

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

© 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

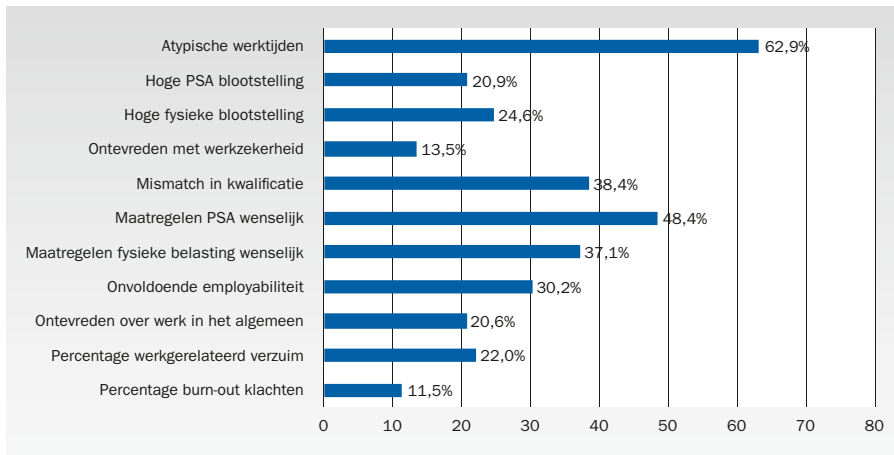
De krimpende beroepsbevolking maakt het noodzakelijk dat meer mensen langer aan het werk blijven. Het is vanuit dat perspectief van belang om inzicht te hebben in arbeidsomstandigheden en potentiële uitval uit het werk van werknemers. Een multiculturele samenleving, zoals de Nederlandse, vraagt daarbij om het beantwoorden van specifieke vraagstukken waarbij de sociale samenhang centraal staat. Zo moet er voorkomen worden dat er parallele 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.



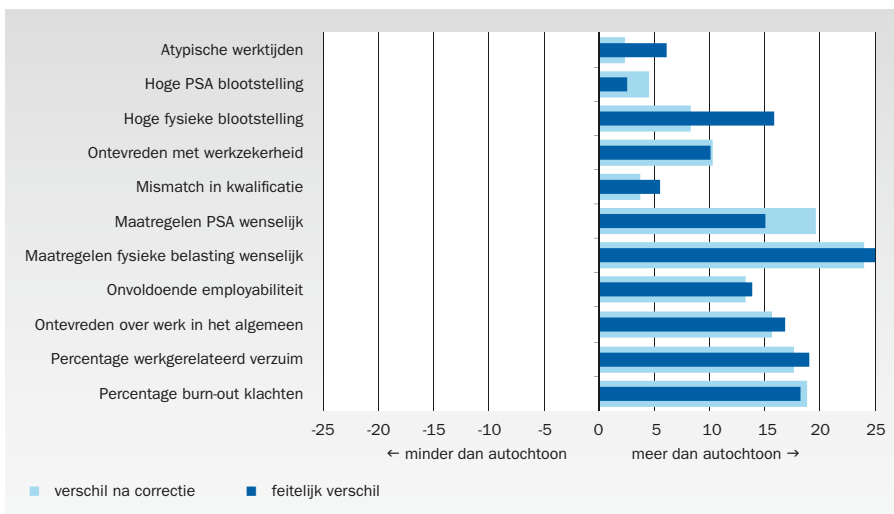
FIGUUR 1.1

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

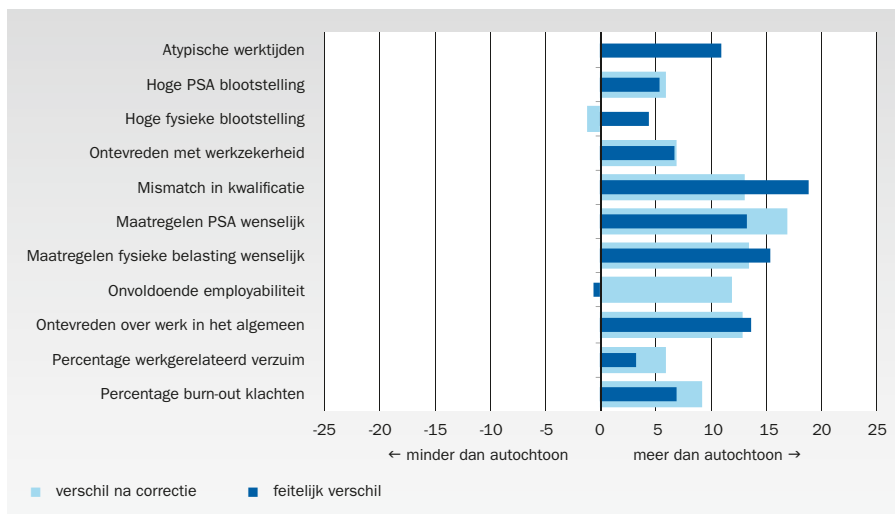
Profiel van Marokkaanse werknemers van de 1e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

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

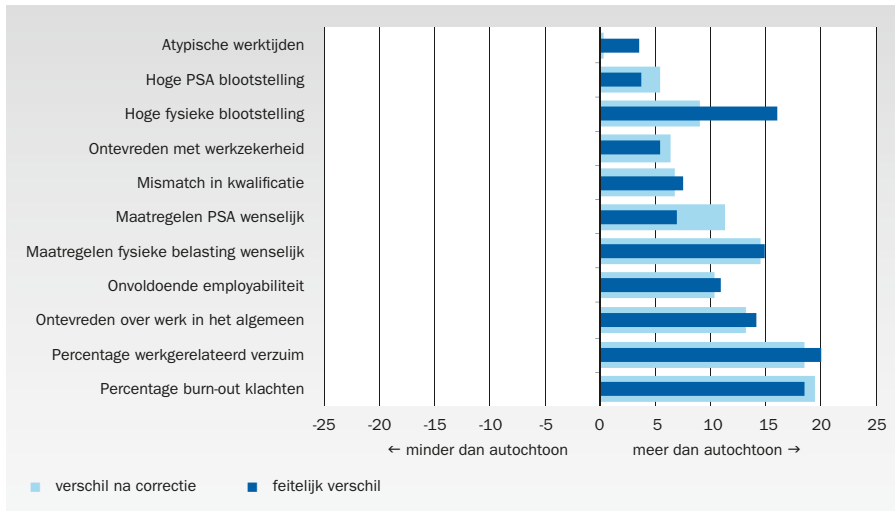
Profiel van Marokkaanse werknemers van de 2e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

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

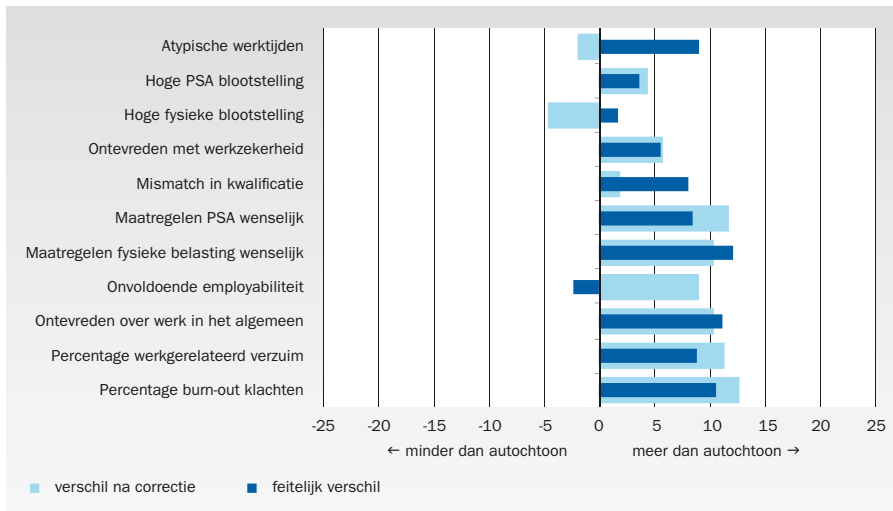
Profiel van Turkse werknemers van de 1e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

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.



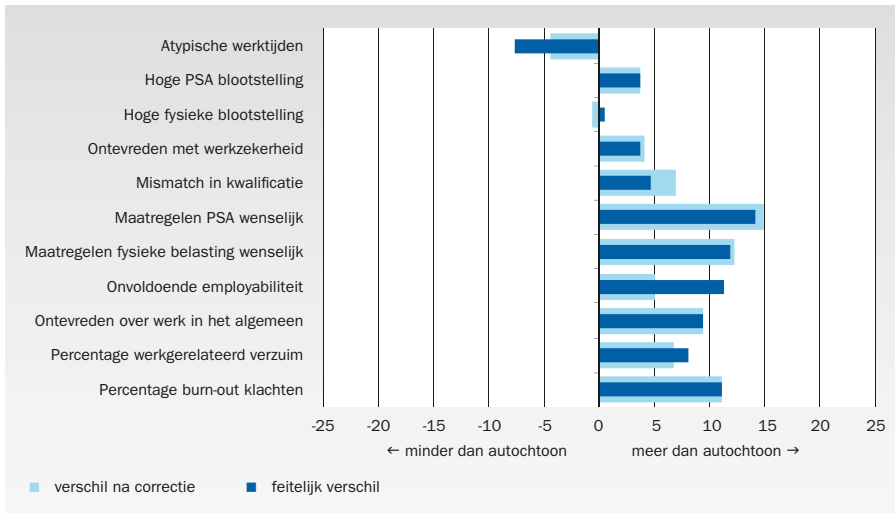
FIGUUR 1.5

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.

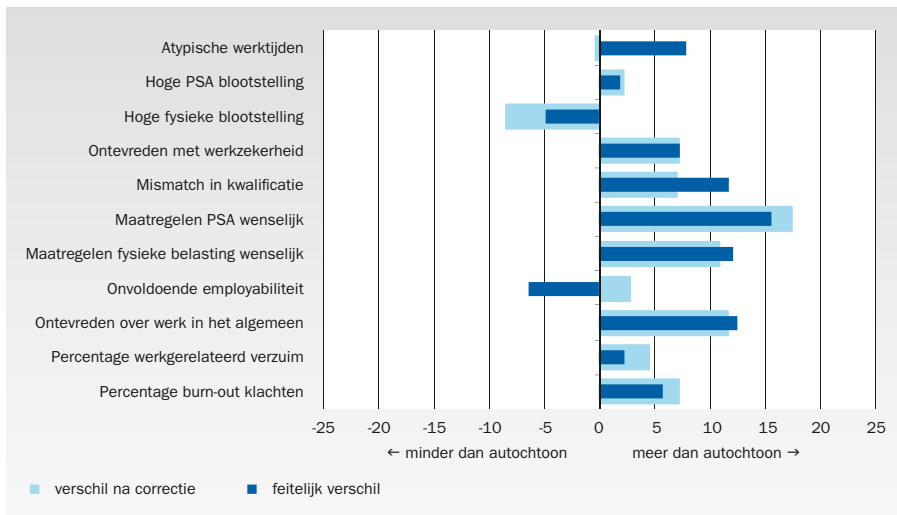


FIGUUR 1.6

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

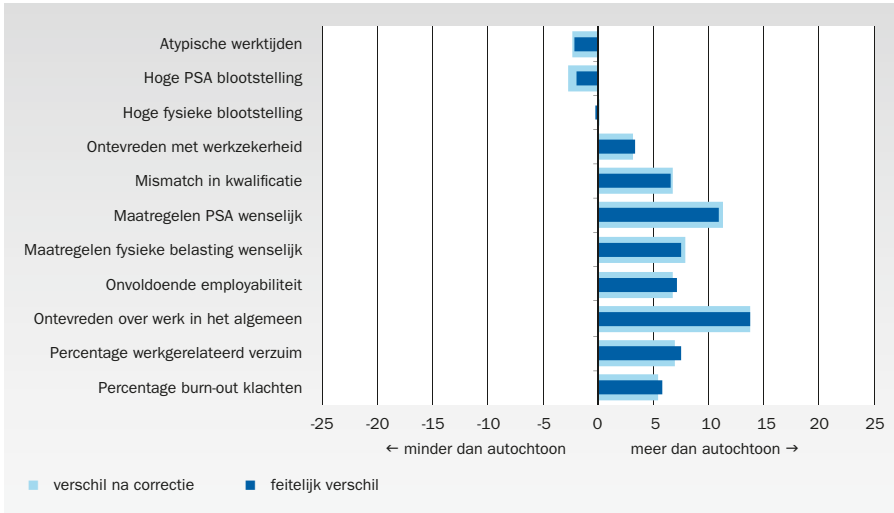
1.2.4 Antilliaanse werknemers

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.

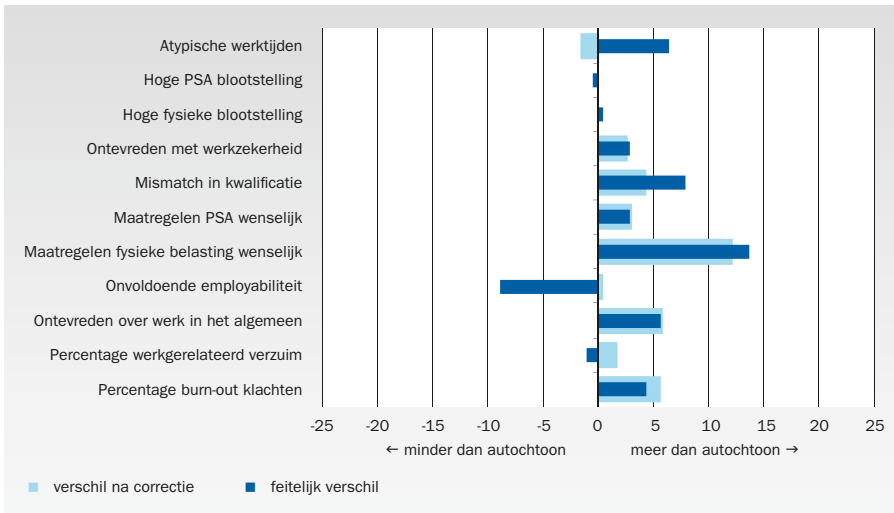
2e generatie

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

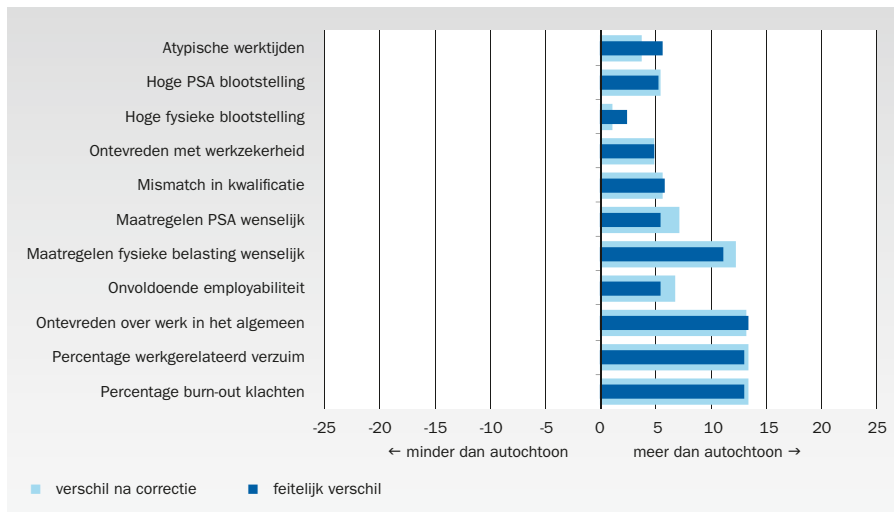
Profiel van Antilliaanse werknemers van de 2e generatie in vergelijking met autochtone werknemers

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.



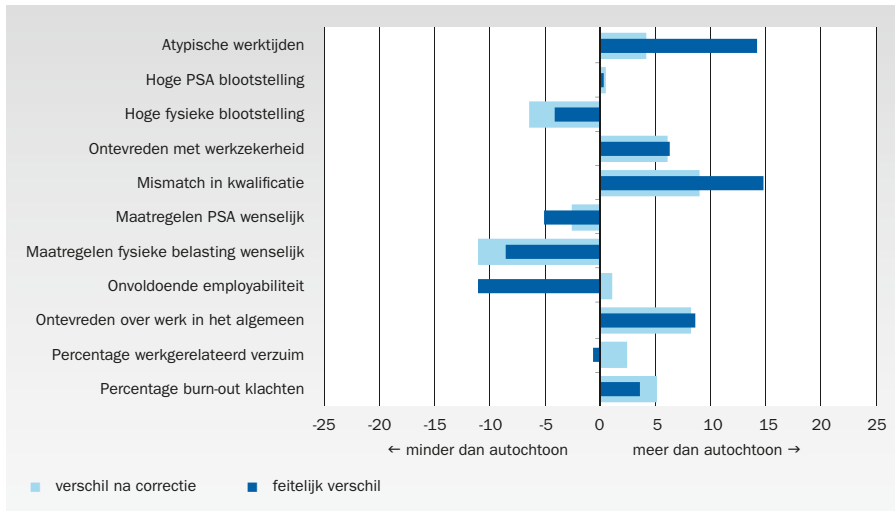
FIGUUR 1.10

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.

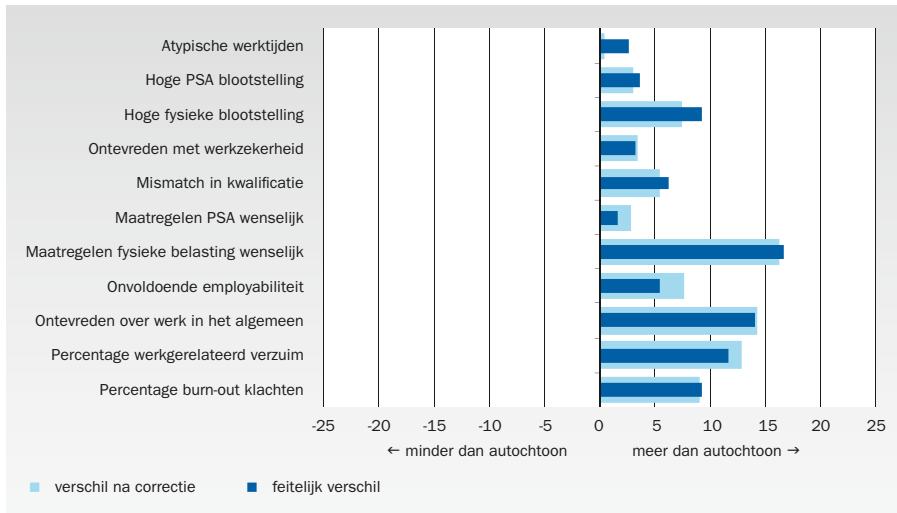


FIGUUR 1.11

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.

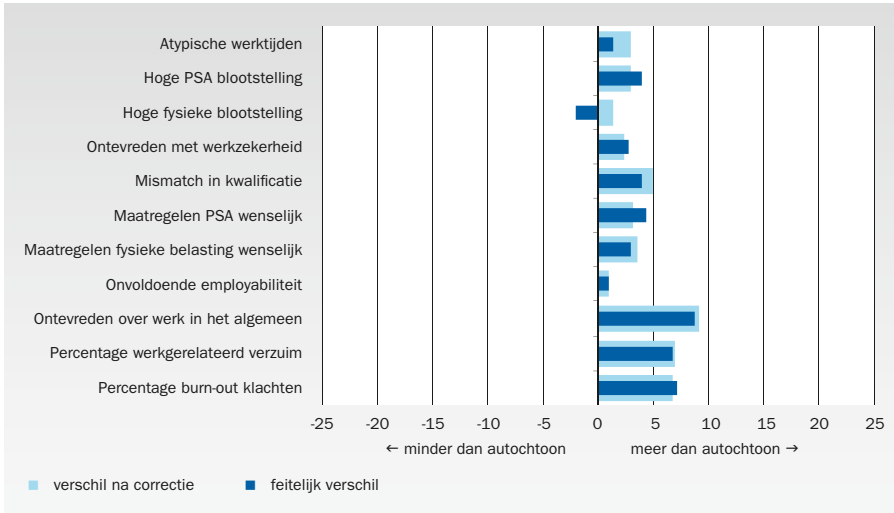
1e generatie

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.

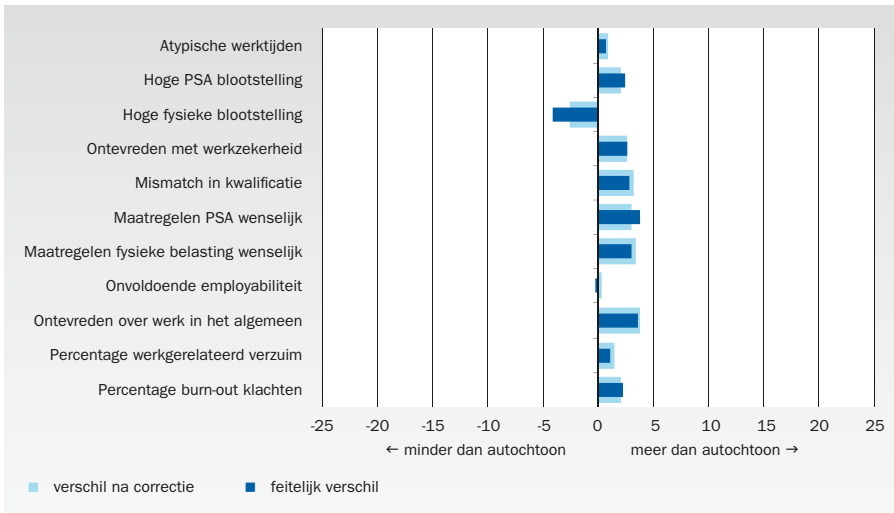
2e generatie

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 parallele 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
Generatie (3 categorieën)	
<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:

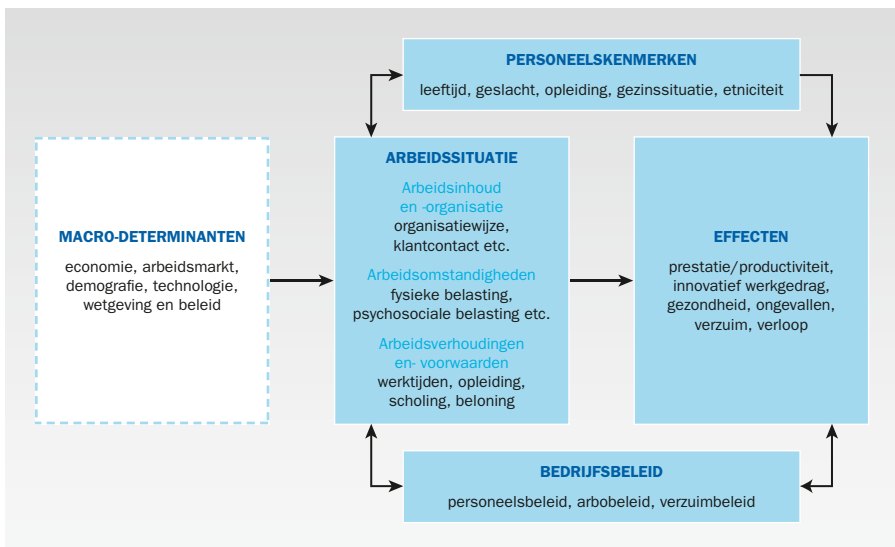
- voor de algemene analyses naar de verschillen tussen autochtone en allochtone werknemers (hoofdstuk 3) hebben we een combinatie gemaakt van de herkomst in 3 categorieën en de generatie. Hiermee creëren we een indeling in 5 categorieën die een goede balans geven tussen detail, volledigheid en betrouwbaarheid. 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 *Werktevrede*

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=203,089	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 invulkracht	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=203,089	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% Δ	56,6% ∇	43,5% ∇	52,1% ∇	59,7%	42,5% ∇	45,8% ∇
Taakeisen gem. (schaal 1-4)	2,32 ∇	2,37 Δ	2,31	2,37 Δ	2,37 Δ	2,31	2,30 ∇
Moeilijkheidsgraad gem. (schaal 1-4)	2,99	2,99	2,77 ∇	2,94 ∇	3,03 Δ	2,75 ∇	2,83 ∇
Gevarieerd werk gem. (schaal 1-4)	2,73 Δ	2,68 ∇	2,47 ∇	2,63 ∇	2,72	2,43 ∇	2,53 ∇
Emotioneel zwaar werk gem. (schaal 1-4)	1,68 ∇	1,74 Δ	1,65 ∇	1,77 Δ	1,71 Δ	1,68	1,60 ∇
Steun Leiding gem. (schaal 1-4)	2,99 Δ	2,96 ∇	2,89 ∇	2,95 ∇	2,97 ∇	2,85 ∇	2,96 ∇
Steun collega gem. (schaal 1-4)	3,31 Δ	3,25 ∇	3,13 ∇	3,18 ∇	3,30	3,06 ∇	3,24 ∇
Conflict op werk [% wel]	35,2% ∇	38,1% Δ	37,3% Δ	39,6% Δ	37,0% Δ	37,8% Δ	36,5% Δ
Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	24,9% Δ	23,2% ∇	22,1% ∇	19,9% ∇	25,4%	20,8% ∇	25,0%
Ongewenste seksuele aandacht [% wel]	5,4%	5,3%	6,4% Δ	5,2%	5,3%	5,6%	8,2% Δ
Intimidatie [% wel]	20,4% Δ	18,6% ∇	15,0% ∇	14,2% ∇	21,5% Δ	13,3% ∇	18,6% ∇
Lichamelijk geweld [% wel]	6,4% Δ	5,3% ∇	5,2% ∇	4,8% ∇	5,6% ∇	5,4% ∇	4,8% ∇
Pesten [% wel]	6,4% ∇	7,4% Δ	9,2% Δ	7,9% Δ	7,0% Δ	9,5% Δ	8,5% Δ
Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	16,1% ∇	19,5% Δ	20,5% Δ	20,7% Δ	18,7% Δ	21,8% Δ	17,7% Δ
Ongewenste seksuele aandacht [% wel]	1,9% ∇	2,7% Δ	3,2% Δ	3,1% Δ	2,4% Δ	3,1% Δ	3,4% Δ
Intimidatie [% wel]	11,5% ∇	12,8% Δ	11,4%	11,9%	13,4% Δ	11,9%	10,3% ∇
Lichamelijk geweld [% wel]	0,5% ∇	0,9% Δ	1,5% Δ	1,2% Δ	0,6% Δ	1,8% Δ	1,0% Δ
Pesten [% wel]	7,6% ∇	10,7% Δ	13,6% \blacktriangle	12,7% Δ	9,4% Δ	15,2% \blacktriangle	10,1% Δ
Missen van gezinsactiviteiten door werk [% vaak/heel vaak]	8,4%	11,8% Δ	14,5% \blacktriangle	13,9% \blacktriangle	10,3% Δ	15,6% \blacktriangle	12,1% Δ
Missen van werkzaamheden door gezin [% vaak/heel vaak]	1,7%	2,8% Δ	5,7% \blacktriangle	3,9% Δ	2,0% Δ	6,7% \blacktriangle	3,7% 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).

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 leidinggeevenden [% (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

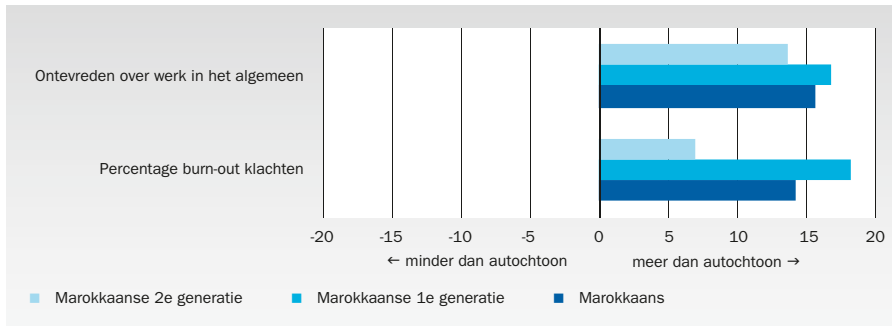
In hoofdstuk 4 zijn de personeelskenmerken, bedrijfskenmerken, arbeidsomstandigheden en potentiële uitval van werknemers met een niet-Nederlandse herkomst uitgesplitst in generieke categorieën, te weten westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen. In dit hoofdstuk gaan we meer op detail in op de 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

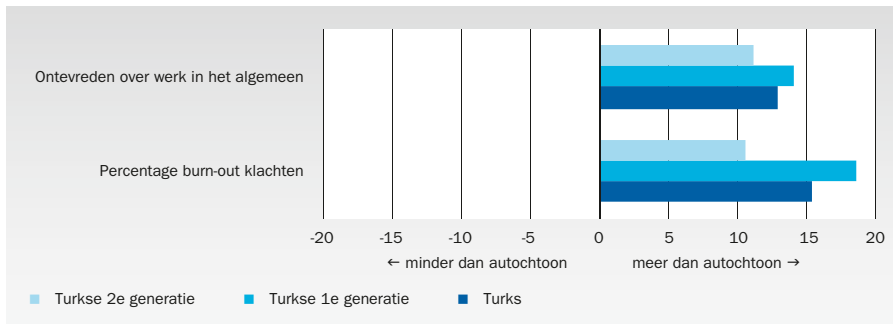
Marokkaanse vrouwen hebben weinig zelfstandigheid op het werk ten opzichte van autochtone vrouwen. Ook zijn de taakeisen lager, is het werk minder moeilijk en minder gevarieerd en is de emotionele belasting minder. Net als bij de mannen scoren beide generaties ruim lager op algemene tevredenheid betreffende 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.

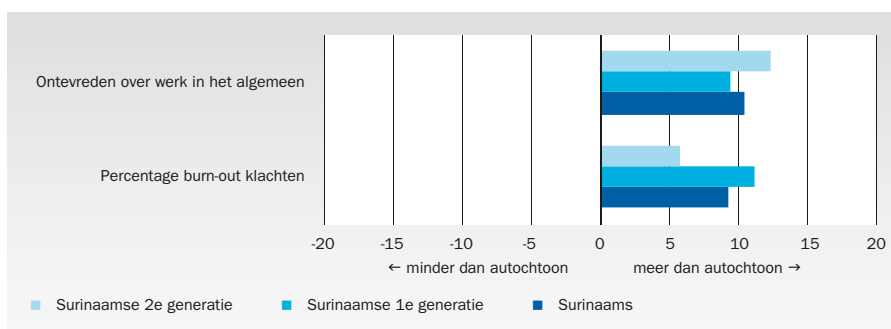
Verschillen tussen 1e en 2e generatie Turkse vrouwen zijn er in de fysieke belasting en de sociale omgang. 1e generatie Turkse vrouwen hebben meer dan autochtone vrouwen te maken met zwaar fysiek werk, maar bij de 2e generatie is dat niet het geval. Daarentegen komen conflicten op de werkvloer bij Turkse 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

Werktevreedenheid 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

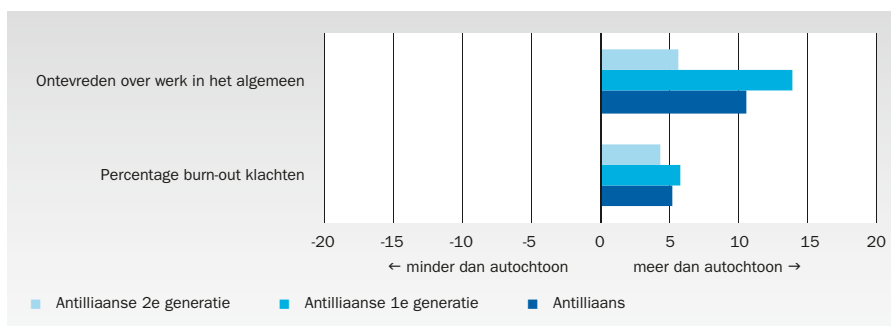
Er zijn relatief weinig significante en relevante verschillen tussen Surinaamse en autochtone vrouwen in de arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud. Er zijn geen relevante verschillen in de fysieke belasting en ook vrijwel geen verschillen in de omgangsvormen. Wel is er een duidelijk verschil in de werktevredenheid 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

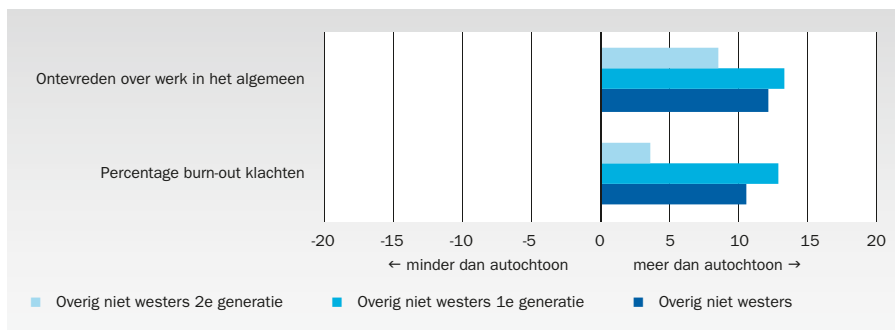
Ook bij Antilliaanse vrouwen is de 2e generatie in heel veel opzichten vergelijkbaar met de autochtone groep (met als belangrijke uitzondering het hoge percentage burn-outklachten van 16,9%). In algemene zin zijn de Antilliaanse vrouwen minder tevreden met het werk en de werkomstandigheden, de 1e generatie 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.

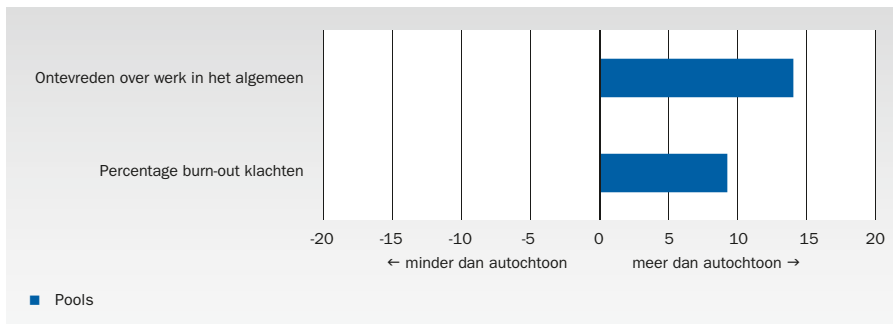
Net als voor de mannen wordt de 1e generatie vrouwen van overige niet-westerse herkomst, iets meer blootgesteld aan fysieke risico's maar vooral aan het werken met (gevaarlijke) stoffen. Zij geven echter niet vaker dan gemiddeld aan dat er aanpassingen in het werk gemaakt moeten worden. Wel ervaren ze 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.

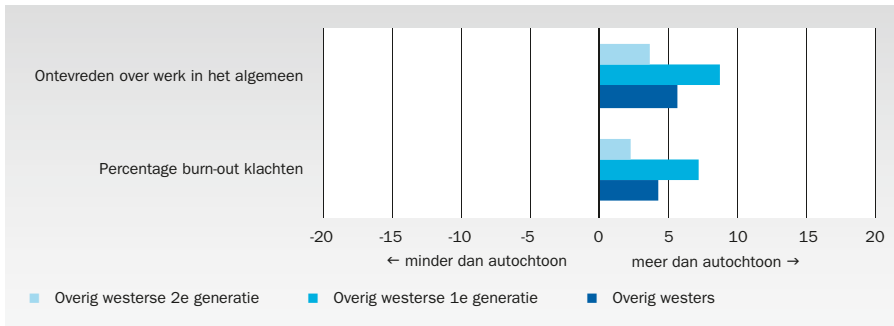
De 1e generatie Poolse vrouwen ervaart bovengemiddeld vaak dat zij het risico lopen om hun baan te verliezen. Zij hebben echter niet hetzelfde optimisme als de mannen, als het gaat om het kunnen krijgen van een nieuwe baan. Het is een groep die minder belang hecht aan de uitgevraagde facetten van werk, 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

Werktevreedenheid 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.

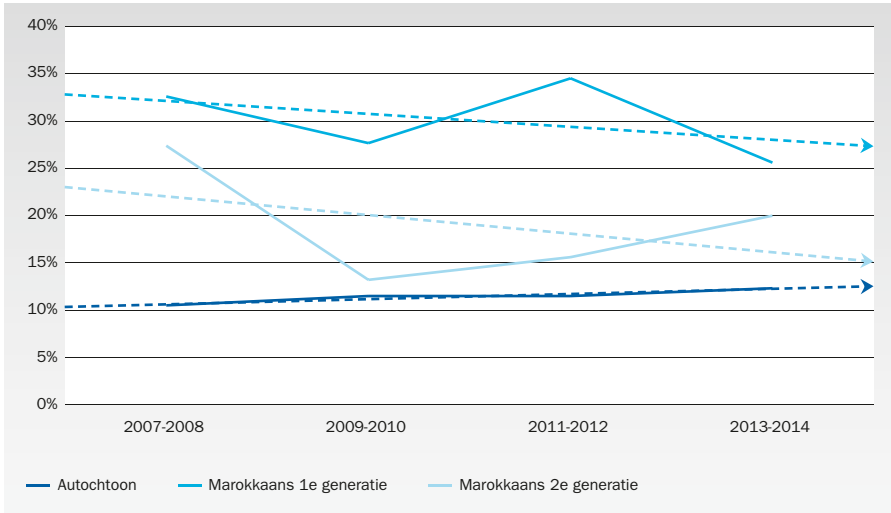
Om daar zicht op te krijgen zijn trendanalyses uitgevoerd. Hierbij kijken we naar specifieke herkomstgroepen en geslacht. Om voldoende respondenten in de analyses te houden ($n \geq 100$) zijn hiervoor steeds twee NEA jaren geclusterd. Wanneer, bijvoorbeeld omdat vragen niet in alle NEA jaargangen waren 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

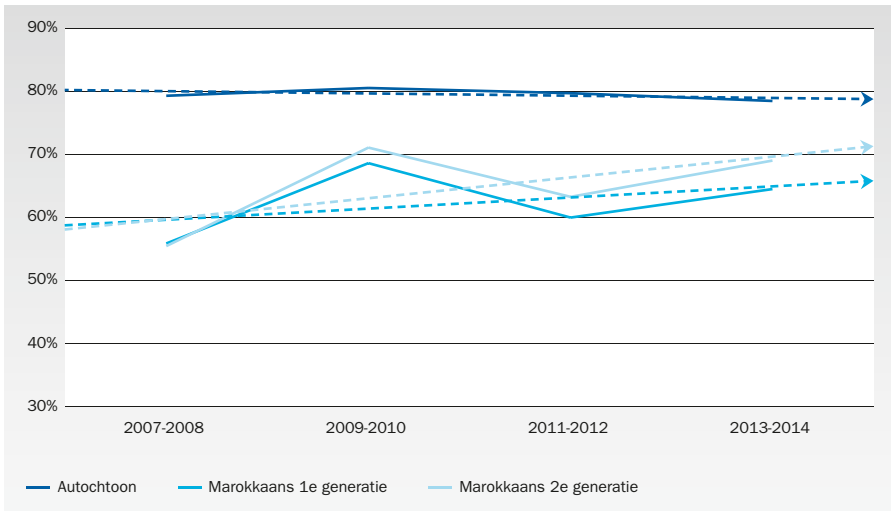
Waar er bij de autochtone groep een lichte stijging zichtbaar is van de burn-outklachten, treedt er bij de Marokkaanse groep juist een daling op. Onder 1e generatie Marokkanen komt deze daling doordat het percentage tussen 2007 en 2010 enorm is afgenomen. Wanneer we echter uitsluitend kijken naar de 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)

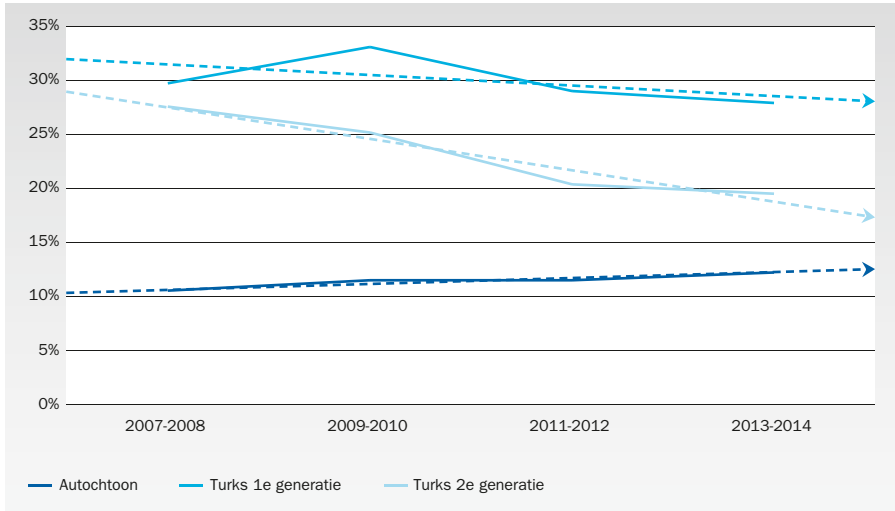


FIGUUR 6.2

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

6.2 Turks

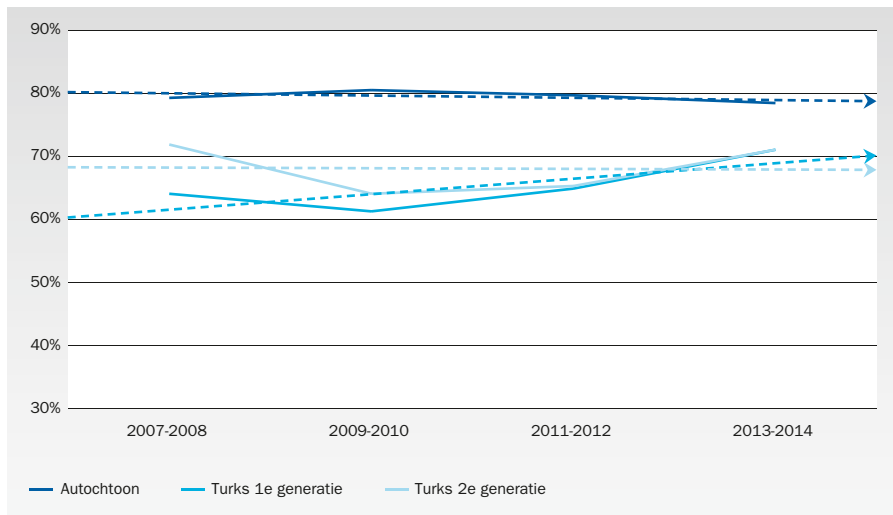
Ook onder Turkse werknemers is, net als bij Marokkaanse werknemers, een dalende trend in burn-outklachten zichtbaar. Hiermee komen zij langzaam maar zeker in de buurt van het autochtone gemiddelde. Al zal dit, gezien de geringe mate van daling, met name voor de 1e generatie, niet binnen afzienbare tijd 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.



