijden in vergelijking met autochtone vrouwen. Wel is er sprake van minder zelfstandigheid op het werk, minder moeilijk werk en minder gevarieerd werk. Een verschil met de Marokkaanse vrouwen is dat voor deze groep de taakeisen niet minder zijn. De werk-privé balans is (net als bij de mannen) slechter dan voor de autochtone vrouwen. Wanneer we kijken naar de algemene tevredenheid met het werk en de omstandigheden, scoren beide generaties Turkse vrouwen ruim lager dan de autochtone groep. Het terugkerend hoge percentage burn-outklachten onder allochtone werknemers zien we ook hier terug. Respectievelijk 31,4% en 25,8% van de 1e en 2e generatie geeft aan burn-outklachten te hebben. Qua verzuim blijkt dit vaker aan werk gerelateerd te zijn maar niet vaker langdurig.

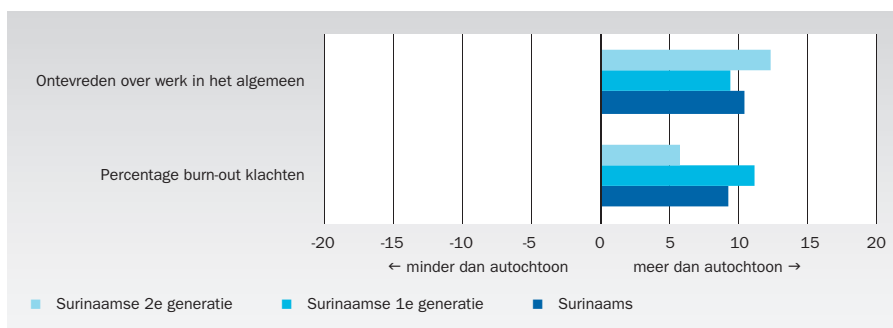
Verschillen tussen 1e en 2e generatie Turkse vrouwen zijn er in de fysieke belasting en de sociale omgang. 1e generatie Turkse vrouwen hebben meer dan autochtone vrouwen te maken met zwaar fysiek werk, maar bij de 2e generatie is dat niet het geval. Daarentegen komen conflicten op de werkvloer bij Turkse vrouwen uit de 2e generatie significant vaker voor dan bij autochtone vrouwen. Vrijwel alle ongewenste omgangsvormen zien we vaker bij de 1e generatie dan gemiddeld, terwijl er bij de 2e generatie weinig tot geen verschil is met het autochtone gemiddelde.

Net zoals bij de mannen is de 2e generatie vrouwen positief over hun gepercipieerde baankansen (zowel bij huidige als bij nieuwe werkgevers). Deze herkomstgroep vindt salaris en sfeer belangrijker dan gemiddeld, terwijl thuis kunnen werken of in deeltijd

kunnen werken van minder belang is. Ontevredenheid met de werkomstandigheden komt vooral bij de 2e generatie voor.

5.3 Surinaams

Surinaamse werknemers zijn minder tevreden met het werk dan hun autochtone collega's, maar wel tevredener dan Turkse en Marokkaanse werknemers. Opvallend is dat de tevredenheid met het werk lager is bij de 2e generatie dan bij de 1e generatie: 70% van de 1e generatie en 67% van de 2e generatie zijn tevreden met het werk. Bij de autochtone werknemers is dit 79,4%.



FIGUUR 5.3

Werktevredenheid en het percentage burn-outklachten van Surinaamse werknemers ten opzichte van autochtone werknemers

De prevalentie van burn-outklachten is onder Surinaamse werknemers hoger dan onder autochtone werknemers, maar het verschil is kleiner dan bij de Turkse en Marokkaanse werknemers. Van de 1e generatie Surinamers geeft 22,7% aan dat ze last hebben van burn-outklachten. Bij de 2e generatie is dit 17,2%. Dit is niet significant verschillend van de 11,5% bij autochtone werknemers.

5.3.1 Mannen

Ook Surinaamse mannen werken in vergelijking met autochtone mannen meer in ploegdiensten, meer 's avonds, 's nachts en in het weekend. Ook zijn zij veel minder vaak in een leidinggevende positie te vinden. De arbeidsomstandigheden verschillen zowel ten aanzien van de fysieke als ten aanzien van de psychosociale belasting niet veel van die van de autochtone man. Surinaamse mannen vinden een goede leidinggevende en salaris (veel) belangrijker dan gemiddeld. Wel zijn zij minder tevreden over de leermogelijkheden, het salaris en de regelmogelijkheden om thuis te kunnen werken of hun tijd zelf in te kunnen delen. Op de vraag of men over het algemeen tevreden is met de arbeidsomstandigheden en het werk, geven beide

generaties vaker dan gemiddeld aan ontevreden te zijn met de arbeidsomstandigheden. Burn-outklachten onder Surinaamse mannen zijn ook hoog (respectievelijk 23,7% en 17,5% voor de 1e en 2e generatie) ten opzichte van autochtone mannen.

De 2e generatie Surinaamse mannen is wat optimistischer over hun baankansen. Hoewel zij, net als de 1e generatie, niet vaker of minder vaak denken hun baan te gaan verliezen denken zij aanmerkelijk vaker dan autochtone mannen makkelijk een nieuwe baan te kunnen vinden. De 2e generatie wisselt ook vaker van functie en maakt ook meer promotie dan de autochtone man. Ze zijn vaker overgekwalificeerd, maar ook ondergekwalificeerd. Ondanks deze meer positieve blik van de Surinaamse 2e generatie mannen geven zij wel vaker dan autochtone mannen aan ontevreden te zijn over het werk in het algemeen. Zij lopen echter niet meer dan gemiddeld het risico om uit te vallen als gevolg van een ongeval of langdurig te gaan verzuimen. Dit speelt wel bij de 1e generatie. Zij zijn vaker het slachtoffer van een arbeidsongeval, en wanneer ze verzuimen is dit vaker langdurig.

5.3.2 Vrouwen

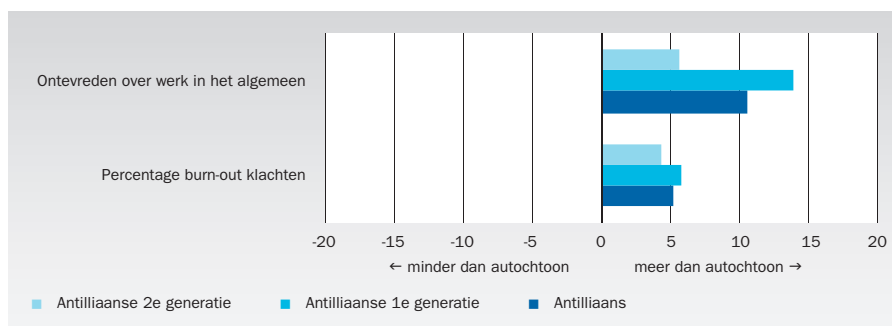
Er zijn relatief weinig significante en relevante verschillen tussen Surinaamse en autochtone vrouwen in de arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud. Er zijn geen relevante verschillen in de fysieke belasting en ook vrijwel geen verschillen in de omgangsvormen. Wel is er een duidelijk verschil in de werktevredenheid en het percentage burn-outklachten. Beide generaties allochtone vrouwen zijn veel minder tevreden met het werk en de arbeidsomstandigheden in de algemene zin. Respectievelijk 22,1% en 16,9% van de 1e en 2e generatie Surinaamse vrouwen heeft burn-outklachten. Dit is ruim hoger dan de 11% onder allochtone vrouwen, maar minder hoog dan bij Marokkaanse en Turkse vrouwen.

Wel zijn er op een aantal punten verschillen tussen de 1e en de 2e generatie te zien. Surinaamse vrouwen van de 2e generatie werken, conform het algemene beeld bij niet-westerse allochtonen, vaker in ploegendienst en 's avonds maar minder in het weekend. Dat laatste doet de 1e generatie wel bovengemiddeld vaak. Ten aanzien van de psychosociale arbeidsomstandigheden beoordeelt de 2e generatie het werk als moeilijker en minder gevarieerd dan autochtone vrouwen, terwijl er bij de 1e generatie geen verschil is.

De 1e generatie Surinaamse vrouwen wil graag leren op het werk, ziet sfeer als belangrijk, wil daarbij ook goed verdienen en zou graag tijdsautonoom werken. Deze groep is ook minder tevreden dan autochtone vrouwen met de situatie waarin ze verkeren, als het gaat om bovenstaande onderwerpen. Net als bij de mannen maakt de 2e generatie vrouwen vaker promotie en wisselen ze vaker van baan. Ook hier is een verstoorde werk-privé balans zichtbaar wat vooral voor de 1e generatie geldt. Voor de 2e generatie blijkt dat zij vaker dan de autochtone groep het slachtoffer van ongevallen zijn en dat wanneer er verzuimd wordt, dit vaker aan werk gerelateerd is.

5.4 Antilliaans

De relatief hoge ontevredenheid met het werk onder Antilliaanse werknemers lijkt met name te worden veroorzaakt door de ontevredenheid onder de 1e generatie Antilliaanse werknemers. Hun oordeel over het werk (65,8% tevreden) is duidelijk minder goed dan dat van de autochtone collega's (79,4%). De 2e generatie is ten aanzien van de tevredenheid zeer vergelijkbaar met de autochtone groep. Over het werk is 73,8% tevreden. Dit is niet significant en relevant afwijkend van het autochtone gemiddelde.



FIGUUR 5.4

Werktevreedenheid en het percentage burn-outklachten van Antilliaanse werknemers ten opzichte van autochtone werknemers

Burn-outklachten komen onder Antilliaanse werknemers bij 17,2% (1e generatie) en 15,9% (2e generatie) voor. Dit is niet significant vaker dan onder autochtone werknemers.

5.4.1 Mannen

Bij de Antilliaanse mannen lijkt er, meer dan bij de andere herkomstgroepen, een onderscheid te zijn tussen de 1e generatie en de 2e generatie, waarbij de 2e generatie meer op de autochtone groep lijkt. Deze groep lijkt qua avondwerk, weekendwerk en overwerk nog het meest op de autochtone groep. Alleen werken in ploegendiensten komt significant vaker voor dan gemiddeld. Ook ten aanzien van de fysieke risico's zijn er vrijwel geen significante verschillen tussen de situatie van autochtone en Antilliaanse mannen.