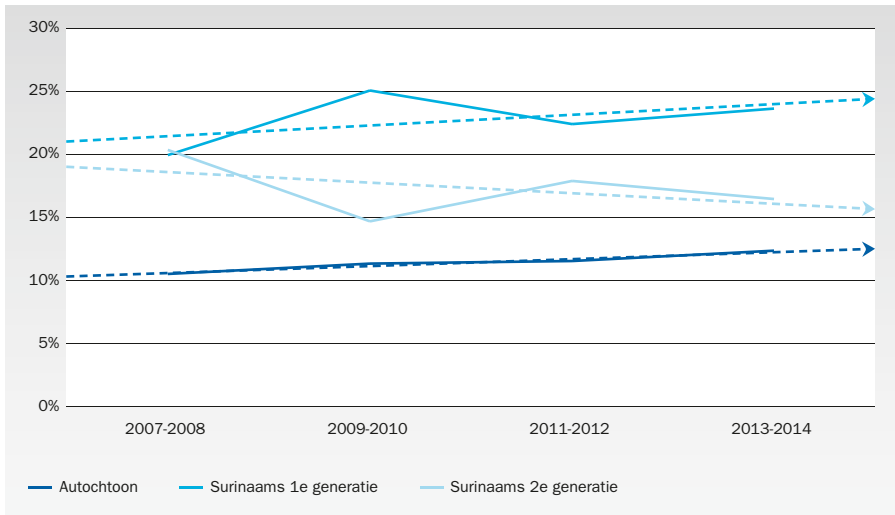
FIGUUR 6.4

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

6.3 Surinaams

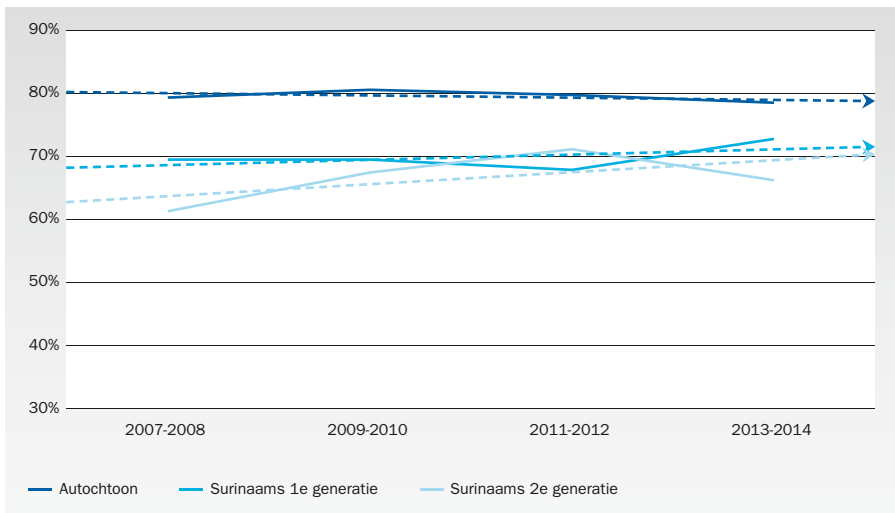
Bij de Surinaamse werknemers zien we voor de 1e en 2e generatie een spiegelbeeld wat betreft de trends van burn-outklachten. Waar de 2e generatie aanvankelijk minder vaak hoge klachten ervaart en daarna stabiliseert, gebeurt het tegenovergestelde voor de 1e generatie. De stijging van burn-outklachten 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)

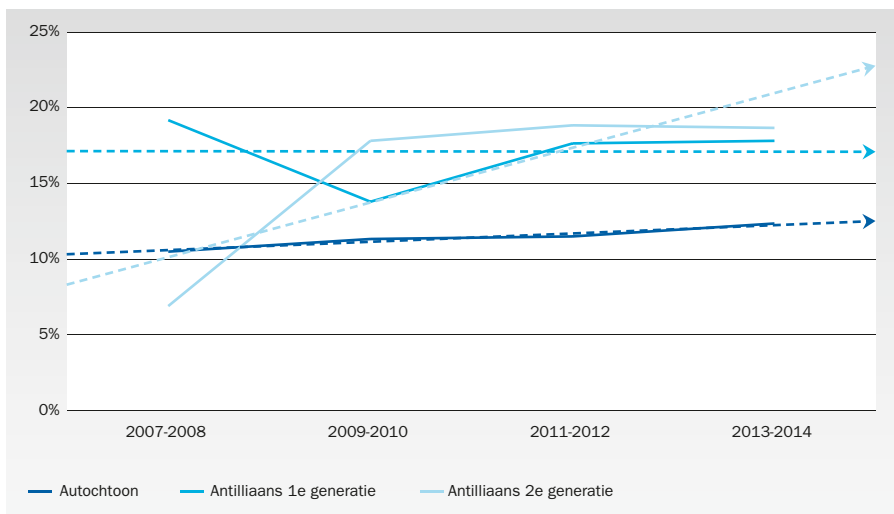


FIGUUR 6.6

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

6.4 Antilliaans

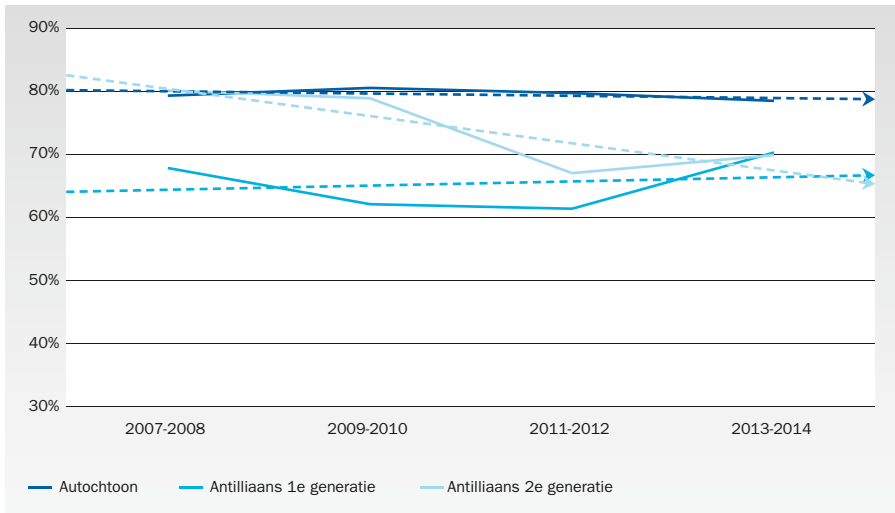
Figuur 6.7 geeft de burn-outklachten weer voor de Antilliaanse gemeenschap. Hierin is voor de 2e generatie een zeer duidelijke stijging zichtbaar, deze stijging blijkt vooral voort te komen uit het uitzonderlijk lage burn-outklachten percentage van 6.9% in de periode 2007-2008 (bij de 2e generatie). 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.

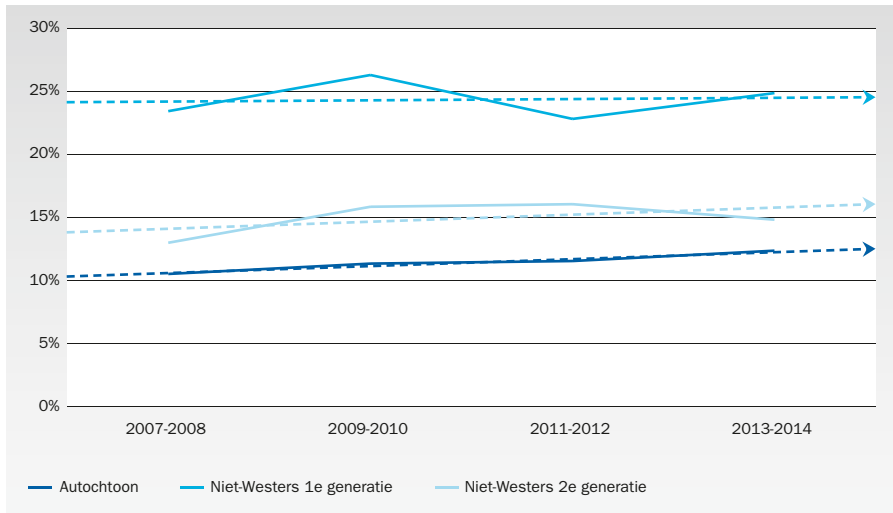


FIGUUR 6.8

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

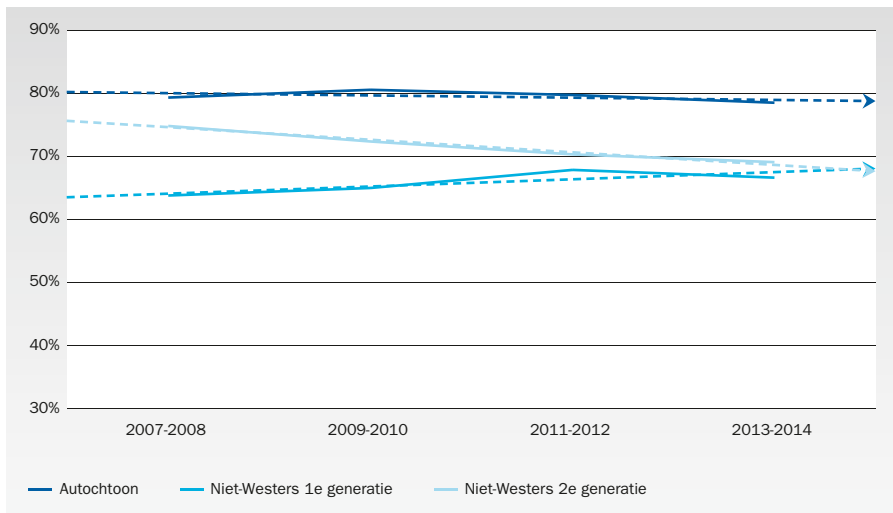
6.5 Overig niet-westers

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)



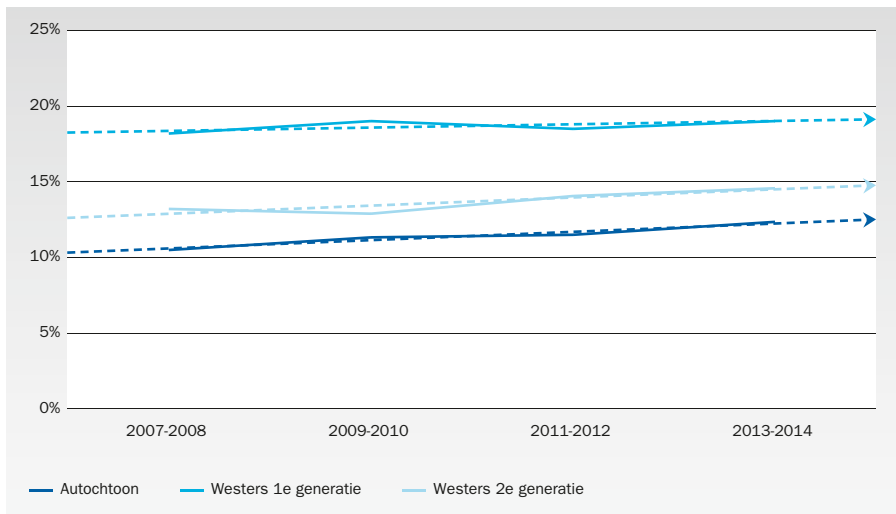
FIGUUR 6.10

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

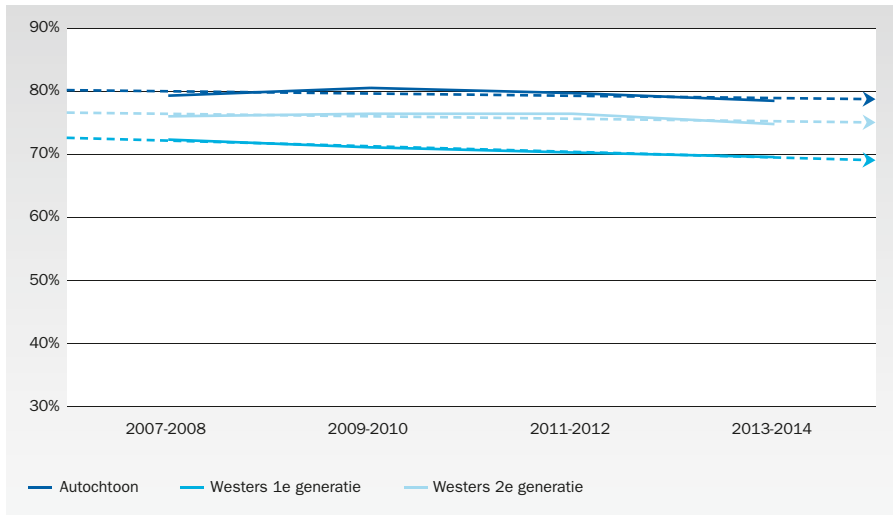
Zoals te zien is in figuur 6.11 is de trend van burn-outklachten voor overige westerse allochtonen zeer vergelijkbaar met de autochtone groep. Hoewel het percentage burn-outklachten hoger ligt voor beide generaties dan voor de autochtone groep, maken zij een vrijwel identieke toename door. Dit impliceert 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, bevoegdheid, 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 leidinggevenden 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 meegenomen) 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.

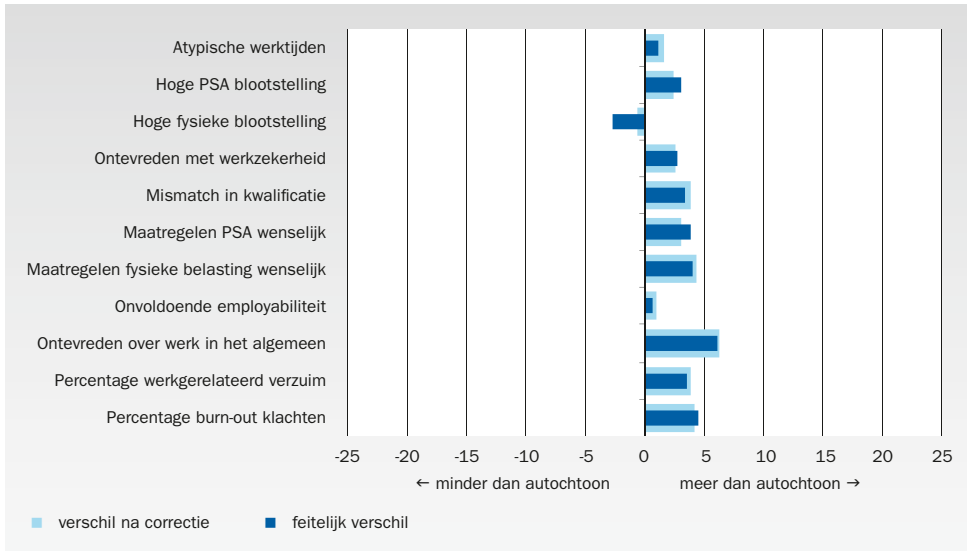
- Profielen naar herkomstgroep (hoofdstuk 2)
- Overzicht van de meegenomen variabelen per jaar en de samenstelling van de kernindicatoren (hoofdstuk 3)
- Tabellen voor de specifieke herkomstgroepen naar geslacht en generatie (hoofdstuk 5)
- Trendtabellen voor de specifieke herkomstgroepen naar geslacht (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 geïnccludeerd blijven en duurzamer actief kunnen blijven deelnemen aan de arbeidsmarkt, om specifieke aandacht op het gebied van arbeid en gezondheid vragen.

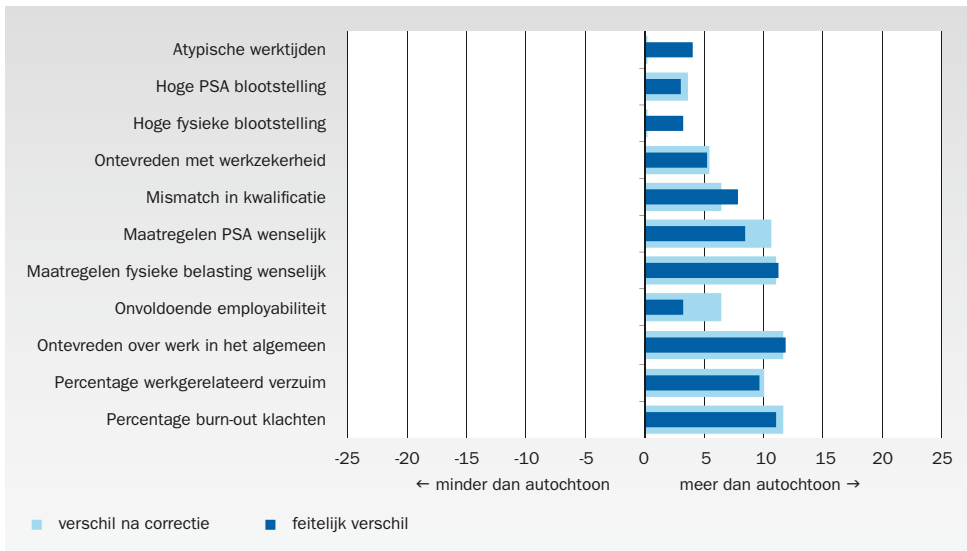
BIJLAGE 1

Blootstellingsprofielen naar herkomstgroep



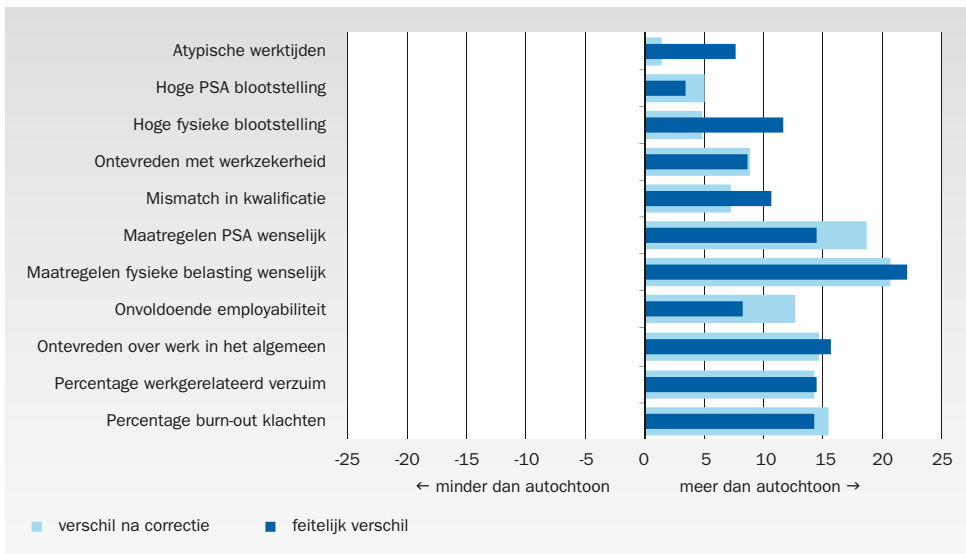
FIGUUR A

Westers

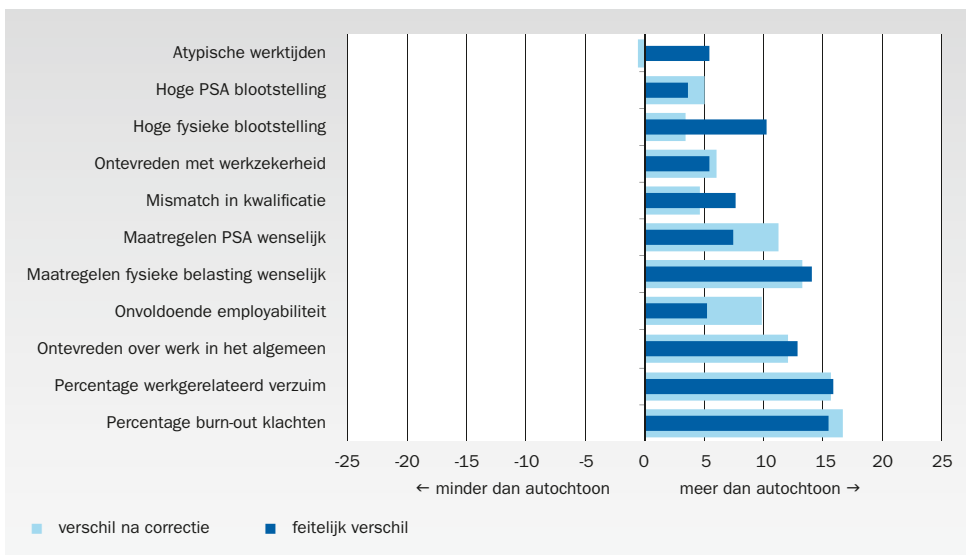


FIGUUR B

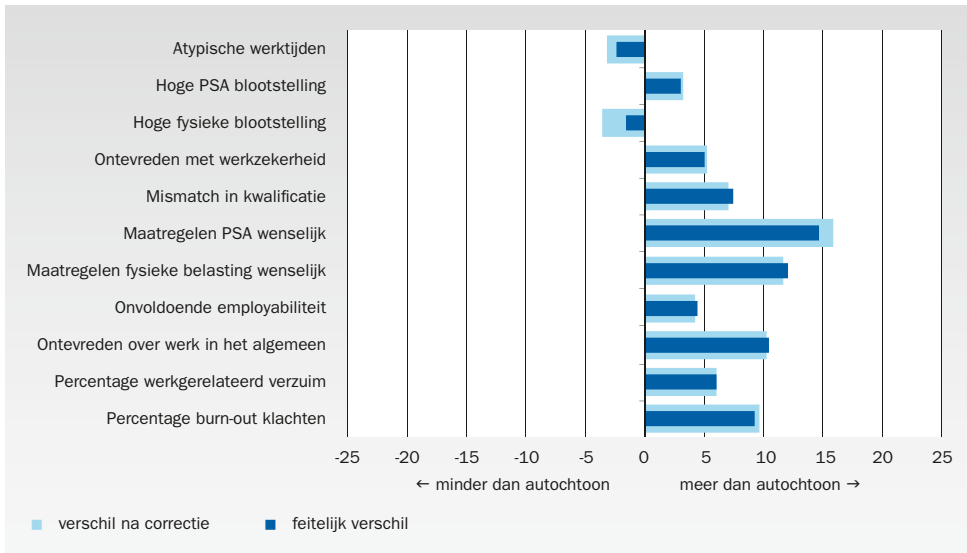
Niet Westers



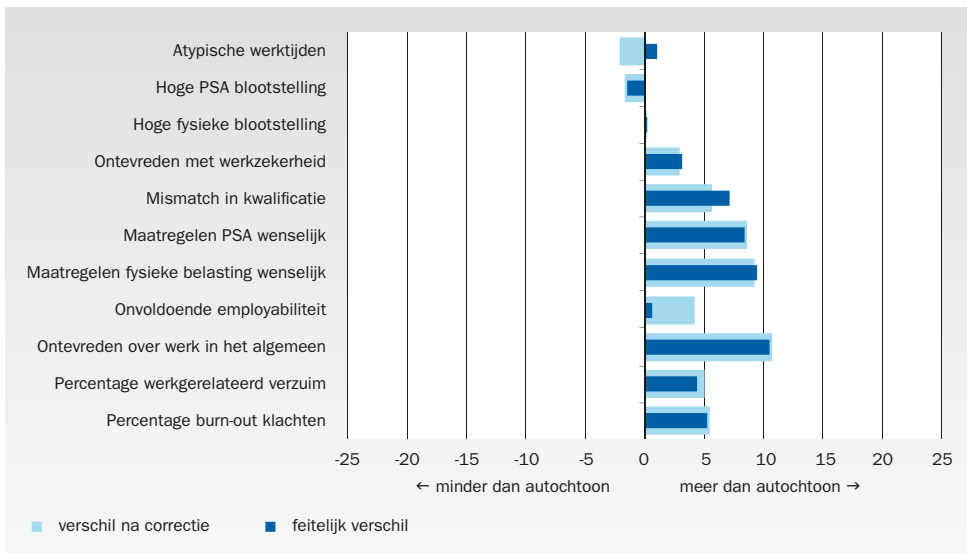
FIGUUR C
Marokkaans



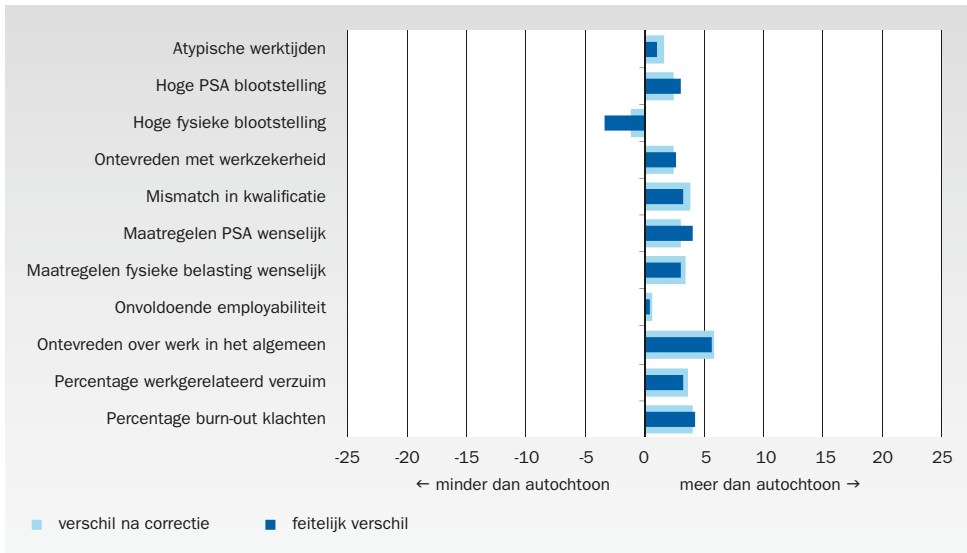
FIGUUR D
Turks



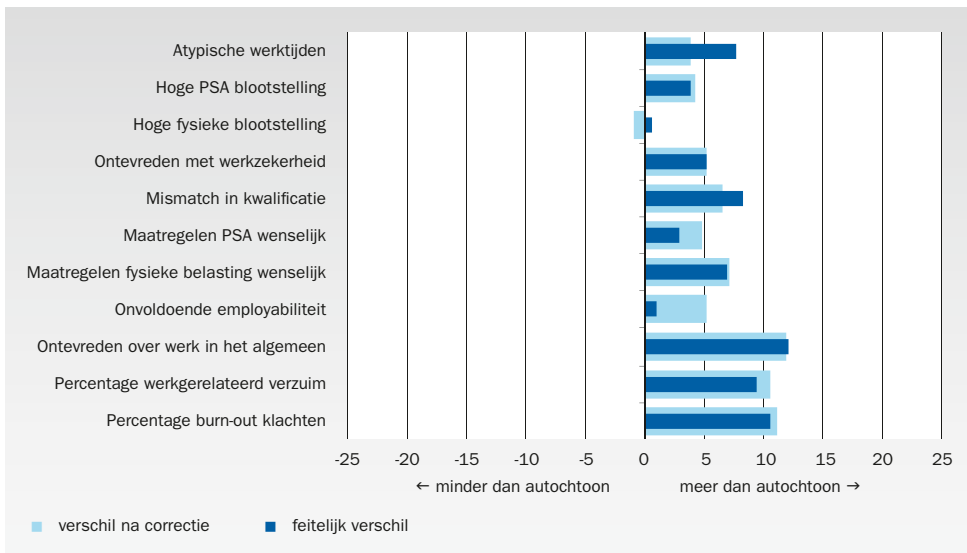
FIGUUR E
Surinaams



FIGUUR F
Antilliaans



FIGUUR G
Overig Westers



FIGUUR H
Overig Niet Westers

BIJLAGE 2a

Tabel met determinanten in de jaargangen van de NEA

ONDERWERP	GEMETEN IN PERIODE:				
	2005-2014	2007-2014	2008-2014	2009-2014	OVERIG
Dienstverband (aard)	x				
Uren	x				
Dagen	x				
Ploegendienst	x				
Nachtwerk*	x				
Weekendwerk*	x				
Overwerk	x				
Uitbetaling					2009-2013
Thuiswerk	x				
Uren	x				
Beroep	x				
Duur van huidige baan		x			
Leidinggevend ja/nee?		x			
Recente veranderingen		x			
Bedrijfsgrootte	x				
Arbeidsomstandigheden	x				
Gevaarlijk werk	x				
Trillen		x			
Houdingen		x			
Bewegingen		x			
Geluid	x				
(Vloeï)stoffen			x		
Autonomie	x				
Werkdruk	x				
Werkdruk specifiek		x			
Steun vanuit organisatie		x			
Agressie (intimidatie/pesten etc.)	x				
Conflicten op het werk		x			

ONDERWERP	GEMETEN IN PERIODE:				
	2005-2014	2007-2014	2008-2014	2009-2014	OVERIG
Emotioneel zwaar werk		x			
Discriminatie					2005, 2006, 2008 en 2010
Ongevallen					
Letsel	x				
Letsel laatste jaar	x				
Soort	x				
Verzuim	x				
Duur verzuim		x			
Behandeling		x			
Oorzaak		x			
Arbo maatregelen					
Werkstress		x			
Emotioneel/Fysiek			x		
RSI			x		
Geluid			x		
Intimidatie			x		
Stoffen/veiligheid			x		
Virussen				x	
Gezondheid	x				
Algemene gezondheid	x				
Specifieke problemen fysiek			x		
Burn-out symptomen			x		
Verzuim	x				
Duur	x				
Frequentie	x				
Reden	x				
Gevolg	x				
Functie situatie					
Functie wisseling/uitbreiding		x			

ONDERWERP	GEMETEN IN PERIODE:				
	2005-2014	2007-2014	2008-2014	2009-2014	OVERIG
Promotie		x			
Zekerheid		x			
Op zoek/gezocht/toekomst		x			
Tevreden	x				
Variatie		x			
Werk-privé balans					
Problemen gezin door werk		x			
Problemen werk door gezin		x			
Arbeidsvoorwaarden					
Belang en tevredenheid					2008, 2010, 2012 en 2014
Inzetbaarheid					
Functioneren					t/m 2012
Employability					Vanaf 2010
Aansluiten kennis en vaardigheden					Vanaf 2010
Opleiding en ontwikkeling op het werk					vanaf 2012
Willen en kunnen doorwerken	x				
Innovatief vermogen					2007, 2009, 2011, 2013, 2014

*Deze variabelen zijn in 2014 op een andere wijze uitgevraagd, voor de rapportage zijn de cijfers t/m 2013 gebruikt.

BIJLAGE 2b:

Overzicht van de opgenomen kernindicatoren, inclusief de onderliggende en de welke wijze waarop de maten samengesteld zijn:

KERNINDICATOR	ONDERLIGGENDE VARIABELEN	SOMSCORE EN UITKOMSTMAAT
<p>1. atypische werktijden: werkt men alleen maar op regulieren tijden of ook op irreguliere tijden;</p>	<p>a. Werkt u in ploegendienst of wisseldienst b. Heeft u het afgelopen jaar 's avonds of 's nachts gewerkt c. Heeft u het afgelopen jaar in het weekend gewerkt [1=ja, regelmatig – 3=nee]</p>	<p>atypische werktijden = variabele a+b+c. Waarbij een score atypische werktijden wordt gescoord wanneer iemand op minimaal 1 van de variabelen 1 of 2 scoort.</p>
<p>2. hoge psychosociale blootstelling: somscore van de verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting waaraan een werknemer bloot kan worden gesteld;</p>	<p>1. Taakeisen (gem. score >2,5 = hoge taakeisen) a. Moet u erg snel werken? b. Moet u heel veel werk doen? c. Moet u extra hard werken? [1=nooit – 4=altijd]</p> <p>2. Tijdsdruk (regelmatig = hoge tijdsdruk) a. Moet u onder hoge tijdsdruk werken? [1=Ja, regelmatig – 3=nee]</p> <p>3. Emotionele belasting (gem. score < 2,5 = hoge belasting) a. Is uw werk emotioneel zwaar? b. Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken? c. Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk? d. Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk? e. Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten? f. Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden? g. Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht? [1=altijd – 4=nooit]</p> <p>4. Autonomie (gem. score <2,5 = lage autonomie) a. Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? b. Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? c. Kunt u zelf uw werktempo regelen? d. Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? e. Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? [1=ja, regelmatig – 3=nee]</p>	<p>Taakeisen, tijdsdruk, emotionele belasting, autonomie, extern en intern ongewenst gedrag zijn allemaal zo gehercodeerd dat een score van 0 = positief & 1 = negatief.</p> <p>Hoge PSA blootstelling = Taakeisen + tijdsdruk + emotionele belasting + autonomie + extern + intern ongewenst gedrag. Waarbij een score van 3 of hoger staat voor hoge blootstelling aan PSA</p>

KERNINDICATOR	ONDERLIGGENDE VARIABELEN	SOMSCORE EN UITKOMSTMAAT
	<p>5. Extern en Intern ongewenst gedrag (incl. pesten) (score hoger dan nooit op 1 van de variabele = enkele keer t/m zeer vaak)</p> <p>a. Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?</p> <p>b. Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevendenden of collega's</p> <p>c. Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?</p> <p>d. Intimidatie door leidinggevendenden of collega's?</p> <p>e. Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?</p> <p>f. Lichamelijk geweld door leidinggevendenden of collega's?</p> <p>g. Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?</p> <p>Pesten door leidinggevendenden of collega's?</p> <p>[1=nooit – 4=zeer vaak]</p>	
<p>3. hoge fysieke blootstelling: somscore van de verschillende vormen van fysieke belasting waaraan een werknemer bloot kan worden gesteld;</p>	<p>a. Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?</p> <p>b. Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten</p> <p>c. Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding</p> <p>[1=ja, regelmatig – 3=nee]</p>	<p>Variabele a, b & c zijn zo gehercodeerd dat 0=nee en 1=soms-regelmatig</p> <p>hoge fysieke blootstelling = variabele a+b+c. Waarbij een score van 3 of hoger staat voor een hoge fysieke blootstelling</p>
<p>4. onvrede over werkzekerheid: is de werknemer (zeer) tevreden over zijn werkzekerheid of niet;</p>	<p>a. Hoe tevreden bent u over uw werkzekerheid in uw huidige baan?</p> <p>[1=niet tevreden – 3=heel tevreden]</p>	<p>onvrede over werkzekerheid = een score van 1 op variabele a</p>
<p>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;</p>	<p>a. Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?</p> <p>[1=ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk, 2=het sluit goed aan, 3=ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk]</p>	<p>mismatch in kwalificatie = een score van 1 of 3 op variabele a</p>
<p>6. maatregelen PSA wenselijk: vindt de werknemer het wenselijk dat er minstens één aanpassing plaatsvindt op het gebied van PSA;</p>	<p>Vindt u het nodig dat uw bedrijf of instelling (aanvullende) maatregelen neemt ten aanzien van de volgende zaken:</p> <p>a. Werkdruk, werkstress</p> <p>b. Emotioneel zwaar werk</p> <p>c. Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.)</p> <p>d. Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevendende(n) of collega's</p> <p>[1=niet nodig, want speelt hier niet, 2=niet nodig, m er zijn al voldoende maatregelen, 3=wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende, 4=wel nodig, er zijn nog geen maatregelen getroffen]</p>	<p>Variabele a, b, c, d zijn zo gehercodeerd dat een score van 1 of 2 = 0 en een score van 3 of 4 = 1.</p> <p>maatregelen PSA wenselijk = variabele a+b+c+d. Waarbij een score van 1 of hoger staat voor maatregelen PSA wenselijk</p>

KERNINDICATOR	ONDERLIGGENDE VARIABELEN	SOMSCORE EN UITKOMSTMAAT
<p>7. maatregelen fysiek wenselijk: vindt de werknemer het wenselijk dat er minstens één aanpassing plaatsvindt op het gebied van fysieke belasting;</p>	<p>Vindt u het nodig dat uw bedrijf of instelling (aanvullende) maatregelen neemt ten aanzien van de volgende zaken:</p> <ol style="list-style-type: none"> Langdurig beeldschermwerk Lichamelijk zwaar werk Geluid Gevaarlijke stoffen Veiligheid, bedrijfsongevallen Virussen, bacteriën, schimmels <p>[1=niet nodig, want speelt hier niet, 2=niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen, 3=wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende, 4=wel nodig, er zijn nog geen maatregelen getroffen]</p>	<p>Variabele a, b, c, d, e, f zijn zo gehercodeerd dat een score van 1 of 2 = 0 en een score van 3 of 4 = 1.</p> <p>maatregelen fysiek wenselijk = variabele a+b+c+d+e+f. Waarbij een score van 1 of hoger staat voor maatregelen PSA wenselijk</p>
<p>8. onvoldoende employabiliteit: somscore van de mate waarin de werknemer kan voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk;</p>	<ol style="list-style-type: none"> Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever <p>[1=helemaal niet eens – 4=helemaal eens]</p>	<p>onvoldoende employabiliteit = gem. score van variabele a+b+c+d. Waarbij een score van <2,5 staat voor onvoldoende employability</p>
<p>9. ontevreden over werk: is de werknemer (zeer) tevreden over zijn werk in het algemeen of niet;</p>	<ol style="list-style-type: none"> In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? <p>[1=zeer ontevreden – 5=zeer tevreden]</p>	<p>ontevreden over werk = score op variabele a van <4 staat voor ontevreden over werk</p>
<p>10. werkgerelateerd verzuim: is het verzuim van de werknemer wel of niet aan werk te relateren;</p>	<ol style="list-style-type: none"> Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed? (deze vraag volgt uit de vraag in de NEA naar klachten bij het laatste verzuim) <p>[1=ja, hoofzakelijk gevolg van mijn werk, 2=ja, voor een deel gevolg van mijn werk, 3=nee, geen gevolg van mijn werk, 4=weet niet]</p>	<p>werkgerelateerd verzuim = een score van 1 of 2 op variabele a staat voor werkgerelateerd verzuim</p>
<p>11. burn-outklachten: is er wel of niet sprake van burn-outklachten bij de werknemer?</p>	<ol style="list-style-type: none"> Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk <p>[1=nooit – 7=elke dag]</p>	<p>burn-outklachten = Gem. score van variabele a+b+c+d+e. Waarbij een score >3.20 staat voor burn-outklachten.</p>

BIJLAGE 3a:

Generatie vrouwen

	AUTOCHTOON VROUW	MAROKKAANSE VROUW - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE VROUW - 2e GENERATIE	TURKISE VROUW - 1e GENERATIE	TURKISE VROUW - 2e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 1e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE	POOLSE VROUW - 1e GENERATIE	POOLSE VROUW - 2e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE
Hoogst behaalde opleidingsniveau [SOI aggregatie 1]															
· Laag opleidingsniveau	24,2%▽	40,1%▲	21,4%	47,8%▲	30,2%△	32,4%△	21,0%▽	23,9%	19,1%▽	30,8%△	18,9%▽	19,0%▽	#	18,4%▽	20,9%▽
· Middelbaar opleidingsniveau	44,8%	40,8%	51,4%△	37,9%▽	47,7%	44,9%	48,6%△	42,9%	43,2%	35,0%▽	41,3%▽	46,6%	#	38,6%▽	41,8%▽
· Hoog opleidingsniveau	31,0%△	19,0%▽	27,2%	14,3%▽	22,1%▽	22,8%▽	30,5%	33,2%	37,6%△	34,3%△	39,8%△	34,5%	#	43,0%▲	37,3%△
N	94.954	543	418	819	705	1.973	955	673	414	2.458	960	449	<100	3.924	5.799
Wat is de aard van uw dienstverband?															
· Vast dienstverband	80,2%▲	82,5%	50,9%▽	73,5%▽	53,7%▽	83,1%△	58,6%▽	77,9%	62,9%▽	70,3%▽	59,5%▽	58,9%▽	#	76,2%▽	78,6%▽
· Tijdelijk dienstverband	14,2%▽	12,4%	34,8%▲	16,6%	34,0%▲	12,8%▽	29,7%▲	13,1%	25,9%▲	20,8%△	29,4%▲	20,5%△	#	17,9%△	15,2%
· Uitzendkracht	1,6%▽	2,1%	5,7%▲	5,7%▲	4,6%▲	3,1%△	7,1%▲	4,6%▲	3,6%△	4,2%▲	3,9%△	17,5%▲	#	2,6%△	2,3%△
· Oproep- of invalkracht	4,1%▽	3,0%	8,7%▲	4,1%	7,7%△	1,0%▽	4,6%	4,4%	7,6%△	4,7%	7,3%△	3,0%	#	3,4%▽	4,0%
N	94.387	530	417	813	702	1.960	947	666	416	2.445	958	465	<100	3.971	5.784
Ploegendienst															
· Soms - regelmatig	15,9%▽	19,4%△	20,6%△	17,3%	18,6%	19,5%△	20,3%△	17,5%	20,1%△	21,4%△	23,0%△	23,0%△	#	16,2%	12,8%▽
· Nee	84,1%△	80,6%▽	79,4%▽	82,7%	81,4%	80,5%▽	79,7%▽	82,5%	79,9%▽	78,6%▽	77,0%▽	77,0%▽	#	83,8%	87,2%△
N	92.059	524	416	785	681	1.876	923	648	414	2.386	923	441	<100	3.849	5.666
Avond nacht															
· Soms - regelmatig	45,4%	40,8%	51,7%△	41,3%▽	48,9%	39,0%▽	54,3%△	42,5%	50,5%	47,6%	59,4%▲	48,6%	#	44,7%	44,8%
· Nee	54,6%	59,2%	48,3%▽	58,7%△	51,1%	61,0%△	45,7%▽	57,5%	49,5%	52,4%	40,6%▽	51,4%	#	55,3%	55,2%
N	76.922	419	348	659	553	1.590	764	562	335	1.881	727	332	<100	3.138	4.732
Weekend															
· Soms - regelmatig	50,6%	42,3%▽	60,8%▲	38,8%▽	60,1%△	43,3%▽	57,6%△	43,7%▽	56,4%△	52,9%	64,9%▲	51,5%	#	50,2%	48,2%▽
· Nee	49,4%	57,7%△	39,2%▽	61,2%▲	39,9%▽	56,7%△	42,4%▽	56,3%△	43,6%▽	47,1%	35,1%▽	48,5%	#	49,8%	51,8%△
N	77.204	407	344	654	553	1.592	767	569	334	1.907	733	328	<100	3.157	4.740
Overwerk															
· Soms - regelmatig	66,1%△	54,5%▽	61,5%▽	46,7%▽	55,0%▽	56,5%▽	60,8%▽	61,4%▽	63,9%	60,8%▽	65,2%	63,4%	#	67,8%△	67,8%△
· Nee	33,9%▽	45,5%▲	38,5%△	53,3%▲	45,0%▲	43,5%▲	39,2%△	38,6%△	36,1%	39,2%△	34,8%	36,6%	#	32,2%▽	32,2%▽
N	94.084	528	420	807	689	1.943	944	663	417	2.458	951	457	<100	3.952	5.763
Werk u ook thuis voor uw werkgever?															
· Soms - regelmatig	24,9%	28,5%	24,4%	37,6%▲	29,5%△	26,1%	21,9%▽	22,5%	26,5%	27,2%△	23,4%	25,6%	#	30,5%△	29,2%△
· Nee	75,1%	71,5%	75,6%	62,4%▽	70,5%▽	73,9%	78,1%△	77,5%	73,5%	72,8%▽	76,6%	74,4%	#	69,5%▽	70,8%▽
N	84.881	429	393	625	600	1.625	888	564	387	2.029	889	401	<100	3.420	5.177
Bedrijfsgrootte classificatie															
· Klein	46,0%	46,2%	45,7%	52,4%△	49,0%	32,6%▽	40,6%▽	37,4%▽	46,4%	46,0%	49,7%△	45,0%	#	40,1%▽	42,1%▽
· Middel	13,4%	14,9%	13,3%	12,1%	15,7%	15,1%△	12,3%	15,8%	9,2%▽	14,7%△	11,0%▽	17,3%△	#	13,6%	13,2%
· Groot	40,7%	38,9%	41,1%	35,5%▽	35,3%▽	52,3%▲	47,1%△	46,8%△	44,4%	39,3%	39,3%	37,7%	#	46,2%△	44,7%△
N	93.427	523	421	786	688	1.910	939	645	416	2.404	946	467	<100	3.923	5.716