Op het gebied van de psychosociale arbeidsomstandigheden is een vergelijkbaar beeld zichtbaar als bij de eerdere allochtone groepen met minder zelfstandigheid, minder taakeisen, minder moeilijk werk dat ook minder gevarieerd is dan bij autochtone mannen. Maar dit beeld geldt vooral voor de 1e generatie. Bij de 2e generatie zijn de verschillen met autochtone mannen erg klein. De 2e generatie Antilliaanse mannen is

de enige groep die aangeeft bovengemiddeld veel steun te ontvangen van hun leidinggevers. Ongewenst gedrag komt alleen bij de 1e generatie vaker voor, terwijl de 2e generatie bijna volledig vergelijkbaar is met de autochtone groep.

Antilliaanse mannen ervaren hun baankansen niet slechter dan autochtone werknemers. De 2e generatie is zelfs optimistischer over de baankansen bij nieuwe werkgevers. Salaris en kwaliteit van leidinggevende vinden zij van belang in een baan, terwijl reisafstand en de gezondheid van werk minder belangrijk blijken. De 1e generatie is beduidend minder tevreden met de verschillende aspecten van het werk dan de 2e generatie. De ontevredenheid betreft het salaris, de werkzekerheid, maar ook de regelmogelijkheden en de gezondheid van het werk. De 2e generatie is vaker van baan gewisseld en heeft vaker promotie gemaakt in de afgelopen 2 jaar. Daarnaast heeft de 2e generatie ook vaker demotie meegemaakt in de afgelopen 2 jaar.

Wanneer we kijken naar de algemene tevredenheid met het werk en de arbeidsomstandigheden, is de 1e generatie minder tevreden terwijl er voor de 2e generatie geen verschillen met autochtone mannen zichtbaar zijn. De 2e generatie Antilliaanse mannen is de eerste groep waarvoor het burn-outklachten percentage (14,8%) niet significant hoger ligt dan bij de autochtone mannen. Dit kunnen we niet zeggen voor de 1e generatie, waar 18,7% burn-outklachten rapporteert. Zij zijn ook vaker het slachtoffer van een arbeidsongeval en indien ze verzuimen is dit vaker aan werk gerelateerd.

5.4.2 Vrouwen

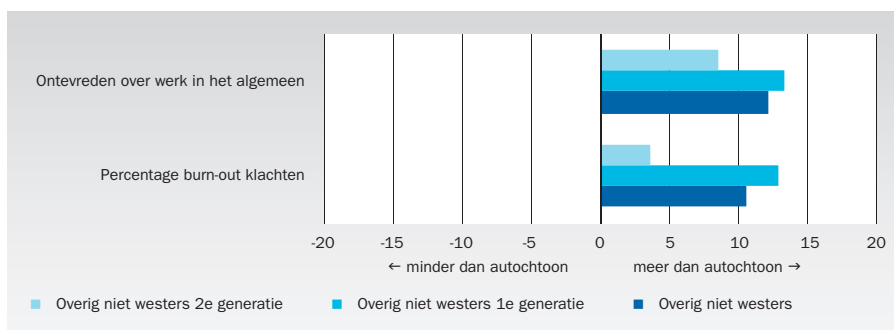
Ook bij Antilliaanse vrouwen is de 2e generatie in heel veel opzichten vergelijkbaar met de autochtone groep (met als belangrijke uitzondering het hoge percentage burn-outklachten van 16,9%). In algemene zin zijn de Antilliaanse vrouwen minder tevreden met het werk en de werkomstandigheden, de 1e generatie iets sterker dan de 2e generatie. Opvallend is dat de 1e generatie met 15,6% niet significant hoger scoort op burn-outklachten, maar de 2e met 16,9% wel. Ook qua verzuim zijn de Antilliaanse vrouwen zeer vergelijkbaar met de autochtone vrouwen, alhoewel het verzuim vaker werkgerelateerd is dan bij autochtone vrouwen.

Voor de 1e generatie Antilliaanse vrouwen zijn er meer verschillen met autochtone vrouwen. Zij beoordelen hun werk als minder moeilijk en minder gevarieerd maar ervaren ook minder taakeisen dan autochtone vrouwen. Daarnaast ervaren ze minder steun van collega's. De 1e generatie vindt sfeer, salaris en werkzekerheid bovengemiddeld van belang maar is daar momenteel minder tevreden mee dan de autochtone vrouwen. Daarnaast zijn zij ontevreden over de thuiswerkmogelijkheden, de mate waarin het werk gezond is en de reisafstand naar het werk. Opvallend is de verstoorde werk-privé balans voor de 1e generatie, zij missen vaker zowel werk door het gezin als gezinsactiviteiten door het werk dan de autochtone vrouwen. Bij de 2e generatie is dit niet het geval.

5.5 Overig niet-westers

De laatste groep niet-westerse allochtonen die wordt bekeken is de groep overige niet westerse allochtonen. Dit is een restgroep met een verscheidenheid aan nationaliteiten. Hierdoor is het lastig om duidelijke conclusies te trekken op basis van de cijfers.

Net als bij de al besproken groepen niet-westerse allochtonen is ook bij de groep ‘overige niet-westerse allochtonen’ de tevredenheid met het werk laag en het percentage burn-outklachten hoog. Daarbij geldt dat de 2e generatie meer tevreden met het werk is dan de 1e generatie, respectievelijk 70,9% (2e generatie) en 66% (1e generatie).



FIGUUR 5.5

Werktevredenheid en het percentage burn-outklachten van overige niet-westerse werknemers ten opzichte van autochtone werknemers

Het generatieverschil komt ook tot uiting in de burn-outklachten. In de 1e generatie heeft 24,4% van de werknemers burn-out verschijnselen. De 2e generatie scoort met 15,1% een stuk beter en lijkt daarmee meer op de autochtone groep.

5.5.1 Mannen

Ook bij de groep ‘overige niet-westerse allochtonen’ is een duidelijk verschil tussen de 1e en de 2e generatie, waarbij de 2e generatie over het algemeen niet veel meer afwijkt van de autochtone mannen. Uitzondering zijn de psychosociale arbeidsomstandigheden. Net als bij andere herkomstgroepen hebben zowel de 1e als de 2e generatie te maken met lage autonomie, is het werk minder moeilijk en minder gevarieerd. Opvallend is wel dat de taakeisen niet minder zijn.

Ten aanzien van de sociale steun zijn er wel verschillen tussen de generaties. Alleen de 1e generatie ervaart minder steun en heeft vaker te maken met pesten door collega's of leidinggevenden dan autochtone mannen.

De 1e generatie werkt ook vaker dan autochtone mannen in risicovolle werkomgevingen, waardoor ze vaker in aanraking komen met gevaarlijke stoffen. Ze geven dan ook bij alle opties aan dat ze het nodig vinden dat er arbo maatregelen worden getroffen. Dit is ook een groep die bovengemiddeld voor zijn baan vreest en niet bijzonder optimistisch is over de baankansen, in tegenstelling tot de 2e generatie die aangeeft makkelijk een nieuwe baan te kunnen vinden. In hun baan vindt de 1e generatie met name de kwaliteit van de leidinggevende van belang, terwijl voor de 2e generatie het salaris bovengemiddeld van belang is. Deze 2e generatie is gemiddeld tevreden met hun werk, terwijl de 1e generatie op alle facetten aangeeft minder tevreden te zijn. Beide generaties volgen meer opleidingen of cursussen dan gemiddeld. De werk-privé balans is bij de 1e generatie vaker dan gemiddeld verstoord. Er worden zowel privéaangelegenheden gemist door werk als visa versa. Net als bij de Antilliaanse mannen is dit een groep, waarbij de 2e generatie qua algemene tevredenheid (met werk en omstandigheden) niet meer afwijkt van de allochtone groep. Dit geldt overigens niet voor de 1e generatie. Voor de 1e generatie zijn de burn-outklachten hoger: 24,9% ten opzichte van 15,4% in de 2e generatie. Ook zijn ze vaker slachtoffer van een arbeidsongeval.

5.5.2 Vrouwen

Ook bij de overige niet-westerse allochtone vrouwen verschilt de 1e generatie meer van de autochtone vrouwen dan de 2e generatie.

Uitzondering zijn de werktijden. De 1e generatie lijkt qua werktijden op de autochtone groep. De 2e generatie werkt meer in ploegen en werkt vaker avond- of weekenddiensten.

Ten aanzien van de psychosociale arbeidsbelasting lijkt de 2e generatie op de autochtone groep. De ervaring van de taakeisen, moeilijkheidsgraad en variatie is voor deze groep niet afwijkend. Voor de 1e generatie is een patroon zichtbaar dat vergelijkbaar is met eerdere herkomstgroepen. Dit is ook de groep die (net als bij de mannen) minder steun ontvangt van leiding en collega's en meer ongewenste omgangsvormen ervaart. Ze worden twee maal vaker gepest en maken tot vijf maal vaker lichamelijk geweld mee.

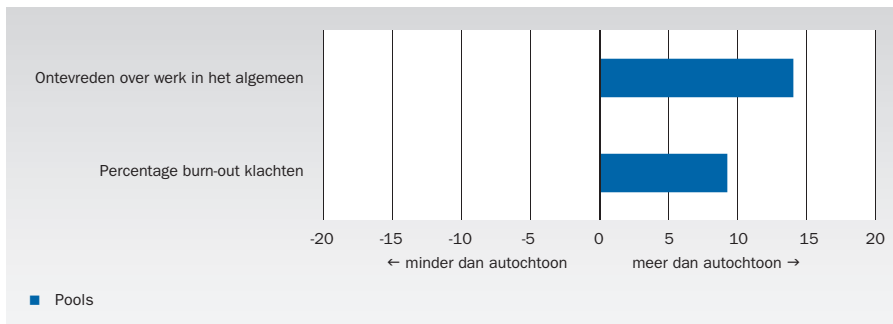
Net als voor de mannen wordt de 1e generatie vrouwen van overige niet-westerse herkomst, iets meer blootgesteld aan fysieke risico's maar vooral aan het werken met (gevaarlijke) stoffen. Zij geven echter niet vaker dan gemiddeld aan dat er aanpassingen in het werk gemaakt moeten worden. Wel ervaren ze vaker het risico om hun baan te verliezen en vinden ze tegelijkertijd werkzekerheid erg belangrijk. Ze zijn hier overigens niet minder dan gemiddeld tevreden over, alhoewel het salaris en de flexibiliteit van de tijdsindeling beter zouden kunnen. De 2e generatie wisselt vaker van baan en maakt ook vaker promotie; dit is ook een groep die vaker over gekwalificeerd is. De 1e generatie ervaart bovengemiddeld vaak problemen met de

werk-privé balans. Dit geldt niet voor de 2e generatie. De 1e generatie vrouwen is vaker dan hun autochtone collega's ontevreden met de arbeidsomstandigheden en het werk. Voor de 2e generatie zijn er geen significante verschillen met autochtone werknemers gevonden.

Net zoals bij de mannen is het percentage met burn-outklachten in de 1e generatie hoog (23,8%) en zijn deze vrouwen vaker slachtoffer van arbeidsongevallen. Dit geldt niet voor de 2e generatie, zij wijken ten aanzien van burn-out en ongevallen niet significant af van het gemiddelde.

5.6 Pools

Poolse werknemers in Nederland zijn over het algemeen minder vaak tevreden met het werk (62,8%) dan hun autochtone collega's. Het percentage werktevredenheid is bovendien lager dan bij de overige westerse allochtonen. Daarnaast ligt het percentage burn-outklachten bovengemiddeld (22,1%) ten opzichte van dat van autochtone werknemers, maar ze zijn gelijk aan die van de westerse allochtonen in het algemeen. Het is, door de geringe aantallen, niet mogelijk om de 2e generatie Poolse werknemers werkzaam in Nederland te onderscheiden.



FIGUUR 5.6

Werktevredenheid en het percentage burn-outklachten van Poolse werknemers ten opzichte van autochtone werknemers

5.6.1 Mannen

Omdat de NEA onvoldoende 2e generatie Poolse mannelijke werknemers bevat, gelden onderstaande resultaten uitsluitend voor de 1e generatie.

De 1e generatie Poolse werknemers werkt veel in ploegendiensten en/of in het weekend. Dit hangt mogelijk samen met hun gemiddeld wat lagere opleidingsniveau. Tegelijkertijd geeft deze groep bovengemiddeld vaak leiding aan personeel.

Ten aanzien van de arbeidsomstandigheden is een patroon zichtbaar dat vergelijkbaar is met de meeste werkende mannen uit andere herkomstgroepen: weinig autonomie, gemiddeld makkelijker en minder gevarieerd werk. De uitzondering hierop is dat de 1e generatie Poolse mannen aangeeft dat hun werk emotioneel zwaarder is dan gemiddeld. Dit is een groep die veel fysiek werk verricht en vaak in aanraking komt met (mogelijk) gevaarlijke stoffen. De groep wordt relatief weinig geconfronteerd met vormen van ongewenste omgangsvormen.

Bijna de helft van de 1e generatie Poolse mannen geeft aan het risico te lopen zijn of haar baan te verliezen, maar ze zijn bovengemiddeld optimistisch over het verkrijgen van een nieuwe baan (zowel bij de huidige als bij een nieuwe werkgever). Ze vinden werkzekerheid dan ook minder dan gemiddeld van belang. Goede leidinggevenden is het enige uitgevraagde aspect wat ze bovengemiddeld van belang vinden. Daarover zijn ze, in tegenstelling tot de andere arbeidsvoorwaarden, ook tevreden. Er wordt veel van baan gewisseld en bovengemiddeld vaak promotie gemaakt. Wel is zowel de werk-privé als de privé-werk balans vaker dan gemiddeld verstoord.

1e generatie Poolse werknemers zijn in algemene zin minder tevreden met het werk en de arbeidsomstandigheden dan autochtone werknemers. Ook het percentage 1e generatie Poolse mannen met burn-outklachten (24,2%) is duidelijk hoger dan bij autochtonen. Deze groep is niet vaker slachtoffer van een arbeidsongeval.

5.6.2 Vrouwen

Ook voor de Poolse vrouwen die in Nederland als werknemer werken kunnen we, vanwege het beperkte aantal 2e generatie Poolse vrouwen in de NEA, alleen uitspraken doen over de 1e generatie.

Net als bij de mannen werkt ook de 1e generatie Poolse vrouwen veel in ploegdiensten en geeft zij bovengemiddeld vaak leiding aan personeel. Deze groep ervaart ook minder autonomie en verricht minder moeilijk en minder gevarieerd werk. Het is echter niet zo dat zij de emotionele belasting van het werk als zwaarder ervaren (zoals bij de 1e generatie Poolse mannen).

Extern ongewenst gedrag komt bij deze groep minder vaak voor dan bij autochtone vrouwen, terwijl ongewenste omgangsvormen door collega's of leidinggevenden vaker

voorkomen, en dan met name ongewenste seksuele aandacht en pesten. Ook heeft de 1e generatie Poolse vrouwen bovengemiddeld vaak een conflict op het werk. Net als bij de mannen is er sprake van een relatief hoge fysieke belasting, maar er is geen sprake van een verhoogde blootstelling aan (mogelijk) gevaarlijke stoffen.

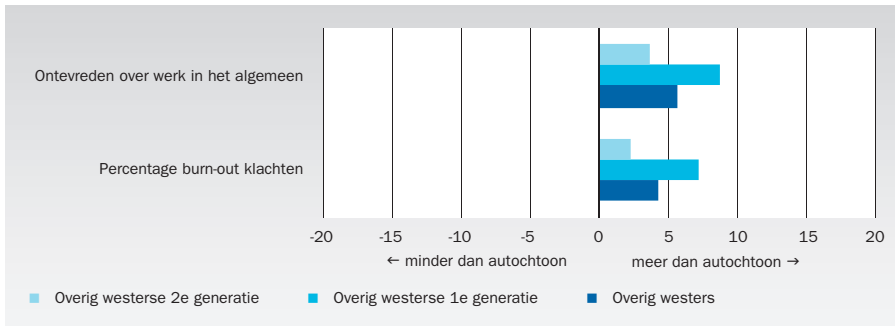
De 1e generatie Poolse vrouwen ervaart bovengemiddeld vaak dat zij het risico lopen om hun baan te verliezen. Zij hebben echter niet hetzelfde optimisme als de mannen, als het gaat om het kunnen krijgen van een nieuwe baan. Het is een groep die minder belang hecht aan de uitgevraagde facetten van werk, maar daarmee niet zozeer meer tevreden is met de huidige situatie. Zo zouden ze graag meer willen leren, zouden de sfeer en het salaris beter kunnen, mag het werk gezonder worden en zouden ze meer tijdsautonomie willen. De werk-privé en privé-werk balans is ook bij deze groep meer verstoord dan bij de autochtone vrouwen. Al met al wordt dit relatief ongunstige beeld ook gereflecteerd in de algemene tevredenheid met het werk en de arbeidsomstandigheden. Hierover zijn ze (hoewel minder vaak dan de Poolse mannen) ruim vaker ontevreden dan de autochtone groep. Het percentage 1e generatie Poolse vrouwen met burn-outklachten ligt op 20,6%, bijna het dubbele van het percentage burn-outklachten van autochtone vrouwen.

5.7 Overig westers

De laatste groep niet-westerse allochtonen die wordt bekeken is de groep overige niet westerse allochtonen. Dit is een restgroep met een verscheidenheid aan nationaliteiten. Hierdoor is het lastig om duidelijke conclusies te trekken op basis van de cijfers.

Westerse allochtonen werkzaam in Nederland zijn over het algemeen niet significant minder tevreden met het werk en hebben ook niet significant vaker te maken met burn-outklachten. Dit beeld wordt iets genuanceerd als naar generatieverschillen wordt gekeken. De 1e generatie is namelijk minder vaak tevreden met het werk (70,7%), zowel ten opzichte van de autochtone groep als de 2e generatie waar 75,8% tevreden is.

Van de 1e generatie overig westerse allochtonen heeft 18,7% te kampen met burn-outklachten. Dit is aanzienlijk lager dan bij niet westerse allochtonen, maar significant hoger dan bij autochtonen. Bij de 2e generatie is dit 13,8% wat niet significant afwijkt van de autochtone groep.



FIGUUR 5.7

Werktevredenheid en het percentage burn-outklachten van overige westerse werknemers ten opzichte van autochtone werknemers

5.7.1 Mannen

Overig westerse allochtone mannen verschillen maar beperkt van autochtone mannen, als het gaat over de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud. Daarbij geldt net als bij andere groepen allochtonen dat de 2e generatie nog meer op de autochtone man lijkt dan de 1e generatie.

Daarbij zijn wel een aantal opvallende verschillen zichtbaar, zo is er een verschil in werktijden. De 1e generatie werkt meer in ploegdiensten en in het weekend, de 2e generatie werkt (net als de meeste 2e generatie allochtonen) meer 's avonds en werkt vaker over dan autochtone mannen.

De autonomie is alleen voor de 1e generatie lager, maar de taakeisen zijn voor beide generaties hoger dan het autochtone gemiddelde. De 1e generatie heeft verder meer dan gemiddeld te maken met emotioneel zwaar werk, terwijl de 2e generatie vaker te maken heeft met werk met een hoge moeilijkheidsgraad. De 1e generatie ervaart minder steun door collega's dan gemiddeld. Voor de 2e generatie geldt dit niet.

Qua fysieke arbeidsomstandigheden lijkt deze groep op de autochtone groep. Dit geldt over het algemeen ook voor wat men van belang vindt op het werk en de tevredenheid met het werk, alhoewel de 1e generatie minder tevreden is over het salaris, de sfeer, de leiding en de tijdsautonomie. Deze generatie wisselt ook vaker van baan maar maakt niet bovengemiddeld vaak promotie. Sterker nog, dit is een groep die anderhalf maal vaker geconfronteerd wordt met demotie dan autochtone mannen. Het blijkt dat geen enkele groep de werk-privé balans op dezelfde manier weet in te regelen als de autochtone groep. Ook de overig westerse 1e generatie mist vaker dan gemiddeld het werk door het gezin en andersom. Dit is de enige (mannelijke) 1e generatie groep waarvan de algemene tevredenheid met de arbeidsomstandigheden vergelijkbaar is met de autochtone groep. Echter wanneer gevraagd wordt naar de algemene tevredenheid met het werk, scoort de 1e generatie wel ruim lager dan gemiddeld.

De 1e generatie overige westerse allochtonen scoort met 19% hoog op burn-outklachten, de 2e generatie wijkt met 14,2% niet relevant af van het autochtone gemiddelde. Daarnaast is de 1e generatie vaker het slachtoffer geweest van een arbeidsongeval en blijkt dat verzuim vaker werkgerelateerd is.

5.7.2 Vrouwen

Overige westerse allochtone vrouwen die in Nederland werken verschillen net als de mannen maar beperkt van autochtone vrouwelijke werknemers, als het gaat over de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud. Daarbij geldt net als bij andere groepen allochtonen dat de 2e generatie meer op de autochtone vrouwen lijkt dan de 1e generatie.