	AUTOCHTON VROUW	MAROKKAANSE VROUW - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE VROUW - 2e GENERATIE	MAROKKAANSE VROUW - 1e GENERATIE	TURKSE VROUW - 2e GENERATIE	TURKSE VROUW - 1e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 2e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 1e GENERATIE	WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE	POOLSE VROUW - 2e GENERATIE	POOLSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE
Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel?																		
· Ja	17,2%	18,3%	15,8%	19,2%	16,3%	13,9%▽	16,1%	16,1%	24,6%△	19,5%△	18,6%	22,5%△	#	#	#	#	21,6%△	17,7%
· Nee	82,8%	81,7%	84,2%	80,8%	83,7%	86,1%△	83,9%	83,9%	75,4%▽	80,5%▽	81,4%	77,5%▽	#	#	#	#	78,4%▽	82,3%
N	76.472	417	379	672	596	1.538	810	511	358	2.074	861	409	<100	<100	<100	<100	3.269	4.652
Sector,13 categorieën																		
· A (01-03). Landbouw, bosbouw en visserij	0,8%△	0%▽	0%	0,7%	0,4%	0,2%▽	0%▽	0,2%	0,9%	1,0%	0,7%	7,2%▲	#	#	#	#	0,7%	0,4%▽
· B-E (06-39). Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	5,8%△	4,4%	0,7%▼	7,7%△	5,6%	6,1%	4,2%▽	4,8%	4,5%	8,6%△	3,2%▽	11,6%▲	#	#	#	#	8,1%△	6,3%
· F (41-43). Bouwnijverheid	1,4%△	0%▽	0%▽	0,5%▽	0,6%	0,7%▽	0,5%▽	0,6%	0,8%	0,5%▽	1,0%	1,6%	#	#	#	#	1,2%	1,3%
· G (45-47). Groot- en detailhandel	16,0%▽	16,2%	29,5%▲	12,4%▽	33,5%▲	8,7%▼	23,6%▲	9,3%▽	21,1%△	13,3%▽	24,0%▲	12,7%▽	#	#	#	#	13,5%▽	14,6%▽
· H (49-53). Vervoer en opslag	2,7%	2,0%	1,6%	1,7%	1,7%	3,3%	3,2%	2,4%	1,7%	3,2%	2,8%	7,0%▲	#	#	#	#	3,5%△	3,6%△
· I (55-56). Horeca	4,0%	3,4%	3,3%	4,6%	4,7%	2,7%▽	5,9%△	5,5%△	6,2%△	9,4%▲	11,7%▲	6,5%△	#	#	#	#	5,0%△	4,1%
· J (58-63). Informatie en communicatie	1,8%	1,0%	1,4%	2,1%	0,8%▽	1,8%	1,9%	3,4%△	2,5%	3,0%△	3,0%△	3,2%△	#	#	#	#	4,0%△	2,9%△
· K (64-66). Financiële instellingen	4,0%	2,7%	5,5%	3,4%	3,2%	6,4%△	4,9%	4,3%	4,1%	3,8%	6,8%△	2,2%	#	#	#	#	3,6%	4,1%
· L-N (68-82). Zakelijke dienstverlening/onroerend goed	12,5%▼	27,4%▲	18,5%△	28,5%▲	14,9%	14,4%△	17,4%△	14,9%	14,3%	21,7%▲	16,2%△	24,9%▲	#	#	#	#	17,8%△	15,0%△
· O (84). Openbaar bestuur	6,0%	7,3%	6,8%	5,2%	8,6%△	12,6%▲	10,5%△	11,9%▲	6,6%	4,6%▽	4,6%	3,3%▽	#	#	#	#	4,7%▽	8,0%△
· P (85). Onderwijs	9,5%△	5,9%▽	5,3%▽	5,9%▽	4,4%▽	8,2%	5,1%▽	6,8%▽	5,1%▽	5,0%▽	5,3%▽	3,5%▼	#	#	#	#	9,9%	10,4%△
· Q (86-88). Gezondheids- en welzijnzorg	31,2%△	26,1%▽	24,0%▽	22,7%▽	18,0%▼	31,6%	19,7%▼	32,5%	26,5%▽	21,8%▼	17,0%▼	14,6%▼	#	#	#	#	23,6%▽	24,9%▽
· R-U (90-99). Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	4,4%	3,6%	3,4%	4,6%	3,7%	3,4%▽	3,1%▽	3,4%	5,7%	4,1%	3,7%	1,6%▽	#	#	#	#	4,5%	4,6%
N	95.466	546	425	829	710	2.002	959	684	420	2.524	962	470	<100	<100	<100	<100	4.023	5.849
Zelfstandigheid/autonomie (laag: score tot 2,5; hoog: score 2,5 en hoger op schaal 1=weinig-3=veel autonomie)	52,6%▲	37,0%▼	27,2%▼	35,4%▼	39,0%▼	50,2%▽	45,1%▽	48,2%▽	55,9%	42,5%▼	51,5%	38,7%▼	#	#	#	#	51,8%	55,6%△
N	94.617	532	424	814	703	1.974	946	675	418	2.489	952	464	<100	<100	<100	<100	3.962	5.785
Werkdruk/taakeisen (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	2,32△	2,35	2,18▼	2,31	2,29	2,36△	2,34	2,19▼	2,37	2,33	2,34	2,33	#	#	#	#	2,38△	2,37△
N	76.639	428	378	675	605	1.548	810	518	356	2.146	856	420	<100	<100	<100	<100	3.277	4.665
Moeilijkheidsgraad (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	2,93▲	2,68▼	2,77▼	2,54▼	2,70▼	2,93	2,86▼	2,77▼	2,95	2,61▼	2,81▽	2,63▼	#	#	#	#	2,93	2,97△
N	76.695	430	378	660	598	1.555	808	517	356	2.129	858	418	<100	<100	<100	<100	3.264	4.673
Gevarieerd werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	2,68▲	2,35▼	2,41▼	2,25▼	2,42▼	2,54▽	2,51▼	2,48▼	2,63	2,33▼	2,56▽	2,31▼	#	#	#	#	2,62▽	2,67
N	67.687	383	328	585	522	1.385	715	469	308	1.857	724	344	<100	<100	<100	<100	2.879	4.134
Emotioneel zwaar werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	1,74△	1,76	1,54▼	1,73	1,68▽	1,75	1,61▼	1,70	1,77	1,69▽	1,67▽	1,75	#	#	#	#	1,83△	1,75
N	76.693	431	379	670	603	1.550	810	517	355	2.133	856	419	<100	<100	<100	<100	3.280	4.676
Steen Leiding [Gemiddelde] [Range: 1-4]	3,00△	2,85▼	3,03	2,85▼	2,99	2,84▼	2,90▽	2,95	2,95	2,88▼	3,04	2,90▽	#	#	#	#	2,96▽	2,98
N	74.299	399	348	618	559	1.430	786	472	346	1.978	843	386	<100	<100	<100	<100	3.144	4.512
Steen collega [Gemiddelde] [Range: 1-4]	3,37▲	3,07▼	3,24▼	3,10▼	3,22▼	3,08▼	3,27▽	3,15▼	3,33	3,10▼	3,37	3,02▼	#	#	#	#	3,24▼	3,35
N	74.248	383	340	619	571	1.396	786	457	341	1.949	833	376	<100	<100	<100	<100	3.081	4.515
Extern ongewenst gedrag	31,3%△	24,5%▽	26,7%▽	19,8%▼	25,7%▽	27,4%▽	28,7%	29,4%	30,5%	22,1%▽	31,5%	17,2%▼	#	#	#	#	24,7%▽	30,1%
N	94.958	536	419	820	703	1.981	955	674	418	2.496	960	468	<100	<100	<100	<100	3.991	5.816

	AUTOCHTOON VROUW	1e GENERATIE	2e GENERATIE	3e GENERATIE	4e GENERATIE	5e GENERATIE	6e GENERATIE	7e GENERATIE	8e GENERATIE	9e GENERATIE	10e GENERATIE	11e GENERATIE	12e GENERATIE	13e GENERATIE	14e GENERATIE	15e GENERATIE
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van externen																
· Geen ongewenste seksuele aandacht	90,5%Δ	89,7%	86,9%▽	93,5%Δ	89,9%	91,5%	88,2%▽	89,2%	85,5%▽	91,3%	85,7%▽	93,3%Δ	#	91,7%Δ	91,5%Δ	
· Wel ongewenste seksuele aandacht	9,5%▽	10,3%	13,1%Δ	6,5%▽	10,1%	8,5%	11,8%Δ	10,8%	14,5%Δ	8,7%	14,3%Δ	6,7%▽	#	8,3%▽	8,5%▽	
N	94.774	535	419	820	700	1.977	952	671	417	2.488	958	466	<100	3.981	5.805	
Wel of geen intimidatie door externen																
· Geen intimidatie	75,5%▽	85,7%▲	82,0%Δ	91,1%▲	85,1%▲	80,6%Δ	78,1%	80,9%Δ	79,1%	86,0%▲	76,0%	90,6%▲	#	82,4%Δ	74,9%	
· Wel intimidatie	24,5%Δ	14,3%▼	18,0%▽	8,9%▼	14,9%▼	19,4%▽	21,9%	19,1%▽	20,9%	14,0%▼	24,0%	9,4%▼	#	17,6%▽	25,1%	
N	94.702	531	419	810	701	1.961	949	668	416	2.479	956	466	<100	3.979	5.795	
Wel of geen lichamenlijk geweld door externen op werk																
· Geen geweld	91,1%	90,8%	95,5%Δ	94,9%Δ	96,6%Δ	93,4%Δ	96,1%Δ	91,9%	93,7%	95,4%Δ	94,9%Δ	95,9%Δ	#	94,0%Δ	93,0%Δ	
· Wel geweld	8,9%	9,2%	4,5%▽	5,1%▽	3,4%▽	6,6%▽	3,9%▽	8,1%	6,3%	4,6%▽	5,1%▽	4,1%▽	#	6,0%▽	7,0%▽	
N	94.583	534	419	809	702	1.951	946	670	418	2.481	955	468	<100	3.977	5.790	
Wel of geen pesten door externen op werk																
· Geen pesten	93,5%	91,4%▽	93,8%	90,3%▽	91,5%▽	90,4%▽	92,0%	90,8%▽	90,8%▽	91,8%▽	91,7%▽	92,5%	#	91,7%▽	93,1%	
· Wel pesten	6,5%	8,6%Δ	6,2%	9,7%Δ	8,5%Δ	9,6%Δ	8,0%	9,2%Δ	9,2%Δ	8,2%Δ	8,3%Δ	7,5%	#	8,3%Δ	6,9%	
N	94.618	528	418	808	702	1.957	949	667	416	2.477	958	468	<100	3.972	5.790	
Intern ongewenst gedrag (incl. pesten)																
· Nee, nooit	85,3%Δ	80,6%▽	85,0%	82,3%▽	84,6%	80,7%▽	83,3%	81,1%▽	79,4%▽	80,1%▽	82,2%▽	77,6%▼	#	79,3%▽	82,7%▽	
· Enkele keer t/m zeer vaak	14,7%▽	19,4%Δ	15,0%	17,7%Δ	15,4%	19,3%Δ	16,7%	18,9%Δ	20,6%Δ	19,9%Δ	17,8%Δ	22,4%▲	#	20,7%Δ	17,3%Δ	
N	94.968	536	423	819	703	1.982	953	676	418	2.502	960	468	<100	4.002	5.818	
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van internen																
· Geen ongewenste seksuele aandacht	97,1%Δ	94,1%▽	95,4%▽	94,9%▽	95,7%▽	96,1%▽	93,4%▼	96,2%	93,5%▼	96,0%▽	95,5%▽	93,6%▼	#	95,9%▽	96,1%▽	
· Wel ongewenste seksuele aandacht	2,9%▽	5,9%Δ	4,6%Δ	5,1%Δ	4,3%Δ	3,9%Δ	6,6%▲	3,8%	6,5%▲	4,0%Δ	4,5%Δ	6,4%▲	#	4,1%Δ	3,9%Δ	
N	94.794	535	418	815	702	1.965	952	670	418	2.490	955	468	<100	3.987	5.813	
Wel of geen intimidatie door internen																
· Geen ongewenste seksuele aandacht	90,1%	89,7%	92,2%	92,4%Δ	92,3%	88,5%▽	89,7%	88,3%	90,3%	90,0%	90,0%	92,4%	#	88,0%▽	88,3%▽	
· Wel ongewenste seksuele aandacht	9,9%	10,3%	7,8%	7,6%▽	7,7%	11,5%Δ	10,3%	11,7%	9,7%	10,0%	10,0%	7,6%	#	12,0%Δ	11,7%Δ	
N	94.656	531	419	809	700	1.963	950	668	417	2.480	958	465	<100	3.979	5.801	
Wel of geen lichamenlijk geweld door internen op werk																
· Geen geweld	99,8%Δ	98,2%▼	99,8%	98,1%▼	99,0%▽	99,2%▽	99,8%	99,6%	99,7%	99,0%▽	99,9%	98,9%▽	#	99,3%▽	99,7%	
· Wel geweld	0,2%▽	1,8%▲	0,2%	1,9%▲	1,0%Δ	0,8%Δ	0,2%	0,4%	0,3%	1,0%Δ	0,1%	1,1%Δ	#	0,7%Δ	0,3%	
N	94.634	531	418	808	702	1.961	950	670	416	2.468	956	463	<100	3.967	5.798	
Wel of geen pesten door internen op werk																
· Geen pesten	93,6%Δ	88,7%▽	91,6%	87,5%▼	90,0%▽	87,1%▼	92,8%	89,1%▽	89,2%▽	87,0%▼	91,0%▽	84,1%▼	#	87,6%▼	92,5%▽	
· Wel pesten	6,4%▽	11,3%Δ	8,4%	12,5%Δ	10,0%Δ	12,9%▲	7,2%	10,9%Δ	10,8%Δ	13,0%▲	9,0%Δ	15,9%▲	#	12,4%▲	7,5%Δ	
N	94.532	527	417	810	698	1.958	949	670	414	2.476	957	464	<100	3.975	5.792	
Wel of geen conflict op werk																
· Geen conflict	68,6%Δ	60,7%▽	66,1%	63,7%▽	63,5%▽	63,7%▽	65,8%	65,4%	56,3%▼	65,4%▽	63,8%▽	63,6%▽	#	62,2%▽	66,7%▽	
· Wel een conflict	31,4%▽	39,3%Δ	33,9%	36,3%Δ	36,5%Δ	36,3%Δ	34,2%	34,6%	43,7%▲	34,6%Δ	36,2%Δ	36,4%Δ	#	37,8%Δ	33,3%Δ	
N	77.024	433	378	681	600	1.566	820	523	356	2.148	865	419	<100	3.304	4.696	

	AUTOCHTOON VROUW	1e GENERATIE	2e GENERATIE	3e GENERATIE	4e GENERATIE	5e GENERATIE	6e GENERATIE	7e GENERATIE	8e GENERATIE	9e GENERATIE	10e GENERATIE	11e GENERATIE	12e GENERATIE	13e GENERATIE	14e GENERATIE
Gevaarlijkwerk															
· nee	85,7%	83,4%	93,1%▲	82,5%▽	86,5%	87,1%	88,3%△	87,0%	88,5%	85,0%	90,0%△	81,5%▽	#	86,0%	87,7%△
· soms/regelmatig	14,3%	16,6%	6,9%▼	17,5%△	13,5%	12,9%	11,7%▽	13,0%	11,5%	15,0%	10,0%▽	18,5%△	#	14,0%	12,3%▽
N	94.532	537	425	816	702	1.962	948	672	419	2.486	952	466	<100	3.976	5.788
Kracht zetten															
· nee	59,4%△	49,5%▼	56,8%	43,6%▼	53,1%▽	61,7%△	66,9%△	60,8%	63,8%	53,6%▽	62,5%△	47,9%▼	#	64,0%△	66,2%△
· soms/regelmatig	40,6%▽	50,5%▲	43,2%	56,4%▲	46,9%△	38,3%▽	33,1%▽	39,2%	36,2%	46,4%△	37,5%▽	52,1%▲	#	36,0%▽	33,8%▽
N	94.061	529	418	809	703	1.951	932	674	413	2.472	944	460	<100	3.930	5.768
Trillen apparaat															
· nee	93,6%▲	82,9%▼	93,0%	79,5%▼	88,4%▼	90,0%▽	93,2%	91,5%	93,6%	86,7%▼	94,6%	83,0%▼	#	92,0%▽	94,4%△
· soms/regelmatig	6,4%▼	17,1%▲	7,0%	20,5%▲	11,6%▲	10,0%△	6,8%	8,5%	6,4%	13,3%▲	5,4%	17,0%▲	#	8,0%△	5,6%▽
N	74.692	416	377	658	600	1.466	803	498	354	2.059	848	404	<100	3.164	4.552
Slechte Werkhouding															
· nee	62,8%△	49,5%▼	61,8%	51,1%▼	64,9%	63,5%	71,5%△	71,0%△	64,7%	64,8%	70,9%△	60,2%	#	67,9%△	66,9%△
· soms/regelmatig	37,2%▽	50,5%▲	38,2%	48,9%▲	35,1%	36,5%	28,5%▽	29,0%▽	35,3%	35,2%	29,1%▽	39,8%	#	32,1%▽	33,1%▽
N	74.694	411	376	638	589	1.447	801	496	352	2.044	845	388	<100	3.138	4.553
Herhalende beweging															
· nee	44,0%△	30,7%▼	38,2%▽	28,3%▼	34,6%▽	36,6%▽	40,2%▽	42,4%	43,1%	36,7%▽	39,5%▽	38,1%▽	#	44,6%	44,8%
· soms/regelmatig	56,0%▽	69,3%▲	61,8%△	71,7%▲	65,4%△	63,4%△	59,8%△	57,6%	56,9%	63,3%△	60,5%△	61,9%△	#	55,4%	55,2%
N	74.967	405	366	650	601	1.473	800	504	354	2.071	848	403	<100	3.163	4.569
Lawaai															
· nee	84,3%	81,8%	85,1%	74,3%▼	79,4%▽	81,6%▽	81,3%▽	83,7%	86,5%	79,0%▽	81,5%▽	68,7%▼	#	80,6%▽	82,7%▽
· soms/regelmatig	15,7%	18,2%	14,9%	25,7%▲	20,6%△	18,4%△	18,7%△	16,3%	13,5%	21,0%△	18,5%△	31,3%▲	#	19,4%△	17,3%△
N	93.653	526	420	796	704	1.948	940	661	414	2.456	947	459	<100	3.914	5.729
Gebruiken van gehoorbescherming															
· nee	84,2%▽	#	#	85,1%	93,5%▲	87,6%	89,0%	#	#	77,9%▽	85,3%	70,1%▼	#	78,6%▽	81,2%▽
· soms/regelmatig	15,8%△	#	#	14,9%	6,5%▼	12,4%	11,0%	#	#	22,1%△	14,7%	29,9%▲	#	21,4%△	18,8%△
N	13.203	<100	<100	234	152	367	157	<100	<100	627	162	145	<100	729	880
Waterige oplossingen															
· soms/nooit	80,0%	72,4%▽	82,7%	66,3%▼	87,3%△	77,4%▽	83,1%△	76,3%	82,7%	72,1%▼	85,6%△	79,9%	#	79,1%	84,0%△
· vaak/altijd	20,0%	27,6%△	17,3%	33,7%▲	12,7%▽	22,6%△	16,9%▽	23,7%	17,3%	27,9%▲	14,4%▽	20,1%	#	20,9%	16,0%▽
N	67.240	372	347	612	562	1.286	746	450	306	1.952	790	398	<100	2.908	4.091
Stoffen huid															
· soms/nooit	89,3%△	79,4%▼	90,2%	73,8%▼	87,5%	87,9%	88,9%	88,4%	92,9%△	81,5%▼	91,7%△	87,1%	#	86,9%▽	91,5%△
· vaak/altijd	10,7%▽	20,6%▲	9,8%	26,2%▲	12,5%	12,1%	11,1%	11,6%	7,1%▽	18,5%▲	8,3%▽	12,9%	#	13,1%△	8,5%▽
N	67.451	371	347	607	565	1.286	748	454	311	1.934	788	397	<100	2.917	4.103
Inademen stoffen															
· soms/nooit	95,8%△	89,1%▼	96,5%	84,4%▼	94,4%	90,9%▼	95,9%	94,1%	97,0%	89,7%▼	96,7%	89,6%▼	#	93,0%▽	95,8%
· vaak/altijd	4,2%▽	10,9%▲	3,5%	15,6%▲	5,6%	9,1%▲	4,1%	5,9%	3,0%	10,3%▲	3,3%	10,4%▲	#	7,0%△	4,2%
N	67.248	366	347	611	559	1.273	751	449	311	1.925	785	396	<100	2.905	4.084

	AUTOCHTOON VROUW	MAROKKAANSE VROUW - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE VROUW - 2e GENERATIE	TURKSE VROUW - 1e GENERATIE	TURKSE VROUW - 2e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 1e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 2e GENERATIE	WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE	POOLSE VROUW - 1e GENERATIE	POOLSE VROUW - 2e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE
Besmetting																	
· soms/nooit	91,9%	91,7%	94,7%	91,0%	92,0%	89,6%▽	92,4%	90,4%	91,4%	89,9%▽	92,5%	92,3%	#	90,8%▽	93,2%△		
· vaak/altijd	8,1%	8,3%	5,3%	9,0%	8,0%	10,4%△	7,6%	9,6%	8,6%	10,1%△	7,5%	7,7%	#	9,2%△	6,8%▽		
N	67.446	367	347	608	565	1.294	746	452	308	1.928	784	400	<100	2.916	4.097		
Arbo werkdruk																	
· Niet nodig	46,6%△	29,5%▼	45,8%	43,5%	45,5%	36,6%▽	39,8%▽	42,3%	39,3%▽	44,1%	45,2%	43,4%	#	41,4%▽	44,2%▽		
· Wel nodig	53,4%▽	70,5%▲	54,2%	56,5%	54,5%	63,4%△	60,2%△	57,7%	60,7%△	55,9%	54,8%	56,6%	#	58,6%△	55,8%△		
N	54.282	315	263	478	453	1.074	615	366	255	1.483	621	267	<100	2.415	3.377		
Arbo emotie																	
· Niet nodig	67,2%▲	53,7%▼	55,6%▼	61,8%▽	54,0%▼	54,1%▼	52,0%▼	60,9%▽	52,4%▼	55,2%▼	61,0%▽	60,5%	#	60,0%▽	64,2%▽		
· Wel nodig	32,8%▼	46,3%▲	44,4%▲	38,2%△	46,0%▲	45,9%▲	48,0%▲	39,1%△	47,6%▲	44,8%▲	39,0%△	39,5%	#	40,0%△	35,8%△		
N	36.662	216	172	305	302	735	465	239	192	968	438	179	<100	1.720	2.401		
Arbo beeldscherm																	
· Niet nodig	78,1%▲	63,5%▼	75,1%	70,3%▽	73,4%	69,7%▼	74,7%	76,5%	#	72,4%▽	75,0%	67,9%▼	#	73,3%▽	76,1%		
· Wel nodig	21,9%▼	36,5%▲	24,9%	29,7%△	26,6%	30,3%▲	25,3%	23,5%	#	27,6%△	25,0%	32,1%▲	#	26,7%△	23,9%		
N	19.519	130	113	264	183	446	261	150	<100	668	244	162	<100	969	1.252		
Arbo fysiek																	
· Niet nodig	83,1%△	73,5%▼	#	74,5%▼	71,6%▼	75,7%▽	74,8%▼	81,9%	#	73,5%▼	75,5%▽	68,7%▼	#	75,6%▽	79,5%▽		
· Wel nodig	16,9%▽	26,5%▲	#	25,5%▲	28,4%▲	24,3%△	25,2%▲	18,1%	#	26,5%▲	24,5%△	31,3%▲	#	24,4%△	20,5%△		
N	18.135	109	<100	219	177	447	241	139	<100	624	217	103	<100	886	1.111		
Arbo geluid																	
· Niet nodig	90,0%▲	60,7%▼	#	74,6%▼	83,1%▼	83,8%▼	86,2%	82,5%▼	#	79,2%▼	86,9%	73,8%▼	#	84,8%▽	89,9%		
· Wel nodig	10,0%▼	39,3%▲	#	25,4%▲	16,9%▲	16,2%▲	13,8%	17,5%▲	#	20,8%▲	13,1%	26,2%▲	#	15,2%△	10,1%		
N	15.551	104	<100	233	149	315	151	103	<100	598	161	119	<100	802	892		
Arbo extern																	
· Niet nodig	85,7%▲	67,4%▼	85,7%	77,4%▼	73,2%▼	77,3%▼	81,3%▽	76,9%▼	80,2%	79,1%▽	83,2%	72,3%▼	#	81,4%▽	85,5%		
· Wel nodig	14,3%▼	32,6%▲	14,3%	22,6%▲	26,8%▲	22,7%▲	18,7%△	23,1%▲	19,8%	20,9%△	16,8%	27,7%▲	#	18,6%△	14,5%		
N	31.505	197	134	308	270	654	360	206	148	988	373	178	<100	1.437	1.814		
Arbo intern																	
· Niet nodig	79,5%▲	58,1%▼	73,3%	64,5%▼	74,7%	69,4%▼	71,1%▼	81,6%	68,1%▼	71,6%▽	73,9%▽	66,0%▼	#	74,5%▽	77,0%▽		
· Wel nodig	20,5%▼	41,9%▲	26,7%	35,5%▲	25,3%	30,6%▲	28,9%▲	18,4%	31,9%▲	28,4%△	26,1%△	34,0%▲	#	25,5%△	23,0%△		
N	27.569	152	116	257	214	534	280	165	120	816	300	145	<100	1.177	1.521		
Arbo stoffen																	
· Niet nodig	90,0%▲	60,7%▼	#	74,6%▼	83,1%▼	83,8%▼	86,2%	82,5%▼	#	79,2%▼	86,9%	73,8%▼	#	84,8%▽	89,9%		
· Wel nodig	10,0%▼	39,3%▲	#	25,4%▲	16,9%▲	16,2%▲	13,8%	17,5%▲	#	20,8%▲	13,1%	26,2%▲	#	15,2%△	10,1%		
N	15.551	104	<100	233	149	315	151	103	<100	598	161	119	<100	802	892		
Arbo veiligheid																	
· Niet nodig	85,7%▲	67,4%▼	85,7%	77,4%▼	73,2%▼	77,3%▼	81,3%▽	76,9%▼	80,2%	79,1%▽	83,2%	72,3%▼	#	81,4%▽	85,5%		
· Wel nodig	14,3%▼	32,6%▲	14,3%	22,6%▲	26,8%▲	22,7%▲	18,7%△	23,1%▲	19,8%	20,9%△	16,8%	27,7%▲	#	18,6%△	14,5%		
N	31.505	197	134	308	270	654	360	206	148	988	373	178	<100	1.437	1.814		

	AUTOCHTOON VROUW	MAROKKAANSE VROUW - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE VROUW - 2e GENERATIE	TURKSE VROUW - 1e GENERATIE	TURKSE VROUW - 2e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 1e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE	POOLSE VROUW - 1e GENERATIE	POOLSE VROUW - 2e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE
Arbo besmetting															
· Niet nodig	79,5%▲	58,1%▼	73,3%	64,5%▼	74,7%	69,4%▼	71,1%▼	81,6%	68,1%▼	71,6%▽	73,9%▽	66,0%▼	#	74,5%▽	77,0%▽
· Wel nodig	20,5%▼	41,9%▲	26,7%	35,5%▲	25,3%	30,6%▲	28,9%▲	18,4%	31,9%▲	28,4%△	26,1%△	34,0%▲	#	25,5%△	23,0%△
N	27.569	152	116	257	214	534	280	165	120	816	300	145	<100	1.177	1.521
Loopt u het risico om uw baan te verliezen?															
· Ja	22,0%▽	25,7%	26,4%△	28,8%△	25,7%△	22,7%	29,7%△	21,0%	27,4%△	24,9%△	22,7%	32,4%▲	#	25,3%△	25,0%△
· Nee	78,0%△	74,3%	73,6%▽	71,2%▽	74,3%▽	77,3%	70,3%▽	79,0%	72,6%▽	75,1%▽	77,3%	67,6%▼	#	74,7%▽	75,0%▽
N	76.407	427	375	682	605	1.532	813	509	357	2.117	856	410	<100	3.274	4.664
Fysieke belasting															
· (helemaal) oneens	10,5%▽	21,9%▲	8,8%	25,6%▲	20,0%▲	18,6%▲	9,5%	18,2%▲	8,3%	17,8%▲	8,4%	22,2%▲	#	11,7%	10,3%
· (helemaal) eens	89,5%△	78,1%▼	91,2%	74,4%▼	80,0%▼	81,4%▼	90,5%	81,8%▼	91,7%	82,2%▼	91,6%	77,8%▼	#	88,3%	89,7%
N	51.233	278	284	416	442	942	593	334	250	1.578	644	339	<100	2.265	3.097
Mentale belasting															
· (helemaal) oneens	8,6%▼	18,5%▲	13,1%△	18,1%▲	15,7%▲	18,5%▲	8,6%	17,7%▲	8,9%	14,2%△	8,0%	18,4%▲	#	11,1%△	9,6%
· (helemaal) eens	91,4%▲	81,5%▼	86,9%▽	81,9%▼	84,3%▼	81,5%▼	91,4%	82,3%▼	91,1%	85,8%▽	92,0%	81,6%▼	#	88,9%▽	90,4%
N	51.144	276	285	416	442	936	586	331	249	1.573	646	339	<100	2.266	3.091
nieuwe baan huidig															
· (helemaal) eens	45,8%▽	46,0%	55,1%△	50,2%	55,9%▲	42,9%	51,6%△	47,9%	51,2%	48,3%	56,5%▲	49,0%	#	48,4%△	46,4%
N	50.551	274	285	417	442	932	588	325	248	1.555	644	339	<100	2.252	3.063
nieuwe baan															
· (helemaal) eens	52,6%▽	46,3%▽	67,0%▲	49,8%	69,0%▲	45,3%▽	63,2%▲	49,9%	61,8%△	54,9%	70,7%▲	58,4%△	#	54,8%△	52,7%
N	50.493	271	285	419	439	931	589	328	245	1.557	644	338	<100	2.238	3.065
Blijven werken															
· (helemaal) oneens	23,1%	26,2%	17,5%	33,3%▲	31,9%▲	30,7%△	29,7%△	32,5%▲	37,7%▲	26,4%△	26,9%	29,3%△	#	26,2%△	25,1%
· (helemaal) eens	76,9%	73,8%	82,5%	66,7%▼	68,1%▼	69,3%▽	70,3%▽	67,5%▼	62,3%▼	73,6%▽	73,1%	70,7%▽	#	73,8%▽	74,9%
N	23.449	129	124	173	214	394	265	130	125	758	347	189	<100	1.063	1.407
Bevlogenheid (schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 3 items)	5,66▲	5,37▼	4,92▼	5,24▼	5,32▼	5,82△	5,21▼	5,43▽	5,49	5,39▽	5,32▼	4,99▼	#	5,41▽	5,54▽
N	33.256	182	189	244	291	580	393	212	169	1.060	459	251	<100	1.500	1.996
Belang interessant															
· niet belangrijk	2,8%	4,6%	2,8%	8,0%▲	4,4%	3,4%	1,8%	4,5%	0%▽	4,8%△	1,5%	5,7%△	#	2,5%	2,8%
· (Heel) belangrijk	97,2%	95,4%	97,2%	92,0%▼	95,6%	96,6%	98,2%	95,5%	100%△	95,2%▽	98,5%	94,3%▽	#	97,5%	97,2%
N	41.756	223	220	352	335	795	454	286	200	1.210	487	241	<100	1.809	2.535
Belang leren															
· niet belangrijk	0,3%▽	1,4%▲	1,1%△	2,4%▲	0,4%	1,5%▲	0,3%	0%	0%	1,4%▲	0,5%	1,7%▲	#	0,6%△	0,4%
· (Heel) belangrijk	99,7%△	98,6%▼	98,9%▽	97,6%▼	99,6%	98,5%▼	99,7%	100%	100%	98,6%▼	99,5%	98,3%▼	#	99,4%▽	99,6%
N	41.809	222	221	352	333	795	454	284	202	1.211	489	241	<100	1.817	2.544
Belang sfeer															
· niet belangrijk	3,5%	1,5%	2,9%	0,5%▽	0,8%▽	0,9%▽	1,6%▽	0,7%▽	1,3%	1,4%▽	2,7%	1,7%	#	2,9%	2,8%
· (Heel) belangrijk	96,5%	98,5%	97,1%	99,5%△	99,2%△	99,1%△	98,4%△	99,3%△	98,7%	98,6%△	97,3%	98,3%	#	97,1%	97,2%
N	41.787	223	221	351	335	794	454	286	202	1.210	489	241	<100	1.816	2.539

	AUTOCHTOON VROUW	MAROKKAANSE VROUW - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE VROUW - 2e GENERATIE	TURKSE VROUW - 1e GENERATIE	TURKSE VROUW - 2e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 1e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 2e GENERATIE	WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE	POOLSE VROUW - 1e GENERATIE	POOLSE VROUW - 2e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE
Belang leiding																	
· niet belangrijk	15,0%	13,7%	12,7%	10,0%▽	12,0%	15,5%	15,6%	19,8%△	22,6%▲	18,8%△	20,0%△	25,2%▲	#	#	#	16,1%	15,3%
· (Heel) belangrijk	85,0%	86,3%	87,3%	90,0%△	88,0%	84,5%	84,4%	80,2%▽	77,4%▼	81,2%▽	80,0%▽	74,8%▼	#	#	#	83,9%	84,7%
N	41.707	220	220	348	332	789	454	285	202	1.207	487	238	<100	<100	<100	1.809	2.535
Belang salaris																	
· niet belangrijk	63,7%	51,3%▼	67,3%	48,4%▼	48,5%▼	50,6%▼	59,1%	57,2%▽	58,1%	53,5%▼	58,0%▽	62,2%	#	#	#	54,0%▽	55,9%▽
· (Heel) belangrijk	36,3%	48,7%▲	32,7%	51,6%▲	51,5%▲	49,4%▲	40,9%	42,8%△	41,9%	46,5%▲	42,0%△	37,8%	#	#	#	46,0%△	44,1%△
N	41.446	222	220	350	335	788	454	280	202	1.196	486	236	<100	<100	<100	1.793	2.523
Belang werkzekerheid																	
· niet belangrijk	4,0%	0%▼	5,9%	3,4%	1,9%	4,2%	4,6%	0,9%▽	4,7%	2,9%▽	5,0%	0,9%▽	#	#	#	2,8%▽	3,7%
· (Heel) belangrijk	96,0%	100%▲	94,1%	96,6%	98,1%	95,8%	95,4%	99,1%△	95,3%	97,1%△	95,0%	99,1%△	#	#	#	97,2%△	96,3%
N	41.705	216	220	351	333	796	454	284	200	1.203	489	241	<100	<100	<100	1.805	2.533
Belang deeltijd																	
· niet belangrijk	16,7%▼	28,5%▲	29,1%▲	26,0%▲	27,1%▲	21,7%△	30,7%▲	24,5%▲	29,9%▲	28,2%▲	25,1%▲	30,3%▲	#	#	#	21,6%△	20,0%△
· (Heel) belangrijk	83,3%▲	71,5%▼	70,9%▼	74,0%▼	72,9%▼	78,3%▽	69,3%▼	75,5%▼	70,1%▼	71,8%▼	74,9%▼	69,7%▼	#	#	#	78,4%▽	80,0%▽
N	39.685	219	209	347	311	759	432	274	195	1.156	456	233	<100	<100	<100	1.704	2.422
Belang tijdsindeling																	
· niet belangrijk	19,5%△	16,0%	14,8%	16,9%	16,1%	22,4%△	21,9%	21,0%	24,2%	21,1%	21,0%	21,9%	#	#	#	22,7%△	20,8%
· (Heel) belangrijk	80,5%▽	84,0%	85,2%	83,1%	83,9%	77,6%▽	78,1%	79,0%	75,8%	78,9%	79,0%	78,1%	#	#	#	77,3%▽	79,2%
N	39.738	218	207	347	311	760	431	274	194	1.145	455	232	<100	<100	<100	1.709	2.427
Belang thuiswerk																	
· niet belangrijk	14,2%	15,1%	19,4%△	16,5%	19,9%△	17,5%△	22,0%▲	15,5%	18,4%	16,5%△	21,5%▲	18,4%	#	#	#	16,6%△	16,5%△
· (Heel) belangrijk	85,8%	84,9%	80,6%▽	83,5%	80,1%▽	82,5%▽	78,0%▼	84,5%	81,6%	83,5%▽	78,5%▼	81,6%	#	#	#	83,4%▽	83,5%▽
N	39.793	219	209	347	312	760	432	277	195	1.153	455	231	<100	<100	<100	1.705	2.425
Belang reisaftand																	
· niet belangrijk	17,8%▼	31,0%▲	23,3%△	27,1%▲	28,4%▲	28,2%▲	24,4%△	18,2%	17,3%	27,6%▲	21,3%	27,6%▲	#	#	#	20,1%△	18,2%
· (Heel) belangrijk	82,2%▲	69,0%▼	76,7%▽	72,9%▼	71,6%▼	71,8%▼	75,6%▽	81,8%	82,7%	72,4%▼	78,7%	72,4%▼	#	#	#	79,9%▽	81,8%
N	39.179	218	209	345	310	735	430	273	194	1.143	451	224	<100	<100	<100	1.690	2.400
Belang gezond werk																	
· niet belangrijk	8,5%▼	17,1%▲	11,5%	13,6%△	13,9%△	13,7%△	10,7%	18,6%▲	11,2%	14,4%▲	9,2%	12,9%△	#	#	#	13,5%△	10,1%△
· (Heel) belangrijk	91,5%▲	82,9%▼	88,5%	86,4%▽	86,1%▽	86,3%▽	89,3%	81,4%▼	88,8%	85,6%▼	90,8%	87,1%▽	#	#	#	86,5%▽	89,9%▽
N	39.711	219	207	347	309	755	431	275	195	1.149	455	233	<100	<100	<100	1.709	2.433
tevreden interessant																	
· niet tevreden	14,2%	15,1%	19,4%△	16,5%	19,9%△	17,5%△	22,0%▲	15,5%	18,4%	16,5%△	21,5%▲	18,4%	#	#	#	16,6%△	16,5%△
· (Heel) tevreden	85,8%	84,9%	80,6%▽	83,5%	80,1%▽	82,5%▽	78,0%▼	84,5%	81,6%	83,5%▽	78,5%▼	81,6%	#	#	#	83,4%▽	83,5%▽
N	39.793	219	209	347	312	760	432	277	195	1.153	455	231	<100	<100	<100	1.705	2.425
tevreden leren																	
· niet tevreden	17,8%▼	31,0%▲	23,3%△	27,1%▲	28,4%▲	28,2%▲	24,4%△	18,2%	17,3%	27,6%▲	21,3%	27,6%▲	#	#	#	20,1%△	18,2%
· (Heel) tevreden	82,2%▲	69,0%▼	76,7%▽	72,9%▼	71,6%▼	71,8%▼	75,6%▽	81,8%	82,7%	72,4%▼	78,7%	72,4%▼	#	#	#	79,9%▽	81,8%
N	39.179	218	209	345	310	735	430	273	194	1.143	451	224	<100	<100	<100	1.690	2.400

	AUTOCHTOON VROUW	MAROKKAANSE VROUW - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE VROUW - 2e GENERATIE	MAROKKAANSE VROUW - 1e GENERATIE	TURKISE VROUW - 2e GENERATIE	TURKISE VROUW - 1e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 2e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 1e GENERATIE	WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	POOLSE VROUW - 2e GENERATIE	POOLSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE
tevreden sfeer																		
· niet tevreden	8,5%▼	17,1%▲	11,5%	13,6%△	13,9%△	13,7%△	10,7%	18,6%▲	11,2%	14,4%▲	9,2%	12,9%△	#	13,5%△	10,1%△			
· (Heel) tevreden	91,5%▲	82,9%▼	88,5%	86,4%▽	86,1%▽	86,3%▽	89,3%	81,4%▼	88,8%	85,6%▼	90,8%	87,1%▽	#	86,5%▽	89,9%▽			
N	39.711	219	207	347	309	755	431	275	195	1.149	455	233	<100	1.709	2.433			
tevreden leiding																		
· niet tevreden	19,5%△	16,0%	14,8%	16,9%	16,1%	22,4%△	21,9%	21,0%	24,2%	21,1%	21,0%	21,9%	#	22,7%△	20,8%			
· (Heel) tevreden	80,5%▽	84,0%	85,2%	83,1%	83,9%	77,6%▽	78,1%	79,0%	75,8%	78,9%	79,0%	78,1%	#	77,3%▽	79,2%			
N	39.738	218	207	347	311	760	431	274	194	1.145	455	232	<100	1.709	2.427			
tevreden salaris																		
· niet tevreden	21,9%▽	34,5%▲	21,8%	34,0%▲	22,7%	31,7%▲	25,3%	30,2%△	29,6%△	34,4%▲	25,6%	43,2%▲	#	28,0%△	23,8%			
· (Heel) tevreden	78,1%△	65,5%▼	78,2%	66,0%▼	77,3%	68,3%▼	74,7%	69,8%▽	70,4%▽	65,6%▼	74,4%	56,8%▼	#	72,0%▽	76,2%			
N	39.868	218	209	348	312	763	431	278	195	1.154	456	229	<100	1.710	2.435			
tevreden werkzekerheid																		
· niet tevreden	14,2%	15,1%	19,4%△	16,5%	19,9%△	17,5%△	22,0%▲	15,5%	18,4%	16,5%△	21,5%▲	18,4%	#	16,6%△	16,5%△			
· (Heel) tevreden	85,8%	84,9%	80,6%▽	83,5%	80,1%▽	82,5%▽	78,0%▼	84,5%	81,6%	83,5%▽	78,5%▼	81,6%	#	83,4%▽	83,5%▽			
N	39.793	219	209	347	312	760	432	277	195	1.153	455	231	<100	1.705	2.425			
tevreden deeltijd																		
· niet tevreden	7,9%▼	20,8%▲	12,4%△	16,1%▲	18,6%▲	18,4%▲	16,6%▲	11,7%△	17,4%▲	19,8%▲	12,2%△	15,7%▲	#	12,1%△	9,0%			
· (Heel) tevreden	92,1%▲	79,2%▼	87,6%▽	83,9%▼	81,4%▼	81,6%▼	83,4%▼	88,3%▽	82,6%▼	80,2%▼	87,8%▽	84,3%▼	#	87,9%▽	91,0%			
N	39.421	218	209	343	312	747	432	271	195	1.137	454	227	<100	1.696	2.409			
tevreden tijdsindeling																		
· niet tevreden	17,8%▼	31,0%▲	23,3%△	27,1%▲	28,4%▲	28,2%▲	24,4%△	18,2%	17,3%	27,6%▲	21,3%	27,6%▲	#	20,1%△	18,2%			
· (Heel) tevreden	82,2%▲	69,0%▼	76,7%▽	72,9%▼	71,6%▼	71,8%▼	75,6%▽	81,8%	82,7%	72,4%▼	78,7%	72,4%▼	#	79,9%▽	81,8%			
N	39.179	218	209	345	310	735	430	273	194	1.143	451	224	<100	1.690	2.400			
tevreden thuiswerk																		
· niet tevreden	25,3%▼	41,4%▲	40,5%▲	41,6%▲	43,9%▲	42,2%▲	37,0%▲	40,2%▲	21,6%	36,6%▲	30,4%△	36,1%▲	#	31,0%△	26,0%			
· (Heel) tevreden	74,7%▲	58,6%▼	59,5%▼	58,4%▼	56,1%▼	57,8%▼	63,0%▼	59,8%▼	78,4%	63,4%▼	69,6%▽	63,9%▼	#	69,0%▽	74,0%			
N	36.687	209	205	341	296	699	415	244	188	1.084	439	213	<100	1.580	2.256			
tevreden reisafstand																		
· niet tevreden	8,5%▼	17,1%▲	11,5%	13,6%△	13,9%△	13,7%△	10,7%	18,6%▲	11,2%	14,4%▲	9,2%	12,9%△	#	13,5%△	10,1%△			
· (Heel) tevreden	91,5%▲	82,9%▼	88,5%	86,4%▽	86,1%▽	86,3%▽	89,3%	81,4%▼	88,8%	85,6%▼	90,8%	87,1%▽	#	86,5%▽	89,9%▽			
N	39.711	219	207	347	309	755	431	275	195	1.149	455	233	<100	1.709	2.433			
tevreden gezond werk																		
· niet tevreden	6,3%▼	13,7%▲	11,1%△	16,7%▲	9,9%△	14,4%▲	10,2%△	11,3%▲	4,9%	12,1%▲	8,3%	20,6%▲	#	10,8%△	6,8%			
· (Heel) tevreden	93,7%▲	86,3%▼	88,9%▽	83,3%▼	90,1%▽	85,6%▼	89,8%▽	88,7%▼	95,1%	87,9%▼	91,7%	79,4%▼	#	89,2%▽	93,2%			
N	39.476	215	207	339	312	760	429	274	195	1.136	454	230	<100	1.697	2.407			
Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?																		
· Nee	82,5%	83,1%	79,7%	82,5%	83,7%	80,2%▽	78,5%▽	80,7%	79,7%	82,8%	79,0%▽	85,3%	#	81,7%	81,3%▽			
· Ja	17,5%	16,9%	20,3%	17,5%	16,3%	19,8%△	21,5%△	19,3%	20,3%	17,2%	21,0%△	14,7%	#	18,3%	18,7%△			
N	76.527	425	376	675	600	1.540	809	516	355	2.136	862	416	<100	3.271	4.672			

	AUTOCHTOON VROUW	MAROKKAANSE VROUW - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE VROUW - 2e GENERATIE	TURKSE VROUW - 1e GENERATIE	TURKSE VROUW - 2e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 1e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 2e GENERATIE	WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE	POOLSE VROUW - 1e GENERATIE	POOLSE VROUW - 2e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE
Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?																	
· Nee	59,6%▽	64,0%	63,4%	68,0%△	63,0%	59,5%	61,6%	56,9%	56,6%	64,2%△	60,5%	65,2%△	#	59,8%	57,9%▽		
· Ja	40,4%△	36,0%	36,6%	32,0%▽	37,0%	40,5%	38,4%	43,1%	43,4%	35,8%▽	39,5%	34,8%▽	#	40,2%	42,1%△		
N	76.534	428	379	675	606	1.539	807	515	354	2.132	860	417	<100	3.268	4.669		
Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?																	
· Ja	12,6%▽	12,2%	19,6%▲	14,4%	15,3%	14,1%	18,6%△	13,3%	15,1%	14,0%	18,3%△	13,6%	#	15,1%△	13,3%		
N	76.294	422	374	675	595	1.530	803	510	353	2.120	856	413	<100	3.264	4.644		
Bent u in de laatste twee jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere?																	
· Ja	3,8%	5,7%	0,9%▽	3,1%	2,6%	3,7%	4,1%	7,6%△	1,5%	4,0%	4,0%	3,6%	#	4,0%	3,9%		
N	33.049	183	185	246	291	570	391	209	165	1.049	450	253	<100	1.498	1.994		
Is wel of geen sprake van over kwalificatie																	
· geen Over kwalificatie	67,8%△	70,6%	51,8%▼	61,8%▽	63,4%	63,4%▽	56,7%▼	58,1%▼	61,8%▽	63,4%▽	55,4%▼	60,5%▽	#	60,9%▽	66,0%		
· wel Over kwalificatie	32,2%▽	29,4%	48,2%▲	38,2%△	36,6%	36,6%△	43,3%▲	41,9%▲	38,2%△	36,6%△	44,6%▲	39,5%△	#	39,1%△	34,0%		
N	50.731	272	280	421	431	931	586	333	248	1.562	635	339	<100	2.238	3.087		
Is er wel of geen sprake van onder kwalificatie																	
· geen onder kwalificatie	95,1%	93,9%	94,1%	93,9%	95,2%	94,2%	93,3%▽	96,3%	94,2%	93,2%▽	93,6%	92,7%▽	#	94,5%	93,9%▽		
· wel onder kwalificatie	4,9%	6,1%	5,9%	6,1%	4,8%	5,8%	6,7%△	3,7%	5,8%	6,8%△	6,4%	7,3%△	#	5,5%	6,1%△		
N	50.731	272	280	421	431	931	586	333	248	1.562	635	339	<100	2.238	3.087		
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?																	
· Nee	52,6%▲	42,7%▽	42,5%▼	42,3%▼	47,7%	53,0%	50,1%	47,3%	49,3%	43,2%▽	46,3%▽	33,6%▼	#	48,8%▽	51,9%		
· Ja	47,4%▼	57,3%△	57,5%▲	57,7%▲	52,3%	47,0%	49,9%	52,7%	50,7%	56,8%△	53,7%△	66,4%▲	#	51,2%△	48,1%		
N	33.120	183	189	247	289	579	394	209	166	1.063	457	254	<100	1.503	2.009		
Het missen van gezinsactiviteiten door werk																	
· Vaak/heel vaak	6,9%▼	16,8%▲	11,8%△	15,2%▲	11,9%△	14,5%▲	12,7%▲	13,0%▲	7,3%	13,0%▲	12,0%△	15,3%▲	#	12,0%△	9,2%△		
N	85.263	464	402	743	655	1.761	879	605	385	2.280	891	435	<100	3.615	5.231		
Het missen van werkzaamheden door gezin																	
· Vaak/heel vaak	1,3%▽	4,5%▲	1,8%	8,6%▲	6,0%▲	5,0%▲	2,9%△	3,7%▲	2,8%△	4,7%▲	3,4%△	3,3%△	#	3,3%△	1,7%		
N	83.629	454	399	714	642	1.679	864	589	381	2.211	886	422	<100	3.521	5.140		
Algemeen Arbo																	
· Niet tevreden	24,4%▼	41,8%▲	36,1%▲	36,8%▲	35,8%▲	39,6%▲	35,7%▲	38,6%▲	28,7%△	35,0%▲	31,2%△	38,2%▲	#	32,0%△	28,3%△		
· Wel tevreden	75,6%▲	58,2%▼	63,9%▼	63,2%▼	64,2%▼	60,4%▼	64,3%▼	61,4%▼	71,3%▽	65,0%▼	68,8%▼	61,8%▼	#	68,0%▼	71,7%▼		
N	95.056	533	423	820	709	1.979	953	680	420	2.499	957	466	<100	3.992	5.829		
Algemeen Werk																	
· Niet tevreden	19,9%▼	35,9%▲	32,5%▲	32,9%▲	30,1%▲	31,8%▲	34,6%▲	33,4%▲	30,5%▲	32,1%▲	30,4%▲	36,6%▲	#	28,0%△	23,6%△		
· Wel tevreden	80,1%▲	64,1%▼	67,5%▼	67,1%▼	69,9%▼	68,2%▼	65,4%▼	66,6%▼	69,5%▼	67,9%▼	69,6%▼	63,4%▼	#	72,0%▼	76,4%▼		
N	76.852	429	375	679	606	1.561	814	522	355	2.142	859	415	<100	3.282	4.694		
Leeftijd in jaren tot waarop ik door wil gaan met werken (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)																	
· 62,7▲	#	56,2▼	58,3▼	54,0▼	62,3	59,3▼	62,9	58,6▼	60,7▼	58,7▼	60,6▼	#	62,5	62,8			
N	23.658	<100	100	162	181	455	295	159	125	749	295	151	<100	1.108	1.522		

	AUTOCHTOON VROUW	MAROKKAANSE VROUW - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE VROUW - 2e GENERATIE	TURKISE VROUW - 1e GENERATIE	TURKISE VROUW - 2e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 1e GENERATIE	SURINAAMSE VROUW - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE VROUW - 2e GENERATIE	WESTERSE NIET WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	WESTERSE NIET WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE	POOLSE VROUW - 1e GENERATIE	POOLSE VROUW - 2e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 1e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE VROUW - 2e GENERATIE
Leeftijd in jaren tot waarop ik - lichamenlijk en geestelijk - in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)	61,7▲	#	#	55,9▼	52,1▼	61,2	57,9▼	61,3	59,2▼	58,8▼	59,9▼	57,2▼	#	61,0▽	61,3
N	22.999	<100	<100	162	185	375	291	151	112	669	296	143	<100	1.022	1.413
Bum-out															
· Nee (score 3.20 of lager op schaal 1 t/m 7)	89,0%▲	71,8%▼	85,0%▽	68,6%▼	74,2%▼	77,9%▼	83,1%▽	84,4%▽	83,1%▽	76,2%▼	85,1%▽	79,4%▼	#	81,5%▼	86,7%▽
· Ja (score bóven 3.20 op schaal 1 t/m 7)	11,0%▼	28,2%▲	15,0%△	31,4%▲	25,8%▲	22,1%▲	16,9%△	15,6%△	16,9%△	23,8%▲	14,9%△	20,6%▲	#	18,5%▲	13,3%△
N	77.074	433	380	684	608	1.564	819	521	357	2.143	866	420	<100	3.297	4.701
In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van een arbeidsongeval? [ongeacht de duur van het verzuim]															
· Geen slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	95,0%△	88,5%▼	95,7%	92,0%▽	94,5%	93,3%▽	93,3%▽	93,4%	95,7%	93,3%▽	95,8%	96,3%	#	94,4%	94,8%
· Slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	5,0%▽	11,5%▲	4,3%	8,0%△	5,5%	6,7%△	6,7%△	6,6%	4,3%	6,7%△	4,2%	3,7%	#	5,6%	5,2%
N	94.803	534	425	824	705	1.979	954	671	419	2.480	955	466	<100	3.976	5.806
Langdurig verzuim dichotoom, afkappunt 42 dagen															
· geen langdurig verzuim	95,7%	92,7%▽	97,6%	94,9%	96,5%	94,6%▽	96,4%	94,3%	95,5%	96,3%	97,0%△	96,0%	#	95,8%	95,2%
· langdurig verzuim	4,3%	7,3%△	2,4%	5,1%	3,5%	5,4%△	3,6%	5,7%	4,5%	3,7%	3,0%▽	4,0%	#	4,2%	4,8%
N	93.481	506	407	788	686	1.864	936	647	407	2.446	946	461	<100	3.926	5.713
Wel of niet werkgerelateerd verzuim															
· niet gerelateerd	79,9%▲	62,2%▼	77,7%	62,1%▼	70,8%▼	70,5%▼	75,1%▽	70,9%▼	79,3%	66,6%▼	79,2%	64,2%▼	#	71,8%▽	78,1%▽
· wel gerelateerd	20,1%▼	37,8%▲	22,3%	37,9%▲	29,2%▲	29,5%▲	24,9%△	29,1%▲	20,7%	33,4%▲	20,8%	35,8%▲	#	28,2%△	21,9%△
N	79.873	439	320	588	548	1.619	837	592	358	1.866	761	344	<100	3.275	4.983
Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijd gecorrigeerd)	4,74▽	6,84△	4,52	5,04	3,95	6,20△	4,81	6,98△	5,39	3,96▽	3,90	3,53	#	4,73	5,26△
N	93.320	502	407	784	685	1.848	936	643	407	2.430	945	460	<100	3.910	5.699

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson ² test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: p<0,05 (en ▼): Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst), en Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes ▲: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.

BIJLAGE 3b:

Generatie mannen

	AUTOCHTOON MAN	1e GENERATIE MARROKAANSE MAN - MAN -	2e GENERATIE MARROKAANSE MAN - MAN -	1e GENERATIE TURKSE MAN - MAN -	2e GENERATIE TURKSE MAN - MAN -	1e GENERATIE SURINAANSE MAN - MAN -	2e GENERATIE SURINAANSE MAN - MAN -	1e GENERATIE ANTILLAANSE MAN - MAN -	2e GENERATIE ANTILLAANSE MAN - MAN -	1e GENERATIE WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	2e GENERATIE WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	1e GENERATIE POOLSE MAN - MAN -	2e GENERATIE POOLSE MAN - MAN -	1e GENERATIE OVERIG WESTERSE MAN - MAN -	2e GENERATIE OVERIG WESTERSE MAN - MAN -
Hoogst behaalde opleidingsniveau [SOI aggregatie 1]															
· Laag opleidingsniveau	26,5%▼	49,9%▲	37,6%▲	43,1%▲	30,9%Δ	35,6%▲	31,1%Δ	26,4%	15,5%▼	31,4%Δ	25,1%	32,5%Δ	30,5%	21,9%▽	23,6%▽
· Middelbaar opleidingsniveau	42,4%Δ	33,8%▽	41,5%	40,6%	49,9%Δ	43,0%	41,6%	47,0%Δ	51,5%Δ	36,5%▽	42,0%	44,7%	44,2%	37,9%▽	40,0%▽
· Hoog opleidingsniveau	31,1%▲	16,3%▼	20,8%▼	16,3%▼	19,2%▼	21,4%▼	27,3%▽	26,5%▽	33,0%	32,1%	32,9%	22,8%▽	25,3%	40,1%Δ	36,5%Δ
N	109.012	1.177	390	1.522	730	1.713	876	697	393	3.092	959	303	110	3.826	6.555
Wat is de aard van uw dienstverband?															
· Vast dienstverband	83,6%▲	79,6%▽	58,6%▼	76,4%▽	56,2%▼	84,4%	63,2%▼	71,6%▼	65,8%▼	68,4%▼	58,1%▼	49,5%▼	77,9%	78,3%▽	81,9%▽
· Tijdelijk dienstverband	11,9%▽	12,9%	30,2%▲	14,1%Δ	25,8%▲	10,9%	22,8%▲	16,6%Δ	23,4%▲	21,6%▲	26,1%▲	29,7%▲	17,6%	15,7%Δ	13,7%Δ
· Uitzendkracht	2,0%▼	6,0%▲	7,0%▲	7,0%▲	8,3%▲	3,8%Δ	4,7%Δ	9,6%Δ	3,9%Δ	6,1%▲	5,0%▲	19,3%▲	2,7%	4,0%Δ	2,2%
· Oproep- of inwolkkracht	2,5%	1,5%▽	4,3%Δ	2,5%	9,7%▲	1,0%▽	9,3%▲	2,2%	6,9%▲	3,9%Δ	10,8%▲	1,4%	1,8%	2,0%	2,2%
N	107.807	1.167	373	1.534	723	1.697	859	684	389	3.132	958	330	108	3.813	6.462
Ploegendienst															
· Soms - regelmatig	14,2%▼	36,0%▲	33,8%▲	40,0%▲	31,8%▲	32,9%▲	24,3%▲	31,2%▲	25,8%▲	32,6%▲	23,9%▲	35,7%▲	26,3%▲	21,9%▲	15,5%Δ
· Nee	85,8%▲	64,0%▼	66,2%▼	60,0%▼	68,2%▼	67,1%▼	75,7%▼	68,8%▼	74,2%▼	67,4%▼	76,1%▼	64,3%▼	73,7%▼	78,1%▼	84,5%▼
N	106.698	1.154	374	1.526	721	1.675	855	681	379	3.056	941	322	110	3.774	6.429
Avond nacht															
· Soms - regelmatig	56,2%▽	63,9%Δ	68,8%▲	56,3%	58,7%	54,3%	61,8%Δ	55,9%	67,5%▲	58,5%Δ	68,6%▲	55,5%	#	58,2%Δ	58,8%Δ
· Nee	43,8%Δ	36,1%▽	31,2%▼	43,7%	41,3%	45,7%	38,2%▽	44,1%	32,5%▼	41,5%▽	31,4%▼	44,5%	#	41,8%▽	41,2%▽
N	89.632	920	301	1.282	573	1.374	720	583	326	2.452	738	208	<100	3.064	5.369
Weekend															
· Soms - regelmatig	58,4%▽	65,9%Δ	72,8%▲	63,2%Δ	66,9%Δ	55,1%▽	66,2%Δ	60,2%	62,9%	64,2%Δ	76,4%▲	67,2%Δ	#	62,9%Δ	61,9%Δ
· Nee	41,6%Δ	34,1%▽	27,2%▼	36,8%▽	33,1%▽	44,9%Δ	33,8%▽	39,8%	37,1%	35,8%▽	23,6%▼	32,8%▽	#	37,1%▽	38,1%▽
N	89.632	925	303	1.282	567	1.380	731	585	320	2.447	738	220	<100	3.074	5.373
Overwerk															
· Soms - regelmatig	73,1%Δ	63,2%▼	69,4%	53,7%▼	62,3%▼	61,2%▼	67,1%▽	68,9%▽	74,4%	61,1%▼	71,5%	75,4%	73,0%	72,3%	74,7%Δ
· Nee	26,9%▽	36,8%▲	30,6%	46,3%▲	37,7%▲	38,8%▲	32,9%Δ	31,1%Δ	25,6%	38,9%▲	28,5%	24,6%	27,0%	27,7%	25,3%▽
N	108.301	1.165	387	1.518	720	1.708	869	698	381	3.124	949	317	111	3.825	6.513
Werkt u ook thuis voor uw werkgever?															
· Soms - regelmatig	30,4%	32,1%	26,1%	33,8%Δ	22,4%▽	30,1%	27,3%	29,5%	24,1%▽	34,6%Δ	22,8%▽	29,8%	25,8%	34,0%Δ	34,3%Δ
· Nee	69,6%	67,9%	73,9%	66,2%▽	77,6%Δ	69,9%	72,7%	70,5%	75,9%Δ	65,4%▽	77,2%Δ	70,2%	74,2%	66,0%▽	65,7%▽
N	101.564	961	370	1.186	678	1.456	815	625	370	2.601	908	294	101	3.440	6.077
Bedrijfsgrootte classificatie															
· Klein	40,2%	37,9%	39,5%	40,4%	42,2%	28,6%▼	40,0%	30,3%▼	35,9%	43,1%Δ	44,6%Δ	53,0%▲	29,7%▼	36,0%▽	35,9%▽
· Middel	14,7%▽	18,7%Δ	17,4%	18,7%Δ	14,4%	15,4%	14,9%	17,1%	14,7%	14,0%	11,9%▽	12,4%	25,6%▲	13,5%▽	13,4%▽
· Groot	45,0%	43,4%	43,1%	40,9%▽	43,4%	55,9%▲	45,2%	52,6%Δ	49,4%	42,9%▽	43,5%	34,6%▼	44,7%	50,6%Δ	50,8%Δ
N	108.002	1.160	379	1.507	724	1.683	863	695	382	3.092	958	335	108	3.815	6.489

	AUTOCHTOON MAN	1e GENERATIE MAROKKAANSE MAN -	2e GENERATIE MAROKKAANSE MAN -	1e GENERATIE TURKSE MAN -	2e GENERATIE TURKSE MAN -	1e GENERATIE SURINAAMSE MAN -	2e GENERATIE SURINAAMSE MAN -	1e GENERATIE ANTILLIAANSE MAN -	2e GENERATIE ANTILLIAANSE MAN -	WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	1e GENERATIE POOLSE MAN -	2e GENERATIE POOLSE MAN -	1e GENERATIE OVERIG WESTERSE MAN -	2e GENERATIE OVERIG WESTERSE MAN -
Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel?															
· Ja	35,7%△	29,3%▽	26,9%▽	29,8%▽	23,9%▼	26,1%▼	27,6%▽	24,3%▼	31,2%	32,4%▽	24,5%▼	44,7%△	#	33,9%▽	35,2%
· Nee	64,3%▽	70,7%△	73,1%△	70,2%△	76,1%▲	73,9%▲	72,4%△	75,7%▲	68,8%	67,6%△	75,5%▲	55,3%▽	#	66,1%△	64,8%
N	87.012	923	340	1.257	651	1.291	742	540	337	2.592	812	296	<100	3.111	5.183
Sector,13 categorieën															
· A (01-03). Landbouw, bosbouw en visserij	1,6%	1,6%	0,7%	3,3%△	1,2%	0,6%▽	0,1%▽	0%▽	0,9%	0,9%▽	0,9%	10,1%▲	0%	1,5%	0,9%▽
· B-E (06-39). Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	18,5%▽	25,3%△	8,3%▼	29,5%▲	13,9%▽	16,9%	12,1%▽	18,2%	11,2%▽	18,7%	6,7%▼	21,7%	17,8%	20,4%△	17,6%
· F (41-43). Bouwnijverheid	10,0%△	5,6%▽	5,4%▽	6,1%▽	4,4%▽	5,5%▽	3,0%▼	4,9%▽	6,4%▽	3,8%▼	6,1%▽	2,5%▼	5,6%	5,3%▽	5,7%▽
· G (45-47). Groot- en detailhandel	15,0%▽	15,3%	24,3%▲	11,9%▽	27,8%▲	11,1%▽	17,6%△	11,5%▽	16,8%	12,8%▽	25,1%▲	15,5%	21,4%	12,8%▽	14,2%
· H (49-53). Vervoer en opslag	7,6%	6,8%	9,4%	10,0%△	8,4%	11,4%△	6,9%	9,1%	10,4%△	5,8%▽	6,0%	4,2%▽	7,4%	6,5%▽	7,7%
· I (55-56). Horeca	2,9%▽	5,2%△	5,7%△	3,8%△	4,6%△	3,3%	6,5%▲	4,9%△	8,7%▲	12,8%▲	8,6%▲	2,8%	1,8%	5,0%△	3,4%△
· J (58-63). Informatie en communicatie	4,5%△	2,2%▽	5,8%	2,1%▽	3,2%	5,6%△	8,2%△	4,5%	6,1%	6,1%△	6,1%△	4,0%	6,8%	6,6%△	6,1%△
· K (64-66). Financiële instellingen	4,2%△	1,5%▽	3,2%	2,7%▽	3,7%	4,1%	3,6%	5,6%	5,7%	2,7%▽	5,1%	0,5%▽	4,1%	3,2%▽	5,3%△
· L-N (68-82). Zakelijke dienstverlening/onroerend goed	13,7%▼	21,2%▲	20,6%△	17,9%△	18,6%△	16,5%△	20,6%▲	17,2%△	17,4%△	20,1%△	18,8%△	29,6%▲	17,2%	17,8%△	14,8%△
· O (84). Openbaar bestuur	8,8%△	6,2%▽	7,3%	5,3%▽	5,5%▽	11,5%△	8,4%	8,5%	5,7%▽	3,6%▽	6,1%▽	1,3%▽	7,8%	6,2%▽	9,3%
· P (85). Onderwijs	5,2%△	2,9%▽	1,8%▽	3,1%▽	4,4%	4,1%	2,7%▽	4,1%	3,7%	3,2%▽	2,9%▽	2,0%▽	2,8%	6,6%△	6,0%△
· Q (86-88). Gezondheids- en welzijnzorg	5,5%	5,3%	6,5%	2,3%▽	3,9%	7,2%△	7,1%△	8,9%△	4,6%	7,1%△	4,7%	3,1%	6,7%	5,6%	6,1%
· R-U (90-99). Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	2,5%△	1,0%▽	1,0%	2,0%	0,4%▽	2,2%	3,1%	2,5%	2,5%	2,3%	3,0%	2,6%	0,7%	2,4%	2,8%
N	109.624	1.199	391	1.569	734	1.735	881	708	393	3.203	964	335	111	3.882	6.580
Zelfstandigheid/autonomie (laag: score tot 2.5; hoog: score 2.5 en hoger op schaal 1=weinig-3=veel autonomie)	65,1%▲	36,3%▼	38,7%▼	37,5%▼	43,9%▼	51,0%▼	50,8%▼	42,1%▼	56,4%▽	39,3%▼	44,9%▼	36,8%▼	55,8%▽	55,5%▼	63,4%▽
N	108.783	1.180	390	1.535	725	1.703	873	696	393	3.155	960	335	111	3.848	6.532
Werkdruk/taakeisen (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	2,32	2,31	2,33	2,29	2,18▼	2,34	2,37△	2,23▽	2,24▽	2,31	2,31	2,34	#	2,37△	2,37△
N	87.192	941	344	1.274	661	1.292	743	542	344	2.665	821	313	<100	3.144	5.214
Moelijkheidsgraad (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	3,05▲	2,73▼	2,77▼	2,64▼	2,72▼	3,04	2,93▽	2,91▼	2,95▽	2,69▼	2,84▼	2,63▼	#	3,02▽	3,08△
N	87.202	936	342	1.274	659	1.294	741	541	344	2.654	819	313	<100	3.125	5.209
Gevarieerd werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	2,77▲	2,34▼	2,53▼	2,29▼	2,45▼	2,69▽	2,55▼	2,55▼	2,70	2,45▼	2,61▼	2,43▼	#	2,70▽	2,77
N	77.313	822	308	1.125	549	1.162	644	471	314	2.344	707	260	<100	2.762	4.634
Emotioneel zwaar werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	1,63	1,64	1,54▽	1,66△	1,57▽	1,68△	1,57▽	1,64	1,56▽	1,64	1,49▼	1,79▲	#	1,71△	1,68△
N	87.222	932	344	1.269	658	1.292	743	541	344	2.657	817	313	<100	3.143	5.214
Steen Leiding [Gemiddelde] [Range: 1-4]	2,98▲	2,74▼	2,93	2,76▼	2,88▼	2,86▼	2,92▽	2,86▼	3,10△	2,88▼	2,98	2,89▼	#	2,95▼	2,96
N	83.385	829	316	1.158	635	1.195	704	511	332	2.403	776	269	<100	2.940	4.973
Steen collega [Gemiddelde] [Range: 1-4]	3,26▲	2,98▼	3,01▼	3,00▼	3,11▼	3,05▼	3,21▽	3,03▼	3,32△	3,08▼	3,25	3,05▼	#	3,16▽	3,25
N	84.699	818	318	1.197	618	1.179	709	504	340	2.420	793	269	<100	2.955	5.019
Extern ongewenst gedrag	19,4%	19,3%	26,2%△	15,3%▽	18,2%	21,0%	22,6%△	18,1%	20,4%	17,1%▽	19,5%	9,4%▼	21,2%	16,2%▽	21,2%△
N	109.077	1.191	388	1.545	726	1.710	879	706	393	3.172	954	330	111	3.857	6.546
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van externen															
· Geen ongewenste seksuele aandacht	98,2%△	97,3%▽	93,6%▼	97,4%▽	96,1%▽	96,4%▽	95,2%▼	95,5%▼	97,8%	96,7%▽	98,5%	96,2%▽	97,9%	98,1%	97,4%▽
· Wel ongewenste seksuele aandacht	1,8%▽	2,7%△	6,4%▲	2,6%△	3,9%△	3,6%△	4,8%▲	4,5%▲	2,2%	3,3%△	1,5%	3,8%△	2,1%	1,9%	2,6%△
N	108.923	1.177	385	1.545	725	1.704	878	705	392	3.163	954	330	111	3.854	6.539

	AUTOCHTOON MAN	MAROKKAANSE MAN - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE MAN - 2e GENERATIE	TURKSE MAN - 1e GENERATIE	TURKSE MAN - 2e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 1e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	POOLSE MAN - 1e GENERATIE	POOLSE MAN - 2e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	
Wel of geen intimidatie door externen																
· Geen intimidatie	83,3%▽	88,1%△	81,2%	91,6%▲	87,4%△	84,5%	81,7%	86,2%△	82,3%	89,6%△	82,9%	95,1%▲	81,9%	87,9%△	81,5%▽	
· Wel intimidatie	16,7%△	11,9%▽	18,8%	8,4%▼	12,6%▽	15,5%	18,3%	13,8%▽	17,7%	10,4%▽	17,1%	4,9%▼	18,1%	12,1%▽	18,5%△	
N	108.823	1.152	382	1.539	726	1.700	876	705	393	3.149	953	328	111	3.848	6.535	
Wel of geen lichamenlijk geweld door externen op werk																
· Geen geweld	95,7%△	92,1%▽	92,1%▽	95,3%	93,1%▽	94,7%▽	95,1%	94,9%	96,0%	96,4%	97,0%	98,3%△	95,7%	96,1%	95,6%	
· Wel geweld	4,3%▽	7,9%△	7,9%△	4,7%	6,9%△	5,3%△	4,9%	5,1%	4,0%	3,6%	3,0%	1,7%▽	4,3%	3,9%	4,4%	
N	108.702	1.177	386	1.533	725	1.685	879	692	393	3.139	953	325	111	3.844	6.515	
Wel of geen pesten door externen op werk																
· Geen pesten	93,8%▲	87,6%▼	87,6%▼	90,1%▽	89,0%▽	89,3%▽	91,2%▽	90,3%▽	94,0%	91,2%▽	92,9%	93,7%	93,4%	92,4%▽	92,9%▽	
· Wel pesten	6,2%▼	12,4%▲	12,4%▲	9,9%△	11,0%△	10,7%△	8,8%△	9,7%△	6,0%	8,8%△	7,1%	6,3%	6,6%	7,6%△	7,1%△	
N	108.738	1.161	388	1.535	726	1.683	876	702	393	3.142	947	330	111	3.837	6.515	
Intern ongewenst gedrag (incl. pesten)																
· Nee, nooit	82,7%△	75,8%▽	73,5%▼	77,2%▽	79,8%▽	75,2%▽	81,6%	73,2%▼	84,0%	77,5%▽	85,0%△	81,1%	70,3%▼	79,3%▽	80,2%▽	
· Enkele keer t/m zeer vaak	17,3%▽	24,2%△	26,5%▲	22,8%△	20,2%△	24,8%△	18,4%	26,8%▲	16,0%	22,5%△	15,0%▽	18,9%	29,7%▲	20,7%△	19,8%△	
N	109.101	1.180	388	1.555	727	1.719	879	705	393	3.177	954	334	111	3.860	6.547	
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van internen																
· Geen ongewenste seksuele aandacht	99,1%△	97,6%▽	97,2%▽	98,3%▽	97,5%▽	97,8%▽	98,3%▽	96,6%▼	99,5%	97,8%▽	99,6%	97,3%▽	98,1%	98,4%▽	98,9%	
· Wel ongewenste seksuele aandacht	0,9%▽	2,4%△	2,8%△	1,7%△	2,5%△	2,2%△	1,7%△	3,4%▲	0,5%	2,2%△	0,4%	2,7%△	1,9%	1,6%△	1,1%	
N	108.890	1.167	384	1.546	726	1.703	878	702	393	3.154	950	334	111	3.850	6.536	
Wel of geen intimidatie door internen																
· Geen ongewenste seksuele aandacht	87,1%	87,6%	87,9%	89,0%△	88,2%	84,7%▽	88,6%	82,4%▽	88,4%	87,7%	89,4%△	93,0%△	79,1%▼	87,4%	85,1%▽	
· Wel ongewenste seksuele aandacht	12,9%	12,4%	12,1%	11,0%▽	11,8%	15,3%△	11,4%	17,6%△	11,6%	12,3%	10,6%▽	7,0%▽	20,9%▲	12,6%	14,9%△	
N	108.821	1.158	388	1.546	722	1.701	873	705	393	3.143	951	334	109	3.853	6.519	
Wel of geen lichamenlijk geweld door internen op werk																
· Geen geweld	99,3%▲	95,6%▼	94,1%▼	98,0%▽	97,2%▼	98,1%▽	99,3%	98,3%▽	100%	98,0%▽	99,5%	96,8%▼	98,2%	98,4%▽	99,1%	
· Wel geweld	0,7%▼	4,4%▲	5,9%▲	2,0%△	2,8%▲	1,9%△	0,7%	1,7%△	0%	2,0%△	0,5%	3,2%▲	1,8%	1,6%△	0,9%	
N	108.758	1.167	388	1.539	726	1.689	879	701	391	3.145	952	331	110	3.846	6.529	
Wel of geen pesten door internen op werk																
· Geen pesten	91,3%▲	81,2%▼	82,2%▼	82,6%▼	85,9%▽	82,4%▼	89,0%▽	83,2%▼	91,7%	83,4%▼	91,5%	88,3%	82,4%▼	87,2%▽	89,1%▽	
· Wel pesten	8,7%▼	18,8%▲	17,8%▲	17,4%▲	14,1%△	17,6%▲	11,0%△	16,8%▲	8,3%	16,6%▲	8,5%	11,7%	17,6%▲	12,8%△	10,9%△	
N	108.680	1.169	388	1.538	723	1.710	873	700	393	3.150	951	334	111	3.843	6.514	
Wel of geen conflict op werk																
· Geen conflict	61,4%△	58,8%	56,7%	59,8%	64,0%	62,0%	58,0%	54,9%▽	67,4%△	62,0%	68,9%△	57,4%	#	58,3%▽	59,7%▽	
· Wel een conflict	38,6%▽	41,2%	43,3%	40,2%	36,0%	38,0%	42,0%	45,1%△	32,6%▽	38,0%	31,1%▽	42,6%	#	41,7%△	40,3%△	
N	87.570	943	341	1.278	668	1.303	749	542	344	2.682	818	310	<100	3.155	5.234	
Gevaarlijkwerk																
· nee	69,6%	65,7%▽	73,5%	59,9%▼	76,3%△	68,3%	75,4%△	69,4%	72,9%	71,6%△	72,3%	60,0%▼	75,9%	71,3%△	72,9%△	
· soms/regelmatig	30,4%	34,3%△	26,5%	40,1%▲	23,7%▽	31,7%	24,6%▽	30,6%	27,1%	28,4%▽	27,7%	40,0%▲	24,1%	28,7%▽	27,1%▽	
N	108.681	1.172	390	1.556	731	1.706	870	706	391	3.172	958	333	110	3.849	6.521	

	AUTOCHTOON MAN	MAROKKAANSE MAN - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE MAN - 2e GENERATIE	MAROKKAANSE MAN - 1e GENERATIE	TURKSE MAN - 2e GENERATIE	TURKSE MAN - 1e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 2e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 1e GENERATIE	WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	POOLSE MAN - 1e GENERATIE	POOLSE MAN - 2e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIGE WESTERSE MAN - 2e GENERATIE
Kracht zetten																		
· nee	54,9%▲	35,6%▼	44,3%▼	36,3%▼	45,5%▼	51,1%▼	54,1%	50,6%▼	54,5%	47,5%▼	52,8%	34,7%▼	54,9%	58,3%△	60,7%△			
· soms/regelmatig	45,1%▼	64,4%▲	55,7%▲	63,7%▲	54,5%△	48,9%△	45,9%	49,4%△	45,5%	52,5%△	47,2%	65,3%▲	45,1%	41,7%▼	39,3%▼			
N	108.083	1.183	387	1.538	709	1.699	864	691	393	3.139	941	325	110	3.806	6.486			
Trillen apparaat																		
· nee	71,7%△	58,7%▼	74,1%	56,2%▼	70,3%	69,3%	78,8%△	72,1%	77,6%△	69,3%▼	77,7%△	55,2%▼	#	75,0%△	77,1%△			
· soms/regelmatig	28,3%▼	41,3%▲	25,9%	43,8%▲	29,7%	30,7%	21,2%▼	27,9%	22,4%▼	30,7%△	22,3%▼	44,8%▲	#	25,0%▼	22,9%▼			
N	86.018	904	340	1.248	654	1.256	733	529	342	2.602	808	307	<100	3.061	5.151			
Slechte Werkhouding																		
· nee	62,0%▲	44,2%▼	54,1%▼	47,6%▼	59,8%	62,4%	65,1%	60,1%	60,0%	63,0%	67,1%△	44,9%▼	#	65,6%△	65,7%△			
· soms/regelmatig	38,0%▼	55,8%▲	45,9%△	52,4%▲	40,2%	37,6%	34,9%	39,9%	40,0%	37,0%	32,9%▼	55,1%▲	#	34,4%▼	34,3%▼			
N	85.327	878	341	1.217	644	1.223	716	518	342	2.533	802	299	<100	3.046	5.103			
Herhalende beweging																		
· nee	42,8%▲	27,0%▼	36,1%▼	26,8%▼	33,6%▼	36,1%▼	36,3%▼	32,8%▼	42,4%	36,7%▼	42,1%	35,4%▼	#	44,8%△	46,0%△			
· soms/regelmatig	57,2%▼	73,0%▲	63,9%△	73,2%▲	66,4%△	63,9%△	63,7%△	67,2%▲	57,6%	63,3%△	57,9%	64,6%△	#	55,2%▼	54,0%▼			
N	85.527	887	344	1.215	641	1.247	722	527	342	2.559	800	298	<100	3.043	5.102			
Lawaai																		
· nee	65,9%△	54,4%▼	76,1%▲	47,7%▼	69,1%△	60,8%▼	68,3%	64,8%	67,5%	62,1%▼	75,1%△	50,5%▼	69,5%	63,8%▼	68,2%△			
· soms/regelmatig	34,1%▼	45,6%▲	23,9%▼	52,3%▲	30,9%▼	39,2%△	31,7%	35,2%	32,5%	37,9%△	24,9%▼	49,5%▲	30,5%	36,2%△	31,8%▼			
N	107.794	1.175	389	1.534	715	1.693	856	693	392	3.136	944	318	109	3.801	6.468			
Gebruiken van gehoorbescherming																		
· nee	28,3%▼	40,5%▲	48,8%▲	32,3%△	47,8%▲	36,2%△	47,7%▲	37,0%△	45,0%▲	41,4%▲	44,5%▲	36,1%△	#	34,2%△	36,2%△			
· soms/regelmatig	71,7%▲	59,5%▼	51,2%▼	67,7%▼	52,2%▼	63,8%▼	52,3%▼	63,0%▼	55,0%▼	58,6%▼	55,5%▼	63,9%▼	#	65,8%▼	63,8%▼			
N	39.887	534	129	806	251	621	265	245	133	1.268	290	207	<100	1.392	2.166			
Waterige oplossingen																		
· soms/nooit	87,2%△	77,9%▼	88,0%	81,4%▼	89,7%	85,9%	89,6%	84,1%▼	88,0%	81,2%▼	87,9%	78,2%▼	#	85,7%▼	87,4%			
· vaak/altijd	12,8%▼	22,1%▲	12,0%	18,6%△	10,3%	14,1%	10,4%	15,9%△	12,0%	18,8%△	12,1%	21,8%▲	#	14,3%△	12,6%			
N	76.250	813	317	1.143	614	1.112	683	453	301	2.371	747	300	<100	2.769	4.555			
Stoffen huid																		
· soms/nooit	92,3%▲	82,4%▼	88,3%▼	83,8%▼	92,6%	89,3%▼	95,1%△	91,6%	91,6%	84,9%▼	92,3%	83,9%▼	#	88,7%▼	92,2%			
· vaak/altijd	7,7%▼	17,6%▲	11,7%△	16,2%▲	7,4%	10,7%△	4,9%▼	8,4%	8,4%	15,1%▲	7,7%	16,1%▲	#	11,3%△	7,8%			
N	76.315	802	318	1.136	612	1.099	682	455	301	2.356	764	297	<100	2.777	4.558			
Inademen stoffen																		
· soms/nooit	89,2%△	81,3%▼	94,5%△	76,2%▼	87,6%	85,5%▼	93,4%△	90,0%	91,4%	85,2%▼	91,2%	81,4%▼	#	87,6%▼	90,2%△			
· vaak/altijd	10,8%▼	18,7%▲	5,5%▼	23,8%▲	12,4%	14,5%△	6,6%▼	10,0%	8,6%	14,8%△	8,8%	18,6%▲	#	12,4%△	9,8%▼			
N	76.472	797	320	1.130	609	1.110	685	453	300	2.362	761	299	<100	2.775	4.569			
Besmetting																		
· soms/nooit	95,0%△	89,6%▼	94,6%	90,6%▼	95,6%	91,2%▼	93,7%	92,4%▼	95,3%	91,8%▼	96,7%△	91,7%▼	#	93,7%▼	94,4%			
· vaak/altijd	5,0%▼	10,4%▲	5,4%	9,4%▲	4,4%	8,8%△	6,3%	7,6%△	4,7%	8,2%△	3,3%▼	8,3%△	#	6,3%△	5,6%			
N	76.217	799	315	1.133	605	1.108	680	455	298	2.374	753	294	<100	2.783	4.543			

	AUTOCHTOON MAN	MAROKKAANSE MAN - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE MAN - 2e GENERATIE	TURKSE MAN - 1e GENERATIE	TURKSE MAN - 2e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 1e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 2e GENERATIE	WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	POOLSE MAN - 1e GENERATIE	POOLSE MAN - 2e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 2e GENERATIE
Arbo werkdruk																	
· Niet nodig	52,5%▲	32,7%▼	36,7%▼	41,7%▼	52,5%	42,3%▼	46,1%▽	48,2%	60,1%△	44,4%▽	54,1%	56,0%	#	48,0%▽	48,4%▽		
· Wel nodig	47,5%▼	67,3%▲	63,3%▲	58,3%▲	47,5%	57,7%▲	53,9%△	51,8%	39,9%▽	55,6%△	45,9%	44,0%	#	52,0%△	51,6%△		
N	61.146	608	247	923	465	888	547	365	219	1.784	596	204	<100	2.254	3.734		
Arbo emotie																	
· Niet nodig	70,4%▲	52,9%▼	45,1%▼	56,6%▼	56,7%▼	59,7%▼	55,4%▼	70,2%	60,3%▼	59,7%▼	66,0%	73,0%	#	62,6%▽	67,8%▽		
· Wel nodig	29,6%▼	47,1%▲	54,9%▲	43,4%▲	43,3%▲	40,3%▲	44,6%▲	29,8%	39,7%▲	40,3%▲	34,0%	27,0%	#	37,4%△	32,2%△		
N	44.839	351	162	633	299	646	389	258	155	1.232	430	147	<100	1.707	2.849		
Arbo beeldscherm																	
· Niet nodig	79,1%▲	62,5%▼	52,9%▼	65,1%▼	69,3%▼	69,3%▼	71,6%▼	73,4%▽	79,7%	69,3%▼	81,7%	70,8%▼	#	71,7%▽	75,8%▽		
· Wel nodig	20,9%▼	37,5%▲	47,1%▲	34,9%▲	30,7%▲	30,7%▲	28,4%▲	26,6%△	20,3%	30,7%▲	18,3%	29,2%▲	#	28,3%△	24,2%△		
N	38.816	426	134	683	272	577	291	214	127	1.160	330	164	<100	1.377	2.148		
Arbo fysiek																	
· Niet nodig	84,1%▲	66,9%▼	62,4%▼	75,4%▼	73,0%▼	74,6%▼	72,9%▼	73,4%▼	#	73,1%▼	88,3%	78,4%	#	82,8%	80,5%▽		
· Wel nodig	15,9%▼	33,1%▲	37,6%▲	24,6%▲	27,0%▲	25,4%▲	27,1%▲	26,6%▲	#	26,9%▲	11,7%	21,6%	#	17,2%	19,5%△		
N	23.350	276	103	436	212	449	280	188	<100	888	211	101	<100	976	1.430		
Arbo geluid																	
· Niet nodig	85,2%▲	60,5%▼	63,0%▼	67,7%▼	81,8%	76,6%▼	88,0%	83,9%	#	71,7%▼	87,5%	61,4%▼	#	79,9%▽	84,1%		
· Wel nodig	14,8%▼	39,5%▲	37,0%▲	32,3%▲	18,2%	23,4%▲	12,0%	16,1%	#	28,3%▲	12,5%	38,6%▲	#	20,1%△	15,9%		
N	30.337	333	102	566	201	454	210	189	<100	972	270	135	<100	1.128	1.692		
Arbo extern																	
· Niet nodig	84,0%▲	65,4%▼	67,0%▼	68,6%▼	73,7%▼	75,7%▼	77,1%▽	79,7%▽	83,0%	75,6%▼	82,3%	78,3%▽	#	82,5%	82,9%		
· Wel nodig	16,0%▼	34,6%▲	33,0%▲	31,4%▲	26,3%▲	24,3%▲	22,9%△	20,3%△	17,0%	24,4%▲	17,7%	21,7%△	#	17,5%	17,1%		
N	46.035	527	173	794	352	703	361	274	168	1.345	411	164	<100	1.631	2.588		
Arbo intern																	
· Niet nodig	82,6%▲	62,4%▼	70,7%▼	72,2%▼	71,2%▼	66,8%▼	66,4%▼	75,7%▽	78,2%	70,6%▼	87,0%△	75,4%▽	#	76,9%▽	79,2%▽		
· Wel nodig	17,4%▼	37,6%▲	29,3%▲	27,8%▲	28,8%▲	33,2%▲	33,6%▲	24,3%△	21,8%	29,4%▲	13,0%▽	24,6%△	#	23,1%△	20,8%△		
N	25.201	338	113	465	232	483	208	167	107	939	254	122	<100	1.022	1.482		
Arbo stoffen																	
· Niet nodig	85,2%▲	60,5%▼	63,0%▼	67,7%▼	81,8%	76,6%▼	88,0%	83,9%	#	71,7%▼	87,5%	61,4%▼	#	79,9%▽	84,1%		
· Wel nodig	14,8%▼	39,5%▲	37,0%▲	32,3%▲	18,2%	23,4%▲	12,0%	16,1%	#	28,3%▲	12,5%	38,6%▲	#	20,1%△	15,9%		
N	30.337	333	102	566	201	454	210	189	<100	972	270	135	<100	1.128	1.692		
Arbo veiligheid																	
· Niet nodig	84,0%▲	65,4%▼	67,0%▼	68,6%▼	73,7%▼	75,7%▼	77,1%▽	79,7%▽	83,0%	75,6%▼	82,3%	78,3%▽	#	82,5%	82,9%		
· Wel nodig	16,0%▼	34,6%▲	33,0%▲	31,4%▲	26,3%▲	24,3%▲	22,9%△	20,3%△	17,0%	24,4%▲	17,7%	21,7%△	#	17,5%	17,1%		
N	46.035	527	173	794	352	703	361	274	168	1.345	411	164	<100	1.631	2.588		
Arbo besmetting																	
· Niet nodig	82,6%▲	62,4%▼	70,7%▼	72,2%▼	71,2%▼	66,8%▼	66,4%▼	75,7%▽	78,2%	70,6%▼	87,0%△	75,4%▽	#	76,9%▽	79,2%▽		
· Wel nodig	17,4%▼	37,6%▲	29,3%▲	27,8%▲	28,8%▲	33,2%▲	33,6%▲	24,3%△	21,8%	29,4%▲	13,0%▽	24,6%△	#	23,1%△	20,8%△		
N	25.201	338	113	465	232	483	208	167	107	939	254	122	<100	1.022	1.482		

	AUTOCHTOON MAN	MAROKKAANSE MAN - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE MAN - 2e GENERATIE	MAROKKAANSE MAN - 1e GENERATIE	TURKSE MAN - 2e GENERATIE	TURKSE MAN - 1e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 2e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 1e GENERATIE	WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	POOLSE MAN - 2e GENERATIE	POOLSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 2e GENERATIE
Loopt u het risico om uw baan te verliezen?																		
· Ja	24,7%▼	28,6%△	30,9%△	31,2%△	29,5%△	28,8%△	24,5%	23,1%	23,4%	32,0%△	24,0%	42,3%▲	#	30,9%△	26,5%△			
· Nee	75,3%△	71,4%▼	69,1%▼	68,8%▼	70,5%▼	71,2%▼	75,5%	76,9%	76,6%	68,0%▼	76,0%	57,7%▼	#	69,1%▼	73,5%▼			
N	87.045	928	346	1.270	657	1.284	733	538	340	2.643	818	306	<100	3.116	5.210			
Fysieke belasting																		
· (helemaal) oneens	9,0%▼	19,6%▲	12,6%	19,5%▲	10,9%	13,8%△	11,1%	15,0%▲	9,1%	17,5%▲	4,7%▼	21,1%▲	#	11,9%△	8,4%			
· (helemaal) eens	91,0%▲	80,4%▼	87,4%	80,5%▼	89,1%	86,2%▼	88,9%	85,0%▼	90,9%	82,5%▼	95,3%△	78,9%▼	#	88,1%▼	91,6%			
N	57.351	586	249	839	516	822	506	333	211	1.833	616	274	<100	2.150	3.400			
Mentale belasting																		
· (helemaal) oneens	8,7%▼	20,3%▲	9,6%	19,5%▲	14,1%△	13,4%△	8,8%	14,8%▲	4,2%▼	16,7%▲	7,1%	23,7%▲	#	11,7%△	8,6%			
· (helemaal) eens	91,3%▲	79,7%▼	90,4%	80,5%▼	85,9%▼	86,6%▼	91,2%	85,2%▼	95,8%△	83,3%▼	92,9%	76,3%▼	#	88,3%▼	91,4%			
N	57.245	583	242	841	515	815	505	331	214	1.820	616	274	<100	2.143	3.395			
nieuwe baan huidig																		
· (helemaal) eens	49,3%	49,9%	50,8%	50,4%	65,1%▲	46,8%	58,0%△	47,7%	49,4%	49,3%	56,7%△	57,6%△	#	50,5%	48,1%			
N	56.879	583	248	839	516	814	504	331	208	1.819	614	270	<100	2.142	3.367			
nieuwe baan																		
· (helemaal) eens	57,8%▲	41,4%▼	61,9%	47,8%▼	68,2%▲	46,1%▼	70,2%▲	56,6%	71,4%▲	55,9%	70,2%▲	65,1%△	#	57,3%	57,3%			
N	56.904	577	248	833	515	816	504	331	211	1.804	605	274	<100	2.135	3.368			
Blijven werken																		
· (helemaal) oneens	21,8%	26,4%	24,3%	27,7%△	17,9%	23,0%	26,8%	28,3%	#	27,8%△	23,3%	40,0%▲	#	26,0%△	23,9%			
· (helemaal) eens	78,2%	73,6%	75,7%	72,3%▼	82,1%	77,0%	73,2%	71,7%	#	72,2%▼	76,7%	60,0%▼	#	74,0%▼	76,1%			
N	26.064	257	115	334	263	343	236	151	<100	879	314	159	<100	1.017	1.535			
Bevlogenheid (schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 3 items)																		
	5,64▲	5,25▼	4,85▼	5,35▼	5,10▼	5,84△	5,40▼	5,36▼	5,45	5,39▼	5,34▼	4,68▼	#	5,37▼	5,56▼			
N	36.971	374	177	510	357	505	328	203	127	1.232	437	215	<100	1.411	2.180			
Belang interessant																		
· niet belangrijk	2,2%▼	6,5%▲	6,5%▲	14,2%▲	9,5%▲	4,3%△	2,8%	5,3%▲	2,0%	6,2%▲	3,6%	6,8%▲	#	3,3%△	2,4%			
· (Heel) belangrijk	97,8%▲	93,5%▼	93,5%▼	85,8%▼	90,5%▼	95,7%▼	97,2%	94,7%▼	98,0%	93,8%▼	96,4%	93,2%▼	#	96,7%▼	97,6%			
N	47.295	480	220	692	387	711	410	264	183	1.482	438	194	<100	1.709	2.816			
Belang leren																		
· niet belangrijk	0,5%▼	4,1%▲	6,1%▲	3,7%▲	3,5%▲	1,1%△	1,6%△	0,3%	1,2%	2,6%▲	0%	5,1%▲	#	2,2%▲	0,5%			
· (Heel) belangrijk	99,5%▲	95,9%▼	93,9%▼	96,3%▼	96,5%▼	98,9%▼	98,4%▼	99,7%	98,8%	97,4%▼	100%	94,9%▼	#	97,8%▼	99,5%			
N	47.300	474	225	689	387	712	409	264	183	1.483	438	195	<100	1.705	2.815			
Belang sfeer																		
· niet belangrijk	3,1%	3,2%	4,8%	2,5%	1,1%▼	0,2%▼	1,5%	2,8%	4,0%	2,7%	3,4%	1,9%	#	3,1%	3,3%			
· (Heel) belangrijk	96,9%	96,8%	95,2%	97,5%	98,9%△	99,8%△	98,5%	97,2%	96,0%	97,3%	96,6%	98,1%	#	96,9%	96,7%			
N	47.297	480	225	691	387	707	407	264	183	1.478	438	194	<100	1.708	2.815			
Belang leiding																		
· niet belangrijk	48,7%▲	35,2%▼	32,6%▼	33,7%▼	30,6%▼	36,8%▼	29,0%▼	32,6%▼	44,2%	39,8%▼	41,7%▼	40,3%▼	#	43,9%▼	46,1%▼			
· (Heel) belangrijk	51,3%▼	64,8%▲	67,4%▲	66,3%▲	69,4%▲	63,2%▲	71,0%▲	67,4%▲	55,8%	60,2%▲	58,3%△	59,7%△	#	56,1%△	53,9%△			
N	47.186	474	224	682	387	708	406	261	183	1.479	438	194	<100	1.703	2.810			