Op een tweetal punten steekt de 1e generatie ongunstig af: zij ervaren minder sociale steun van collega's en worden vaker gepest door collega's of leidinggevenden.

In tegenstelling tot bij de mannen zijn er bij de vrouwen geen relevante verschillen in algemene tevredenheid of de tevredenheid met de arbeidsomstandigheden. Het percentage hoge burn-outklachten ligt voor de 1e en 2e generatie met respectievelijk 23,8% en 14,9% hoger dan het autochtone gemiddelde van 11,5%.

6 Trends voor specifieke herkomstgroepen

De voorgaande hoofdstukken geven een overzicht van de arbeidssituatie en arbeidsomstandigheden in de periode 2005-2014. Hierbij zijn de verschillende jaren samen gevoegd. Dit was nodig om zo veel mogelijk in detail (herkomst, generatie, geslacht) te kunnen kijken. De analyses geven echter geen zicht op hoe de problematiek zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Zijn de verschillen tussen autochtonen en allochtonen groter of juist kleiner geworden, of is er juist sprake van stabilisatie.

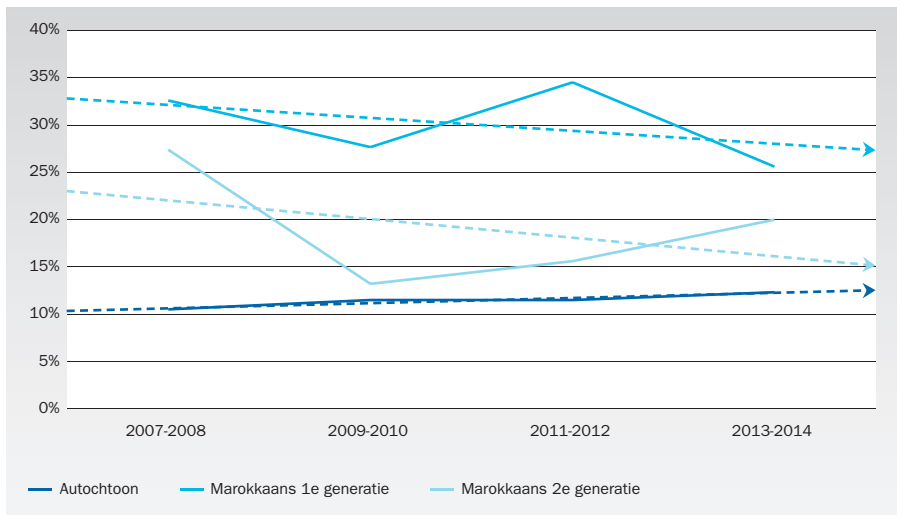
Om daar zicht op te krijgen zijn trendanalyses uitgevoerd. Hierbij kijken we naar specifieke herkomstgroepen en geslacht. Om voldoende respondenten in de analyses te houden ($n \geq 100$) zijn hiervoor steeds twee NEA jaren geclusterd. Wanneer, bijvoorbeeld omdat vragen niet in alle NEA jaargangen waren gesteld, niet aan het $n \geq 100$ criterium kon worden voldaan, zijn de analyses komen te vervallen. Het aantal Poolse werknemers in de NEA is te klein om uitspraken over trends te kunnen doen. De focus in deze analyses ligt op de uitkomstmaten burn-outklachten en tevredenheid met werk.

De geobserveerde trends bij de herkomstgroepen zijn (door de kleinere groepsgroottes) minder robuust dan bij de autochtone groep.

6.1 Marokkaans

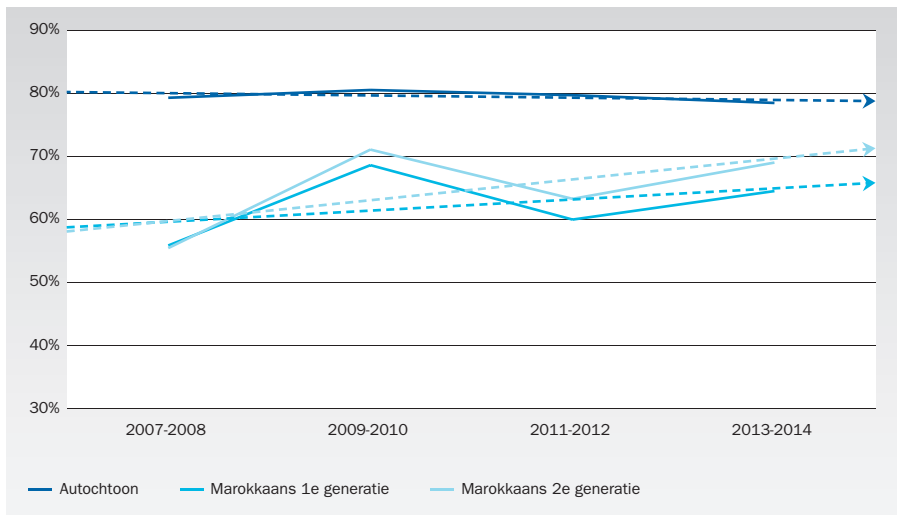
Waar er bij de autochtone groep een lichte stijging zichtbaar is van de burn-outklachten, treedt er bij de Marokkaanse groep juist een daling op. Onder 1e generatie Marokkanen komt deze daling doordat het percentage tussen 2007 en 2010 enorm is afgenomen. Wanneer we echter uitsluitend kijken naar de afgelopen 6 jaar, is er ook onder deze groep een toename in burn-outklachten zichtbaar (figuur 6.1). Onder 2e generatie Marokkanen is een wat wisselend beeld zichtbaar wat uiteindelijk leidt tot een gemiddeld dalende trend.

Onder autochtone werknemers is de tevredenheid met het werk de afgelopen jaren stabiel. Dit geldt niet voor de Marokkanen. De tevredenheid met het werk neemt hier toe en lijkt langzamerhand richting het autochtone gemiddelde te bewegen. Beide generaties maken een bijna parallel lopende trend door, waarbij de 1e generatie minder tevreden is en blijft (figuur 6.2).



FIGUUR 6.1

Trend voor het ervaren van burn-outklachten naar herkomst en generatie van Marokkaanse werknemers, % ja (bron: NEA 2007-2014)

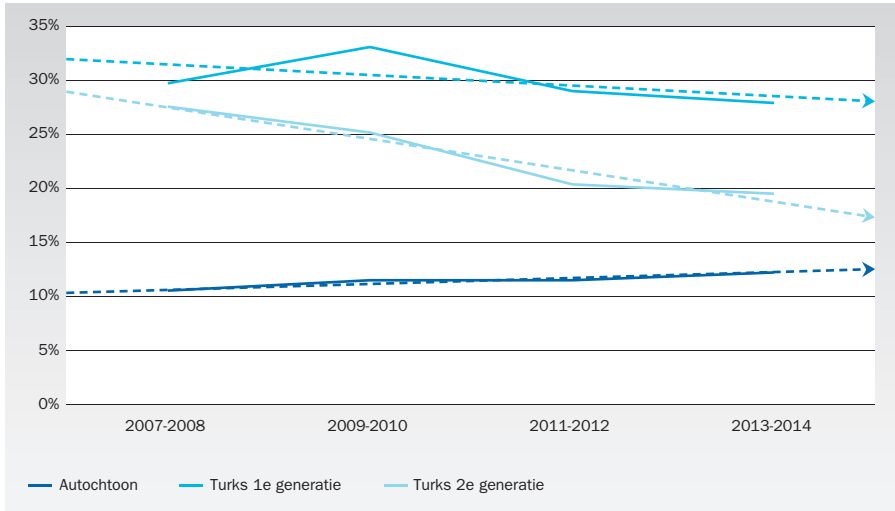


FIGUUR 6.2

Trend voor de algemene tevredenheid met werk naar herkomst en generatie van Marokkaanse werknemers, % tevreden (bron: NEA 2007-2014)

6.2 Turks

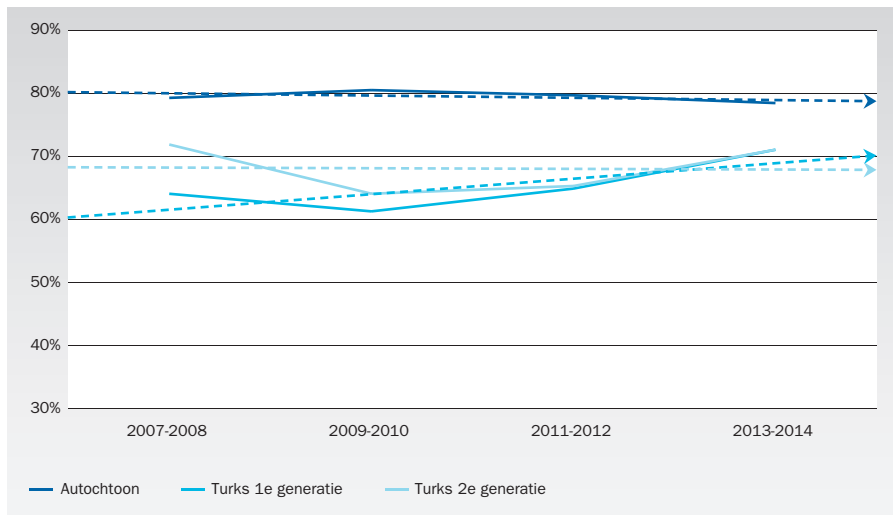
Ook onder Turkse werknemers is, net als bij Marokkaanse werknemers, een dalende trend in burn-outklachten zichtbaar. Hiermee komen zij langzaam maar zeker in de buurt van het autochtone gemiddelde. Al zal dit, gezien de geringe mate van daling, met name voor de 1e generatie, niet binnen afzienbare tijd bereikt worden. De 2e generatie doet het op dat punt beter en zal het autochtone, bij gelijkblijvende trend, gemiddelde eerder evenaren.



FIGUUR 6.3

Trend voor het ervaren van burn-outklachten naar herkomst en generatie van Turkse werknemers, % ja (bron: NEA 2007-2014)

Wanneer we kijken naar de tevredenheid met het werk (figuur 6.4), blijkt er sinds 2009 sprake te zijn van een stijging van werktevredenheid van Turkse werknemers. Hierbij stijgt de tevredenheid van de 1e generatie iets sneller, waardoor zij inmiddels op het zelfde niveau als de 2e generatie zitten. Doordat er in tussen 2007-2008 en 2009-2010 een daling heeft plaatsgevonden, is het algemene beeld echter nog dat er een stabiele trend is tussen 2007 en 2014.



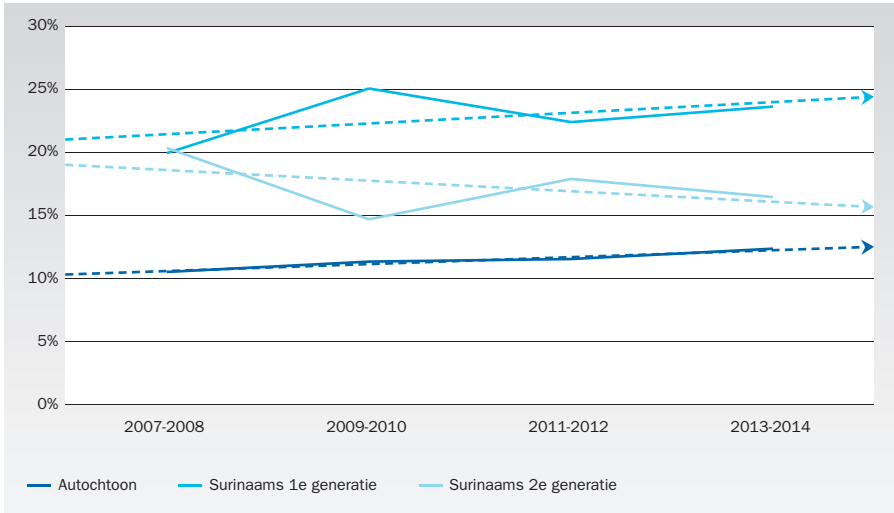
FIGUUR 6.4

Trend voor de algemene tevredenheid met werk naar herkomst en generatie van Turkse werknemers, % tevreden (bron: NEA 2007-2014)

6.3 Surinaams

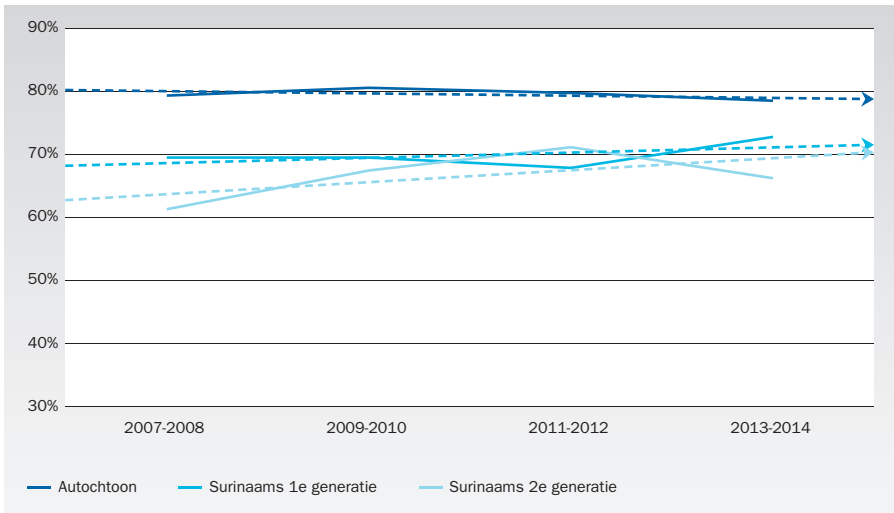
Bij de Surinaamse werknemers zien we voor de 1e en 2e generatie een spiegelbeeld wat betreft de trends van burn-outklachten. Waar de 2e generatie aanvankelijk minder vaak hoge klachten ervaart en daarna stabiliseert, gebeurt het tegenovergestelde voor de 1e generatie. De stijging van burn-outklachten in recente jaren onder de 1e generatie is daarmee in lijn met de over het algemeen stijgende trend in burn-outklachten die de autochtone groep doormaakt. Maar, aangezien het percentage burn-outklachten onder Surinaamse werknemers van de 1e generatie al ongeveer 10 procentpunten hoger was dan voor de autochtone groep betekent dit dat de 1e generatie Surinaamse werknemers een verhoogd risico op burn-outklachten houdt ten opzichte van autochtone werknemers.

In figuur 6.6 is zichtbaar dat beide generaties Surinamers meer tevreden worden met hun werk en dat daarmee meer naar het autochtone gemiddelde toekomen. In 2013-2014 is de 1e generatie vaker tevreden met hun werk dan de 2e generatie. Dit is anders dan het gemiddelde beeld in de periode 2007-2014.



FIGUUR 6.5

Trend voor het ervaren van burn-outklachten naar herkomst en generatie van Surinaamse werknemers, % ja (bron: NEA 2007-2014)

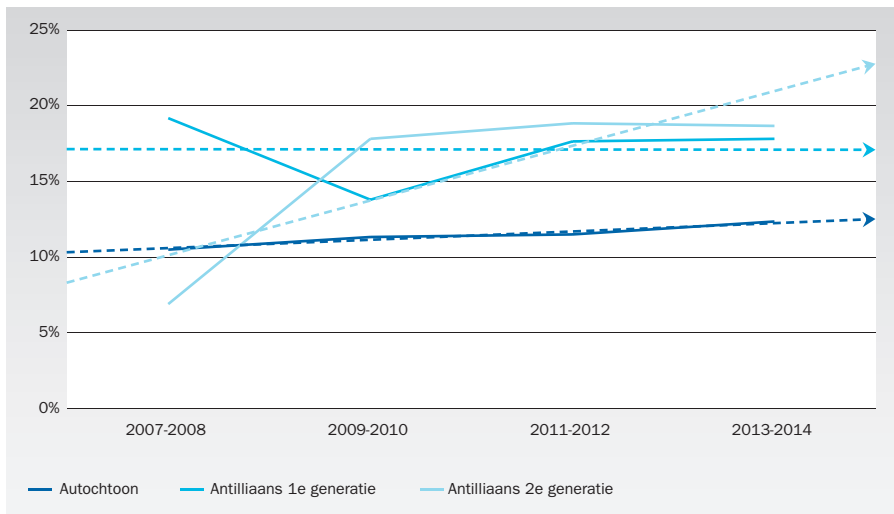


FIGUUR 6.6

Trend voor de algemene tevredenheid met werk naar herkomst en generatie van Surinaamse werknemers, % tevreden (bron: NEA 2007-2014)

6.4 Antilliaans

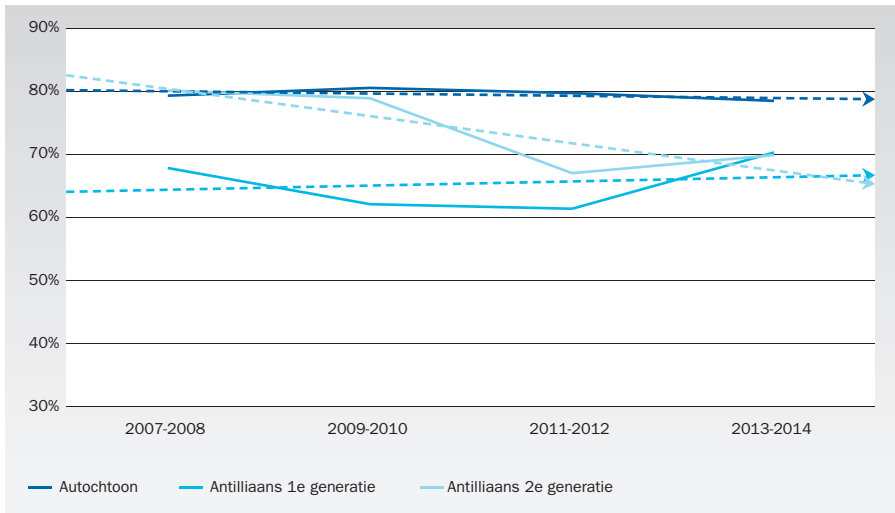
Figuur 6.7 geeft de burn-outklachten weer voor de Antilliaanse gemeenschap. Hierin is voor de 2e generatie een zeer duidelijke stijging zichtbaar, deze stijging blijkt vooral voort te komen uit het uitzonderlijk lage burn-outklachten percentage van 6.9% in de periode 2007-2008 (bij de 2e generatie). Onduidelijk is waar dit lage percentage vandaan komt. Mogelijk is er sprake van een toevallige fluctuatie. Maar ook als alleen gekeken wordt naar de afgelopen 6 jaar, blijft er een lichte stijging zichtbaar. Deze stijging is echter in lijn met de stijging die de trend onder autochtone werknemers laat zien. Het lijkt dus niet waarschijnlijk dat het verschil tussen de Antilliaanse groep en de autochtone groep de komende tijd sterk af zal nemen.



FIGUUR 6.7

Trend voor het ervaren van burn-outklachten naar herkomst en generatie van Antilliaanse werknemers werknemers, % ja (bron: NEA 2007-2014)

De 2e generatie Antilliaanse werknemers had in de periode 2007-2010 een werktevredenheid die vergelijkbaar was met de autochtone groep. Sindsdien is er echter een afnemende trend zichtbaar. De 1e generatie heeft nooit een vergelijkbare werktevredenheid gehad maar dit neemt geleidelijk toe, zelfs tot boven het huidige niveau van de 2e generatie. In figuur 6.8 zijn deze trends weergegeven.