	AUTOCHTOON MAN	MAROKKAANSE MAN - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE MAN - 2e GENERATIE	MAROKKAANSE MAN - 1e GENERATIE	TURKSE MAN - 2e GENERATIE	TURKSE MAN - 1e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 2e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 1e GENERATIE	WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	POOLSE MAN - 2e GENERATIE	POOLSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 2e GENERATIE
Belang salaris																	
· niet belangrijk	62,2%	61,4%	64,4%	61,1%	53,0%▽	60,1%	46,8%▼	54,4%▽	48,9%▼	58,3%▽	53,0%▽	67,9%	#	57,0%▽	57,5%▽		
· (Heel) belangrijk	37,8%	38,6%	35,6%	38,9%	47,0%△	39,9%	53,2%▲	45,6%△	51,1%▲	41,7%△	47,0%△	32,1%	#	43,0%△	42,5%△		
N	47.084	465	225	683	385	704	409	260	182	1.473	438	194	<100	1.699	2.793		
Belang werkzekerheid																	
· niet belangrijk	5,7%	4,4%	3,5%	4,6%	2,8%▽	3,8%▽	3,7%	3,5%	8,1%	4,6%	8,7%△	10,0%△	#	5,2%	6,0%		
· (Heel) belangrijk	94,3%	95,6%	96,5%	95,4%	97,2%△	96,2%△	96,3%	96,5%	91,9%	95,4%	91,3%▽	90,0%▽	#	94,8%	94,0%		
N	47.217	474	226	692	387	710	410	262	181	1.481	436	195	<100	1.704	2.811		
Belang deeltijd																	
· niet belangrijk	16,5%▼	26,9%▲	35,9%▲	23,7%△	22,2%△	21,4%△	26,1%▲	20,8%	17,5%	25,2%▲	23,9%△	21,6%	#	18,7%△	18,0%		
· (Heel) belangrijk	83,5%▲	73,1%▼	64,1%▼	76,3%▽	77,8%▽	78,6%▽	73,9%▼	79,2%	82,5%	74,8%▼	76,1%▽	78,4%	#	81,3%▽	82,0%		
N	45.298	458	221	656	371	681	383	259	176	1.414	397	180	<100	1.647	2.685		
Belang tijdsindeling																	
· niet belangrijk	20,6%	24,0%	22,9%	23,8%△	18,6%	22,4%	25,6%△	22,1%	16,5%	22,5%	16,6%▽	19,5%	#	21,7%	21,1%		
· (Heel) belangrijk	79,4%	76,0%	77,1%	76,2%▽	81,4%	77,6%	74,4%▽	77,9%	83,5%	77,5%	83,4%△	80,5%	#	78,3%	78,9%		
N	45.296	455	217	660	369	681	382	260	176	1.398	399	180	<100	1.647	2.687		
Belang thuiswerk																	
· niet belangrijk	12,9%▼	27,7%▲	20,8%▲	20,3%▲	18,2%△	16,8%△	19,6%△	18,3%△	14,0%	19,9%▲	17,9%△	17,9%△	#	15,8%△	15,8%△		
· (Heel) belangrijk	87,1%▲	72,3%▼	79,2%▼	79,7%▼	81,8%▽	83,2%▽	80,4%▽	81,7%▽	86,0%	80,1%▼	82,1%▽	82,1%▽	#	84,2%▽	84,2%▽		
N	45.348	451	219	657	371	683	381	260	176	1.407	398	184	<100	1.644	2.683		
Belang reisafstand																	
· niet belangrijk	16,8%▼	40,0%▲	26,6%▲	36,1%▲	24,2%△	27,0%▲	25,4%▲	24,4%▲	19,9%	27,6%▲	23,3%△	29,8%▲	#	22,8%△	18,2%		
· (Heel) belangrijk	83,2%▲	60,0%▼	73,4%▼	63,9%▼	75,8%▽	73,0%▼	74,6%▼	75,6%▼	80,1%	72,4%▼	76,7%▽	70,2%▼	#	77,2%▽	81,8%		
N	44.535	449	221	647	366	668	379	250	176	1.390	389	177	<100	1.624	2.654		
Belang gezond werk																	
· niet belangrijk	11,9%▽	16,6%△	15,7%	20,6%▲	14,0%	17,7%△	9,6%	15,5%	18,6%▲	14,2%△	9,1%	18,9%▲	#	16,0%△	12,6%		
· (Heel) belangrijk	88,1%△	83,4%▽	84,3%	79,4%▼	86,0%	82,3%▽	90,4%	84,5%	81,4%▼	85,8%▽	90,9%	81,1%▼	#	84,0%▽	87,4%		
N	45.193	455	222	659	369	672	382	255	176	1.404	397	178	<100	1.638	2.670		
tevreden interessant																	
· niet tevreden	12,9%▼	27,7%▲	20,8%▲	20,3%▲	18,2%△	16,8%△	19,6%△	18,3%△	14,0%	19,9%▲	17,9%△	17,9%△	#	15,8%△	15,8%△		
· (Heel) tevreden	87,1%▲	72,3%▼	79,2%▼	79,7%▼	81,8%▽	83,2%▽	80,4%▽	81,7%▽	86,0%	80,1%▼	82,1%▽	82,1%▽	#	84,2%▽	84,2%▽		
N	45.348	451	219	657	371	683	381	260	176	1.407	398	184	<100	1.644	2.683		
tevreden leren																	
· niet tevreden	16,8%▼	40,0%▲	26,6%▲	36,1%▲	24,2%△	27,0%▲	25,4%▲	24,4%▲	19,9%	27,6%▲	23,3%△	29,8%▲	#	22,8%△	18,2%		
· (Heel) tevreden	83,2%▲	60,0%▼	73,4%▼	63,9%▼	75,8%▽	73,0%▼	74,6%▼	75,6%▼	80,1%	72,4%▼	76,7%▽	70,2%▼	#	77,2%▽	81,8%		
N	44.535	449	221	647	366	668	379	250	176	1.390	389	177	<100	1.624	2.654		
tevreden sfeer																	
· niet tevreden	11,9%▽	16,6%△	15,7%	20,6%▲	14,0%	17,7%△	9,6%	15,5%	18,6%▲	14,2%△	9,1%	18,9%▲	#	16,0%△	12,6%		
· (Heel) tevreden	88,1%△	83,4%▽	84,3%	79,4%▼	86,0%	82,3%▽	90,4%	84,5%	81,4%▼	85,8%▽	90,9%	81,1%▼	#	84,0%▽	87,4%		
N	45.193	455	222	659	369	672	382	255	176	1.404	397	178	<100	1.638	2.670		

	AUTOCHTOON MAN	MAROKKAANSE MAN - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE MAN - 2e GENERATIE	MAROKKAANSE MAN - 1e GENERATIE	TURKSE MAN - 2e GENERATIE	TURKSE MAN - 1e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 2e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 1e GENERATIE	WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	POOLSE MAN - 2e GENERATIE	POOLSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 2e GENERATIE
tevreden leiding																		
· niet tevreden	20,6%	24,0%	22,9%	23,8%Δ	18,6%	22,4%	25,6%Δ	22,1%	16,5%	22,5%	16,6%▽	19,5%	#	21,7%	21,1%			
· (Heel) tevreden	79,4%	76,0%	77,1%	76,2%▽	81,4%	77,6%	74,4%▽	77,9%	83,5%	77,5%	83,4%Δ	80,5%	#	78,3%	78,9%			
N	45.296	455	217	660	369	681	382	260	176	1.398	399	180	<100	1.647	2.687			
tevreden salaris																		
· niet tevreden	20,8%▼	43,2%▲	36,7%▲	39,1%▲	33,7%▲	34,0%▲	31,8%▲	33,6%▲	25,0%	35,0%▲	27,9%Δ	40,3%▲	#	28,5%Δ	24,3%Δ			
· (Heel) tevreden	79,2%▲	56,8%▼	63,3%▼	60,9%▼	66,3%▼	66,0%▼	68,2%▼	66,4%▼	75,0%	65,0%▼	72,1%▽	59,7%▼	#	71,5%▽	75,7%▽			
N	45.417	459	218	663	371	683	383	261	176	1.417	399	185	<100	1.651	2.697			
tevreden werkzekerheid																		
· niet tevreden	12,9%▼	27,7%▲	20,8%▲	20,3%▲	18,2%Δ	16,8%Δ	19,6%Δ	18,3%Δ	14,0%	19,9%▲	17,9%Δ	17,9%Δ	#	15,8%Δ	15,8%Δ			
· (Heel) tevreden	87,1%▲	72,3%▼	79,2%▼	79,7%▼	81,8%▽	83,2%▽	80,4%▽	81,7%▽	86,0%	80,1%▼	82,1%▽	82,1%▽	#	84,2%▽	84,2%▽			
N	45.348	451	219	657	371	683	381	260	176	1.407	398	184	<100	1.644	2.683			
tevreden deeltijd																		
· niet tevreden	16,9%▼	32,2%▲	29,3%▲	28,7%▲	21,7%Δ	25,0%▲	20,9%Δ	18,4%	16,7%	26,0%▲	21,3%Δ	25,7%▲	#	19,8%Δ	18,8%Δ			
· (Heel) tevreden	83,1%▲	67,8%▼	70,7%▼	71,3%▼	78,3%▼	75,0%▼	79,1%▼	81,6%	83,3%	74,0%▼	78,7%▽	74,3%▼	#	80,2%▽	81,2%▽			
N	44.328	450	218	651	364	668	380	254	176	1.390	388	180	<100	1.625	2.651			
tevreden tijdsindeling																		
· niet tevreden	16,8%▼	40,0%▲	26,6%▲	36,1%▲	24,2%Δ	27,0%▲	25,4%▲	24,4%▲	19,9%	27,6%▲	23,3%Δ	29,8%▲	#	22,8%Δ	18,2%			
· (Heel) tevreden	83,2%▲	60,0%▼	73,4%▼	63,9%▼	75,8%▽	73,0%▼	74,6%▼	75,6%▼	80,1%	72,4%▼	76,7%▽	70,2%▼	#	77,2%▽	81,8%			
N	44.535	449	221	647	366	668	379	250	176	1.390	389	177	<100	1.624	2.654			
tevreden thuiswerk																		
· niet tevreden	23,2%▼	49,2%▲	52,4%▲	48,2%▲	41,2%▲	41,6%▲	35,9%▲	33,5%▲	28,2%	39,0%▲	31,6%Δ	35,0%▲	#	28,0%Δ	26,1%Δ			
· (Heel) tevreden	76,8%▲	50,8%▼	47,6%▼	51,8%▼	58,8%▼	58,4%▼	64,1%▼	66,5%▼	71,8%	61,0%▼	68,4%▽	65,0%▼	#	72,0%▽	73,9%▽			
N	43.240	427	213	629	361	650	374	244	172	1.358	387	168	<100	1.581	2.599			
tevreden reisafstand																		
· niet tevreden	11,9%▽	16,6%Δ	15,7%	20,6%▲	14,0%	17,7%Δ	9,6%	15,5%	18,6%▲	14,2%Δ	9,1%	18,9%▲	#	16,0%Δ	12,6%			
· (Heel) tevreden	88,1%Δ	83,4%▽	84,3%	79,4%▼	86,0%	82,3%▽	90,4%	84,5%	81,4%▼	85,8%▽	90,9%	81,1%▼	#	84,0%▽	87,4%			
N	45.193	455	222	659	369	672	382	255	176	1.404	397	178	<100	1.638	2.670			
tevreden gezond werk																		
· niet tevreden	6,8%▼	23,4%▲	16,0%▲	22,8%▲	12,8%▲	14,4%▲	11,6%Δ	13,7%▲	11,2%Δ	14,0%▲	9,0%	17,5%▲	#	11,3%Δ	7,7%			
· (Heel) tevreden	93,2%▲	76,6%▼	84,0%▼	77,2%▼	87,2%▼	85,6%▼	88,4%▼	86,3%▼	88,8%▽	86,0%▼	91,0%	82,5%▼	#	88,7%▽	92,3%			
N	45.003	456	218	657	366	671	380	258	175	1.403	397	181	<100	1.634	2.667			
Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?																		
· Nee	80,1%Δ	78,8%	74,5%▽	83,8%Δ	79,6%	82,0%	73,2%▽	84,1%Δ	74,7%▽	80,9%	80,0%	70,3%▼	#	77,9%▽	78,5%▽			
· Ja	19,9%▽	21,2%	25,5%Δ	16,2%▽	20,4%	18,0%	26,8%Δ	15,9%▽	25,3%Δ	19,1%	20,0%	29,7%▲	#	22,1%Δ	21,5%Δ			
N	87.053	930	338	1.275	663	1.293	745	541	339	2.656	808	312	<100	3.129	5.212			
Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?																		
· Nee	54,6%▽	61,7%Δ	54,1%	67,9%▲	60,5%Δ	58,9%Δ	51,8%	62,8%Δ	57,2%	64,2%Δ	61,2%Δ	62,6%Δ	#	56,6%Δ	52,5%▽			
· Ja	45,4%Δ	38,3%▽	45,9%	32,1%▼	39,5%▽	41,1%▽	48,2%	37,2%▽	42,8%	35,8%▽	38,8%▽	37,4%▽	#	43,4%▽	47,5%Δ			
N	87.013	934	336	1.271	668	1.292	743	537	339	2.648	805	309	<100	3.130	5.208			

	AUTOCHTOON MAN	MAROKKAANSE MAN - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE MAN - 2e GENERATIE	MAROKKAANSE MAN - 1e GENERATIE	TURKSE MAN - 2e GENERATIE	TURKSE MAN - 1e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 2e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 1e GENERATIE	WESTERSE NIET WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	WESTERSE NIET WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	POOLSE MAN - 1e GENERATIE	POOLSE MAN - 2e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 2e GENERATIE
Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?																
· Ja	17,0%▽	19,1%	21,9%△	16,1%	18,6%	16,5%	23,5%△	16,0%	25,3%▲	18,7%△	19,1%	24,5%△	#	17,6%	17,6%	
N	86.919	926	338	1.263	664	1.290	740	538	339	2.644	802	312	<100	3.128	5.201	
Bent u in de laatste twee jaar teruggedaan van een hogere functie naar een lagere?																
· Ja	4,1%	5,9%	2,6%	2,7%	4,0%	5,3%	2,7%	3,4%	10,6%▲	5,8%△	0,6%▽	6,4%	#	6,4%△	5,0%	
N	36.757	373	174	508	355	501	327	202	125	1.221	423	218	<100	1.405	2.176	
Is wel of geen sprake van over kwalificatie																
· geen Over kwalificatie	65,7%△	62,2%	46,6%▼	60,5%▽	55,7%▼	62,8%	57,3%▽	59,6%▽	54,5%▼	63,2%▽	50,9%▼	64,8%	#	65,1%	63,8%▽	
· wel Over kwalificatie	34,3%▽	37,8%	53,4%▲	39,5%△	44,3%▲	37,2%	42,7%△	40,4%△	45,5%▲	36,8%△	49,1%▲	35,2%	#	34,9%	36,2%△	
N	56.749	575	247	839	507	802	504	329	211	1.809	610	270	<100	2.134	3.383	
Is er wel of geen sprake van onder kwalificatie																
· geen onder kwalificatie	94,7%△	90,0%▼	92,6%	92,8%▽	93,5%	93,4%	92,6%▽	96,1%	96,4%	91,9%▽	93,7%	93,1%	#	94,7%	94,2%	
· wel onder kwalificatie	5,3%▽	10,0%▲	7,4%	7,2%△	6,5%	6,6%	7,4%△	3,9%	3,6%	8,1%△	6,3%	6,9%	#	5,3%	5,8%	
N	56.749	575	247	839	507	802	504	329	211	1.809	610	270	<100	2.134	3.383	
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?																
· Nee	54,7%▲	42,2%▼	42,7%▼	40,5%▼	40,5%▼	48,1%▽	54,8%	48,6%	53,3%	41,3%▼	43,0%▼	41,1%▼	#	49,4%▽	56,1%	
· Ja	45,3%▼	57,8%▲	57,3%▲	59,5%▲	59,5%▲	51,9%△	45,2%	51,4%	46,7%	58,7%▲	57,0%▲	58,9%▲	#	50,6%△	43,9%	
N	36.825	371	174	511	354	501	322	199	125	1.221	431	221	<100	1.408	2.181	
Het missen van gezinsactiviteiten door werk																
· Vaak/heel vaak	9,7%▽	16,2%▲	11,3%	20,7%▲	17,8%▲	15,1%△	12,3%△	12,4%△	11,5%	16,9%▲	9,6%	23,8%▲	13,4%	14,9%△	11,2%△	
N	97.620	1.038	359	1.407	693	1.486	802	630	365	2.887	878	317	104	3.469	5.843	
Het missen van werkzaamheden door gezin																
· Vaak/heel vaak	2,0%▼	8,0%▲	5,6%▲	11,3%▲	7,3%▲	6,4%▲	1,6%	5,2%▲	1,4%	7,6%▲	3,9%△	11,1%▲	1,9%	4,0%△	2,3%	
N	96.132	1.000	354	1.358	682	1.448	786	614	363	2.795	868	311	101	3.386	5.753	
Algemeen Arbo																
· Niet tevreden	25,1%▼	43,6%▲	35,9%▲	42,9%▲	36,4%▲	34,5%▲	37,7%▲	42,5%▲	23,4%	38,7%▲	27,4%	46,7%▲	29,0%	33,6%△	28,3%△	
· Wel tevreden	74,9%▲	56,4%▼	64,1%▼	57,1%▼	63,6%▼	65,5%▼	62,3%▼	57,5%▼	76,6%	61,3%▼	72,6%	53,3%▼	71,0%	66,4%▽	71,7%▽	
N	109.109	1.185	385	1.556	732	1.717	871	701	388	3.148	960	328	111	3.851	6.537	
Algemeen Werk																
· Niet tevreden	21,2%▼	38,0%▲	36,1%▲	35,7%▲	33,1%▲	28,0%△	31,3%▲	35,4%▲	21,7%	35,5%▲	27,8%△	38,1%▲	#	30,7%▲	24,8%△	
· Wel tevreden	78,8%▲	62,0%▼	63,9%▼	64,3%▼	66,9%▼	72,0%▽	68,7%▼	64,6%▼	78,3%	64,5%▼	72,2%▽	61,9%▼	#	69,3%▼	75,2%▽	
N	87.357	938	343	1.280	668	1.301	742	540	341	2.668	819	304	<100	3.129	5.211	
Leeftijd in jaren tot waarop ik door wil gaan met werken (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)																
· Ja	63,3△	62,9	60,4▼	60,1▼	56,0▼	62,5▽	60,8▼	61,2▼	61,7▼	62,2▽	60,7▼	59,7▼	#	63,4	63,1	
N	35.610	281	123	416	240	467	252	186	117	890	338	130	<100	1.238	2.111	
Leeftijd in jaren tot waarop ik - lichamelijk en geestelijk - in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)																
· Ja	63,1▲	60,8▼	58,8▼	58,1▼	54,9▼	62,7	61,3▼	61,6▽	61,3▼	60,3▼	61,2▼	57,7▼	#	63,2	63,4	
N	33.458	244	111	374	246	401	264	166	109	772	304	114	<100	1.131	1.982	

	AUTOCHTOON MAN	MAROKKAANSE MAN - 1e GENERATIE	MAROKKAANSE MAN - 2e GENERATIE	TURKSE MAN - 1e GENERATIE	TURKSE MAN - 2e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 1e GENERATIE	SURINAAMSE MAN - 2e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 1e GENERATIE	ANTILLIAANSE MAN - 2e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIGE NIET WESTERSE MAN - 2e GENERATIE	POOLSE MAN - 1e GENERATIE	POOLSE MAN - 2e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 1e GENERATIE	OVERIG WESTERSE MAN - 2e GENERATIE
Bum-out															
· Nee (score 3.20 of lager op schaal 1 t/m 7)	88,1%▲	69,7%▼	77,8%▼	70,7%▼	81,2%▼	76,6%▼	82,5%▼	81,3%▼	85,2%	75,1%▼	84,6%▼	75,8%▼	#	81,0%▼	85,8%▼
· Ja (score bóven 3.20 op schaal 1 t/m 7)	11,9%▼	30,3%▲	22,2%▲	29,3%▲	18,8%▲	23,4%▲	17,5%▲	18,7%▲	14,8%	24,9%▲	15,4%▲	24,2%▲	#	19,0%▲	14,2%▲
N	87.692	936	346	1.283	670	1.294	745	544	342	2.676	816	308	<100	3.140	5.240
In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van een arbeidsongeval? [ongeacht de duur van het verzuim]															
· Geen slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	92,8%▲	86,5%▼	85,2%▼	87,3%▼	89,6%▼	91,0%▼	92,6%	89,3%▼	90,0%▼	88,4%▼	94,8%▲	92,8%	94,3%	91,7%▼	92,7%
· Slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	7,2%▼	13,5%▲	14,8%▲	12,7%▲	10,4%▲	9,0%▲	7,4%	10,7%▲	10,0%▲	11,6%▲	5,2%▼	7,2%	5,7%	8,3%▲	7,3%
N	108.953	1.186	387	1.551	727	1.714	880	704	393	3.161	951	321	111	3.842	6.542
Langdurig verzuim dichotoom, afkappunt 42 dagen															
· geen langdurig verzuim	96,2%	95,4%	97,6%	95,3%	98,1%▲	94,7%▼	97,6%▲	95,8%	97,3%	97,1%▲	98,3%▲	97,5%	95,5%	96,1%	96,3%
· langdurig verzuim	3,8%	4,6%	2,4%	4,7%	1,9%▼	5,3%▲	2,4%▼	4,2%	2,7%	2,9%▼	1,7%▼	2,5%	4,5%	3,9%	3,7%
N	107.930	1.146	379	1.496	721	1.671	868	691	386	3.116	940	335	109	3.812	6.459
Wel of niet werkgerelateerd verzuim															
· niet gerelateerd	76,3%▲	57,4%▼	70,8%▼	56,0%▼	67,3%▼	69,4%▼	76,4%	70,1%▼	78,5%	63,7%▼	78,1%	61,9%▼	#	70,8%▼	75,7%
· wel gerelateerd	23,7%▼	42,6%▲	29,2%▲	44,0%▲	32,7%▲	30,6%▲	23,6%	29,9%▲	21,5%	36,3%▲	21,9%	38,1%▲	#	29,2%▲	24,3%
N	89.730	935	257	1.188	508	1.373	692	555	301	2.243	678	231	<100	3.092	5.459
Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijd gecorrigeerd)															
·	3,60▼	4,55▲	3,22	4,21▲	2,79	4,92▲	3,52	4,26	2,76	3,18▼	2,60▼	2,52	4,03	3,74	3,75
N	107.765	1.144	379	1.486	719	1.659	868	683	384	3.106	932	335	109	3.800	6.444

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst), en Cohen's d [effectgrootte] is ten minste 0,20. Open driehoekjes ▲: significant, maar Cohen's d [effectgrootte] is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.

BIJLAGE 4a:

Trends vrouwen

	ALLOCHTONE VROUWEN						MAROKKAANSE VROUWEN						TURKSE VROUWEN						
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	
Hoogst voltooide opleiding																			
· Laag (<=VBO)	25,5%▲	24,3%	24,9%▲	24,1%	22,5%▼	-0,6% (-0,022)▼	45,0%	30,5%	29,6%	26,5%	31,1%	-2,8% (-0,084)	44,2%	44,6%	43,8%	34,1%▼	34,6%▼	-3,0% (-0,086)▼	
· Midden (HAVO-MBO)	44,3%	45,9%▲	45,0%	44,8%	44,3%	-0,1% (-0,04)	38,9%	51,5%	48,9%	43,8%	44,2%	+0,1% (+0,03)	43,0%	39,8%	41,1%	42,2%	44,9%	+0,7% (+0,021)	
· Hoog (HBO-WO)	30,2%▼	29,8%▼	30,1%▼	31,1%	33,2%▲	+0,8% (+0,025)▲	16,1%	18,0%	21,5%	29,8%	24,7%	+2,7% (+0,091)	12,8%▼	15,6%	15,1%	23,7%▲	20,5%	+2,3% (+0,083)▲	
N	18.057	17.002	17.712	18.530	23.653	94.954	155	147	213	195	250	961	243	226	361	302	392	1.524	
Wat is de aard van uw dienstverband?																			
· Vast dienstverband	83,6%▲	82,4%▲	79,5%▼	77,8%▼	78,3%▼	-1,5% (-0,054)▼	75,7%	71,8%	71,1%	67,5%	61,6%	-3,4% (-0,12)	68,5%	66,5%	64,5%	65,3%	59,8%▼	-1,9% (-0,056)▼	
· Tijdelijk dienstverband	11,6%▼	13,6%▼	15,1%▲	16,4%▲	14,3%	+0,7% (+0,031)▲	14,3%	22,5%	25,0%	22,5%	24,0%	+1,7% (+0,058)	17,4%▼	23,3%	25,3%	28,3%	26,4%	+2,1% (+0,068)▲	
· Uitzendkracht	1,7%	1,4%	1,4%▼	1,3%▼	1,9%▲	+0,0% (+0,06)	0%	3,2%	1,8%	6,7%	5,4%	+1,4% (+0,13)	8,7%▲	5,9%	4,9%	3,7%	4,2%	-1,0% (-0,065)▼	
· Oproep- of invalkracht	3,2%▼	2,6%▼	4,0%	4,5%▲	5,6%▲	+0,7% (+0,050)▲	10,1%	2,6%	2,1%	3,3%	9,0%	+0,3% (+0,017)	5,4%	4,4%	5,4%	2,8%▼	9,5%▲	+0,9% (+0,051)▲	
N	17.838	16.907	17.596	18.421	23.625	94.387	142	146	208	194	257	948	233	223	362	302	395	1.516	
Ploegendienst [% soms - regelmatig]	85,9%▲	85,4%▲	84,8%▲	84,3%	81,4%▼	-1,1% (-0,043)▼	82,9%	79,0%	84,3%	78,3%	76,8%	-1,4% (-0,050)	83,9%	82,1%	79,5%	85,1%	81,1%	-0,2% (-0,08)	
N	17.272	16.512	17.083	17.974	23.219	92.059	145	147	210	189	248	940	215	221	344	299	386	1.466	
Avond nacht [% soms - regelmatig]	53,9%	55,4%▲	55,0%	54,6%	53,4%▼	-0,1% (-0,02)	48,0%	54,0%	61,1%	60,8%	#	-0,4% (-0,010)	52,5%	48,8%▼	56,4%	56,7%	62,6%▲	+2,7% (+0,068)▲	
N	16.958	16.127	17.029	17.978	8.829	76.922	140	138	209	185	<100	767	210	213	346	288	155	1.212	
Weekend [% soms - regelmatig]	50,4%▲	50,7%▲	49,3%	48,3%▼	47,7%▼	-0,8% (-0,021)▼	45,6%	48,9%	56,3%	51,1%	#	-0,9% (-0,024)	55,4%	52,2%	47,6%	54,5%	48,3%	-1,0% (-0,025)	
N	17.024	16.191	17.073	18.059	8.857	77.204	134	138	202	182	<100	751	208	213	346	288	153	1.208	
Overwerk [% soms - regelmatig]	32,5%▼	31,2%▼	33,2%▼	34,3%	37,2%▲	+1,3% (+0,040)▲	49,4%	43,6%	42,7%	35,2%	42,8%	-1,8% (-0,052)	53,5%	47,5%	48,9%	49,3%	48,7%	-0,7% (-0,020)	
N	17.920	16.897	17.524	18.387	23.356	94.084	149	146	212	192	250	949	237	224	359	296	381	1.496	
Werkt u ook thuis voor uw werkgever? [% ja]	77,7%▲	77,3%▲	76,1%▲	73,4%▼	72,5%▼	-1,4% (-0,048)▼	73,7%	64,7%	76,6%	68,2%	79,5%	+2,0% (+0,061)	69,8%	57,5%▼	62,9%	56,8%▼	78,4%▲	+2,8% (+0,082)▲	
N	14.829	14.908	15.529	16.911	22.704	84.881	101	128	182	173	237	822	162	161	290	254	358	1.225	
Bedrijfsgrootte classificatie																			
· Klein	46,2%	45,9%	47,0%▲	46,3%	44,8%▼	-0,3% (-0,08)▼	44,7%	45,5%	45,8%	43,6%	48,9%	+0,8% (+0,023)	52,3%	54,6%	52,4%	50,0%	47,1%	-1,6% (-0,045)	
· Middel	13,4%	14,0%▲	13,6%	13,3%	12,7%▼	-0,2% (-0,09)▼	17,3%	17,7%	10,6%	10,1%	16,3%	-0,6% (-0,024)	17,7%	14,4%	14,5%	13,3%	10,8%▼	-1,5% (-0,061)▼	
· Groot	40,3%	40,1%	39,5%▼	40,3%	42,5%▲	+0,5% (+0,015)▲	38,0%	36,8%	43,6%	46,4%	34,7%	-0,2% (-0,06)	29,9%	31,0%	33,1%	36,7%	42,1%▲	+3,2% (+0,092)▲	
N	17.540	16.671	17.427	18.286	23.503	93.427	150	141	210	190	253	944	222	216	351	298	388	1.474	
Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel? [% ja]	--	18,4%▲	18,3%▲	16,8%	15,7%▼	-1,0% (-0,030)▼	--	24,0%	22,6%	12,3%	12,1%	-4,6% (-0,134)	--	18,7%	20,0%	14,5%	18,0%	-0,7% (-0,021)	
N	--	16.947	17.573	18.464	23.488	76.472	--	146	210	194	246	796	--	220	357	303	389	1.268	

	ALLOCTONE VROUWEN						MAROKKAANSE VROUWEN						TURKSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Sector, SBI2008, 13 categorieën. 2005-2009 op basis van gesynchroniseerde zelfrapportage - 2010 en verder op basis van registratie																		
· A (01-03). Landbouw, bosbouw en visserij	0,9%▲	0,9%▲	0,7%	0,7%	0,7%▼	-0,1% (-0,012)▼	0%	0%	0%	0%	0%	--	0%	0,2%	1,0%	0,4%	0,7%	+0,1% (+0,028)
· B-E (06-39). Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	6,9%▲	6,3%▲	5,5%	5,3%▼	5,3%▼	-0,4% (-0,026)▼	4,6%	1,4%	2,7%	3,6%	1,8%	-0,4% (-0,032)	10,6%▲	7,7%	8,0%	4,9%	4,1%▼	-1,6% (-0,088)▼
· F (41-43). Bouwnijverheid	1,8%▲	1,4%	1,3%	1,1%▼	1,2%▼	-0,1% (-0,018)▼	0%	0%	0%	0%	0%	--	1,5%▲	0,6%	0%	0,3%	0,5%	-0,2% (-0,037)
· G (45-47). Groot- en detailhandel	15,1%▼	15,2%▼	16,5%	16,7%▲	16,4%	+0,4% (+0,015)▲	18,1%	18,5%	20,4%	23,1%	27,0%	+2,3% (+0,080)	14,6%▼	17,4%	26,0%▲	16,9%▼	30,0%▲	+3,1% (+0,15)▲
· H (49-53). Vervoer en opslag	3,2%▲	3,0%▲	2,5%	2,3%▼	2,5%▼	-0,2% (-0,018)▼	2,5%	3,1%	1,2%	1,0%	1,7%	-0,3% (-0,033)	0,4%	2,7%	2,8%	1,7%	0,9%	-0,1% (-0,08)
· I (55-56). Horeca	3,4%▼	3,4%▼	4,1%	4,1%	4,6%▲	+0,3% (+0,022)▲	8,5%	3,5%	3,4%	0%	2,7%	-1,3% (-0,15)	7,4%▲	3,1%	6,4%	2,7%	3,8%	-0,8% (-0,051)▼
· J (58-63). Informatie en communicatie	2,2%▲	2,0%▲	1,8%	1,5%▼	1,6%▼	-0,2% (-0,018)▼	1,2%	1,1%	1,9%	1,1%	0,6%	-0,2% (-0,021)	3,3%▲	0,6%	2,7%▲	0,6%	0,5%	-0,6% (-0,065)▼
· K (64-66). Financiële instellingen	4,2%▲	4,2%	4,2%▲	3,7%	3,6%▼	-0,2% (-0,013)▼	1,7%	2,5%	4,8%	6,9%	3,1%	+0,5% (+0,040)	3,3%	6,8%▲	3,0%	1,6%	2,8%	-0,6% (-0,044)
· L-N (68-82). Zakelijke dienstverlening/ onroerend goed	11,5%▼	11,4%▼	13,3%▲	14,2%▲	12,1%▼	+0,3% (+0,015)▲	26,7%	20,2%	25,8%	19,2%	24,8%	-0,4% (-0,012)	24,4%	22,3%	17,5%▼	28,0%▲	20,6%	-0,2% (-0,07)
· O (84). Openbaar bestuur	6,7%▲	6,5%▲	5,9%	5,2%▼	5,7%	-0,3% (-0,019)▼	6,0%	7,9%	11,8%	7,1%	3,5%	-0,8% (-0,046)	7,0%	7,7%	7,1%	6,3%	6,1%	-0,3% (-0,017)
· P (85). Onderwijs	9,7%	9,7%	9,4%	9,1%	9,4%	-0,1% (-0,05)	2,2%	7,1%	3,9%	5,3%	8,7%	+1,2% (+0,076)	4,5%	5,7%	5,5%	5,9%	4,5%	-0,0% (-0,02)
· Q (86-88). Gezondheids- en welzijnzorg	30,2%▼	31,7%	30,2%▼	31,2%	32,5%▲	+0,4% (+0,014)▲	26,1%	30,8%	23,0%	26,0%	22,7%	-1,2% (-0,038)	18,9%	23,1%	16,3%▼	25,7%▲	19,9%	+0,4% (+0,015)
· R-U (90-99). Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	4,1%▼	4,2%	4,6%	4,8%▲	4,4%	+0,1% (+0,07)▲	2,6%	4,0%	1,1%	6,8%	3,4%	+0,4% (+0,032)	4,0%	2,0%	3,6%	5,0%	5,4%	+0,6% (+0,042)
N	18.120	17.120	17.849	18.630	23.747	95.466	156	147	213	195	259	971	244	229	366	306	395	1.539
Zelfstandigheid/autonomie (laag: score tot 2,5; hoog: score 2,5 en hoger op schaal 1=weinig-3=veel autonomie)	52,1%	55,4%▲	54,4%▲	51,6%▼	50,2%▼	-0,8% (-0,024)▼	34,5%	38,4%	38,6%	28,5%	26,5%	-2,8% (-0,085)	41,4%	33,6%	35,6%	40,5%	35,1%	-0,6% (-0,018)
N	17.915	16.735	17.742	18.554	23.671	94.617	145	145	211	195	259	956	241	218	361	302	395	1.518
Werkdruk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,31	2,3▼	2,28▼	2,36▲	+0,015 (+0,026)▲	--	2,38	2,24	2,19	2,3	-0,018 (-0,029)	--	2,2▼	2,37▲	2,26	2,32	+0,019 (+0,029)
N	--	16.733	17.729	18.554	23.623	76.639	--	144	210	195	256	806	--	219	361	304	395	1.280
5i-1-3. Moeilijkheidsgraad (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,98▲	2,94	2,91▼	2,91▼	-0,020 (-0,032)▼	--	2,76	2,76	2,84	2,58	-0,058 (-0,075)	--	2,67	2,61	2,57	2,62	-0,013 (-0,015)
N	--	16.756	17.759	18.539	23.641	76.695	--	144	212	195	257	808	--	216	353	300	389	1.258
Gevarieerd werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,7▲	2,67	2,65▼	2,69▲	-0,07 (-0,010)▼	--	2,41	2,35	2,46	2,29	-0,022 (-0,028)	--	2,34	2,37	2,38	2,18▼	-0,048 (-0,060)▼
N	--	16.776	17.748	18.536	14.627	67.687	--	144	212	195	160	711	--	217	356	300	234	1.107
Emotioneel zwaar werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	1,75	1,74	1,73▼	1,75▲	+0,02 (+0,03)	--	1,77	1,6	1,67	1,63	-0,029 (-0,050)	--	1,78	1,69	1,74	1,66	-0,029 (-0,044)
N	--	16.756	17.740	18.548	23.650	76.693	--	144	211	195	259	810	--	218	357	303	395	1.273
Steun Leiding [Mean] [Range: 1–4]	34,3%▲	30,7%	30,0%▼	30,7%	30,8%	-0,7% (-0,021)▼	--	2,72	2,96	3,05	2,96	+0,065 (+0,16)	--	2,93	2,87	2,94	2,94	+0,013 (+0,019)
N	17.956	17.012	17.736	18.560	23.694	94.958	--	139	194	179	236	746	--	208	340	275	354	1.177
Steun collega [Mean] [Range: 1–4]	--	3,0	3,02▲	3,01	3,0▼	-0,02 (-0,04)	--	3,03	3,12	3,24	3,17	+0,046 (+0,083)	--	3,07▼	3,24▲	3,18	3,12	-0,04 (-0,07)
N	--	16.419	17.116	17.897	22.867	74.299	--	134	185	172	231	723	--	207	345	281	358	1.190
Extern ongewenst gedrag (incl. pesten)	--	3,35▼	3,37▲	3,37	3,37	+0,03 (+0,06)	34,6%	26,4%	29,1%	19,2%	21,4%	-3,3% (-0,16)	23,9%	16,2%▼	26,2%	20,3%	23,5%	+0,3% (+0,010)
N	--	16.374	17.106	17.874	22.895	74.248	149	147	208	195	256	956	243	227	365	300	388	1.524
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van externen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	12,2%▲	8,1%▼	8,9%▼	8,8%▼	9,4%	-0,4% (-0,021)▼	20,5%	10,2%	10,5%	9,2%	9,8%	-2,0% (-0,089)	7,7%	4,5%▼	10,3%	8,1%	8,7%	+0,5% (+0,025)
N	17.882	16.978	17.707	18.542	23.666	94.774	149	147	208	195	254	954	240	226	365	300	388	1.520

	ALLOCTONE VROUWEN						MAROKKAANSE VROUWEN						TURKSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Wel of geen intimidatie door externen [% wel intimidatie]	27,4%▲	24,0%	22,9%▼	24,1%	24,3%	-0,6% (-0,019)▼	27,9%	18,0%	16,3%	9,3%	12,8%	-3,6% (-0,137)	12,9%	7,5%▼	13,9%	9,5%	12,9%	+0,2% (+0,010)
N	17.891	16.936	17.687	18.526	23.662	94.702	147	147	205	195	256	950	237	225	361	299	388	1.511
Wel of geen lichamelijk geweld door externen op werk [% wel geweld]	9,2%	9,0%	8,9%	8,5%	8,9%	-0,1% (-0,05)	7,6%	10,1%	9,2%	2,8%	6,9%	-0,8% (-0,045)	6,1%	3,4%	4,3%	4,9%	3,3%	-0,4% (-0,029)
N	17.841	16.901	17.667	18.523	23.651	94.583	147	147	208	195	256	953	236	227	361	299	387	1.510
Wel of geen pesten door externen op werk [% wel pesten]	8,1%▲	6,9%▲	6,6%	5,6%▼	5,5%▼	-0,6% (-0,038)▼	13,0%	8,2%	11,2%	5,0%	3,0%	-2,4% (-0,127)	8,9%	8,7%	11,6%	7,8%	8,0%	-0,4% (-0,017)
N	17.864	16.921	17.672	18.526	23.635	94.618	145	145	208	192	254	946	238	224	361	299	388	1.510
Intern ongewenst gedrag (incl. pesten) [% enkele keer t/m zeer vaak]	16,7%▲	14,5%	13,4%▼	13,9%▼	14,9%	-0,4% (-0,015)▼	23,7%	21,4%	20,5%	12,0%	13,1%	-3,0% (-0,112)	24,6%▲	17,4%	14,9%	16,1%	13,3%▼	-2,3% (-0,086)▼
N	17.946	17.018	17.741	18.562	23.700	94.968	149	147	212	195	256	960	243	227	363	300	388	1.522
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van internen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	4,6%▲	2,7%▼	2,3%▼	2,4%▼	2,7%▼	-0,4% (-0,033)▼	11,4%	2,9%	6,7%	3,7%	3,4%	-1,5% (-0,092)	9,0%▲	4,3%	5,2%	3,3%	2,9%	-1,3% (-0,085)▼
N	17.895	16.979	17.706	18.549	23.666	94.794	148	147	207	195	256	953	241	227	361	299	388	1.517
Wel of geen intimidatie door internen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	10,9%▲	9,6%	9,1%▼	9,6%	10,3%▲	-0,1% (-0,04)	12,7%	12,6%	8,2%	7,1%	7,7%	-1,5% (-0,070)	9,9%	6,2%	6,9%	8,4%	7,2%	-0,3% (-0,016)
N	17.868	16.955	17.660	18.519	23.654	94.656	147	147	207	194	256	950	237	225	362	297	388	1.509
Wel of geen lichamelijk geweld door internen op werk [% wel geweld]	0,4%▲	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	-0,0% (-0,08)▼	2,1%	0%	2,2%	0%	1,1%	-0,2% (-0,024)	1,8%	0,7%	2,0%	1,0%	1,5%	-0,1% (-0,06)
N	17.854	16.934	17.675	18.516	23.655	94.634	145	147	207	194	256	949	240	226	359	299	387	1.510
Wel of geen pesten door internen op werk [% wel pesten]	7,9%▲	6,5%	5,7%▼	5,9%▼	6,2%	-0,4% (-0,023)▼	15,5%	13,8%	13,7%	4,6%	6,0%	-2,8% (-0,132)	18,0%▲	10,9%	9,2%	11,8%	9,1%	-1,6% (-0,070)▼
N	17.845	16.930	17.653	18.493	23.610	94.532	146	144	206	195	253	945	239	227	358	298	387	1.508
Wel of geen conflict op werk [% wel een conflict]	--	34,9%▲	31,4%	30,4%▼	29,5%▼	-1,6% (-0,040)▼	--	36,7%	38,7%	38,4%	34,1%	-1,1% (-0,024)	--	43,1%▲	37,5%	32,9%	34,1%	-2,9% (-0,065)▼
N	--	17.024	17.740	18.558	23.702	77.024	--	147	210	195	258	810	--	229	365	298	390	1.281
Gevaarlijkwerk [% soms/regelmatig]	12,8%▼	15,0%▲	14,2%	14,2%	14,9%▲	+0,4% (+0,015)▲	14,7%	20,9%	14,6%	6,1%	8,7%	-2,6% (-0,113)	12,2%	14,5%	13,9%	17,4%	18,7%	+1,6% (+0,062)▲
N	17.847	16.956	17.698	18.522	23.509	94.532	152	147	211	194	258	962	234	226	359	304	394	1.518
Kracht zetten [% soms/regelmatig]	44,0%▲	38,6%▼	40,2%	41,2%	39,3%▼	-0,7% (-0,021)▼	54,9%	45,0%	45,7%	45,0%	47,2%	-1,3% (-0,036)	55,6%	53,3%	52,1%	49,8%	50,5%	-1,3% (-0,036)
N	17.954	16.725	17.654	18.469	23.259	94.061	146	143	212	189	256	947	243	220	358	302	389	1.512
Trillen apparaat [% soms/regelmatig]	--	6,4%	6,7%	6,1%	6,4%	-0,1% (-0,03)	--	11,9%	10,0%	9,2%	16,6%	+1,7% (+0,059)	--	16,5%	17,8%	14,7%	15,9%	-0,5% (-0,016)
N	--	16.157	17.249	18.025	23.261	74.692	--	143	208	186	255	793	--	221	354	297	386	1.257
Slechte Werkhouding [% soms/regelmatig]	--	36,2%▼	36,4%▼	38,0%▲	37,8%▲	+0,6% (+0,015)▲	--	49,0%	37,7%	51,5%	42,7%	-0,3% (-0,07)	--	43,3%	41,7%	43,7%	41,2%	-0,5% (-0,010)
N	--	16.101	17.172	18.150	23.271	74.694	--	139	203	188	257	787	--	203	345	296	384	1.227
Herhalende beweging [% soms/regelmatig]	--	55,6%	56,3%	56,8%▲	55,4%▼	-0,1% (-0,02)	--	66,9%	59,4%	67,5%	69,0%	+1,9% (+0,044)	--	68,9%	68,5%	64,1%▼	72,3%	+0,9% (+0,022)
N	--	16.232	17.251	18.197	23.288	74.967	--	135	203	181	252	772	--	208	354	299	389	1.251
Lawaai [% soms/regelmatig]	19,6%▲	14,8%▼	15,2%▼	15,2%▼	14,3%▼	-1,0% (-0,040)▼	25,9%	14,4%	10,1%	22,0%	14,2%	-1,4% (-0,054)	29,3%▲	28,8%▲	24,5%	18,1%▼	19,6%▼	-2,9% (-0,096)▼
N	17.900	16.571	17.629	18.290	23.264	93.653	150	142	209	188	257	946	240	213	360	300	386	1.500
Bescherming [% soms/regelmatig]	--	18,0%▲	17,2%▲	13,3%▼	15,5%	-1,0% (-0,030)▼	--	#	#	#	#	+1,1% (+0,039)	--	#	#	#	11,2%	-1,3% (-0,045)
N	--	2.441	2.840	3.504	4.418	13.203	--	<100	<100	<100	<100	178	--	<100	<100	<100	125	385
Waterige oplossingen [% vaak/altijd]	--	19,4%	19,6%	20,5%▲	20,1%	+0,3% (+0,07)	--	#	20,8%	18,7%	26,7%	+1,9% (+0,044)	--	25,6%	23,4%	24,2%	22,7%	-0,6% (-0,015)
N	--	8.025	17.511	18.405	23.299	67.240	--	<100	210	191	257	719	--	126	357	303	387	1.174
Stoffen huid [% vaak/altijd]	--	11,1%	11,1%▲	10,8%	10,1%▼	-0,4% (-0,013)▼	--	#	16,3%	13,8%	14,4%	-1,7% (-0,048)	--	20,0%	21,0%	21,7%	16,6%	-1,5% (-0,037)
N	--	8.007	17.541	18.411	23.492	67.451	--	<100	208	191	257	718	--	125	356	300	390	1.172