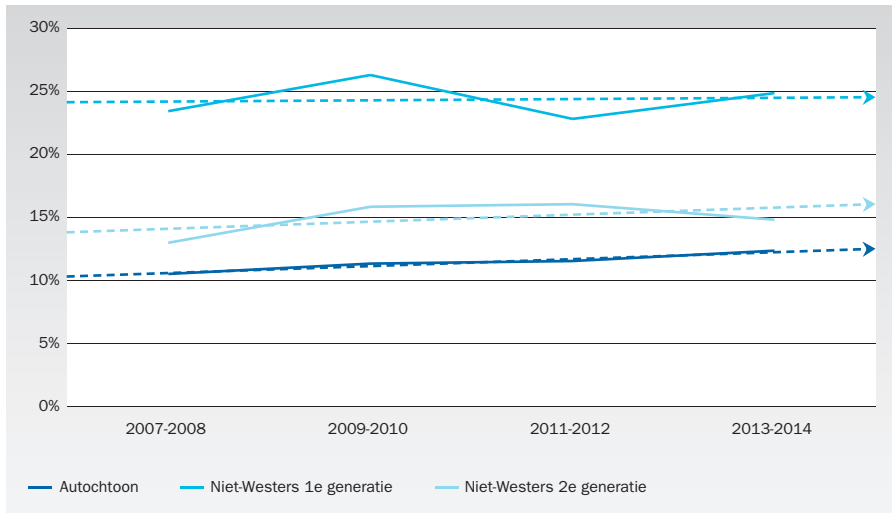


FIGUUR 6.8

Trend voor de algemene tevredenheid met werk naar herkomst en generatie van Antilliaanse werknemers, % tevreden (bron: NEA 2007-2014)

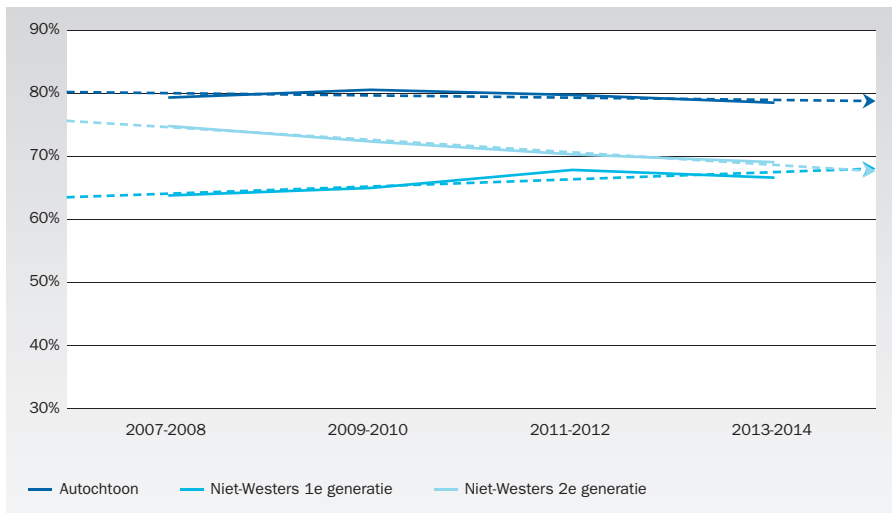
6.5 Overig niet-westers

De trend in burn-outklachten die de overige niet-westerse groep werknemers laat zien is vergelijkbaar met de autochtone trend, waarbij zowel de 1e als de 2e generatie stabiel boven het percentage burn-outklachten van autochtone werknemers blijven.



FIGUUR 6.9

Trend voor het ervaren van burn-outklachten naar herkomst en generatie van overige niet-westerse werknemers, % ja (bron: NEA 2007-2014)



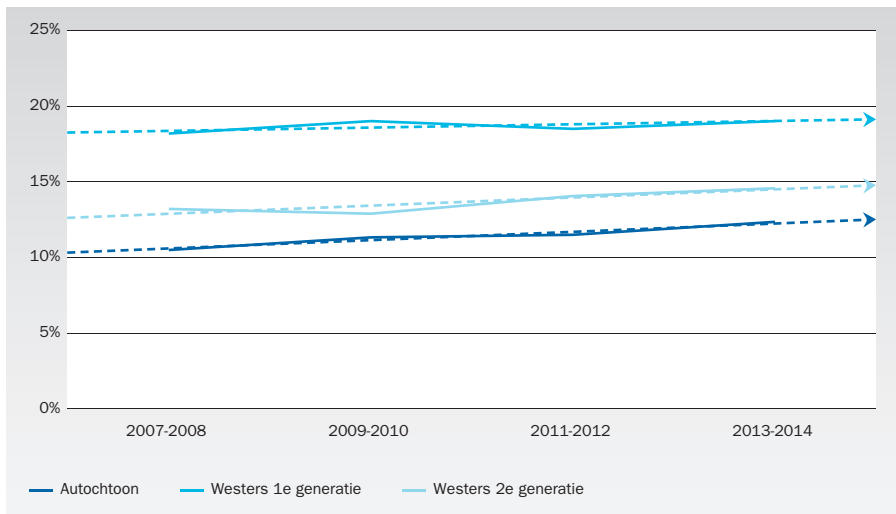
FIGUUR 6.10

Trend voor de algemene tevredenheid met werk naar herkomst en generatie van overige niet-westerse werknemers, % tevreden (bron: NEA 2007-2014)

De werktevredenheid van deze groep neemt bij de 1e generatie heel langzaam toe, terwijl de 2e generatie steeds minder vaak tevreden is. Deze trends zijn vrij stabiel en het lijkt dan ook niet waarschijnlijk dat er in de volgende periode enorme fluctuaties zichtbaar zullen zijn.

6.6 Overig westers

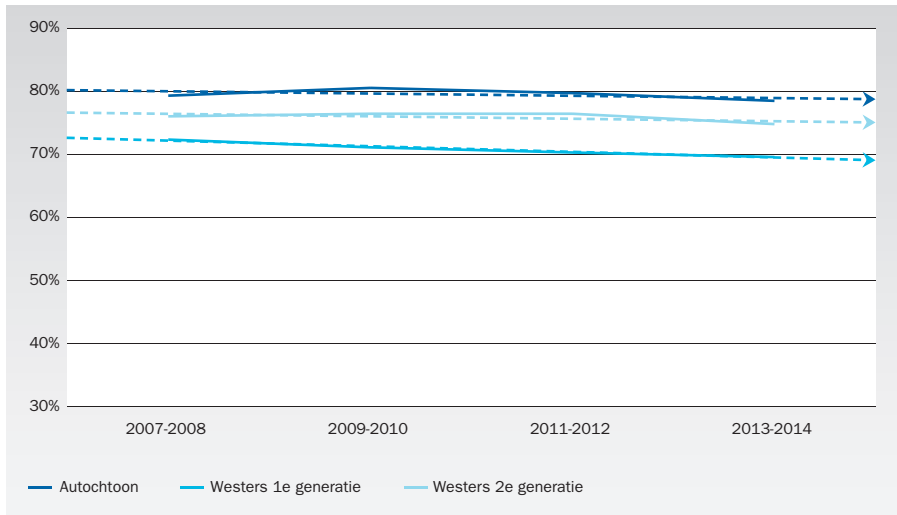
Zoals te zien is in figuur 6.11 is de trend van burn-outklachten voor overige westerse allochtonen zeer vergelijkbaar met de autochtone groep. Hoewel het percentage burn-outklachten hoger ligt voor beide generaties dan voor de autochtone groep, maken zij een vrijwel identieke toename door. Dit impliceert dat dit verschil de komende jaren niet zal verdwijnen of zal vergroten.



FIGUUR 6.11

Trend voor het ervaren van burn-outklachten naar herkomst en generatie van overige westerse werknemers, % ja (bron: NEA 2007-2014)

Ook de trend voor werktevredenheid lijkt voor beide generaties op de trend bij autochtonen, alhoewel er voor de 1e generatie een lichte afname in werktevredenheid zichtbaar is.



FIGUUR 6.12

Trend voor de algemene tevredenheid met werk naar herkomst en generatie van overige westerse werknemers, % tevreden (bron: NEA 2007-2014)

7 Verklaring van burn-outklachten en werktevredenheid

Uit de voorgaande hoofdstukken wordt duidelijk dat allochtone werknemers, met name in de 1e generatie, onder ongunstigere arbeidsomstandigheden werken. Dit is ook zichtbaar in hun waardering van het werk. Zij zijn vrijwel altijd ontevredener met hun werk en hun arbeidsomstandigheden en hebben vaker te maken met burn-outklachten, waardoor zij het risico lopen om voor langere tijd uit te vallen.

Een mogelijke verklaring is dat de hogere ontevredenheid en de hogere burn-outklachten deels komen door de verschillen in achtergrondkenmerken (leeftijd, geslacht en opleiding) en deels ook door de verschillen in arbeidsomstandigheden. Om hier meer zicht op te krijgen is gekeken in hoeverre deze resultaten, ook na correctie voor deze verschillen blijven bestaan. In deze multivariate analyses is in twee stappen gecorrigeerd. Allereerst voor de achtergrondkenmerken (leeftijd, geslacht en opleiding) en daarna ook voor de factoren uit het analysemodel zoals psychosociale arbeidsomstandigheden, gewenste maatregelen en belang van arbeidsvoorwaarden (zie voor meer details en § 3.4, tabel 3.1 en 3.2).

7.1 Burn-outklachten

Tabel 7.1 laat zien dat de burn-outklachten (ongecorrigeerd) in alle herkomstgroepen vaker voorkomen dan bij autochtone werknemers. Correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding zorgt er niet voor dat deze verschillen verdwijnen. In tegendeel, voor de meeste herkomstgroepen wordt de groep die last heeft van burn-outklachten na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding groter. Deze stijging is bij de niet-westerse allochtonen van de 2e generatie over het algemeen groter dan bij de niet-westerse allochtonen van de 1e generatie. Dit betekent als allochtone en autochtone werknemers ten aanzien van leeftijd, geslacht en opleiding niet van elkaar zouden verschillen, de verschillen in burn-outklachten groter zouden zijn dan nu wordt gevonden.

Correctie voor de arbeidsomstandigheden en gewenste maatregelen zorgt daarentegen voor een gunstige verandering in burn-outklachten. Bij gelijke achtergrondkenmerken én gelijke omstandigheden worden de verschillen in burn-outklachten tussen allochtonen en autochtonen vrijwel altijd kleiner. Uitzondering zijn de 2e generatie Antillianen en de 2e generatie 'overige westerse allochtonen'. De verschillen in burn-outklachten kunnen dus voor een deel verklaard worden door de verschillen in de analyses meegenomen arbeidsomstandigheden. Dit is echter niet de volledige verklaring. Ook na correctie is de hoogte van burn-outklachten bij alle herkomstgroepen nog

steeds duidelijk hoger dan bij de autochtone werknemers. Bij de 1e generatie Turken en Marokkanen zelfs nog twee keer zo hoog.

TABEL 7.1 Burn-outklachten percentages voor en na correctie voor het burn-outmodel en leeftijd, geslacht, opleiding voor de herkomstgroepen per generatie. Hierbij geven groene cijfers een gunstig verschil en rode cijfers een ongunstig verschil weer in procentpunten met de ongecorrigeerde situatie

	PERCENTAGE BURN-OUT-KLACHTEN MET HET WERK	PERCENTAGE NA CORRECTIE VOOR LEEFTIJD, GESLACHT EN OPLEIDING		NA VOLLEDIGE CORRECTIE	
Autochtoon	11,5	n.v.t.		n.v.t.	
Marokkaans 1e generatie	29,7	30,4	(+0,7)	24,5	(-5,2)
Marokkaans 2e generatie	18,4	20,6	(+2,2)	14,8	(-3,6)
Turks 1e generatie	30,1	30,9	(+0,8)	25,7	(-4,4)
Turks 2e generatie	22,1	24,2	(+2,1)	21,0	(-1,1)
Surinaams 1e generatie	22,7	22,6	(-0,1)	19,7	(-3,0)
Surinaams 2e generatie	17,2	18,7	(+1,5)	15,9	(-1,3)
Antilliaans 1e generatie	17,2	17,0	(-0,2)	15,1	(-2,1)
Antilliaans 2e generatie	15,9	17,1	(+1,2)	19,3	(+3,4)
Overig niet-westers 1e generatie	24,4	18,4	(-6,0)	22,2	(-2,2)
Overig niet-westers 2e generatie	15,1	13,6	(-1,5)	16,5	(+1,4)
Pools	22,1	22,4	(+0,3)	19,4	(-2,7)
Overig westers 1e generatie	18,7	24,9	(+6,2)	16,3	(-2,4)
Overig westers 2e generatie	13,8	16,6	(+2,8)	12,7	(-1,1)

7.2 Tevredenheid met werk

Ook voor de multivariate analyse over tevredenheid met werk hebben we eerst gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht en opleiding en daarna voor de relevante arbeidsomstandigheden (zie § 3.4).

Correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding zorgt over het algemeen voor een (kleine) stijging van de tevredenheid met het werk. Alleen voor de Poolse werknemers, de groep ‘overige niet-westers’ en de Antillianen treedt er een kleine daling op. Dit zijn groepen waar de tevredenheid al relatief hoog was.

Correctie voor steun van leiding, bevlogenheid, het liever blijven werken bij de huidige baas, aanpassingen op zowel emotioneel als fysiek vlak en het belang van tijdsautonomie heeft duidelijk invloed op de tevredenheid met het werk. Deze invloed verschilt

per groep en generatie. Zo blijkt de 1e generatie Turken, Marokkanen en Antillianen veel vaker tevreden te zijn met hun werk na correctie. Maar de 1e generatie Surinamers, overige niet-westerse en overig westerse allochtonen dalen juist in tevredenheid. In de 2e generatie is er met name sprake van een daling voor de Marokkaanse, Antilliaanse en overig niet-westerse groepen.

Met andere woorden, omstandigheden verschillen per groep en hebben dus ook een ander verklarend effect voor deze groepen. Voor sommige groepen (de groepen die dichterbij het autochtone gemiddelde uitkomen na correctie) verklaart het een deel van het verschil. Voor de groepen die verder van het gemiddelde bewegen, hadden deze omstandigheden juist een middelend effect: het percentage werktevredenheid ligt na correctie meer in de buurt van autochtone gemiddelde dan voor correctie.

TABEL 7.2 Tevredenheid met het werk in percentages voor en na correctie voor het correctie model en leeftijd, geslacht, opleiding voor de herkomstgroepen per generatie. Hierbij geven groene cijfers een gunstig verschil en rode cijfers een ongunstig verschil weer in procentpunten met de ongecorrigeerde situatie

	PERCENTAGE TEVREDENHEID MET HET WERK	PERCENTAGE NA CORRECTIE VOOR LEEFTIJD, GESLACHT EN OPLEIDING		NA VOLLEDIGE CORRECTIE	
Autochtoon	79,2	n.v.t.		n.v.t.	
Marokkaans 1e generatie	62,7	63,8	(+1,1)	71,1	(+8,5)
Marokkaans 2e generatie	65,8	66,5	(+0,7)	56,3	(-9,4)
Turks 1e generatie	65,3	66,1	(+0,8)	71,4	(+6,2)
Turks 2e generatie	68,3	69,1	(+0,8)	69,1	(+0,8)
Surinaams 1e generatie	70,0	70,0	(+0,0)	68,0	(-1,9)
Surinaams 2e generatie	67,0	67,7	(+0,7)	67,3	(+0,3)
Antilliaans 1e generatie	65,6	65,6	(+0,0)	72,1	(+6,6)
Antilliaans 2e generatie	73,8	73,6	(-0,2)	66,6	(-7,1)
Overig niet-westers 1e generatie	66,0	70,3	(+4,3)	65,9	(-0,2)
Overig niet-westers 2e generatie	70,9	75,5	(+4,6)	63,0	(-7,9)
Pools	62,8	62,4	(-0,4)	57,8	(-5,0)
Overig westers 1e generatie	70,7	66,3	(-4,4)	67,9	(-2,8)
Overig westers 2e generatie	75,8	71,2	(-4,6)	77,1	(+1,3)



8 Conclusies

Het doel van dit onderzoek was om de verschillen in arbeidssituatie, arbeidsomstandigheden en de effecten daarvan tussen autochtone en allochtone werknemers inzichtelijk te maken en (waar mogelijk) te verklaren.

Globaal gezien werken allochtone werknemers, en dan met name de niet-westerse allochtonen, onder ongunstigere arbeidsomstandigheden, hebben meer last van burn-outklachten en zijn minder tevreden met hun werk dan autochtone werknemers. Dit resultaat is vergelijkbaar met eerder onderzoek waarin de arbeidsomstandigheden van migranten in de verschillende Europese landen werden bekeken.¹² De algemene indruk is dat de verwachting voor de toekomst gunstig is. De situatie van de 2e generatie allochtonen lijkt meer op die van de autochtone werknemers en bovendien zijn de verschillen in de afgelopen jaren over het algemeen kleiner geworden. Bij een gelijkblijvende trend zullen, voor een aantal in het onderzoek bekeken groepen migranten, de verschillen in de komende jaren mogelijk helemaal verdwijnen.

Hieronder geven we een nadere toelichting bij de resultaten aan de hand van negen hoofdconclusies.

Met name niet-westers allochtone werknemers hebben te maken met slechtere arbeidsomstandigheden.

De resultaten laten zien dat met name niet-westerse allochtone werknemers een ongunstige arbeidssituatie hebben ten aanzien van hun autochtone collega's.

Het verschil is met name zichtbaar in de psychosociale arbeidsomstandigheden maar geldt in mindere mate ook voor de fysieke arbeidsrisico's. Voor de fysieke arbeidsrisico's zijn de verschillen echter klein en deze worden binnen dit onderzoek niet als relevant gezien. Niet-westerse allochtone werknemers werken vaker 's avonds, 's nachts of in het weekend. Daarnaast onderscheiden zij zich vooral doordat zij eenvoudiger werk verrichten en minder zelfstandigheid hebben. Niet-westerse allochtonen ervaren minder steun van hun leidinggevende en collega's en hebben vaker last van ongewenst gedrag zoals seksuele aandacht, intimidatie, geweld en pesten. Bijna 1 op de 7 werknemers met een niet-westerse achtergrond geeft aan door collega's of leidinggevendenden gepest te worden, terwijl dit bij autochtone werknemers voor 1 op de 13 het geval is.

¹² <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/working-conditions-of-nationals-with-a-foreign-background>

De arbeidsomstandigheden van de 2e generatie allochtonen lijken meer op die van de autochtone werknemers.

De verschillen in arbeidsomstandigheden ten opzichte van autochtone werknemers zijn het grootst voor de 1e generatie niet-westerse allochtone werknemers. Voor de 2e generatie van deze allochtone werknemers zijn de verschillen kleiner. Dit geldt in het bijzonder voor de Antilliaanse en Surinaamse werknemers. Het gegeven dat de 2e generatie gemiddeld jonger is, vaker vrouw is en minder vaak laag opgeleid is dan de gemiddelde Nederlandse werknemer kan dit verschil deels verklaren. Eerder onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt laat eveneens een afname van verschillen zien tussen de autochtone werknemers en de 2e generatie.¹³ Daarin werd gevonden dat de 2e generatie allochtonen wat betreft scholing en beroepsniveau aanzienlijk meer leek op de autochtone groep dan de 1e generatie.

Turkse en Marokkaanse werknemers bevinden zich in de meest ongunstige situatie maar bewegen zich langzaam maar zeker meer in de richting van de autochtone werknemers.

Niet alle groepen werknemers hebben in gelijke mate te maken met ongunstige arbeidsomstandigheden. Eerder onderzoek¹⁴ liet al zien dat met name de Marokkaanse en Turkse allochtonen er op veel punten slechter vanaf komen, terwijl de Antilliaanse en Surinaamse allochtonen lastiger te onderscheiden zijn van de autochtone groep. Nieuw in dit onderzoek was het inzicht in de generatieverschillen en de toevoeging van de Poolse groep op basis van de NEA.

Als we meer in detail kijken naar etniciteit, zien we een tweedeling tussen de Marokkaanse en Turkse werknemers enerzijds en werknemers met een Surinaamse of Antilliaanse achtergrond anderzijds. De Marokkaanse en Turkse werknemers bevinden zich in de minst gunstige arbeidssituatie. Wel zijn er positieve trends aangetoond (voor de Marokkaanse en Turkse groepen) waaruit blijkt dat deze verschillen de komende jaren mogelijk zullen afnemen. Surinaamse en Antilliaanse werknemers zijn meer vergelijkbaar met autochtone werknemers. De groep Poolse werknemers lijkt op de groep 'overige westerse allochtonen'.

Minder tevredenheid met arbeidsvoorwaarden onder niet-westerse allochtonen.

Gevraagd naar het belang van verschillende arbeidsvoorwaarden is het algemene beeld dat niet-westerse allochtone werknemers meer waarde hechten aan de hardere voorwaarden (salaris, goede leidinggevende, werkzekerheid) en minder aan de zachtere, secundaire arbeidsvoorwaarden zoals deeltijdwerk, reistijd, leren en interessant werk. De verschillen ten opzichte van autochtone werknemers zijn echter klein. Tegelijkertijd zijn met name niet-westerse allochtone werknemers van de 1e generatie

13 Discriminatiemonitor: <http://edepot.wur.nl/56618>

14 <http://publications.tno.nl/publication/34614980/Gy59cw/hooff-2009-onderzoeksnotitie.pdf>

minder tevreden met arbeidsvoorwaarden zoals salaris, maar ook leermogelijkheden en arbeidsvoorwaarden die het combineren van werk en privé vergemakkelijken (flexibele werktijden, deeltijd werken en thuiswerken).

Niet-westerse allochtone werknemers zijn minder tevreden met de arbeidsomstandigheden en willen meer maatregelen.