	ALLOCHTONE VROUWEN						MAROKKAANSE VROUWEN						TURKSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Inademen stoffen [% vaak/altijd]	--	3,7%▼	4,0%	4,0%	4,5%▲	+0,2% (+0,013)▲	--	#	5,1%	4,9%	11,3%	+2,5% (+0,094)	--	7,3%	8,8%	13,2%	12,0%	+1,7% (+0,056)
N	--	7.985	17.460	18.353	23.449	67.248	--	<100	205	190	256	713	--	123	357	301	389	1.170
Besmetting [% vaak/altijd]	--	7,7%	9,1%▲	7,7%▼	7,7%▼	-0,3% (-0,010)▼	--	#	6,5%	6,5%	6,4%	-0,7% (-0,027)	--	3,2%▼	8,5%	9,8%	9,4%	+1,4% (+0,051)
N	--	8.041	17.552	18.377	23.475	67.446	--	<100	205	191	256	714	--	125	356	300	391	1.173
Arbo werkdruk [% wel nodig]	--	54,0%	52,3%▼	50,5%▼	56,3%▲	+1,0% (+0,022)▲	--	#	60,3%	64,8%	61,5%	-1,5% (-0,031)	--	58,8%	55,3%	50,1%	58,4%	+0,2% (+0,05)
N	--	6.924	14.110	14.450	18.798	54.282	--	<100	169	160	198	579	--	111	300	218	302	931
Arbo emotie [% wel nodig]	--	31,4%▲	29,6%	28,0%▼	30,5%▲	-0,1% (-0,02)	--	#	48,5%	50,6%	46,5%	+0,4% (+0,09)	--	#	44,2%	45,3%	38,0%	-2,8% (-0,059)
N	--	4.644	9.617	9.840	12.589	36.690	--	<100	114	112	138	404	--	<100	224	170	218	705
Arbo beeldscherm [% wel nodig]	--	32,6%	31,8%▼	30,8%▼	35,1%▲	+1,0% (+0,023)▲	--	#	58,8%	47,6%	35,4%	-5,9% (-0,118)	--	#	44,3%	48,0%	33,3%▼	-4,8% (-0,11)▼
N	--	4.770	9.751	9.523	12.617	36.662	--	<100	107	105	139	388	--	<100	179	149	203	607
Arbo fysiek [% wel nodig]	--	33,7%▲	31,1%	29,9%▼	32,1%	-0,2% (-0,05)	--	#	46,7%	#	42,4%	-2,0% (-0,040)	--	#	44,5%	44,6%	49,1%	+2,0% (+0,041)
N	--	3.911	8.224	8.440	10.405	30.980	--	<100	101	<100	120	345	--	<100	204	154	201	634
Arbo geluid [% wel nodig]	--	20,5%	20,5%▼	21,3%	24,1%▲	+1,4% (+0,034)▲	--	#	#	#	#	-2,3% (-0,050)	--	#	26,5%	27,1%	33,6%	+3,1% (+0,070)
N	--	2.587	5.440	5.271	6.221	19.519	--	<100	<100	<100	<100	243	--	<100	156	106	130	446
Arbo extern [% wel nodig]	--	20,9%	20,5%	19,4%▼	21,0%	+0,1% (+0,02)	--	#	#	#	23,8%	-4,6% (-0,15)	--	#	23,1%	27,6%	27,9%	+3,6% (+0,082)
N	--	3.722	7.697	8.017	10.143	29.579	--	<100	<100	<100	106	306	--	<100	165	138	139	498
Arbo intern [% wel nodig]	--	15,3%▼	15,4%▼	16,3%	19,1%▲	+1,5% (+0,040)▲	--	#	#	#	#	-5,6% (-0,131)	--	#	28,5%	#	23,5%	-1,9% (-0,042)
N	--	2.235	4.646	4.995	6.258	18.135	--	<100	<100	<100	<100	207	--	<100	132	<100	120	396
Arbo stoffen [% wel nodig]	--	11,2%	10,2%	10,0%	9,5%	-0,5% (-0,018)▼	--	#	#	#	#	-6,9% (-0,143)	--	#	19,3%	#	15,8%	-3,9% (-0,094)
N	--	2.116	4.274	4.199	4.962	15.551	--	<100	<100	<100	<100	169	--	<100	132	<100	114	382
Arbo veiligheid [% wel nodig]	--	16,2%▲	14,6%	13,4%▼	13,8%	-0,7% (-0,021)▼	--	#	#	#	19,5%	-4,8% (-0,111)	--	#	21,1%	24,1%	25,7%	-0,5% (-0,013)
N	--	4.403	8.783	8.488	9.833	31.505	--	<100	<100	<100	100	331	--	<100	200	141	159	578
Arbo besmetting [% wel nodig]	--	--	21,4%▲	19,8%	20,2%	-0,6% (-0,012)▼	--	--	#	#	#	-5,8% (-0,12)	--	--	34,1%	35,6%	22,6%▼	-5,5% (-0,11)▼
N	--	--	9.233	8.291	10.045	27.569	--	--	<100	<100	<100	268	--	--	200	122	149	471
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	--	14,7%▼	17,9%▼	22,3%	30,2%▲	+5,2% (+0,143)▲	--	19,8%	21,5%	31,5%	29,4%	+3,8% (+0,094)	--	19,1%▼	23,2%▼	29,6%	34,2%▲	+5,2% (+0,127)▲
N	--	16.935	17.685	18.420	23.367	76.407	--	147	212	191	252	802	--	227	363	305	392	1.287
Fysieke belasting [% (helemaal) eens]	--	--	90,8%▲	88,3%▼	90,0%▲	-0,0% (-0,01)	--	--	84,4%	88,8%	81,7%	-2,2% (-0,048)	--	--	82,9%▲	73,0%▼	78,1%	-1,3% (-0,024)
N	--	--	9.113	18.547	23.572	51.233	--	--	111	195	255	562	--	--	173	298	387	858
Mentale belasting [% (helemaal) eens]	--	--	92,9%▲	90,8%▼	91,2%	-0,6% (-0,016)▼	--	--	84,5%	83,1%	85,0%	+0,5% (+0,010)	--	--	89,8%▲	77,7%▼	84,4%	-1,3% (-0,027)
N	--	--	9.098	18.520	23.526	51.144	--	--	111	195	255	561	--	--	173	298	388	859
nieuwe baan huidig [% (helemaal) eens]	--	--	47,5%▲	49,1%▲	42,6%▼	-3,2% (-0,048)▼	--	--	46,3%	47,5%	54,8%	+4,7% (+0,072)	--	--	64,5%▲	50,5%	50,1%	-6,2% (-0,096)▼
N	--	--	9.019	18.312	23.221	50.551	--	--	112	193	254	559	--	--	173	298	388	859
nieuwe baan [% (helemaal) eens]	--	--	60,5%▲	55,8%▲	46,9%▼	-7,2% (-0,17)▼	--	--	60,1%	57,9%	54,7%	-2,8% (-0,043)	--	--	65,6%	61,5%	55,6%▼	-5,2% (-0,081)▼
N	--	--	9.002	18.330	23.161	50.493	--	--	112	192	252	556	--	--	171	298	389	858
Blijven werken [% (helemaal) eens]	--	--	--	--	76,9%	--	--	--	--	--	78,1%	--	--	--	--	--	67,5%	--
N	--	--	--	--	23.449	23.449	--	--	--	--	253	253	--	--	--	--	387	387
Bevlogenheid (schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 3 items)	--	--	--	5,73▲	5,63▼	-0,11 (-0,033)▼	--	--	--	5,35	5,05	-0,34 (-0,084)	--	--	--	5,54▲	5,18▼	-0,355 (-0,10)▼
N	--	--	--	9.727	23.529	33.256	--	--	--	113	258	371	--	--	--	147	388	535
Belang interessant [% (heel) belangrijk]	--	96,9%	97,2%	97,4%	97,2%	+0,1% (+0,06)	--	#	96,9%	96,6%	95,4%	-0,6% (-0,035)	--	90,6%	96,2%	93,3%	94,0%	+0,6% (+0,026)
N	--	8.396	9.120	9.649	14.591	41.756	--	<100	111	113	156	443	--	132	173	149	233	687
Belang leren [% (heel) belangrijk]	--	99,8%	99,8%	99,8%	99,6%▼	-0,0% (-0,09)	--	#	99,0%	98,2%	99,4%	+0,3% (+0,030)	--	96,8%	100%	99,4%	98,0%	+0,1% (+0,09)
N	--	8.414	9.124	9.662	14.609	41.809	--	<100	111	113	156	443	--	132	171	149	233	685

	ALLOCHTONE VROUWEN						MAROKKAANSE VROUWEN						TURKSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Belang sfeer [% (heel) belangrijk]	--	96,3%	96,8%	97,0%	96,1%	-0,1% (-0,05)	--	#	100%	97,5%	97,4%	+0,0% (+0,01)	--	97,9%	100%	100%	99,2%	+0,3% (+0,040)
N	--	8.407	9.119	9.658	14.603	41.787	--	<100	111	113	157	444	--	132	173	149	232	686
Belang leiding [% (heel) belangrijk]	--	86,9%	86,4%	85,6%	82,7%	-1,4% (-0,046)	--	#	88,4%	84,1%	90,1%	+2,2% (+0,068)	--	87,6%	96,6%	87,4%	85,3%	-2,1% (-0,075)
N	--	8.400	9.104	9.633	14.570	41.707	--	<100	111	112	154	440	--	131	168	149	232	680
Belang salaris [% (heel) belangrijk]	--	31,4%	36,3%	38,3%	38,0%	+2,0% (+0,047)	--	#	36,1%	41,8%	47,9%	+6,1% (+0,132)	--	40,4%	64,9%	52,0%	47,7%	-0,3% (-0,07)
N	--	8.339	9.064	9.588	14.455	41.446	--	<100	111	113	156	442	--	132	173	148	233	685
Belang werkzekerheid [% (heel) belangrijk]	--	95,8%	96,0%	96,0%	96,0%	+0,1% (+0,04)	--	#	93,3%	100%	99,2%	+2,5% (+0,155)	--	94,5%	98,1%	97,5%	98,3%	+0,9% (+0,066)
N	--	8.400	9.107	9.651	14.547	41.705	--	<100	111	112	152	436	--	131	173	149	232	684
Belang deeltijd [% (heel) belangrijk]	--	84,4%	83,7%	83,3%	82,3%	-0,7% (-0,020)	--	#	69,9%	65,6%	76,2%	+1,4% (+0,034)	--	66,4%	72,3%	82,0%	72,9%	+2,4% (+0,061)
N	--	8.331	9.045	9.600	12.710	39.685	--	<100	112	113	140	428	--	132	174	149	202	658
Belang tijdsindeling [% (heel) belangrijk]	--	79,9%	81,1%	81,8%	79,4%	-0,2% (-0,05)	--	#	83,0%	86,9%	86,3%	+2,2% (+0,066)	--	80,8%	80,7%	84,9%	86,4%	+2,2% (+0,065)
N	--	8.360	9.044	9.603	12.731	39.738	--	<100	112	110	140	426	--	131	176	149	202	658
Belang thuiswerk [% (heel) belangrijk]	--	90,1%	89,0%	84,9%	81,3%	-3,1% (-0,11)	--	#	87,2%	78,2%	82,4%	-1,5% (-0,042)	--	78,7%	84,1%	86,2%	78,9%	-0,2% (-0,06)
N	--	8.370	9.072	9.621	12.730	39.793	--	<100	112	113	140	428	--	132	174	149	203	659
Belang reisafstand [% (heel) belangrijk]	--	83,8%	83,4%	81,3%	80,9%	-1,0% (-0,031)	--	#	76,2%	74,3%	77,0%	+5,2% (+0,125)	--	71,2%	75,7%	74,2%	68,7%	-1,3% (-0,032)
N	--	8.273	8.962	9.516	12.427	39.179	--	<100	111	113	140	427	--	131	172	149	203	655
Belang gezond werk [% (heel) belangrijk]	--	90,4%	91,4%	91,9%	91,9%	+0,5% (+0,019)	--	#	81,8%	89,3%	88,6%	+3,5% (+0,16)	--	83,2%	85,5%	87,2%	88,1%	+1,6% (+0,051)
N	--	8.357	9.062	9.607	12.685	39.711	--	<100	111	113	140	426	--	129	176	149	202	656
tevreden interessant [% (heel) tevreden]	--	90,1%	89,0%	84,9%	81,3%	-3,1% (-0,11)	--	#	87,2%	78,2%	82,4%	-1,5% (-0,042)	--	78,7%	84,1%	86,2%	78,9%	-0,2% (-0,06)
N	--	8.370	9.072	9.621	12.730	39.793	--	<100	112	113	140	428	--	132	174	149	203	659
tevreden leren [% (heel) tevreden]	--	83,8%	83,4%	81,3%	80,9%	-1,0% (-0,031)	--	#	76,2%	74,3%	77,0%	+5,2% (+0,125)	--	71,2%	75,7%	74,2%	68,7%	-1,3% (-0,032)
N	--	8.273	8.962	9.516	12.427	39.179	--	<100	111	113	140	427	--	131	172	149	203	655
tevreden sfeer [% (heel) tevreden]	--	90,4%	91,4%	91,9%	91,9%	+0,5% (+0,019)	--	#	81,8%	89,3%	88,6%	+3,5% (+0,16)	--	83,2%	85,5%	87,2%	88,1%	+1,6% (+0,051)
N	--	8.357	9.062	9.607	12.685	39.711	--	<100	111	113	140	426	--	129	176	149	202	656
tevreden leiding [% (heel) tevreden]	--	79,9%	81,1%	81,8%	79,4%	-0,2% (-0,05)	--	#	83,0%	86,9%	86,3%	+2,2% (+0,066)	--	80,8%	80,7%	84,9%	86,4%	+2,2% (+0,065)
N	--	8.360	9.044	9.603	12.731	39.738	--	<100	112	110	140	426	--	131	176	149	202	658
tevreden salaris [% (heel) tevreden]	--	76,5%	78,4%	77,8%	79,0%	+0,7% (+0,018)	--	#	67,3%	75,2%	71,8%	+0,6% (+0,014)	--	71,1%	63,0%	73,6%	77,0%	+3,3% (+0,081)
N	--	8.381	9.087	9.636	12.764	39.868	--	<100	112	111	140	426	--	132	176	149	203	660
tevreden werkzekerheid [% (heel) tevreden]	--	90,1%	89,0%	84,9%	81,3%	-3,1% (-0,11)	--	#	87,2%	78,2%	82,4%	-1,5% (-0,042)	--	78,7%	84,1%	86,2%	78,9%	-0,2% (-0,06)
N	--	8.370	9.072	9.621	12.730	39.793	--	<100	112	113	140	428	--	132	174	149	203	659
tevreden deeltijd [% (heel) tevreden]	--	92,8%	92,6%	91,6%	91,8%	-0,4% (-0,016)	--	#	81,6%	84,4%	88,1%	+4,2% (+0,121)	--	84,1%	82,3%	82,8%	82,2%	-0,4% (-0,013)
N	--	8.323	9.010	9.568	12.520	39.421	--	<100	112	111	140	426	--	128	174	149	203	655
tevreden tijdsindeling [% (heel) tevreden]	--	83,8%	83,4%	81,3%	80,9%	-1,0% (-0,031)	--	#	76,2%	74,3%	77,0%	+5,2% (+0,125)	--	71,2%	75,7%	74,2%	68,7%	-1,3% (-0,032)
N	--	8.273	8.962	9.516	12.427	39.179	--	<100	111	113	140	427	--	131	172	149	203	655
tevreden thuiswerk [% (heel) tevreden]	--	75,0%	74,6%	72,8%	75,9%	+0,2% (+0,05)	--	#	53,6%	57,2%	70,7%	+8,1% (+0,175)	--	56,7%	59,2%	57,1%	56,4%	-0,4% (-0,010)
N	--	7.614	8.382	9.026	11.666	36.687	--	<100	106	108	137	414	--	126	171	145	195	637
tevreden reisafstand [% (heel) tevreden]	--	90,4%	91,4%	91,9%	91,9%	+0,5% (+0,019)	--	#	81,8%	89,3%	88,6%	+3,5% (+0,16)	--	83,2%	85,5%	87,2%	88,1%	+1,6% (+0,051)
N	--	8.357	9.062	9.607	12.685	39.711	--	<100	111	113	140	426	--	129	176	149	202	656
tevreden gezond werk [% (heel) tevreden]	--	93,2%	94,1%	94,5%	93,1%	-0,1% (-0,04)	--	#	78,4%	93,1%	92,6%	+4,9% (+0,157)	--	86,3%	88,3%	85,3%	86,2%	-0,4% (-0,013)
N	--	8.334	9.000	9.600	12.543	39.476	--	<100	110	111	140	422	--	130	176	149	196	651
Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd? [% ja]	--	19,5%	18,1%	16,7%	16,4%	-1,0% (-0,031)	--	25,6%	22,4%	15,7%	13,4%	-4,3% (-0,121)	--	17,6%	24,0%	15,9%	10,9%	-3,4% (-0,099)
N	--	16.922	17.680	18.398	23.527	76.527	--	142	213	188	257	801	--	220	359	305	391	1.275

	ALLOCTONE VROUWEN						MAROKKAANSE VROUWEN						TURKSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [% ja]	--	41,3%▲	40,6%	39,9%	40,0%	-0,4% (-0,010)▼	--	37,6%	36,2%	40,4%	32,6%	-1,4% (-0,031)	--	30,7%	40,0%▲	31,2%	33,6%	-0,5% (-0,011)
N	--	16.960	17.702	18.383	23.489	76.534	--	145	213	190	259	807	--	224	363	304	391	1.282
Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [% ja]	--	14,1%▲	13,3%▲	12,7%	11,0%▼	-1,0% (-0,035)▼	--	13,7%	15,3%	22,5%	12,0%	-0,3% (-0,09)	--	15,8%	17,0%	14,8%	12,2%	-1,5% (-0,045)
N	--	16.922	17.652	18.305	23.414	76.294	--	143	209	188	257	796	--	225	362	294	389	1.270
Bent u in de laatste twee jaar teruggedaan van een hogere functie naar een lagere? [% ja]	--	--	--	3,8%	3,9%	+0,1% (+0,02)	--	--	--	2,3%	3,8%	+1,5% (+0,037)	--	--	--	2,0%	3,1%	+1,2% (+0,032)
N	--	--	--	9.603	23.446	33.049	--	--	--	112	257	369	--	--	--	147	390	537
wel of geen Over kwalificatie [% wel over kwalificatie]	--	--	31,8%	32,6%	32,0%	-0,1% (-0,01)	--	--	42,0%	37,9%	38,3%	-1,5% (-0,024)	--	--	37,1%	40,9%	34,9%	-1,8% (-0,029)
N	--	--	9.032	18.290	23.409	50.731	--	--	112	184	256	552	--	--	173	295	383	852
wel of geen onder kwalificatie [% wel onder kwalificatie]	--	--	4,9%	4,7%	5,0%	+0,1% (+0,04)	--	--	8,0%	2,4%	7,7%	+0,6% (+0,020)	--	--	6,1%	4,4%	5,9%	+0,2% (+0,05)
N	--	--	9.032	18.290	23.409	50.731	--	--	112	184	256	552	--	--	173	295	383	852
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [% ja]	--	--	--	46,7%	47,6%	+0,9% (+0,08)	--	--	--	53,3%	59,1%	+5,9% (+0,055)	--	--	--	56,0%	54,4%	-1,6% (-0,015)
N	--	--	--	9.623	23.497	33.120	--	--	--	113	259	372	--	--	--	149	387	536
Het missen van gezinsactiviteiten door werk [% vaak/heel vaak]	7,0%	7,0%	6,7%	6,4%▼	7,2%▲	+0,0% (+0,01)	#	15,4%	13,8%	13,5%	15,5%	+0,3% (+0,012)	16,2%	17,1%	15,2%	11,3%	11,2%	-1,7% (-0,065)▼
N	8.754	17.025	17.717	18.405	23.362	85.263	<100	143	212	188	255	866	131	227	361	300	378	1.398
Het missen van werkzaamheden door gezin [% vaak/heel vaak]	1,2%	1,1%▼	1,3%	1,4%	1,5%▲	+0,1% (+0,014)▲	#	1,9%	1,2%	3,3%	5,4%	+0,8% (+0,058)	7,9%	8,0%	8,8%	5,5%	6,9%	-0,5% (-0,026)
N	8.721	16.975	17.410	17.626	22.896	83.629	<100	143	209	183	251	854	127	226	361	279	363	1.356
Algemeen Arbo [% wel tevreden]	72,9%▼	75,8%	78,2%▲	77,2%▲	74,2%▼	+0,3% (+0,010)▲	59,2%	57,5%	61,3%	64,6%	60,1%	+0,7% (+0,021)	60,8%	59,9%	63,7%	64,3%	67,0%	+1,7% (+0,049)
N	17.967	17.091	17.785	18.554	23.659	95.056	149	147	213	191	256	956	239	227	364	306	393	1.529
Algemeen Werk [% wel tevreden]	--	79,9%	81,5%▲	80,7%▲	78,8%▼	-0,5% (-0,013)▼	--	65,3%	67,2%	67,2%	63,6%	-0,7% (-0,017)	--	66,4%	64,8%	67,0%	74,0%▲	+2,9% (+0,068)▲
N	--	17.050	17.692	18.456	23.654	76.852	--	147	213	187	257	804	--	227	363	300	394	1.285
Leeftijd in jaren tot waarop ik door wil gaan met werken (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)	--	--	--	62,4▼	62,8▲	+0,410 (+0,029)▲	--	--	--	#	#	+1,5 (+0,052)	--	--	--	57,3	55,1	-2,18 (-0,089)
N	--	--	--	10.557	13.101	23.658	--	--	--	<100	<100	170	--	--	--	151	192	343
Leeftijd in jaren tot waarop ik - lichamenlijk en geestelijk - in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)	--	--	--	61,6	61,7	+0,186 (+0,011)	--	--	--	#	#	-5,19 (-0,172)	--	--	--	56,1▲	52,0▼	-4,05 (-0,167)▼
N	--	--	--	10.351	12.648	22.999	--	--	--	<100	<100	168	--	--	--	155	192	347
Bum-out [% ja (score bóven 3.20 op schaal 1 t/m 7)]	--	10,1%▼	10,5%▼	11,1%	12,1%▲	+0,7% (+0,024)▲	--	25,3%	19,7%	22,2%	22,0%	-0,5% (-0,013)	--	30,8%	33,3%▲	24,1%▼	27,0%	-2,1% (-0,051)
N	--	17.064	17.766	18.577	23.668	77.074	--	147	213	194	259	813	--	226	366	306	394	1.292
In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van een arbeidsongeval? [ongeacht de duur van het verzuim] [% slachtoffer geworden van een arbeidsongeval]	4,7%▼	5,6%▲	5,8%▲	5,6%▲	3,8%▼	-0,2% (-0,015)▼	11,7%	13,9%	9,5%	6,4%	3,7%	-2,4% (-0,122)	4,6%	10,3%▲	7,4%	6,7%	5,9%	-0,2% (-0,08)
N	17.897	17.014	17.705	18.556	23.630	94.803	148	146	212	195	258	959	242	229	365	302	392	1.529
langdurig verzuim dichotoom, afkappunt 42 dagen [% langdurig verzuim]	4,7%▲	4,4%	4,3%	4,2%	4,2%	-0,1% (-0,07)▼	5,5%	6,1%	5,2%	4,6%	4,7%	-0,3% (-0,019)	4,5%	7,7%▲	3,4%	4,4%	3,2%	-0,6% (-0,040)
N	17.456	16.753	17.494	18.351	23.427	93.481	138	137	200	187	252	913	225	212	359	299	380	1.474

	ALLOCHTONE VROUWEN						MAROKKAANSE VROUWEN						TURKSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p
Wel of niet werkgerelateerd verzuim [% wel gerelateerd]	20,8%▲	19,3%▼	19,3%▼	20,2%	20,7%▲	+0,1% (+0,03)	41,3%	36,1%	30,0%	33,1%	20,5%	-4,5% (-0,136)	27,0%▼	45,1%▲	36,3%	32,3%	30,1%	-0,8% (-0,023)
N	15.510	14.826	15.138	15.469	18.931	79.873	125	123	177	156	179	759	191	170	270	217	289	1.136
Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijd gecorrigeerd)	5,15▲	4,87	4,63	4,67	4,47▼	-0,155 (-0,017)▼	7,26	7,08	6,37	5,12	4,34	-0,799 (-0,077)	3,97	7,9▲	4,44	4,37	3,21▼	-0,533 (-0,059)▼
N	17.427	16.711	17.452	18.332	23.396	93.320	138	137	198	187	250	909	224	209	359	299	379	1.469

	ALLOCHTONE VROUWEN						SURINAAMSE VROUWEN						ANTILLIAANSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p
Hoogst voltooide opleiding																		
· Laag (<=VBO)	25,5%▲	24,3%	24,9%▲	24,1%	22,5%▼	-0,6% (-0,022)▼	27,2%	29,7%	27,1%	32,6%▲	26,6%	+0,1% (+0,04)	32,1%▲	20,0%	17,9%	18,6%	21,2%	-2,2% (-0,079)▼
· Midden (HAVO-MBO)	44,3%	45,9%▲	45,0%	44,8%	44,3%	-0,1% (-0,04)	47,8%	46,1%	48,7%	42,8%	45,6%	-0,8% (-0,022)	40,0%	47,7%	50,8%▲	43,2%	36,2%▼	-1,3% (-0,040)
· Hoog (HBO-WO)	30,2%▼	29,8%▼	30,1%▼	31,1%	33,2%▲	+0,8% (+0,025)▲	25,0%	24,2%	24,3%	24,6%	27,8%	+0,6% (+0,021)	27,9%▼	32,3%	31,2%	38,3%	42,6%▲	+3,6% (+0,19)▲
N	18.057	17.002	17.712	18.530	23.653	94.954	565	549	548	614	652	2.928	220	205	181	223	258	1.087
Wat is de aard van uw dienstverband?																		
· Vast dienstverband	83,6%▲	82,4%▲	79,5%▼	77,8%▼	78,3%▼	-1,5% (-0,054)▼	77,1%	79,5%▲	72,5%	75,1%	72,0%▼	-1,5% (-0,048)▼	71,5%	74,7%	71,2%	72,1%	71,3%	-0,3% (-0,09)
· Tijdelijk dienstverband	11,6%▼	13,6%▼	15,1%▲	16,4%▲	14,3%	+0,7% (+0,031)▲	16,6%	15,6%	22,3%▲	18,7%	18,2%	+0,6% (+0,021)	16,2%	17,2%	21,6%	18,9%	16,7%	+0,2% (+0,07)
· Uitzendkracht	1,7%	1,4%	1,4%▼	1,3%▼	1,9%▲	+0,0% (+0,06)	4,0%	3,8%	4,0%	2,9%▼	7,0%▲	+0,5% (+0,038)▲	4,3%	4,5%	4,1%	4,7%	3,6%	-0,1% (-0,09)
· Oproep- of invalkracht	3,2%▼	2,6%▼	4,0%	4,5%▲	5,6%▲	+0,7% (+0,050)▲	2,3%	1,1%▼	1,1%	3,3%▲	2,9%	+0,3% (+0,034)	8,0%	3,6%	3,1%	4,3%	8,4%▲	+0,2% (+0,015)
N	17.838	16.907	17.596	18.421	23.625	94.387	557	544	538	609	659	2.907	210	203	184	225	259	1.082
Ploegendienst [% soms - regelmatig]	85,9%▲	85,4%▲	84,8%▲	84,3%	81,4%▼	-1,1% (-0,043)▼	83,4%▲	82,7%	79,2%	77,7%	78,7%	-1,4% (-0,050)▼	74,8%▼	85,6%	84,0%	80,2%	83,0%	+1,1% (+0,039)
N	17.272	16.512	17.083	17.974	23.219	92.059	526	525	518	587	643	2.800	204	197	181	224	256	1.062
Avond nacht [% soms - regelmatig]	53,9%	55,4%▲	55,0%	54,6%	53,4%▼	-0,1% (-0,02)	59,0%	56,7%	59,7%	52,4%▼	50,3%▼	-2,1% (-0,054)▼	49,1%	52,2%	57,9%	61,2%▲	#	+1,9% (+0,051)
N	16.958	16.127	17.029	17.978	8.829	76.922	494	509	515	581	255	2.354	202	195	181	226	<100	897
Weekend [% soms - regelmatig]	50,4%▲	50,7%▲	49,3%	48,3%▼	47,7%▼	-0,8% (-0,021)▼	55,1%	53,0%	54,0%	48,3%▼	49,1%	-1,8% (-0,047)▼	44,6%▼	52,8%	60,8%▲	52,5%	#	+0,9% (+0,024)
N	17.024	16.191	17.073	18.059	8.857	77.204	503	511	512	580	253	2.359	203	198	182	227	<100	903
Overwerk [% soms - regelmatig]	32,5%▼	31,2%▼	33,2%▼	34,3%	37,2%▲	+1,3% (+0,040)▲	41,5%	40,3%	42,7%	40,9%	44,7%	+0,7% (+0,021)	42,0%	37,9%	37,9%	34,2%	36,8%	-1,4% (-0,041)
N	17.920	16.897	17.524	18.387	23.356	94.084	553	546	537	596	655	2.887	213	204	183	228	251	1.079
Werkt u ook thuis voor uw werkgever? [% ja]	77,7%▲	77,3%▲	76,1%▲	73,4%▼	72,5%▼	-1,4% (-0,048)▼	71,9%	79,9%▲	75,6%	74,1%	75,3%	+0,0% (+0,01)	75,5%	83,2%▲	76,0%	72,9%	73,0%	-1,6% (-0,054)
N	14.829	14.908	15.529	16.911	22.704	84.881	437	466	455	536	618	2.512	171	182	154	200	244	951
Bedrijfsgrootte classificatie																		
· Klein	46,2%	45,9%	47,0%▲	46,3%	44,8%▼	-0,3% (-0,08)▼	34,5%	33,7%	36,5%	38,0%	33,7%	+0,2% (+0,07)	45,6%	32,2%▼	48,3%▲	37,5%	41,7%	-0,3% (-0,08)
· Middel	13,4%	14,0%▲	13,6%	13,3%	12,7%▼	-0,2% (-0,09)▼	16,4%	13,8%	17,6%▲	12,8%	11,1%▼	-1,2% (-0,049)▼	14,0%	11,6%	10,8%	16,2%	12,9%	+0,2% (+0,09)
· Groot	40,3%	40,1%	39,5%▼	40,3%	42,5%▲	+0,5% (+0,015)▲	49,1%	52,6%	45,9%▼	49,2%	55,1%▲	+1,0% (+0,028)	40,4%	56,2%▲	40,9%	46,3%	45,5%	+0,1% (+0,01)
N	17.540	16.671	17.427	18.286	23.503	93.427	537	533	530	601	648	2.849	206	199	183	225	249	1.061
Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel? [% ja]	--	18,4%▲	18,3%▲	16,8%	15,7%▼	-1,0% (-0,030)▼	--	15,2%	16,0%	14,3%	13,3%	-0,8% (-0,025)	--	16,7%	17,8%	21,7%	21,3%	+1,7% (+0,049)
N	--	16.947	17.573	18.464	23.488	76.472	--	546	538	608	656	2.348	--	201	184	228	256	869

	ALLOCTONE VROUWEN						SURINAAMSE VROUWEN						ANTILLIAANSE VROUWEN						
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	
Sector, SBI2008, 13 categorieën. 2005-2009 op basis van gesynchroniseerde zelfrapportage - 2010 en verder op basis van registratie																			
· A (01-03). Landbouw, bosbouw en visserij	0,9%▲	0,9%▲	0,7%	0,7%	0,7%▼	-0,1% (-0,012)▼	0,2%	0,2%	0%	0%	0,2%	-0,0% (-0,07)	0%	0%	0%	0%	1,9%▲	+0,4% (+0,087)▲	
· B-E (06-39). Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	6,9%▲	6,3%▲	5,5%	5,3%▼	5,3%▼	-0,4% (-0,026)▼	6,0%	8,7%▲	3,7%▼	4,7%	4,6%	-0,7% (-0,041)▼	5,8%	6,1%	5,9%	2,7%	3,4%	-0,8% (-0,057)	
· F (41-43). Bouwnijverheid	1,8%▲	1,4%	1,3%	1,1%▼	1,2%▼	-0,1% (-0,018)▼	1,0%	0,6%	0,3%	0,7%	0,5%	-0,1% (-0,019)	0,8%	0,4%	0%	0,5%	1,4%	+0,2% (+0,028)	
· G (45-47). Groot- en detailhandel	15,1%▼	15,2%▼	16,5%	16,7%▲	16,4%	+0,4% (+0,015)▲	10,9%▼	11,8%	12,2%	20,3%▲	12,0%	+1,0% (+0,042)▲	14,9%	20,4%▲	10,0%	9,6%▼	13,9%	-1,2% (-0,050)	
· H (49-53). Vervoer en opslag	3,2%▲	3,0%▲	2,5%	2,3%▼	2,5%▼	-0,2% (-0,018)▼	2,7%	3,8%	3,2%	3,4%	3,4%	+0,1% (+0,09)	2,3%	1,7%	0,5%	5,0%▲	1,2%	+0,1% (+0,06)	
· I (55-56). Horeca	3,4%▼	3,4%▼	4,1%	4,1%	4,6%▲	+0,3% (+0,022)▲	2,2%▼	2,5%	5,8%▲	3,0%	5,0%▲	+0,6% (+0,046)▲	4,2%	1,7%▼	9,2%▲	7,0%	6,7%	+1,0% (+0,061)▲	
· J (58-63). Informatie en communicatie	2,2%▲	2,0%▲	1,8%	1,5%▼	1,6%▼	-0,2% (-0,018)▼	1,4%	2,7%	2,1%	1,4%	1,7%	-0,1% (-0,06)	4,6%	2,7%	2,3%	3,1%	2,7%	-0,3% (-0,028)	
· K (64-66). Financiële instellingen	4,2%▲	4,2%	4,2%▲	3,7%	3,6%▼	-0,2% (-0,013)▼	9,6%▲	5,7%	6,8%	4,5%	3,4%▼	-1,4% (-0,082)▼	5,7%	2,9%	5,8%	2,2%	4,8%	-0,2% (-0,016)	
· L-N (68-82). Zakelijke dienstverlening/ onroerend goed	11,5%▼	11,4%▼	13,3%▲	14,2%▲	12,1%▼	+0,3% (+0,015)▲	12,9%	12,5%▼	17,5%	17,5%	16,0%	+1,1% (+0,043)▲	14,7%	12,7%	13,8%	17,3%	14,5%	+0,4% (+0,015)	
· O (84). Openbaar bestuur	6,7%▲	6,5%▲	5,9%	5,2%▼	5,7%	-0,3% (-0,019)▼	12,3%	13,7%	9,3%▼	9,7%	14,2%▲	+0,0% (+0,02)	10,0%	13,8%▲	6,6%	9,8%	9,1%	-0,5% (-0,027)	
· P (85). Onderwijs	9,7%	9,7%	9,4%	9,1%	9,4%	-0,1% (-0,05)	7,3%	7,3%	8,1%	5,9%	7,3%	-0,1% (-0,08)	6,9%	4,1%	7,7%	5,3%	6,9%	+0,1% (+0,07)	
· Q (86-88). Gezondheids- en welzijnzorg	30,2%▼	31,7%	30,2%▼	31,2%	32,5%▲	+0,4% (+0,014)▲	30,0%	27,5%	26,2%	26,2%	28,8%	-0,3% (-0,011)	28,4%	29,8%	34,7%	33,2%	26,1%	-0,3% (-0,08)	
· R-U (90-99). Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	4,1%▼	4,2%	4,6%	4,8%▲	4,4%	+0,1% (+0,07)▲	3,5%	3,0%	4,8%▲	2,7%	2,8%	-0,2% (-0,014)	1,7%▼	3,5%	3,6%	4,3%	7,6%▲	+1,3% (+0,091)▲	
N	18.120	17.120	17.849	18.630	23.747	95.466	568	557	554	616	666	2.961	221	207	187	228	262	1.104	
Zelfstandigheid/autonomie (laag: score tot 2,5; hoog: score 2,5 en hoger op schaal 1=weinig-3=veel autonomie)	52,1%	55,4%▲	54,4%▲	51,6%▼	50,2%▼	-0,8% (-0,024)▼	45,7%	52,5%▲	49,6%	45,6%	49,5%	+0,1% (+0,02)	43,8%▼	55,8%	53,7%	45,2%▼	56,9%▲	+1,7% (+0,049)	
N	17.915	16.735	17.742	18.554	23.671	94.617	557	540	547	612	664	2.921	217	200	187	227	262	1.093	
Werkdruk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,31	2,3▼	2,28▼	2,36▲	+0,015 (+0,026)▲	--	2,34	2,35	2,39	2,33	-0,01 (-0,02)	--	2,31	2,23	2,22	2,29	-0,05 (-0,010)	
N	--	16.733	17.729	18.554	23.623	76.639	--	537	547	613	660	2.358	--	199	187	226	262	874	
5i-1-3. Moeilijkheidsgraad (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,98▲	2,94	2,91▼	2,91▼	-0,020 (-0,032)▼	--	2,98▲	2,87	2,91	2,87	-0,027 (-0,038)	--	2,95▲	2,94	2,86	2,69▼	-0,089 (-0,130)▼	
N	--	16.756	17.759	18.539	23.641	76.695	--	541	547	613	662	2.363	--	201	186	227	259	873	
Gevarieerd werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,7▲	2,67	2,65▼	2,69▲	-0,07 (-0,010)▼	--	2,58	2,53	2,48	2,54	-0,022 (-0,029)	--	2,53	2,57	2,55	2,52	-0,02 (-0,03)	
N	--	16.776	17.748	18.536	14.627	67.687	--	542	547	612	398	2.099	--	201	187	226	163	776	
Emotioneel zwaar werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	1,75	1,74	1,73▼	1,75▲	+0,02 (+0,03)	--	1,72	1,71	1,73	1,66▼	-0,018 (-0,032)	--	1,7	1,72	1,73	1,75	+0,015 (+0,027)	
N	--	16.756	17.740	18.548	23.650	76.693	--	539	546	610	665	2.361	--	201	187	224	260	872	
Steun Leiding [Mean] [Range: 1–4]	34,3%▲	30,7%	30,0%▼	30,7%	30,8%	-0,7% (-0,021)▼	--	2,88	2,87	2,83	2,85	-0,011 (-0,016)	--	2,89	3,07▲	2,9	2,95	+0,02 (+0,03)	
N	17.956	17.012	17.736	18.560	23.694	94.958	--	513	526	573	604	2.216	--	190	173	213	242	818	
Steun collega [Mean] [Range: 1–4]	--	3,0	3,02▲	3,01	3,0▼	-0,02 (-0,04)	--	3,14	3,13	3,16	3,16	+0,08 (+0,015)	--	3,19	3,32▲	3,19	3,22	-0,02 (-0,04)	
N	--	16.419	17.116	17.897	22.867	74.299	--	500	517	565	601	2.182	--	187	168	203	241	798	
Extern ongewenst gedrag (incl. pesten)	--	3,35▼	3,37▲	3,37	3,37	+0,03 (+0,06)	33,1%▲	26,0%	24,1%▼	32,3%▲	23,9%▼	-1,2% (-0,038)▼	35,8%▲	25,5%	24,8%	30,7%	31,0%	-0,4% (-0,012)	
N	--	16.374	17.106	17.874	22.895	74.248	557	555	551	612	661	2.935	215	202	187	228	261	1.092	
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van externen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	12,2%▲	8,1%▼	8,9%▼	8,8%▼	9,4%	-0,4% (-0,021)▼	15,0%▲	7,5%	7,5%	9,6%	8,5%	-1,0% (-0,051)▼	10,6%	9,2%	11,1%	12,9%	16,2%▲	+1,5% (+0,068)▲	
N	17.882	16.978	17.707	18.542	23.666	94.774	554	554	548	612	661	2.929	212	201	187	227	261	1.088	

	ALLOCTONE VROUWEN						SURINAAMSE VROUWEN						ANTILLIAANSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Wel of geen intimidatie door externen [% wel intimidatie]	27,4%▲	24,0%	22,9%▼	24,1%	24,3%	-0,6% (-0,019)▼	22,8%	18,8%	17,9%	24,5%▲	17,1%▼	-0,6% (-0,021)	24,2%	16,7%	16,3%	22,7%	18,5%	-0,5% (-0,020)
N	17.891	16.936	17.687	18.526	23.662	94.702	549	545	548	611	657	2.910	211	202	187	225	260	1.085
Wel of geen lichamelijk geweld door externen op werk [% wel geweld]	9,2%	9,0%	8,9%	8,5%	8,9%	-0,1% (-0,05)	7,2%	4,2%	6,6%	4,7%	5,9%	-0,2% (-0,012)	7,9%	6,8%	4,3%	14,1%▲	3,7%▼	-0,2% (-0,012)
N	17.841	16.901	17.667	18.523	23.651	94.583	545	547	544	608	654	2.898	212	201	187	228	261	1.088
Wel of geen pesten door externen op werk [% wel pesten]	8,1%▲	6,9%▲	6,6%	5,6%▼	5,5%▼	-0,6% (-0,038)▼	10,5%	8,5%	9,6%	9,8%	7,2%	-0,5% (-0,027)	14,9%▲	8,9%	8,9%	7,3%	6,4%	-1,8% (-0,093)▼
N	17.864	16.921	17.672	18.526	23.635	94.618	546	550	542	611	656	2.906	215	196	187	228	257	1.083
Intern ongewenst gedrag (incl. pesten) [% enkele keer t/m zeer vaak]	16,7%▲	14,5%	13,4%▼	13,9%▼	14,9%	-0,4% (-0,015)▼	24,0%▲	19,8%	14,0%▼	18,9%	16,2%	-1,6% (-0,059)▼	24,1%	18,7%	20,5%	18,8%	16,4%	-1,5% (-0,057)
N	17.946	17.018	17.741	18.562	23.700	94.968	555	556	552	612	660	2.935	216	202	187	228	261	1.094
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van internen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	4,6%▲	2,7%▼	2,3%▼	2,4%▼	2,7%▼	-0,4% (-0,033)▼	7,5%▲	4,7%	3,8%	3,9%	4,2%	-0,7% (-0,049)▼	8,2%▲	2,6%	5,1%	4,0%	4,5%	-0,6% (-0,039)
N	17.895	16.979	17.706	18.549	23.666	94.794	551	547	549	612	657	2.917	210	202	187	228	261	1.088
Wel of geen intimidatie door internen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	10,9%▲	9,6%	9,1%▼	9,6%	10,3%▲	-0,1% (-0,04)	14,9%▲	10,0%	8,7%	11,8%	10,1%	-0,8% (-0,034)	11,6%	10,2%	12,3%	11,5%	9,5%	-0,3% (-0,015)
N	17.868	16.955	17.660	18.519	23.654	94.656	547	551	547	611	657	2.913	211	200	184	228	261	1.084
Wel of geen lichamelijk geweld door internen op werk [% wel geweld]	0,4%▲	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	-0,0% (-0,08)▼	0,6%	0%▼	1,5%▲	0,1%	0,8%	+0,1% (+0,010)	0%	0%	0,6%	0,5%	0,6%	+0,2% (+0,042)
N	17.854	16.934	17.675	18.516	23.655	94.634	545	551	545	610	658	2.910	212	199	186	228	261	1.086
Wel of geen pesten door internen op werk [% wel pesten]	7,9%▲	6,5%	5,7%▼	5,9%▼	6,2%	-0,4% (-0,023)▼	13,7%▲	11,9%	7,7%▼	11,3%	10,7%	-0,6% (-0,027)	14,4%	11,0%	11,0%	10,2%	8,5%	-1,2% (-0,058)
N	17.845	16.930	17.653	18.493	23.610	94.532	545	553	545	610	654	2.908	214	198	187	228	258	1.085
Wel of geen conflict op werk [% wel een conflict]	--	34,9%▲	31,4%	30,4%▼	29,5%▼	-1,6% (-0,040)▼	--	39,8%▲	35,0%	33,7%	34,2%	-1,8% (-0,041)▼	--	44,1%	38,0%	39,9%	32,4%▼	-3,4% (-0,079)▼
N	--	17.024	17.740	18.558	23.702	77.024	--	556	552	615	663	2.387	--	203	187	228	261	879
Gevaarlijkwerk [% soms/regelmatig]	12,8%▼	15,0%▲	14,2%	14,2%	14,9%▲	+0,4% (+0,015)▲	8,6%▼	13,7%	12,1%	14,3%	13,4%	+1,0% (+0,043)▲	8,9%	12,5%	10,4%	16,4%▲	13,3%	+1,2% (+0,054)
N	17.847	16.956	17.698	18.522	23.509	94.532	550	550	542	608	659	2.910	215	207	184	227	258	1.091
Kracht zetten [% soms/regelmatig]	44,0%▲	38,6%▼	40,2%	41,2%	39,3%▼	-0,7% (-0,021)▼	41,0%▲	34,8%	32,5%▼	35,6%	38,6%	-0,3% (-0,09)	37,7%	33,9%	42,5%	41,6%	35,4%	+0,2% (+0,05)
N	17.954	16.725	17.654	18.469	23.259	94.061	554	534	538	605	651	2.882	218	199	185	228	257	1.088
Trillen apparaat [% soms/regelmatig]	--	6,4%	6,7%	6,1%	6,4%	-0,1% (-0,03)	--	11,3%▲	7,7%	6,5%▼	10,1%	-0,4% (-0,014)	--	5,1%	11,5%▲	8,9%	5,7%	-0,2% (-0,09)
N	--	16.157	17.249	18.025	23.261	74.692	--	503	522	598	646	2.269	--	190	182	223	257	852
Slechte Werkhouding [% soms/regelmatig]	--	36,2%▼	36,4%▼	38,0%▲	37,8%▲	+0,6% (+0,015)▲	--	36,0%	29,8%▼	34,0%	34,5%	+0,1% (+0,02)	--	30,9%	30,1%	32,0%	32,8%	+0,8% (+0,019)
N	--	16.101	17.172	18.150	23.271	74.694	--	488	511	602	647	2.248	--	190	178	225	255	847
Herhalende beweging [% soms/regelmatig]	--	55,6%	56,3%	56,8%▲	55,4%▼	-0,1% (-0,02)	--	62,6%	59,8%	63,1%	62,9%	+0,5% (+0,011)	--	60,1%	57,0%	60,3%	52,8%	-2,0% (-0,046)
N	--	16.232	17.251	18.197	23.288	74.967	--	511	512	602	647	2.272	--	194	179	226	259	858
Lawaai [% soms/regelmatig]	19,6%▲	14,8%▼	15,2%▼	15,2%▼	14,3%▼	-1,0% (-0,040)▼	19,7%	20,1%	17,4%	18,0%	17,6%	-0,6% (-0,023)	16,6%	11,9%	14,0%	16,6%	16,4%	+0,4% (+0,017)
N	17.900	16.571	17.629	18.290	23.264	93.653	553	537	541	610	647	2.888	212	197	185	224	258	1.075
Bescherming [% soms/regelmatig]	--	18,0%▲	17,2%▲	13,3%▼	15,5%	-1,0% (-0,030)▼	--	14,9%	14,3%	10,1%	10,6%	-1,6% (-0,056)	--	#	#	#	#	+4,8% (+0,138)
N	--	2.441	2.840	3.504	4.418	13.203	--	102	100	149	173	524	--	<100	<100	<100	<100	152
Waterige oplossingen [% vaak/altijd]	--	19,4%	19,6%	20,5%▲	20,1%	+0,3% (+0,07)	--	15,2%▼	16,9%▼	21,5%	24,5%▲	+3,4% (+0,086)▲	--	#	24,8%	20,8%	20,0%	-0,3% (-0,08)
N	--	8.025	17.511	18.405	23.299	67.240	--	250	535	601	646	2.031	--	<100	182	226	253	757
Stoffen huid [% vaak/altijd]	--	11,1%	11,1%▲	10,8%	10,1%▼	-0,4% (-0,013)▼	--	13,5%	11,3%	12,1%	11,1%	-0,5% (-0,016)	--	#	13,7%▲	8,4%	9,6%	-0,0% (-0,00)
N	--	8.007	17.541	18.411	23.492	67.451	--	245	528	604	656	2.034	--	<100	184	227	260	764

	ALLOCHTONE VROUWEN						SURINAAMSE VROUWEN						ANTILLIAANSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Inademen stoffen [% vaak/altijd]	--	3,7%▼	4,0%	4,0%	4,5%▲	+0,2% (+0,013)▲	--	5,1%	8,4%	8,2%	6,1%	-0,2% (-0,07)	--	#	4,6%	3,6%	5,6%	+0,2% (+0,011)
N	--	7.985	17.460	18.353	23.449	67.248	--	245	525	602	653	2.024	--	<100	184	226	259	760
Besmetting [% vaak/altijd]	--	7,7%	9,1%▲	7,7%▼	7,7%▼	-0,3% (-0,010)▼	--	6,0%	9,2%	10,4%	9,9%	+1,0% (+0,034)	--	#	14,9%▲	7,0%	7,3%	-1,7% (-0,062)
N	--	8.041	17.552	18.377	23.475	67.446	--	252	533	603	652	2.040	--	<100	183	224	260	760
Arbo werkdruk [% wel nodig]	--	54,0%	52,3%▼	50,5%▼	56,3%▲	+1,0% (+0,022)▲	--	66,8%	60,9%	60,1%	63,3%	-0,5% (-0,011)	--	#	53,9%	58,4%	62,8%	+2,0% (+0,042)
N	--	6.924	14.110	14.450	18.798	54.282	--	230	453	483	524	1.689	--	<100	148	186	200	620
Arbo emotie [% wel nodig]	--	31,4%▲	29,6%	28,0%▼	30,5%▲	-0,1% (-0,02)	--	51,2%	44,6%	42,9%	45,9%	-1,2% (-0,025)	--	#	33,1%▼	42,4%	49,1%	+3,4% (+0,072)
N	--	4.644	9.617	9.840	12.589	36.690	--	166	302	327	346	1.142	--	<100	113	123	131	432
Arbo beeldscherm [% wel nodig]	--	32,6%	31,8%▼	30,8%▼	35,1%▲	+1,0% (+0,023)▲	--	50,0%	47,9%	48,1%	43,1%	-2,2% (-0,046)	--	#	#	43,8%	40,5%	-2,9% (-0,061)
N	--	4.770	9.751	9.523	12.617	36.662	--	173	318	335	374	1.199	--	<100	<100	134	141	431
Arbo fysiek [% wel nodig]	--	33,7%▲	31,1%	29,9%▼	32,1%	-0,2% (-0,05)	--	43,9%	42,9%	40,5%	45,0%	+0,3% (+0,07)	--	#	#	41,6%	#	+2,5% (+0,052)
N	--	3.911	8.224	8.440	10.405	30.980	--	124	240	257	264	885	--	<100	<100	107	<100	329
Arbo geluid [% wel nodig]	--	20,5%	20,5%▼	21,3%	24,1%▲	+1,4% (+0,034)▲	--	34,6%	25,0%	24,9%	31,4%	+0,0% (+0,01)	--	#	#	#	#	+4,9% (+0,117)
N	--	2.587	5.440	5.271	6.221	19.519	--	106	195	180	226	707	--	<100	<100	<100	<100	247
Arbo extern [% wel nodig]	--	20,9%	20,5%	19,4%▼	21,0%	+0,1% (+0,02)	--	33,7%	30,2%	23,7%▼	30,7%	-1,1% (-0,025)	--	#	#	37,3%	32,5%	+1,7% (+0,036)
N	--	3.722	7.697	8.017	10.143	29.579	--	132	228	295	279	934	--	<100	<100	102	111	337
Arbo intern [% wel nodig]	--	15,3%▼	15,4%▼	16,3%	19,1%▲	+1,5% (+0,040)▲	--	#	23,5%	27,7%	22,6%	-0,1% (-0,03)	--	#	#	#	#	+2,7% (+0,065)
N	--	2.235	4.646	4.995	6.258	18.135	--	<100	169	219	204	688	--	<100	<100	<100	<100	222
Arbo stoffen [% wel nodig]	--	11,2%	10,2%	10,0%	9,5%	-0,5% (-0,018)▼	--	#	15,5%	14,8%	16,9%	+0,8% (+0,022)	--	#	#	#	#	+3,8% (+0,12)
N	--	2.116	4.274	4.199	4.962	15.551	--	<100	132	154	120	467	--	<100	<100	<100	<100	165
Arbo veiligheid [% wel nodig]	--	16,2%▲	14,6%	13,4%▼	13,8%	-0,7% (-0,021)▼	--	25,9%	22,8%	19,0%	19,7%	-2,1% (-0,053)	--	#	#	18,1%	30,0%▲	+3,2% (+0,081)
N	--	4.403	8.783	8.488	9.833	31.505	--	149	286	296	283	1.014	--	<100	<100	101	107	354
Arbo besmetting [% wel nodig]	--	--	21,4%▲	19,8%	20,2%	-0,6% (-0,012)▼	--	--	29,5%	32,5%	28,0%	-0,8% (-0,014)	--	--	#	#	#	+1,2% (+0,022)
N	--	--	9.233	8.291	10.045	27.569	--	--	265	273	276	814	--	--	<100	<100	<100	285
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	--	14,7%▼	17,9%▼	22,3%	30,2%▲	+5,2% (+0,143)▲	--	17,1%▼	21,6%▼	27,4%	32,8%▲	+5,3% (+0,137)▲	--	11,9%▼	23,0%	24,5%	32,8%▲	+6,4% (+0,172)▲
N	--	16.935	17.685	18.420	23.367	76.407	--	548	539	612	646	2.345	--	202	185	226	253	866
Fysieke belasting [% (helemaal) eens]	--	--	90,8%▲	88,3%▼	90,0%▲	-0,0% (-0,01)	--	--	84,3%	85,6%	84,6%	-0,1% (-0,01)	--	#	#	87,1%	83,2%	-4,0% (-0,084)▼
N	--	--	9.113	18.547	23.572	51.233	--	--	268	607	662	1.536	--	--	<100	226	261	584
Mentale belasting [% (helemaal) eens]	--	--	92,9%▲	90,8%▼	91,2%	-0,6% (-0,016)▼	--	--	88,2%	86,8%	82,8%▼	-2,9% (-0,061)▼	--	--	#	84,8%	86,1%	-0,9% (-0,018)
N	--	--	9.098	18.520	23.526	51.144	--	--	264	607	652	1.523	--	--	<100	225	260	580
nieuwe baan huidig [% (helemaal) eens]	--	--	47,5%▲	49,1%▲	42,6%▼	-3,2% (-0,048)▼	--	--	52,2%▲	48,3%	41,9%▼	-5,4% (-0,079)▼	--	--	#	60,0%▲	40,1%▼	-7,3% (-0,17)▼
N	--	--	9.019	18.312	23.221	50.551	--	--	266	602	652	1.520	--	--	<100	222	252	573
nieuwe baan [% (helemaal) eens]	--	--	60,5%▲	55,8%▲	46,9%▼	-7,2% (-0,17)▼	--	--	59,8%▲	57,2%▲	44,5%▼	-8,5% (-0,126)▼	--	--	#	59,4%	46,6%▼	-10,6% (-0,156)▼
N	--	--	9.002	18.330	23.161	50.493	--	--	268	603	650	1.521	--	--	<100	224	252	573
Blijven werken [% (helemaal) eens]	--	--	--	--	76,9%	--	--	--	--	--	69,7%	--	--	--	--	--	64,9%	--
N	--	--	--	--	23.449	23.449	--	--	--	--	660	660	--	--	--	--	255	255
Bevlogenheid (schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 3 items)	--	--	--	5,73▲	5,63▼	-0,11 (-0,033)▼	--	--	--	5,65	5,54	-0,118 (-0,037)	--	--	--	5,65	5,37	-0,282 (-0,085)
N	--	--	--	9.727	23.529	33.256	--	--	--	316	657	973	--	--	--	120	261	381
Belang interessant [% (heel) belangrijk]	--	96,9%	97,2%	97,4%	97,2%	+0,1% (+0,06)	--	98,1%	96,3%	97,0%	97,3%	-0,1% (-0,010)	--	97,2%	100%	93,5%▼	98,7%	-0,0% (-0,03)
N	--	8.396	9.120	9.649	14.591	41.756	--	271	267	313	398	1.249	--	102	101	119	163	486
Belang leren [% (heel) belangrijk]	--	99,8%	99,8%	99,8%	99,6%▼	-0,0% (-0,09)	--	100%▲	99,7%	97,9%▼	98,4%	-0,6% (-0,068)▼	--	100%	100%	100%	100%	--
N	--	8.414	9.124	9.662	14.609	41.809	--	271	267	313	396	1.249	--	101	101	118	165	485

	ALLOCHTONE VROUWEN						SURINAAMSE VROUWEN						ANTILLIAANSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Belang sfeer [% (heel) belangrijk]	--	96,3%	96,8%	97,0%▲	96,1%▼	-0,1% (-0,05)	--	100%▲	99,3%	96,8%▼	99,2%	-0,4% (-0,039)	--	97,7%	100%	98,1%	100%	+0,5% (+0,064)
N	--	8.407	9.119	9.658	14.603	41.787	--	273	267	311	397	1.248	--	101	101	119	165	487
Belang leiding [% (heel) belangrijk]	--	86,9%▲	86,4%▲	85,6%	82,7%▼	-1,4% (-0,046)▼	--	86,8%	82,1%	84,7%	84,2%	-0,5% (-0,015)	--	79,8%	79,2%	78,5%	79,0%	-0,3% (-0,08)
N	--	8.400	9.104	9.633	14.570	41.707	--	271	265	313	393	1.243	--	102	101	119	165	486
Belang salaris [% (heel) belangrijk]	--	31,4%▼	36,3%	38,3%▲	38,0%▲	+2,0% (+0,047)▲	--	37,9%▼	48,5%	46,8%	50,3%	+3,4% (+0,079)▲	--	33,2%▼	42,4%	37,7%	51,6%▲	+5,3% (+0,123)▲
N	--	8.339	9.064	9.588	14.455	41.446	--	270	266	313	393	1.241	--	100	100	119	162	481
Belang werkzekerheid [% (heel) belangrijk]	--	95,8%	96,0%	96,0%	96,0%	+0,1% (+0,04)	--	96,0%	94,1%	96,1%	96,1%	+0,3% (+0,015)	--	98,9%	100%	97,0%	95,7%	-1,3% (-0,097)▼
N	--	8.400	9.107	9.651	14.547	41.705	--	269	269	313	398	1.250	--	101	100	117	165	484
Belang deeltijd [% (heel) belangrijk]	--	84,4%▲	83,7%	83,3%	82,3%▼	-0,7% (-0,020)▼	--	74,7%	76,3%	74,6%	74,6%	-0,2% (-0,05)	--	71,1%	80,1%	75,7%	68,1%	-1,7% (-0,043)
N	--	8.331	9.045	9.600	12.710	39.685	--	269	262	311	350	1.191	--	100	101	119	148	468
Belang tijdsindeling [% (heel) belangrijk]	--	79,9%	81,1%	81,8%▲	79,4%▼	-0,2% (-0,05)	--	76,3%	74,6%	78,2%	80,9%	+1,8% (+0,048)	--	71,1%	78,4%	86,8%▲	74,6%	+1,4% (+0,037)
N	--	8.360	9.044	9.603	12.731	39.738	--	270	262	309	350	1.190	--	101	101	116	149	467
Belang thuiswerk [% (heel) belangrijk]	--	90,1%▲	89,0%▲	84,9%▼	81,3%▼	-3,1% (-0,11)▼	--	83,6%	80,8%	75,6%▼	83,7%	-0,3% (-0,09)	--	87,9%	91,2%▲	84,1%	74,3%▼	-5,1% (-0,155)▼
N	--	8.370	9.072	9.621	12.730	39.793	--	272	264	310	347	1.193	--	100	101	119	152	472
Belang reisafstand [% (heel) belangrijk]	--	83,8%▲	83,4%▲	81,3%▼	80,9%▼	-1,0% (-0,031)▼	--	76,5%	67,3%▼	73,2%	75,2%	+0,3% (+0,09)	--	81,0%	81,3%	80,1%	85,3%	+1,3% (+0,039)
N	--	8.273	8.962	9.516	12.427	39.179	--	259	262	309	335	1.165	--	101	100	116	150	467
Belang gezond werk [% (heel) belangrijk]	--	90,4%▼	91,4%	91,9%	91,9%▲	+0,5% (+0,019)▲	--	85,6%	85,9%	87,9%	89,4%	+1,3% (+0,046)	--	84,8%	#	84,8%	86,2%	+0,9% (+0,028)
N	--	8.357	9.062	9.607	12.685	39.711	--	267	262	306	350	1.186	--	100	<100	119	152	470
tevreden interessant [% (heel) tevreden]	--	90,1%▲	89,0%▲	84,9%▼	81,3%▼	-3,1% (-0,11)▼	--	83,6%	80,8%	75,6%▼	83,7%	-0,3% (-0,09)	--	87,9%	91,2%▲	84,1%	74,3%▼	-5,1% (-0,155)▼
N	--	8.370	9.072	9.621	12.730	39.793	--	272	264	310	347	1.193	--	100	101	119	152	472
tevreden leren [% (heel) tevreden]	--	83,8%▲	83,4%▲	81,3%▼	80,9%▼	-1,0% (-0,031)▼	--	76,5%	67,3%▼	73,2%	75,2%	+0,3% (+0,09)	--	81,0%	81,3%	80,1%	85,3%	+1,3% (+0,039)
N	--	8.273	8.962	9.516	12.427	39.179	--	259	262	309	335	1.165	--	101	100	116	150	467
tevreden sfeer [% (heel) tevreden]	--	90,4%▼	91,4%	91,9%	91,9%▲	+0,5% (+0,019)▲	--	85,6%	85,9%	87,9%	89,4%	+1,3% (+0,046)	--	84,8%	#	84,8%	86,2%	+0,9% (+0,028)
N	--	8.357	9.062	9.607	12.685	39.711	--	267	262	306	350	1.186	--	100	<100	119	152	470
tevreden leiding [% (heel) tevreden]	--	79,9%	81,1%	81,8%▲	79,4%▼	-0,2% (-0,05)	--	76,3%	74,6%	78,2%	80,9%	+1,8% (+0,048)	--	71,1%	78,4%	86,8%▲	74,6%	+1,4% (+0,037)
N	--	8.360	9.044	9.603	12.731	39.738	--	270	262	309	350	1.190	--	101	101	116	149	467
tevreden salaris [% (heel) tevreden]	--	76,5%▼	78,4%	77,8%	79,0%▲	+0,7% (+0,018)▲	--	70,5%	68,6%	70,6%	72,2%	+0,8% (+0,019)	--	74,5%	71,0%	68,7%	67,5%	-2,2% (-0,056)
N	--	8.381	9.087	9.636	12.764	39.868	--	272	262	311	350	1.194	--	101	101	119	152	473
tevreden werkzekerheid [% (heel) tevreden]	--	90,1%▲	89,0%▲	84,9%▼	81,3%▼	-3,1% (-0,11)▼	--	83,6%	80,8%	75,6%▼	83,7%	-0,3% (-0,09)	--	87,9%	91,2%▲	84,1%	74,3%▼	-5,1% (-0,155)▼
N	--	8.370	9.072	9.621	12.730	39.793	--	272	264	310	347	1.193	--	100	101	119	152	472
tevreden deeltijd [% (heel) tevreden]	--	92,8%▲	92,6%	91,6%▼	91,8%	-0,4% (-0,016)▼	--	82,7%	82,9%	80,3%	83,2%	-0,1% (-0,02)	--	85,9%	#	88,4%	83,2%	-0,8% (-0,028)
N	--	8.323	9.010	9.568	12.520	39.421	--	266	263	309	342	1.179	--	101	<100	119	147	466
tevreden tijdsindeling [% (heel) tevreden]	--	83,8%▲	83,4%▲	81,3%▼	80,9%▼	-1,0% (-0,031)▼	--	76,5%	67,3%▼	73,2%	75,2%	+0,3% (+0,09)	--	81,0%	81,3%	80,1%	85,3%	+1,3% (+0,039)
N	--	8.273	8.962	9.516	12.427	39.179	--	259	262	309	335	1.165	--	101	100	116	150	467
tevreden thuiswerk [% (heel) tevreden]	--	75,0%	74,6%	72,8%▼	75,9%▲	+0,2% (+0,05)	--	62,2%	58,8%	58,5%	59,9%	-0,6% (-0,014)	--	#	#	63,6%	75,5%▲	+3,7% (+0,091)
N	--	7.614	8.382	9.026	11.666	36.687	--	235	250	298	331	1.114	--	<100	<100	107	136	432
tevreden reisafstand [% (heel) tevreden]	--	90,4%▼	91,4%	91,9%	91,9%▲	+0,5% (+0,019)▲	--	85,6%	85,9%	87,9%	89,4%	+1,3% (+0,046)	--	84,8%	#	84,8%	86,2%	+0,9% (+0,028)
N	--	8.357	9.062	9.607	12.685	39.711	--	267	262	306	350	1.186	--	100	<100	119	152	470
tevreden gezond werk [% (heel) tevreden]	--	93,2%	94,1%▲	94,5%▲	93,1%▼	-0,1% (-0,04)	--	83,6%	87,7%	90,8%▲	86,0%	+0,9% (+0,030)	--	91,6%	89,1%	89,8%	93,8%	+0,9% (+0,037)
N	--	8.334	9.000	9.600	12.543	39.476	--	269	263	310	348	1.190	--	100	100	119	150	469
Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd? [% ja]	--	19,5%▲	18,1%▲	16,7%▼	16,4%▼	-1,0% (-0,031)▼	--	21,1%	17,8%	19,8%	22,4%	+0,6% (+0,018)	--	19,5%	18,1%	22,5%	18,5%	+0,1% (+0,02)
N	--	16.922	17.680	18.398	23.527	76.527	--	551	534	608	656	2.349	--	205	187	224	256	871

	ALLOCTONE VROUWEN						SURINAAMSE VROUWEN						ANTILLIAANSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [% ja]	--	41,3%▲	40,6%	39,9%	40,0%	-0,4% (-0,010)▼	--	41,3%	36,1%▼	40,0%	41,2%	+0,4% (+0,010)	--	46,3%	48,1%	42,1%	38,2%	-3,1% (-0,071)▼
N	--	16.960	17.702	18.383	23.489	76.534	--	545	542	604	655	2.346	--	202	187	225	255	869
Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [% ja]	--	14,1%▲	13,3%▲	12,7%	11,0%▼	-1,0% (-0,035)▼	--	17,6%	13,6%	16,0%	15,4%	-0,4% (-0,012)	--	18,4%▲	14,9%	11,6%	12,1%	-2,2% (-0,071)▼
N	--	16.922	17.652	18.305	23.414	76.294	--	546	542	593	653	2.333	--	202	183	223	255	862
Bent u in de laatste twee jaar teruggedaan van een hogere functie naar een lagere? [% ja]	--	--	--	3,8%	3,9%	+0,1% (+0,02)	--	--	--	2,9%	4,3%	+1,3% (+0,032)	--	--	--	10,3%▲	2,4%▼	-8,0% (-0,171)▼
N	--	--	--	9.603	23.446	33.049	--	--	--	307	654	961	--	--	--	119	255	374
wel of geen Over kwalificatie [% wel over kwalificatie]	--	--	31,8%	32,6%	32,0%	-0,1% (-0,01)	--	--	41,9%	37,3%	39,8%	-0,3% (-0,05)	--	--	49,7%▲	38,7%	38,0%	-4,9% (-0,074)
N	--	--	9.032	18.290	23.409	50.731	--	--	261	602	654	1.517	--	--	101	224	256	581
wel of geen onder kwalificatie [% wel onder kwalificatie]	--	--	4,9%	4,7%	5,0%	+0,1% (+0,04)	--	--	5,2%	6,2%	6,5%	+0,6% (+0,018)	--	--	4,1%	3,5%	5,8%	+1,1% (+0,040)
N	--	--	9.032	18.290	23.409	50.731	--	--	261	602	654	1.517	--	--	101	224	256	581
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [% ja]	--	--	--	46,7%	47,6%	+0,9% (+0,08)	--	--	--	50,8%	46,9%	-4,0% (-0,037)	--	--	--	51,6%	51,9%	+0,3% (+0,03)
N	--	--	--	9.623	23.497	33.120	--	--	--	318	656	973	--	--	--	119	256	375
Het missen van gezinsactiviteiten door werk [% vaak/heel vaak]	7,0%	7,0%	6,7%	6,4%▼	7,2%▲	+0,0% (+0,01)	10,8%	15,7%	14,5%	12,3%	14,9%	+0,2% (+0,08)	16,9%▲	14,5%	11,7%	7,9%	7,0%▼	-2,6% (-0,115)▼
N	8.754	17.025	17.717	18.405	23.362	85.263	272	551	549	612	656	2.640	117	203	185	227	258	989
Het missen van werkzaamheden door gezin [% vaak/heel vaak]	1,2%	1,1%▼	1,3%	1,4%	1,5%▲	+0,1% (+0,014)▲	4,5%	5,7%	4,8%	2,4%▼	4,2%	-0,5% (-0,031)	6,7%▲	3,4%	3,1%	3,3%	2,0%	-0,8% (-0,063)
N	8.721	16.975	17.410	17.626	22.896	83.629	268	543	533	576	623	2.543	115	202	182	216	255	970
Algemeen Arbo [% wel tevreden]	72,9%▼	75,8%	78,2%▲	77,2%▲	74,2%▼	+0,3% (+0,010)▲	58,5%	60,8%	65,1%	61,5%	62,3%	+0,8% (+0,023)	64,4%	67,1%	72,3%▲	58,0%▼	65,5%	-0,7% (-0,020)
N	17.967	17.091	17.785	18.554	23.659	95.056	549	556	553	613	661	2.932	217	207	187	227	262	1.100
Algemeen Werk [% wel tevreden]	--	79,9%	81,5%▲	80,7%▲	78,8%▼	-0,5% (-0,013)▼	--	65,7%	70,9%▲	66,3%	66,5%	-0,3% (-0,06)	--	70,1%	67,9%	62,6%	70,3%	-0,3% (-0,07)
N	--	17.050	17.692	18.456	23.654	76.852	--	554	551	609	661	2.375	--	205	185	227	260	877
Leeftijd in jaren tot waarop ik door wil gaan met werken (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)	--	--	--	62,4▼	62,8▲	+0,410 (+0,029)▲	--	--	--	61,0	61,3	+0,357 (+0,021)	--	--	--	61,5	60,6	-0,948 (-0,050)
N	--	--	--	10.557	13.101	23.658	--	--	--	360	391	750	--	--	--	139	145	284
Leeftijd in jaren tot waarop ik - lichamenlijk en geestelijk - in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)	--	--	--	61,6	61,7	+0,186 (+0,011)	--	--	--	59,3	60,1	+0,848 (+0,043)	--	--	--	61,2	59,6	-1,55 (-0,069)
N	--	--	--	10.351	12.648	22.999	--	--	--	322	344	666	--	--	--	132	131	263
Burn-out [% ja (score bóven 3.20 op schaal 1 t/m 7)]	--	10,1%▼	10,5%▼	11,1%	12,1%▲	+0,7% (+0,024)▲	--	20,1%	19,0%	22,1%	20,0%	+0,3% (+0,07)	--	13,9%	14,1%	19,9%	16,0%	+1,1% (+0,034)
N	--	17.064	17.766	18.577	23.668	77.074	--	553	550	614	666	2.383	--	207	185	228	259	878
In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van een arbeidsongeval? (ongeacht de duur van het verzuim) [% slachtoffer geworden van een arbeidsongeval]	4,7%▼	5,6%▲	5,8%▲	5,6%▲	3,8%▼	-0,2% (-0,015)▼	5,7%	6,0%	7,2%	8,9%▲	5,8%	+0,3% (+0,016)	6,9%	5,2%	4,9%	6,4%	5,1%	-0,2% (-0,015)
N	17.897	17.014	17.705	18.556	23.630	94.803	554	556	546	616	660	2.933	212	205	186	227	260	1.090
langdurig verzuim dichotoom, afkappunt 42 dagen [% langdurig verzuim]	4,7%▲	4,4%	4,3%	4,2%	4,2%	-0,1% (-0,07)▼	5,1%	5,0%	4,9%	4,7%	4,3%	-0,2% (-0,013)	7,6%	4,2%	3,2%	7,4%	3,6%	-0,5% (-0,032)
N	17.456	16.753	17.494	18.351	23.427	93.481	516	526	522	586	650	2.801	204	194	182	222	252	1.054

	ALLOCTONE VROUWEN						SURINAAMSE VROUWEN						ANTILLIAANSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p
Wel of niet werkgerelateerd verzuim [% wel gerelateerd]	20,8%▲	19,3%▼	19,3%▼	20,2%	20,7%▲	+0,1% (+0,03)	27,7%	30,0%	24,6%	29,4%	27,8%	-0,0% (-0,02)	32,5%▲	24,4%	22,0%	29,0%	21,7%	-1,8% (-0,058)
N	15.510	14.826	15.138	15.469	18.931	79.873	466	480	473	513	523	2.456	191	179	168	193	219	950
Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijd gecorrigeerd)	5,15▲	4,87	4,63	4,67	4,47▼	-0,155 (-0,017)▼	6,33	6,22	5,84	6,03	4,51▼	-0,397 (-0,038)▼	9,49▲	5,35	5,82	7,87	3,69▼	-0,936 (-0,082)▼
N	17.427	16.711	17.452	18.332	23.396	93.320	513	518	521	585	646	2.784	202	194	182	222	250	1.050

	ALLOCTONE VROUWEN						OVERIG NIET-WESTERSE VROUWEN						OVERIG WESTERSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p
Hoogst voltooide opleiding																		
· Laag (< =VBO)	25,5%▲	24,3%	24,9%▲	24,1%	22,5%▼	-0,6% (-0,022)▼	27,2%	26,1%	23,1%▼	25,2%	28,2%▲	+0,4% (+0,011)	20,1%	20,8%	19,2%	19,9%	19,5%	-0,2% (-0,07)
· Midden (HAVO-MBO)	44,3%	45,9%▲	45,0%	44,8%	44,3%	-0,1% (-0,04)	40,1%	42,2%▲	42,2%▲	36,7%	34,0%▼	-2,0% (-0,058)▼	42,7%▲	41,7%	41,4%	38,2%▼	39,4%	-1,0% (-0,028)▼
· Hoog (HBO-WO)	30,2%▼	29,8%▼	30,1%▼	31,1%	33,2%▲	+0,8% (+0,025)▲	32,6%	31,8%▼	34,8%	38,1%	37,7%▲	+1,6% (+0,048)▲	37,3%▼	37,5%	39,4%	41,9%▲	41,1%	+1,2% (+0,034)▲
N	18.057	17.002	17.712	18.530	23.653	94.954	670	693	822	974	1.345	4.504	1.823	1.693	1.819	1.944	2.443	9.723
Wat is de aard van uw dienstverband?																		
· Vast dienstverband	83,6%▲	82,4%▲	79,5%▼	77,8%▼	78,3%▼	-1,5% (-0,054)▼	71,4%	71,5%	65,5%▼	67,3%	68,1%	-0,9% (-0,027)	79,9%▲	79,9%▲	75,5%▼	76,0%	77,2%	-0,9% (-0,030)▼
· Tijdelijk dienstverband	11,6%▼	13,6%▼	15,1%▲	16,4%▲	14,3%	+0,7% (+0,031)▲	17,7%▼	19,9%	25,4%▲	23,6%	21,8%	+0,9% (+0,030)▲	15,6%	15,3%	17,9%▲	17,7%	15,1%	+0,1% (+0,02)
· Uitzendkracht	1,7%	1,4%	1,4%▼	1,3%▼	1,9%▲	+0,0% (+0,06)	5,1%	4,9%	4,4%	3,3%	3,8%	-0,4% (-0,029)	1,8%	2,6%	2,4%	2,2%	2,8%	+0,2% (+0,016)
· Oproep- of invalkracht	3,2%▼	2,6%▼	4,0%	4,5%▲	5,6%▲	+0,7% (+0,050)▲	5,8%	3,7%▼	4,7%	5,9%	6,4%	+0,4% (+0,025)	2,7%▼	2,2%▼	4,2%	4,1%	4,9%▲	+0,6% (+0,048)▲
N	17.838	16.907	17.596	18.421	23.625	94.387	647	678	817	976	1.367	4.485	1.809	1.695	1.821	1.939	2.491	9.755
Ploegdienst [% soms - regelmatig]	85,9%▲	85,4%▲	84,8%▲	84,3%	81,4%▼	-1,1% (-0,043)▼	79,4%	80,2%	79,5%	76,6%▼	79,5%	-0,3% (-0,09)	86,4%	87,7%▲	87,3%▲	85,0%	83,7%▼	-0,9% (-0,036)▼
N	17.272	16.512	17.083	17.974	23.219	92.059	622	663	802	963	1.321	4.371	1.737	1.662	1.755	1.901	2.459	9.514
Avond nacht [% soms - regelmatig]	53,9%	55,4%▲	55,0%	54,6%	53,4%▼	-0,1% (-0,02)	52,0%	50,7%	49,9%	48,5%	53,2%	-0,2% (-0,05)	55,6%	55,1%	56,7%	55,3%	51,8%▼	-0,5% (-0,014)
N	16.958	16.127	17.029	17.978	8.829	76.922	611	654	794	953	494	3.505	1.714	1.609	1.747	1.891	909	7.870
Weekend [% soms - regelmatig]	50,4%▲	50,7%▲	49,3%	48,3%▼	47,7%▼	-0,8% (-0,021)▼	45,5%	50,1%▲	47,0%	42,1%▼	45,6%	-1,0% (-0,027)	52,4%	51,6%	52,0%	50,7%	45,9%▼	-1,1% (-0,030)▼
N	17.024	16.191	17.073	18.059	8.857	77.204	622	659	801	966	496	3.543	1.718	1.623	1.753	1.890	912	7.896
Overwerk [% soms - regelmatig]	32,5%▼	31,2%▼	33,2%▼	34,3%	37,2%▲	+1,3% (+0,040)▲	36,8%	39,1%	36,4%	38,1%	38,6%	+0,3% (+0,09)	30,4%	30,3%	33,1%	31,6%	34,5%▲	+1,0% (+0,030)▲
N	17.920	16.897	17.524	18.387	23.356	94.084	657	687	824	985	1.336	4.489	1.804	1.699	1.809	1.940	2.464	9.716
Werk t u ook thuis voor uw werkgever? [% ja]	77,7%▲	77,3%▲	76,1%▲	73,4%▼	72,5%▼	-1,4% (-0,048)▼	73,4%	79,1%▲	75,5%	69,7%▼	75,4%	-0,4% (-0,013)	72,5%▲	73,5%▲	72,8%▲	68,4%▼	66,8%▼	-1,7% (-0,055)▼
N	14.829	14.908	15.529	16.911	22.704	84.881	508	562	671	867	1.261	3.869	1.500	1.436	1.531	1.759	2.371	8.597
Bedrijfs grootte classificatie																		
· Klein	46,2%	45,9%	47,0%▲	46,3%	44,8%▼	-0,3% (-0,08)▼	45,9%	39,8%▼	49,6%▲	45,0%	46,2%	+0,5% (+0,014)	41,1%	41,8%	42,5%	40,1%	41,0%	-0,2% (-0,05)
· Middel	13,4%	14,0%▲	13,6%	13,3%	12,7%▼	-0,2% (-0,09)▼	16,2%▲	14,4%	12,2%	14,4%	12,2%	-0,8% (-0,032)▼	14,0%	14,0%	13,6%	12,3%	13,2%	-0,3% (-0,013)
· Groot	40,3%	40,1%	39,5%▼	40,3%	42,5%▲	+0,5% (+0,015)▲	37,9%	45,8%▲	38,2%	40,6%	41,7%	+0,3% (+0,08)	44,9%	44,2%	43,9%	47,5%▲	45,7%	+0,5% (+0,014)
N	17.540	16.671	17.427	18.286	23.503	93.427	629	660	813	973	1.336	4.411	1.780	1.654	1.799	1.926	2.480	9.639
Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel? [% ja]	--	18,4%▲	18,3%▲	16,8%	15,7%▼	-1,0% (-0,030)▼	--	20,1%	22,8%▲	17,3%	18,2%	-1,2% (-0,033)▼	--	20,0%	19,4%	19,6%	18,6%	-0,4% (-0,012)
N	--	16.947	17.573	18.464	23.488	76.472	--	673	823	986	1.322	3.805	--	1.685	1.815	1.949	2.472	7.920

	ALLOCTONE VROUWEN						OVERIG NIET-WESTERSE VROUWEN						OVERIG WESTERSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Sector, SBI2008, 13 categorieën. 2005-2009 op basis van gesynchroniseerde zelfrapportage - 2010 en verder op basis van registratie																		
· A (01-03). Landbouw, bosbouw en visserij	0,9%▲	0,9%▲	0,7%	0,7%	0,7%▼	-0,1% (-0,012)▼	1,1%	0%▼	0,7%	0,3%▼	1,6%▲	+0,2% (+0,030)▲	0,4%	0,8%▲	0,5%	0,3%	0,6%	+0,0% (+0,01)
· B-E (06-39). Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	6,9%▲	6,3%▲	5,5%	5,3%▼	5,3%▼	-0,4% (-0,026)▼	6,3%	7,7%	6,7%	5,8%	6,4%	-0,2% (-0,010)	8,7%▲	8,7%▲	6,8%	5,2%▼	6,2%	-0,8% (-0,045)▼
· F (41-43). Bouwnijverheid	1,8%▲	1,4%	1,3%	1,1%▼	1,2%▼	-0,1% (-0,018)▼	0,8%	0,7%	0,5%	1,0%	0,4%	-0,1% (-0,011)	2,1%▲	1,5%	1,2%	0,8%	0,7%▼	-0,3% (-0,044)▼
· G (45-47). Groot- en detailhandel	15,1%▼	15,2%▼	16,5%	16,7%▲	16,4%	+0,4% (+0,015)▲	13,5%	16,2%	14,1%	16,1%	17,1%	+0,8% (+0,030)▲	13,2%	12,8%	13,5%	14,6%	15,7%▲	+0,7% (+0,029)▲
· H (49-53). Vervoer en opslag	3,2%▲	3,0%▲	2,5%	2,3%▼	2,5%▼	-0,2% (-0,018)▼	3,6%	3,1%	3,0%	2,4%	2,7%	-0,2% (-0,018)	3,7%	3,1%	3,8%	3,1%	3,9%	+0,1% (+0,05)
· I (55-56). Horeca	3,4%▼	3,4%▼	4,1%	4,1%	4,6%▲	+0,3% (+0,022)▲	6,1%▼	9,0%	9,0%	10,6%▲	9,2%	+0,7% (+0,032)▲	4,5%	3,6%	3,3%▼	4,5%	5,8%▲	+0,4% (+0,027)▲
· J (58-63). Informatie en communicatie	2,2%▲	2,0%▲	1,8%	1,5%▼	1,6%▼	-0,2% (-0,018)▼	2,7%	2,7%	4,5%▲	2,3%	3,0%	-0,0% (-0,03)	3,7%	3,7%	3,8%	2,5%▼	3,1%	-0,2% (-0,019)
· K (64-66). Financiële instellingen	4,2%▲	4,2%	4,2%▲	3,7%	3,6%▼	-0,2% (-0,013)▼	5,5%	4,0%	5,7%	3,3%▼	4,5%	-0,2% (-0,017)	3,9%	3,9%	4,4%	3,7%	3,5%	-0,1% (-0,08)
· L-N (68-82). Zakelijke dienstverlening/ onroerend goed	11,5%▼	11,4%▼	13,3%▲	14,2%▲	12,1%▼	+0,3% (+0,015)▲	17,8%	15,5%▼	17,9%	19,9%	20,9%▲	+1,1% (+0,041)▲	14,1%▼	15,4%	15,7%	18,7%▲	16,5%	+0,8% (+0,030)▲
· O (84). Openbaar bestuur	6,7%▲	6,5%▲	5,9%	5,2%▼	5,7%	-0,3% (-0,019)▼	7,2%	8,1%▲	5,6%	5,5%	4,5%▼	-0,8% (-0,050)▼	7,8%▲	6,9%	7,1%	6,3%	5,7%▼	-0,5% (-0,029)▼
· P (85). Onderwijs	9,7%	9,7%	9,4%	9,1%	9,4%	-0,1% (-0,05)	6,5%	6,2%	4,9%	4,5%	5,2%	-0,4% (-0,022)	9,7%	11,1%	9,7%	10,2%	10,2%	-0,0% (-0,00)
· Q (86-88). Gezondheids- en welzijnzorg	30,2%▼	31,7%	30,2%▼	31,2%	32,5%▲	+0,4% (+0,014)▲	24,9%	23,9%	23,6%	24,2%	19,6%▼	-1,2% (-0,040)▼	24,3%	23,7%	25,7%	25,1%	23,2%	-0,2% (-0,05)
· R-U (90-99). Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	4,1%▼	4,2%	4,6%	4,8%▲	4,4%	+0,1% (+0,07)▲	3,8%	3,0%	3,8%	4,2%	4,8%	+0,4% (+0,026)	3,8%	4,7%	4,5%	4,9%	4,9%	+0,2% (+0,016)
N	18.120	17.120	17.849	18.630	23.747	95.466	676	701	836	997	1.380	4.591	1.836	1.716	1.848	1.962	2.510	9.872
Zelfstandigheid/autonomie (laag: score tot 2,5; hoog: score 2,5 en hoger op schaal 1=weinig-3=veel autonomie)	52,1%	55,4%▲	54,4%▲	51,6%▼	50,2%▼	-0,8% (-0,024)▼	43,5%	51,3%▲	49,5%	44,5%	45,2%	-0,5% (-0,015)	53,1%	56,7%▲	56,6%▲	51,3%▼	53,2%	-0,5% (-0,015)
N	17.915	16.735	17.742	18.554	23.671	94.617	658	673	831	992	1.380	4.533	1.800	1.657	1.839	1.958	2.492	9.747
Werkdruk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,31	2,3▼	2,28▼	2,36▲	+0,015 (+0,026)▲	--	2,31	2,34	2,26▼	2,35▲	+0,09 (+0,014)	--	2,36	2,33▼	2,36	2,41▲	+0,020 (+0,034)▲
N	--	16.733	17.729	18.554	23.623	76.639	--	675	831	992	1.376	3.875	--	1.661	1.840	1.954	2.488	7.942
5i-1-3. Moelijkheidsgraad (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,98▲	2,94	2,91▼	2,91▼	-0,020 (-0,032)▼	--	2,75	2,79▲	2,7	2,64▼	-0,044 (-0,058)▼	--	3,0▲	2,98	2,98▲	2,88▼	-0,038 (-0,056)▼
N	--	16.756	17.759	18.539	23.641	76.695	--	672	827	986	1.374	3.860	--	1.659	1.839	1.946	2.493	7.937
Gevarieerd werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,7▲	2,67	2,65▼	2,69▲	-0,07 (-0,010)▼	--	2,47	2,43	2,42	2,4	-0,021 (-0,028)	--	2,69▲	2,63	2,64	2,63	-0,016 (-0,023)
N	--	16.776	17.748	18.536	14.627	67.687	--	674	832	990	861	3.357	--	1.662	1.836	1.958	1.556	7.013
Emotioneel zwaar werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	1,75	1,74	1,73▼	1,75▲	+0,02 (+0,03)	--	1,69	1,71	1,72	1,66▼	-0,011 (-0,018)	--	1,79	1,78	1,77	1,79	+0,00 (+0,01)
N	--	16.756	17.740	18.548	23.650	76.693	--	667	832	988	1.373	3.860	--	1.659	1.840	1.960	2.497	7.956
Steun Leiding [Mean] [Range: 1-4]	34,3%▲	30,7%	30,0%▼	30,7%	30,8%	-0,7% (-0,021)▼	--	2,91	2,92	2,92	2,96	+0,018 (+0,027)	--	2,96	3,0	2,97	2,97	-0,02 (-0,03)
N	17.956	17.012	17.736	18.560	23.694	94.958	--	642	777	921	1.298	3.639	--	1.635	1.756	1.871	2.393	7.656
Steun collega [Mean] [Range: 1-4]	--	3,0	3,02▲	3,01	3,0▼	-0,02 (-0,04)	--	3,2	3,17	3,18	3,21	+0,05 (+0,010)	--	3,29	3,3	3,3	3,32	+0,08 (+0,016)
N	--	16.419	17.116	17.897	22.867	74.299	--	638	763	903	1.276	3.580	--	1.629	1.755	1.845	2.368	7.597
Extern ongewenst gedrag (incl. pesten)	--	3,35▼	3,37▲	3,37	3,37	+0,03 (+0,06)	33,5%▲	26,3%	25,2%	26,0%	22,7%▼	-2,1% (-0,068)▼	31,1%▲	26,3%	27,3%	27,3%	27,7%	-0,6% (-0,018)
N	--	16.374	17.106	17.874	22.895	74.248	652	692	833	993	1.378	4.548	1.817	1.706	1.828	1.956	2.499	9.807
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van externen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	12,2%▲	8,1%▼	8,9%▼	8,8%▼	9,4%	-0,4% (-0,021)▼	12,8%	11,1%	11,4%	9,8%	9,8%	-0,7% (-0,032)▼	11,1%▲	7,3%	7,2%▼	8,6%	7,9%	-0,5% (-0,025)▼
N	17.882	16.978	17.707	18.542	23.666	94.774	647	690	831	989	1.376	4.534	1.810	1.701	1.826	1.955	2.492	9.785