De hogere blootstelling aan risico's in het werk onder allochtone werknemers komt ook tot uiting in de tevredenheid met het werk en de arbeidsomstandigheden. Dit geldt met name voor de 1e generatie niet-westerse allochtonen. In deze groep is 61,3% van de werknemers tevreden met de arbeidsomstandigheden. Duidelijk lager dan het autochtone gemiddelde van 75,2%. Ook vinden allochtone werknemers, en dan met name 1e generatie niet-westerse allochtonen, het over de hele linie vaker nodig dat er (aanvullende) maatregelen tegen ongunstige arbeidsomstandigheden worden getroffen. Allochtone werknemers denken daarnaast minder vaak te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk aan hen stelt.

Met name niet-westerse allochtone werknemers hebben vaker burn-outklachten.

Het percentage allochtone werknemers met burn-outklachten is opvallend hoog. Bijna een kwart (22,5%) van de niet-westerse allochtone werknemers en 16% van de westerse allochtone werknemers rapporteert burn-outklachten. Bij autochtone werknemers is dit 11,5%. Burn-outklachten zijn het hoogst bij de 1e generatie niet-westerse allochtonen en dan met name bij de werknemers met een Turkse of Marokkaanse achtergrond. Hier geeft bijna 1 op de 3 werknemers aan burn-outklachten te hebben. De trendanalyses laten zien dat dit verschil wel kleiner lijkt te worden, maar dat dit langzaam gaat. Onder autochtone werknemers is de trend dat het percentage burn-outklachten langzaam toeneemt. Allochtone werknemers zitten momenteel nog hoger, maar voor de Turkse en Marokkaanse werknemers is een langzame daling naar het autochtone gemiddelde zichtbaar. Voor de 1e generatie Surinaamse en 2e generatie Antilliaanse werknemers is er echter een stijging zichtbaar die gelijk is aan die van de autochtone groep.

Het is onduidelijk waar de verschillen vandaan komen. Verschillen in burn-outklachten kunnen niet (of maar ten dele) verklaard worden door persoonskenmerken en de in het onderzoek opgenomen en in de regressieanalyses meegenomen arbeidsomstandigheden. Na correctie voor de persoonskenmerken leeftijd, geslacht en opleiding wordt voor de meeste herkomstgroepen het percentage werknemers met burn-outklachten hoger. Dit betekent dat als allochtone en autochtone werknemers ten aanzien van leeftijd, geslacht en opleiding niet van elkaar zouden verschillen, deze verschillen in burn-outklachten groter zouden zijn dan in de huidige situatie.

Correctie voor de verschillen in arbeidsomstandigheden zorgt daarentegen voor een gunstige verandering. Bij gelijke achtergrondkenmerken én gelijke arbeidsomstandigheden worden de verschillen vrijwel altijd kleiner. Uitzonderingen zijn de 2e generatie Antillianen en de 2e generatie 'overige westerse allochtonen'. De verschillen in burn-

outklachten kunnen dus voor een deel verklaard worden door verschillen in (de mee- genomen) arbeidsomstandigheden. Dit is echter niet de volledige verklaring. Ook na correctie is het niveau van burn-outklachten bij alle herkomstgroepen duidelijk hoger dan bij de autochtone werknemers, bij de 1e generatie Turken en Marokkanen zelfs nog twee keer zo hoog.

Niet-westerse allochtone werknemers zijn minder tevreden met het werk in het algemeen.

Al met al zijn allochtone werknemers minder tevreden met het werk in het algemeen. De algemene werktevredenheid is zowel voor westerse als voor niet-westerse allochtone werknemers lager dan voor autochtone werknemers. Voor de westerse allochtonen geldt dit alleen voor de 1e generatie, maar bij de niet-westerse allochtonen voor beide generaties.

De trendanalyses laten zien dat het percentage werktevredenheid onder autochtone werknemers al jaren stabiel is rond de 80%. De trendanalyses tonen aan dat de 1e generatie van vrijwel alle groepen zich richting dit gemiddelde beweegt. Voor de 2e generatie is er een duidelijk verschil zichtbaar: de Marokkaanse groep laat een stijging zien, de overige groepen lijken te stagneren. Bij de Antilliaanse en overige niet-westerse groep is zelfs een duidelijke daling zichtbaar voor de 2e generatie.

De lagere tevredenheid met het werk wordt beperkt verklaard door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding. Correctie voor deze factoren zorgt over het algemeen voor een (kleine) stijging van de tevredenheid met het werk. Alleen voor de Poolse werknemers en de groep 'overige niet-westerse allochtonen' en de Antillianen treedt er een kleine daling op. Dit zijn groepen waar de tevredenheid al relatief hoog was.

Correctie voor steun van leiding, bevoegenheid, het liever blijven werken bij de huidige baas, aanpassingen op zowel emotioneel als fysiek vlak en het belang van tijdsautonomie heeft wel een duidelijke invloed op de tevredenheid met het werk. Deze invloed verschilt per groep en generatie. Zo blijkt de 1e generatie Turken, Marokkanen en Antillianen veel vaker tevreden te zijn met hun werk na correctie voor arbeidsomstandigheden. Maar de 1e generatie Surinamers, overig niet-westers en overig westers dalen juist in tevredenheid. In de 2e generatie is er met name sprake van een daling voor de Marokkaanse, Antilliaanse en overige niet-westerse groepen.

Verschillen worden niet verklaard door verschillen in leeftijd, geslacht opleiding of arbeidsomstandigheden.

De huidige studie laat vooral zien of en waar er verschillen tussen autochtone werknemers en migranten zijn. De resultaten laten zien dat de verschillen over het algemeen niet verklaard kunnen worden door leeftijd, geslacht en opleiding. Voor burn-outklachten en algemene werktevredenheid is bovendien gekeken naar de verklarende werking

van verschillen in arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Dit geeft een wisselend beeld.

Ook na correctie blijven er duidelijke verschillen in het percentage burn-outklachten tussen migranten en autochtone werknemers. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er verschillen zijn in arbeidsomstandigheden die niet in dit onderzoek meegenomen zijn. Daarnaast moet ook de optie worden overwogen dat er culturele verschillen zijn in de interpretatie van de vragenlijst waardoor allochtone werknemers sneller aangeven burn-outklachten te hebben. Uit eerder onderzoek is immers al bekend dat er duidelijke culturele verschillen zijn in de (beleving van de) gezondheid en de zorgconsumptie maar ook in de kwaliteit en de effectiviteit van zowel preventieve als curatieve zorg.¹⁵¹⁶

Voor de tevredenheid met werk geeft correctie een minder duidelijk beeld. Zo blijkt de 1e generatie Turken, Marokkanen en Antillianen na correctie veel vaker tevreden te zijn met hun werk. Maar bij de 1e generatie Surinamers, overige niet-westerse en overige westerse allochtonen daalt de tevredenheid. In de 2e generatie is er met name sprake van een daling voor de Marokkaanse, Antilliaanse en overige niet-westerse groepen. De eerder genoemde interpretatieverschillen in de vragen kunnen een mogelijke verklaring bieden. Een andere mogelijke verklaring is dat verschillende groepen werknemers iets anders in het werk zoeken en ook bij gelijke omstandigheden dus niet even tevreden zijn met het werk.

Trends laten een gunstig beeld zien: verschillen worden kleiner.

De trendresultaten laten zien dat de verwachting voor de toekomst gunstig is. De situatie van de 2e generatie allochtonen lijkt meer op die van de autochtone werknemers en bovendien zijn de verschillen in de afgelopen jaren over het algemeen kleiner geworden. Bij een gelijkblijvende trend zullen, voor de in het onderzoek bekeken groepen migranten, de verschillen in de komende jaren mogelijk helemaal verdwijnen. Daarbij moet echter wel een kanttekening worden gemaakt. In jaren van recessie, zoals in Nederland vanaf 2008 is opgetreden, treedt er vaak een healthy worker selectie-effect op waarbij de beste werknemers aan het werk blijven (of makkelijker weer aan het werk komen), terwijl de in de ogen van werkgevers minder goed functionerende werknemers zonder werk thuis komen te zitten. In de periode 2009-2014 daalde de arbeidsparticipatie onder niet-westerse allochtonen sterker dan die van de autochtone werknemers. Dit kan er op duiden dat deze groep meer te maken heeft gehad met de negatieve gevolgen van de recessie en dat het healthy worker effect voor deze groep wellicht sterker is geweest is. Dit is mogelijk van invloed geweest op de trends in de arbeidsomstandigheden.

15 <http://www.nationaalkompas.nl/bevolking/etniciteit/allochtonen-en-gezondheid/>

16 Migranten, preventie en gezondheidszorg, Monica van Berkum & Edith Smulders, Pharos, 2010



DEEL 3
Bijlagetabellen

9 Bijlagentabellen

Het derde en laatste onderdeel van dit rapport betreft de **tabellen en figuren** in de (digitale) bijlagen. Dit deel bevat alle tabellen en figuren die ten grondslag liggen aan de in het rapport beschreven resultaten.

Gezien de omvang van de tabellen is er gekozen om deze alleen digitaal beschikbaar te maken. De onderstaande bijlagen zijn te vinden op

www.monitorarbeid.nl/migranten.

- Profielen naar herkomstgroep (hoofdstuk 2)
- Overzicht van de meegenomen variabelen per jaar en de samenstelling van de kernindicatoren (hoofdstuk 3)
- Tabellen voor de specifieke herkomstgroepen naar geslacht en generatie (hoofdstuk 5)
- Trendtabellen voor de specifieke herkomstgroepen naar geslacht (hoofdstuk 6)

De krimpende beroepsbevolking maakt het noodzakelijk dat meer mensen langer aan het werk blijven. Het is vanuit dat perspectief van belang om inzicht te hebben in arbeidsomstandigheden en potentiële uitval uit het werk van werknemers. Een multiculturele samenleving, zoals de Nederlandse, vraagt daarbij om het beantwoorden van specifieke vraagstukken waarbij de sociale samenhang centraal staat. Zo moet er voorkomen worden dat er parallelle stromen op de arbeidsmarkt ontstaan waarbij er sprake is van uitsluiting van werknemers met een niet autochtone herkomst op basis van religie en herkomst.

Dit rapport beschrijft aan de hand van de data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden de positie van werknemers uit een zevental verschillende herkomstgroepen ten opzichte van de autochtone werknemers. Centraal daarbij staat de vraag of er specifieke risicogroepen zijn die, opdat zij geïncorporeerd blijven en duurzamer actief kunnen blijven deelnemen aan de arbeidsmarkt, om specifieke aandacht op het gebied van arbeid en gezondheid vragen.