	ALLOCTONE VROUWEN						OVERIG NIET-WESTERSE VROUWEN						OVERIG WESTERSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Wel of geen intimidatie door externen [% wel intimidatie]	27,4%▲	24,0%	22,9%▼	24,1%	24,3%	-0,6% (-0,019)▼	22,8%▲	18,9%	16,1%	18,3%	14,6%▼	-1,7% (-0,062)▼	25,5%▲	20,5%	21,2%	21,7%	21,6%	-0,6% (-0,022)▼
N	17.891	16.936	17.687	18.526	23.662	94.702	644	690	828	982	1.374	4.519	1.805	1.700	1.821	1.954	2.495	9.774
Wel of geen lichamelijk geweld door externen op werk [% wel geweld]	9,2%	9,0%	8,9%	8,5%	8,9%	-0,1% (-0,05)	5,4%	8,5%▲	4,3%	6,8%▲	3,4%▼	-0,7% (-0,043)▼	7,5%	6,4%	6,8%	6,6%	5,8%	-0,3% (-0,019)
N	17.841	16.901	17.667	18.523	23.651	94.583	647	689	826	991	1.372	4.524	1.806	1.697	1.822	1.949	2.493	9.767
Wel of geen pesten door externen op werk [% wel pesten]	8,1%▲	6,9%▲	6,6%	5,6%▼	5,5%▼	-0,6% (-0,038)▼	11,7%▲	8,2%	11,5%▲	6,4%▼	6,6%▼	-1,2% (-0,063)▼	8,7%▲	6,8%	7,5%	7,6%	6,9%	-0,3% (-0,016)
N	17.864	16.921	17.672	18.526	23.635	94.618	648	675	828	992	1.375	4.518	1.805	1.698	1.813	1.952	2.494	9.762
Intern ongewenst gedrag (incl. pesten) [% enkele keer t/m zeer vaak]	16,7%▲	14,5%	13,4%▼	13,9%▼	14,9%	-0,4% (-0,015)▼	24,0%▲	20,0%	21,9%▲	18,0%	16,4%▼	-1,8% (-0,063)▼	21,7%▲	19,1%	18,2%	16,9%▼	17,9%	-0,9% (-0,034)▼
N	17.946	17.018	17.741	18.562	23.700	94.968	661	692	830	993	1.378	4.555	1.820	1.707	1.830	1.958	2.505	9.820
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van internen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	4,6%▲	2,7%▼	2,3%▼	2,4%▼	2,7%▼	-0,4% (-0,033)▼	6,5%▲	4,5%	4,4%	3,0%▼	4,0%	-0,5% (-0,038)▼	5,6%▲	3,8%	3,2%▼	3,9%	3,7%	-0,3% (-0,025)▼
N	17.895	16.979	17.706	18.549	23.666	94.794	647	690	826	991	1.378	4.533	1.811	1.704	1.828	1.957	2.499	9.800
Wel of geen intimidatie door internen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	10,9%▲	9,6%	9,1%▼	9,6%	10,3%▲	-0,1% (-0,04)	11,8%	9,3%	10,8%	9,8%	9,8%	-0,3% (-0,015)	14,0%▲	11,7%	11,6%	10,7%	11,4%	-0,6% (-0,026)▼
N	17.868	16.955	17.660	18.519	23.654	94.656	650	686	824	988	1.375	4.522	1.809	1.699	1.823	1.950	2.500	9.780
Wel of geen lichamelijk geweld door internen op werk [% wel geweld]	0,4%▲	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	-0,0% (-0,08)▼	0%▼	0,8%	0,5%	0,9%	0,9%	+0,2% (+0,030)▲	0,4%	0,4%	0,5%	0,7%	0,4%	+0,0% (+0,02)
N	17.854	16.934	17.675	18.516	23.655	94.634	643	684	824	985	1.375	4.510	1.798	1.694	1.824	1.955	2.494	9.765
Wel of geen pesten door internen op werk [% wel pesten]	7,9%▲	6,5%	5,7%▼	5,9%▼	6,2%	-0,4% (-0,023)▼	16,3%▲	11,1%	13,8%▲	10,9%	9,0%▼	-1,5% (-0,066)▼	12,2%▲	9,4%	8,6%	9,1%	8,6%	-0,7% (-0,036)▼
N	17.845	16.930	17.653	18.493	23.610	94.532	649	685	826	988	1.370	4.518	1.802	1.706	1.819	1.943	2.496	9.767
Wel of geen conflict op werk [% wel een conflict]	--	34,9%▲	31,4%	30,4%▼	29,5%▼	-1,6% (-0,040)▼	--	41,8%▲	39,6%▲	36,2%	30,1%▼	-4,0% (-0,093)▼	--	37,5%▲	35,5%	36,2%	32,6%▼	-1,4% (-0,034)▼
N	--	17.024	17.740	18.558	23.702	77.024	--	691	833	994	1.375	3.893	--	1.706	1.833	1.955	2.505	7.999
Gevaarlijkwerk [% soms/regelmatig]	12,8%▼	15,0%▲	14,2%	14,2%	14,9%▲	+0,4% (+0,015)▲	12,3%	18,6%▲	12,5%	14,5%	10,8%▼	-0,9% (-0,036)▼	11,6%	14,3%	12,2%	13,9%	13,1%	+0,2% (+0,010)
N	17.847	16.956	17.698	18.522	23.509	94.532	650	692	827	994	1.365	4.529	1.804	1.691	1.836	1.951	2.482	9.765
Kracht zetten [% soms/regelmatig]	44,0%▲	38,6%▼	40,2%	41,2%	39,3%▼	-0,7% (-0,021)▼	44,5%	44,9%	43,9%	43,3%	39,0%▼	-1,4% (-0,041)▼	38,0%▲	35,0%	32,3%▼	33,9%	34,4%	-0,8% (-0,023)▼
N	17.854	16.725	17.654	18.469	23.259	94.061	665	673	829	991	1.344	4.504	1.815	1.650	1.834	1.943	2.457	9.698
Trillen apparaat [% soms/regelmatig]	--	6,4%	6,7%	6,1%	6,4%	-0,1% (-0,03)	--	11,1%	12,9%▲	10,3%	8,1%▼	-1,3% (-0,048)▼	--	6,2%	6,9%	6,7%	6,5%	+0,0% (+0,02)
N	--	16.157	17.249	18.025	23.261	74.692	--	640	807	971	1.341	3.759	--	1.582	1.782	1.901	2.451	7.716
Slechte Werkhouding [% soms/regelmatig]	--	36,2%▼	36,4%▼	38,0%▲	37,8%▲	+0,6% (+0,015)▲	--	37,3%▲	32,7%	32,4%	31,6%	-1,5% (-0,036)▼	--	33,9%	32,6%	32,9%	31,8%	-0,6% (-0,014)
N	--	16.101	17.172	18.150	23.271	74.694	--	629	789	967	1.352	3.737	--	1.561	1.765	1.910	2.455	7.692
Herhalende beweging [% soms/regelmatig]	--	55,6%	56,3%	56,8%▲	55,4%▼	-0,1% (-0,02)	--	62,0%	61,9%	64,1%▲	58,6%▼	-1,1% (-0,024)	--	55,7%	55,5%	54,9%	55,1%	-0,2% (-0,04)
N	--	16.232	17.251	18.197	23.288	74.967	--	649	800	975	1.354	3.777	--	1.585	1.783	1.920	2.445	7.732
Lawaai [% soms/regelmatig]	19,6%▲	14,8%▼	15,2%▼	15,2%▼	14,3%▼	-1,0% (-0,040)▼	23,1%▲	20,6%	18,8%	18,2%	17,2%▼	-1,4% (-0,049)▼	22,0%▲	16,9%	17,4%	17,2%	17,6%	-0,8% (-0,031)▼
N	17.900	16.571	17.629	18.290	23.264	93.653	653	668	826	979	1.352	4.478	1.808	1.631	1.826	1.926	2.452	9.643
Bescherming [% soms/regelmatig]	--	18,0%▲	17,2%▲	13,3%▼	15,5%	-1,0% (-0,030)▼	--	19,5%	23,9%	16,6%	21,8%	+0,1% (+0,04)	--	19,4%	24,7%▲	18,8%	18,4%	-1,0% (-0,028)
N	--	2.441	2.840	3.504	4.418	13.203	--	185	193	220	342	940	--	319	328	401	561	1.609
Waterige oplossingen [% vaak/altijd]	--	19,4%	19,6%	20,5%▲	20,1%	+0,3% (+0,07)	--	21,5%	23,1%	22,6%	24,6%	+0,9% (+0,020)	--	19,3%	17,9%	18,7%	17,1%	-0,6% (-0,015)
N	--	8.025	17.511	18.405	23.299	67.240	--	322	821	992	1.364	3.499	--	787	1.821	1.940	2.451	7.000
Stoffen huid [% vaak/altijd]	--	11,1%	11,1%▲	10,8%	10,1%▼	-0,4% (-0,013)▼	--	14,2%	15,1%	13,3%	14,5%	-0,1% (-0,02)	--	11,4%	10,9%	10,2%	9,9%	-0,5% (-0,017)
N	--	8.007	17.541	18.411	23.492	67.451	--	318	821	980	1.367	3.486	--	784	1.819	1.941	2.476	7.020

	ALLOCHTONE VROUWEN						OVERIG NIET-WESTERSE VROUWEN						OVERIG WESTERSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Inademen stoffen [% vaak/altijd]	--	3,7%▼	4,0%	4,0%	4,5%▲	+0,2% (+0,013)▲	--	8,4%	6,6%	6,2%	8,7%▲	+0,5% (+0,020)	--	5,0%	5,9%	4,9%	5,3%	-0,1% (-0,04)
N	--	7.985	17.460	18.353	23.449	67.248	--	310	814	983	1.363	3.470	--	777	1.810	1.929	2.473	6.989
Besmetting [% vaak/altijd]	--	7,7%	9,1%▲	7,7%▼	7,7%▼	-0,3% (-0,010)▼	--	9,2%	12,1%▲	7,4%▼	9,0%	-0,7% (-0,026)	--	6,5%	8,9%▲	8,4%	6,9%▼	-0,3% (-0,011)
N	--	8.041	17.552	18.377	23.475	67.446	--	319	808	982	1.363	3.472	--	787	1.811	1.941	2.474	7.013
Arbo werkdruk [% wel nodig]	--	54,0%	52,3%▼	50,5%▼	56,3%▲	+1,0% (+0,022)▲	--	60,2%	58,6%	52,6%▼	56,7%	-1,2% (-0,024)	--	55,0%	55,9%	56,1%	59,1%▲	+1,4% (+0,029)▲
N	--	6.924	14.110	14.450	18.798	54.282	--	275	649	775	1.026	2.724	--	709	1.501	1.568	2.014	5.792
Arbo emotie [% wel nodig]	--	31,4%▲	29,6%	28,0%▼	30,5%▲	-0,1% (-0,02)	--	45,3%	38,4%	41,2%	41,4%	-0,1% (-0,03)	--	34,5%	36,1%	36,0%	34,8%	-0,2% (-0,04)
N	--	4.644	9.617	9.840	12.589	36.690	--	196	451	516	673	1.836	--	465	978	1.038	1.323	3.804
Arbo beeldscherm [% wel nodig]	--	32,6%	31,8%▼	30,8%▼	35,1%▲	+1,0% (+0,023)▲	--	51,0%▲	42,5%	44,3%	40,2%	-2,5% (-0,052)▼	--	36,1%	36,1%	35,6%	40,7%▲	+1,7% (+0,036)▲
N	--	4.770	9.751	9.523	12.617	36.662	--	189	417	515	716	1.837	--	492	1.092	1.123	1.413	4.121
Arbo fysiek [% wel nodig]	--	33,7%▲	31,1%	29,9%▼	32,1%	-0,2% (-0,05)	--	45,4%	36,7%	37,7%	39,0%	-0,7% (-0,015)	--	34,0%	34,5%	33,9%	33,4%	-0,3% (-0,07)
N	--	3.911	8.224	8.440	10.405	30.980	--	156	373	471	586	1.586	--	371	761	794	1.029	2.954
Arbo geluid [% wel nodig]	--	20,5%	20,5%▼	21,3%	24,1%▲	+1,4% (+0,034)▲	--	23,2%	27,2%	25,7%	28,0%	+1,0% (+0,024)	--	23,6%	24,3%	25,1%	26,4%	+1,0% (+0,023)
N	--	2.587	5.440	5.271	6.221	19.519	--	123	286	334	415	1.159	--	283	618	594	726	2.221
Arbo extern [% wel nodig]	--	20,9%	20,5%	19,4%▼	21,0%	+0,1% (+0,02)	--	33,3%	24,8%	31,8%▲	23,5%▼	-1,9% (-0,042)	--	19,9%	22,0%	23,6%	22,0%	+0,5% (+0,012)
N	--	3.722	7.697	8.017	10.143	29.579	--	135	351	418	495	1.398	--	354	808	791	986	2.939
Arbo intern [% wel nodig]	--	15,3%▼	15,4%▼	16,3%	19,1%▲	+1,5% (+0,040)▲	--	#	23,7%	24,9%	27,0%	+0,6% (+0,014)	--	23,5%	21,0%	20,2%	24,4%	+0,7% (+0,018)
N	--	2.235	4.646	4.995	6.258	18.135	--	<100	253	320	402	1.063	--	240	528	539	690	1.997
Arbo stoffen [% wel nodig]	--	11,2%	10,2%	10,0%	9,5%	-0,5% (-0,018)▼	--	#	18,9%	19,2%	17,3%	-1,6% (-0,040)	--	19,6%▲	10,9%	10,0%	13,1%	-1,1% (-0,035)
N	--	2.116	4.274	4.199	4.962	15.551	--	<100	223	291	318	923	--	219	469	465	541	1.694
Arbo veiligheid [% wel nodig]	--	16,2%▲	14,6%	13,4%▼	13,8%	-0,7% (-0,021)▼	--	28,4%▲	20,0%	18,3%	19,6%	-1,8% (-0,046)	--	19,0%	14,6%	16,9%	16,3%	-0,2% (-0,06)
N	--	4.403	8.783	8.488	9.833	31.505	--	175	443	518	579	1.715	--	419	891	923	1.017	3.250
Arbo besmetting [% wel nodig]	--	--	21,4%▲	19,8%	20,2%	-0,6% (-0,012)▼	--	--	27,9%	29,3%	24,5%	-1,8% (-0,033)	--	--	23,5%	26,8%▲	22,2%	-0,7% (-0,014)
N	--	--	9.233	8.291	10.045	27.569	--	--	430	437	533	1.401	--	--	912	848	937	2.698
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	--	14,7%▼	17,9%▼	22,3%	30,2%▲	+5,2% (+0,143)▲	--	14,5%▼	24,7%	24,8%	28,2%▲	+3,9% (+0,11)▲	--	17,6%▼	21,2%▼	25,5%	32,8%▲	+5,1% (+0,132)▲
N	--	16.935	17.685	18.420	23.367	76.407	--	691	811	988	1.349	3.839	--	1.702	1.826	1.939	2.470	7.938
Fysieke belasting [% (helemaal) eens]	--	--	90,8%▲	88,3%▼	90,0%▲	-0,0% (-0,01)	--	--	83,5%	85,9%	85,2%	+0,5% (+0,010)	--	--	89,6%	88,4%	89,5%	+0,2% (+0,04)
N	--	--	9.113	18.547	23.572	51.233	--	--	444	990	1.372	2.807	--	--	942	1.942	2.479	5.362
Mentale belasting [% (helemaal) eens]	--	--	92,9%▲	90,8%▼	91,2%	-0,6% (-0,016)▼	--	--	87,3%	86,5%	87,8%	+0,5% (+0,011)	--	--	90,5%	89,0%	90,1%	+0,0% (+0,01)
N	--	--	9.098	18.520	23.526	51.144	--	--	442	989	1.368	2.799	--	--	939	1.940	2.477	5.356
nieuwe baan huidig [% (helemaal) eens]	--	--	47,5%▲	49,1%▲	42,6%▼	-3,2% (-0,048)▼	--	--	50,2%	54,3%▲	47,7%▼	-2,4% (-0,035)	--	--	50,7%▲	48,6%	44,9%▼	-3,0% (-0,045)▼
N	--	--	9.019	18.312	23.221	50.551	--	--	439	982	1.350	2.771	--	--	936	1.922	2.457	5.316
nieuwe baan [% (helemaal) eens]	--	--	60,5%▲	55,8%▲	46,9%▼	-7,2% (-0,17)▼	--	--	64,3%▲	62,4%▲	53,9%▼	-5,9% (-0,087)▼	--	--	57,8%▲	57,1%▲	49,3%▼	-4,9% (-0,074)▼
N	--	--	9.002	18.330	23.161	50.493	--	--	437	986	1.351	2.774	--	--	929	1.925	2.450	5.304
Blijven werken [% (helemaal) eens]	--	--	--	--	76,9%	--	--	--	--	71,8%	--	--	--	--	--	--	74,4%	--
N	--	--	--	--	23.449	23.449	--	--	--	1.360	1.360	1.360	--	--	--	--	2.470	2.470
Bevlogenheid (schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 3 items)	--	--	--	5,73▲	5,63▼	-0,11 (-0,033)▼	--	--	--	5,47	5,35	-0,115 (-0,033)	--	--	--	5,51	5,47	-0,049 (-0,015)
N	--	--	--	9.727	23.529	33.256	--	--	--	528	1.372	1.900	--	--	--	1.015	2.481	3.496
Belang interessant [% (heel) belangrijk]	--	96,9%	97,2%	97,4%	97,2%	+0,1% (+0,06)	--	95,4%	97,3%	96,3%	96,5%	+0,1% (+0,08)	--	96,3%▼	98,1%	98,0%	97,0%	+0,1% (+0,07)
N	--	8.396	9.120	9.649	14.591	41.756	--	349	450	525	858	2.183	--	839	935	1.017	1.554	4.344
Belang leren [% (heel) belangrijk]	--	99,8%	99,8%	99,8%	99,6%▼	-0,0% (-0,09)	--	98,5%	99,5%	98,6%	99,4%	+0,2% (+0,023)	--	99,4%	99,2%	99,6%	99,6%	+0,1% (+0,015)
N	--	8.414	9.124	9.662	14.609	41.809	--	348	450	526	860	2.185	--	841	943	1.019	1.558	4.360

	ALLOCHTONE VROUWEN						OVERIG NIET-WESTERSE VROUWEN						OVERIG WESTERSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Belang sfeer [% (heel) belangrijk]	--	96,3%	96,8%	97,0%▲	96,1%▼	-0,1% (-0,05)	--	99,0%	97,3%▼	98,6%	98,6%	+0,1% (+0,07)	--	97,4%	96,7%	97,7%	96,9%	-0,0% (-0,03)
N	--	8.407	9.119	9.658	14.603	41.787	--	348	450	527	860	2.186	--	841	940	1.019	1.555	4.355
Belang leiding [% (heel) belangrijk]	--	86,9%▲	86,4%▲	85,6%	82,7%▼	-1,4% (-0,046)▼	--	81,3%	80,3%	80,5%	80,2%	-0,3% (-0,07)	--	86,5%	85,6%	85,2%	81,9%▼	-1,5% (-0,048)▼
N	--	8.400	9.104	9.633	14.570	41.707	--	349	448	527	856	2.180	--	838	934	1.019	1.553	4.344
Belang salaris [% (heel) belangrijk]	--	31,4%▼	36,3%	38,3%▲	38,0%▲	+2,0% (+0,047)▲	--	42,6%	41,9%	41,6%	48,6%▲	+2,3% (+0,051)▲	--	39,3%▼	43,1%	44,5%	49,2%▲	+3,2% (+0,073)▲
N	--	8.339	9.064	9.588	14.455	41.446	--	342	448	527	846	2.163	--	827	933	1.015	1.541	4.315
Belang werkzekerheid [% (heel) belangrijk]	--	95,8%	96,0%	96,0%	96,0%	+0,1% (+0,04)	--	96,8%	97,8%	96,7%	96,3%	-0,3% (-0,021)	--	96,6%	96,1%	97,7%▲	96,3%	+0,0% (+0,01)
N	--	8.400	9.107	9.651	14.547	41.705	--	348	449	523	856	2.176	--	839	934	1.015	1.550	4.338
Belang deeltijd [% (heel) belangrijk]	--	84,4%▲	83,7%	83,3%	82,3%▼	-0,7% (-0,020)▼	--	72,8%	72,0%	75,5%	71,4%	-0,3% (-0,07)	--	81,6%	80,7%	78,6%	77,6%	-1,4% (-0,038)▼
N	--	8.331	9.045	9.600	12.710	39.685	--	346	447	527	760	2.081	--	834	926	1.015	1.350	4.126
Belang tijdsindeling [% (heel) belangrijk]	--	79,9%	81,1%	81,8%▲	79,4%▼	-0,2% (-0,05)	--	77,0%	77,6%	80,2%	79,0%	+0,7% (+0,020)	--	78,6%	80,0%	78,6%	77,0%	-0,7% (-0,019)
N	--	8.360	9.044	9.603	12.731	39.738	--	346	443	518	761	2.067	--	837	928	1.015	1.356	4.136
Belang thuiswerk [% (heel) belangrijk]	--	90,1%▲	89,0%▲	84,9%▼	81,3%▼	-3,1% (-0,11)▼	--	84,7%	85,1%	80,4%	81,0%	-1,5% (-0,044)▼	--	87,8%▲	84,6%	82,7%	80,6%▼	-2,3% (-0,070)▼
N	--	8.370	9.072	9.621	12.730	39.793	--	342	446	527	765	2.080	--	833	927	1.016	1.355	4.131
Belang reisafstand [% (heel) belangrijk]	--	83,8%▲	83,4%▲	81,3%▼	80,9%▼	-1,0% (-0,031)▼	--	77,4%	75,3%	75,5%	76,1%	-0,2% (-0,06)	--	84,1%▲	81,6%	80,2%	79,3%	-1,5% (-0,043)▼
N	--	8.273	8.962	9.516	12.427	39.179	--	341	446	521	753	2.061	--	826	922	1.001	1.342	4.090
Belang gezond werk [% (heel) belangrijk]	--	90,4%▼	91,4%	91,9%	91,9%▲	+0,5% (+0,019)▲	--	86,2%	85,1%	85,4%	88,2%	+0,8% (+0,027)	--	87,3%	86,8%	90,5%▲	88,9%	+0,8% (+0,028)
N	--	8.357	9.062	9.607	12.685	39.711	--	343	443	525	764	2.074	--	840	931	1.016	1.355	4.142
tevreden interessant [% (heel) tevreden]	--	90,1%▲	89,0%▲	84,9%▼	81,3%▼	-3,1% (-0,11)▼	--	84,7%	85,1%	80,4%	81,0%	-1,5% (-0,044)▼	--	87,8%▲	84,6%	82,7%	80,6%▼	-2,3% (-0,070)▼
N	--	8.370	9.072	9.621	12.730	39.793	--	342	446	527	765	2.080	--	833	927	1.016	1.355	4.131
tevreden leren [% (heel) tevreden]	--	83,8%▲	83,4%▲	81,3%▼	80,9%▼	-1,0% (-0,031)▼	--	77,4%	75,3%	75,5%	76,1%	-0,2% (-0,06)	--	84,1%▲	81,6%	80,2%	79,3%	-1,5% (-0,043)▼
N	--	8.273	8.962	9.516	12.427	39.179	--	341	446	521	753	2.061	--	826	922	1.001	1.342	4.090
tevreden sfeer [% (heel) tevreden]	--	90,4%▼	91,4%	91,9%	91,9%▲	+0,5% (+0,019)▲	--	86,2%	85,1%	85,4%	88,2%	+0,8% (+0,027)	--	87,3%	86,8%	90,5%▲	88,9%	+0,8% (+0,028)
N	--	8.357	9.062	9.607	12.685	39.711	--	343	443	525	764	2.074	--	840	931	1.016	1.355	4.142
tevreden leiding [% (heel) tevreden]	--	79,9%	81,1%	81,8%▲	79,4%▼	-0,2% (-0,05)	--	77,0%	77,6%	80,2%	79,0%	+0,7% (+0,020)	--	78,6%	80,0%	78,6%	77,0%	-0,7% (-0,019)
N	--	8.360	9.044	9.603	12.731	39.738	--	346	443	518	761	2.067	--	837	928	1.015	1.356	4.136
tevreden salaris [% (heel) tevreden]	--	76,5%▼	78,4%	77,8%	79,0%▲	+0,7% (+0,018)▲	--	72,7%	62,7%▼	69,5%	69,4%	+0,1% (+0,03)	--	72,7%	75,1%	72,2%	76,8%▲	+1,0% (+0,027)
N	--	8.381	9.087	9.636	12.764	39.868	--	346	446	526	767	2.083	--	838	932	1.016	1.359	4.145
tevreden werkzekerheid [% (heel) tevreden]	--	90,1%▲	89,0%▲	84,9%▼	81,3%▼	-3,1% (-0,11)▼	--	84,7%	85,1%	80,4%	81,0%	-1,5% (-0,044)▼	--	87,8%▲	84,6%	82,7%	80,6%▼	-2,3% (-0,070)▼
N	--	8.370	9.072	9.621	12.730	39.793	--	342	446	527	765	2.080	--	833	927	1.016	1.355	4.131
tevreden deeltijd [% (heel) tevreden]	--	92,8%▲	92,6%	91,6%▼	91,8%	-0,4% (-0,016)▼	--	83,5%	84,4%	84,5%	81,4%	-0,8% (-0,024)	--	91,3%	89,9%	89,0%	89,1%	-0,7% (-0,026)
N	--	8.323	9.010	9.568	12.520	39.421	--	341	438	524	754	2.057	--	836	923	1.007	1.338	4.104
tevreden tijdsindeling [% (heel) tevreden]	--	83,8%▲	83,4%▲	81,3%▼	80,9%▼	-1,0% (-0,031)▼	--	77,4%	75,3%	75,5%	76,1%	-0,2% (-0,06)	--	84,1%▲	81,6%	80,2%	79,3%	-1,5% (-0,043)▼
N	--	8.273	8.962	9.516	12.427	39.179	--	341	446	521	753	2.061	--	826	922	1.001	1.342	4.090
tevreden thuiswerk [% (heel) tevreden]	--	75,0%	74,6%	72,8%▼	75,9%▲	+0,2% (+0,05)	--	62,6%	64,2%	66,8%	67,3%	+1,6% (+0,037)	--	72,1%	72,3%	66,2%▼	75,8%▲	+0,9% (+0,022)
N	--	7.614	8.382	9.026	11.666	36.687	--	320	420	500	716	1.956	--	776	860	946	1.255	3.836
tevreden reisafstand [% (heel) tevreden]	--	90,4%▼	91,4%	91,9%	91,9%▲	+0,5% (+0,019)▲	--	86,2%	85,1%	85,4%	88,2%	+0,8% (+0,027)	--	87,3%	86,8%	90,5%▲	88,9%	+0,8% (+0,028)
N	--	8.357	9.062	9.607	12.685	39.711	--	343	443	525	764	2.074	--	840	931	1.016	1.355	4.142
tevreden gezond werk [% (heel) tevreden]	--	93,2%	94,1%▲	94,5%▲	93,1%▼	-0,1% (-0,04)	--	88,4%	89,4%	89,4%	90,2%	+0,5% (+0,019)	--	91,1%	91,6%	91,8%	91,6%	+0,1% (+0,05)
N	--	8.334	9.000	9.600	12.543	39.476	--	344	437	523	754	2.059	--	835	926	1.010	1.333	4.104
Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd? [% ja]	--	19,5%▲	18,1%▲	16,7%▼	16,4%▼	-1,0% (-0,031)▼	--	21,2%	20,2%	18,2%	16,7%▼	-1,6% (-0,045)▼	--	19,0%	20,0%	18,7%	17,0%▼	-0,8% (-0,024)▼
N	--	16.922	17.680	18.398	23.527	76.527	--	694	829	981	1.366	3.870	--	1.692	1.826	1.933	2.492	7.943

	ALLOCTONE VROUWEN						OVERIG NIET-WESTERSE VROUWEN						OVERIG WESTERSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [% ja]	--	41,3%▲	40,6%	39,9%	40,0%	-0,4% (-0,010)▼	--	43,2%▲	38,0%	37,9%	36,3%	-1,9% (-0,044)▼	--	40,7%	40,8%	41,8%	41,6%	+0,3% (+0,08)
N	--	16.960	17.702	18.383	23.489	76.534	--	689	831	979	1.362	3.861	--	1.693	1.828	1.927	2.489	7.937
Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [% ja]	--	14,1%▲	13,3%▲	12,7%	11,0%▼	-1,0% (-0,035)▼	--	17,7%▲	15,1%	15,0%	13,6%	-1,2% (-0,037)▼	--	15,6%▲	13,6%	15,1%	12,4%▼	-0,8% (-0,027)▼
N	--	16.922	17.652	18.305	23.414	76.294	--	687	824	971	1.357	3.838	--	1.687	1.824	1.921	2.476	7.907
Bent u in de laatste twee jaar teruggedaan van een hogere functie naar een lagere? [% ja]	--	--	--	3,8%	3,9%	+0,1% (+0,02)	--	--	--	5,8%▲	3,5%▼	-2,3% (-0,052)▼	--	--	--	3,5%	4,1%	+0,6% (+0,014)
N	--	--	--	9.603	23.446	33.049	--	--	--	518	1.354	1.873	--	--	--	1.014	2.477	3.492
wel of geen Over kwalificatie [% wel over kwalificatie]	--	--	31,8%	32,6%	32,0%	-0,1% (-0,01)	--	--	41,0%	39,7%	38,2%	-1,4% (-0,021)	--	--	34,3%	37,0%	36,2%	+0,6% (+0,09)
N	--	--	9.032	18.290	23.409	50.731	--	--	441	975	1.363	2.779	--	--	938	1.915	2.472	5.325
wel of geen onder kwalificatie [% wel onder kwalificatie]	--	--	4,9%	4,7%	5,0%	+0,1% (+0,04)	--	--	6,4%	7,0%	5,7%	-0,6% (-0,017)	--	--	6,9%	4,7%▼	6,4%	+0,1% (+0,03)
N	--	--	9.032	18.290	23.409	50.731	--	--	441	975	1.363	2.779	--	--	938	1.915	2.472	5.325
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [% ja]	--	--	--	46,7%	47,6%	+0,9% (+0,08)	--	--	--	51,1%▼	56,6%▲	+5,5% (+0,049)▲	--	--	--	46,8%▼	50,5%▲	+3,7% (+0,033)▲
N	--	--	--	9.623	23.497	33.120	--	--	--	528	1.367	1.894	--	--	--	1.017	2.495	3.512
Het missen van gezinsactiviteiten door werk [% vaak/heel vaak]	7,0%	7,0%	6,7%	6,4%▼	7,2%▲	+0,0% (+0,01)	11,5%	13,4%	15,1%▲	10,1%▼	11,8%	-0,5% (-0,021)	9,2%	9,9%	9,9%	10,8%	11,0%	+0,4% (+0,019)
N	8.754	17.025	17.717	18.405	23.362	85.263	305	690	823	985	1.357	4.160	897	1.704	1.833	1.933	2.479	8.846
Het missen van werkzaamheden door gezin [% vaak/heel vaak]	1,2%	1,1%▼	1,3%	1,4%	1,5%▲	+0,1% (+0,014)▲	2,8%	4,4%	3,7%	3,8%	4,6%	+0,2% (+0,016)	2,5%	1,7%	1,9%	2,9%	2,7%	+0,2% (+0,018)
N	8.721	16.975	17.410	17.626	22.896	83.629	300	691	813	933	1.331	4.068	890	1.698	1.803	1.847	2.425	8.661
Algemeen Arbo [% wel tevreden]	72,9%▼	75,8%	78,2%▲	77,2%▲	74,2%▼	+0,3% (+0,010)▲	64,1%	65,8%	66,0%	66,9%	65,8%	+0,3% (+0,010)	67,6%▼	71,8%	73,1%▲	69,9%	69,1%	+0,0% (+0,01)
N	17.967	17.091	17.785	18.554	23.659	95.056	663	700	834	992	1.367	4.556	1.821	1.713	1.843	1.949	2.495	9.821
Algemeen Werk [% wel tevreden]	--	79,9%	81,5%▲	80,7%▲	78,8%▼	-0,5% (-0,013)▼	--	67,1%	67,3%	69,0%	68,8%	+0,7% (+0,016)	--	75,1%	76,0%	73,7%	73,9%	-0,6% (-0,016)
N	--	17.050	17.692	18.456	23.654	76.852	--	698	825	991	1.363	3.878	--	1.703	1.830	1.950	2.494	7.976
Leeftijd in jaren tot waarop ik door wil gaan met werken (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)	--	--	--	62,4▼	62,8▲	+0,410 (+0,029)▲	--	--	--	60,1	60,5	+0,423 (+0,020)	--	--	--	62,9	62,5	-0,41 (-0,028)
N	--	--	--	10.557	13.101	23.658	--	--	--	562	766	1.328	--	--	--	1.228	1.402	2.630
Leeftijd in jaren tot waarop ik - lichamenlijk en geestelijk - in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)	--	--	--	61,6	61,7	+0,186 (+0,011)	--	--	--	59,0	59,7	+0,791 (+0,036)	--	--	--	60,9	61,4	+0,457 (+0,025)
N	--	--	--	10.351	12.648	22.999	--	--	--	532	697	1.229	--	--	--	1.146	1.288	2.434
Burn-out [% ja (score bóven 3.20 op schaal 1 t/m 7)]	--	10,1%▼	10,5%▼	11,1%	12,1%▲	+0,7% (+0,024)▲	--	18,2%	22,4%	19,5%	20,1%	+0,2% (+0,05)	--	14,4%	14,8%	15,9%	16,1%	+0,6% (+0,019)
N	--	17.064	17.766	18.577	23.668	77.074	--	696	827	992	1.372	3.887	--	1.703	1.841	1.958	2.496	7.999
In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van een arbeidsongeval? [ongeacht de duur van het verzuim] [% slachtoffer geworden van een arbeidsongeval]	4,7%▼	5,6%▲	5,8%▲	5,6%▲	3,8%▼	-0,2% (-0,015)▼	6,2%	6,6%	6,4%	7,1%	4,3%▼	-0,5% (-0,028)	5,3%	6,6%▲	5,5%	6,6%▲	3,6%▼	-0,4% (-0,026)▼
N	17.897	17.014	17.705	18.556	23.630	94.803	650	691	833	988	1.363	4.525	1.809	1.698	1.825	1.952	2.499	9.782
langdurig verzuim dichotoom, afkappunt 42 dagen [% langdurig verzuim]	4,7%▲	4,4%	4,3%	4,2%	4,2%	-0,1% (-0,07)▼	5,5%▲	3,8%	2,3%▼	5,1%▲	3,3%	-0,3% (-0,020)	4,6%	4,2%	4,3%	5,0%	4,5%	+0,1% (+0,04)
N	17.456	16.753	17.494	18.351	23.427	93.481	630	682	811	974	1.347	4.445	1.764	1.671	1.798	1.932	2.475	9.640

	ALLOCHTONE VROUWEN						OVERIG NIET-WESTERSE VROUWEN						OVERIG WESTERSE VROUWEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Wel of niet werkgerelateerd verzuim [% wel gerelateerd]	20,8%▲	19,3%▼	19,3%▼	20,2%	20,7%▲	+0,1% (+0,03)	32,2%▲	27,8%	28,6%	28,7%	27,4%	-0,8% (-0,026)	25,5%	24,6%	24,1%	23,6%	24,4%	-0,3% (-0,010)
N	15.510	14.826	15.138	15.469	18.931	79.873	559	588	687	759	985	3.578	1.553	1.459	1.563	1.643	2.039	8.258
Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijd gecorrigeerd)	5,15▲	4,87	4,63	4,67	4,47▼	-0,155 (-0,017)▼	6,29▲	4,47	4,03	5,36▲	3,39▼	-0,496 (-0,053)▼	5,15	5,29	4,77	5,04	5,01	-0,047 (-0,05)
N	17.427	16.711	17.452	18.332	23.396	93.320	628	677	807	971	1.341	4.425	1.757	1.665	1.786	1.930	2.471	9.610

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (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 Δ: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.

	ALLOCTONE MANNEN						MAROKKAANSE MANNEN						TURKSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Sector, SBI2008, 13 categorieën. 2005-2009 op basis van gesynchroniseerde zelfrapportage - 2010 en verder op basis van registratie																		
· A (01-03). Landbouw, bosbouw en visserij	1,5%	1,6%	1,4%	1,6%	1,6%	+0,0% (+0,04)	1,3%	1,8%	2,0%	1,0%	0,9%	-0,2% (-0,019)	3,8%	4,2%▲	1,7%	2,3%	2,0%	-0,5% (-0,047)▼
· B-E (06-39). Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	20,2%	20,3%	18,4%	16,2%	17,6%	-0,9% (-0,032)	16,3%	29,4%	18,3%	18,5%	23,0%	+0,3% (+0,011)	28,8%▲	33,2%▲	25,0%	20,3%▼	19,9%▼	-3,1% (-0,12)▼
· F (41-43). Bouwnijverheid	11,5%	11,7%	10,0%	9,1%	8,3%	-0,9% (-0,043)	9,8%	8,8%	4,0%	2,0%	3,9%	-1,8% (-0,111)	7,9%▲	3,2%▼	7,9%▲	5,5%	4,1%	-0,5% (-0,033)
· G (45-47). Groot- en detailhandel	12,4%	12,4%	15,0%	17,4%	17,3%	+1,4% (+0,059)	17,1%	12,2%	12,0%	24,2%	21,2%	+2,0% (+0,076)	8,9%▼	14,4%	13,0%▼	19,0%	24,3%▲	+3,6% (+0,136)▲
· H (49-53). Vervoer en opslag	8,2%	8,5%	7,5%	6,7%	7,3%	-0,3% (-0,019)	6,4%	9,4%	8,8%	4,9%	7,8%	-0,1% (-0,08)	12,9%▲	9,4%	11,0%	8,2%	7,7%	-1,1% (-0,054)▼
· I (55-56). Horeca	2,5%	2,5%	2,8%	3,1%	3,3%	+0,2% (+0,018)	4,4%	4,8%	5,8%	6,0%	5,5%	+0,3% (+0,020)	4,1%	3,8%	2,0%▼	4,2%	5,7%▲	+0,5% (+0,032)
· J (58-63). Informatie en communicatie	4,8%	5,1%	4,6%	4,1%	4,1%	-0,2% (-0,016)	4,5%	1,9%	4,3%	3,4%	1,5%	-0,5% (-0,041)	2,6%	2,3%	1,7%	2,2%	3,1%	+0,1% (+0,013)
· K (64-66). Financiële instellingen	4,0%	4,0%	4,1%	4,4%	4,5%	+0,1% (+0,010)	2,7%	1,0%	2,7%	2,1%	1,2%	-0,2% (-0,023)	3,5%	3,1%	3,1%	3,0%	2,6%	-0,2% (-0,015)
· L-N (68-82). Zakelijke dienstverlening/ onroerend goed	11,1%	11,8%	14,3%	16,3%	14,7%	+1,1% (+0,047)	21,6%	15,2%	24,6%	24,3%	19,3%	+0,3% (+0,011)	12,9%▼	9,1%▼	21,7%▲	23,7%▲	19,5%	+2,6% (+0,094)▲
· O (84). Openbaar bestuur	9,2%	9,1%	8,8%	8,5%	8,5%	-0,2% (-0,010)	4,6%	5,2%	7,9%	6,6%	7,6%	+0,7% (+0,042)	5,8%	7,4%	4,4%	4,9%	5,1%	-0,4% (-0,023)
· P (85). Onderwijs	5,7%	5,3%	5,1%	4,9%	4,9%	-0,2% (-0,013)	2,8%	3,1%	2,0%	1,7%	3,3%	+0,0% (+0,01)	3,9%	3,1%	4,0%	3,4%	3,2%	-0,1% (-0,08)
· Q (86-88). Gezondheids- en welzijnzorg	6,4%	5,3%	5,2%	5,2%	5,4%	-0,2% (-0,013)	7,8%	6,4%	4,8%	4,6%	4,6%	-0,8% (-0,050)	2,4%	4,7%▲	2,5%	2,1%	2,5%	-0,3% (-0,023)
· R-U (90-99). Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	2,5%	2,5%	2,8%	2,5%	2,5%	-0,0% (-0,01)	0,6%	0,6%	2,8%	0,8%	0,2%	-0,1% (-0,013)	2,7%▲	2,0%	1,9%	1,2%	0,4%▼	-0,5% (-0,064)▼
N	21.708	20.278	20.467	20.859	26.313	109.624	295	289	327	301	378	1.590	340	391	438	527	607	2.303
Zelfstandigheid/autonomie (laag: score tot 2,5; hoog: score 2,5 en hoger op schaal 1=weinig-3=veel autonomie)	61,0%	68,5%	66,6%	65,5%	64,5%	+0,4% (+0,011)	29,2%	42,0%	36,7%	36,7%	39,4%	+1,5% (+0,044)	33,3%▼	46,5%▲	43,4%	36,8%	38,3%	-0,3% (-0,09)
N	21.485	19.860	20.381	20.806	26.252	108.783	287	281	324	301	376	1.570	330	371	426	527	606	2.260
Werkdruk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,32	2,32	2,3	2,33	+0,00 (+0,00)	--	2,3	2,21	2,36	2,38	+0,041 (+0,066)	--	2,23	2,32▲	2,21	2,25	-0,04 (-0,07)
N	--	19.836	20.369	20.785	26.201	87.192	--	283	325	299	377	1.285	--	375	430	527	604	1.936
5i-1-3. Moeilijkheidsgraad (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	3,11	3,06	3,04	3,01	-0,033 (-0,056)	--	2,83	2,79	2,68	2,68	-0,055 (-0,073)	--	2,77▲	2,66	2,7	2,58▼	-0,051 (-0,064)▼
N	--	19.866	20.374	20.786	26.176	87.202	--	280	321	298	378	1.278	--	373	432	525	603	1.933
Gevarieerd werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,82	2,76	2,75	2,74	-0,026 (-0,040)	--	2,45	2,45	2,3	2,33	-0,053 (-0,073)	--	2,45▲	2,35	2,3	2,3	-0,052 (-0,068)▼
N	--	19.873	20.367	20.769	16.304	77.313	--	280	317	299	234	1.131	--	371	430	524	350	1.674
Emotioneel zwaar werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	1,64	1,63	1,6	1,62	-0,08 (-0,016)	--	1,72	1,59	1,61	1,57	-0,041 (-0,066)	--	1,7▲	1,61	1,63	1,59	-0,029 (-0,046)▼
N	--	19.862	20.358	20.787	26.215	87.222	--	278	322	301	375	1.276	--	375	431	518	603	1.926
Steen Leiding [Mean] [Range: 1-4]	--	2,98	2,97	2,98	2,98	+0,00 (+0,01)	--	2,77	2,85	2,75	2,8	-0,01 (-0,01)	--	2,75	2,72▼	2,85	2,85▲	+0,045 (+0,067)▲
N	--	19.232	19.397	19.791	24.966	83.385	--	246	302	263	334	1.145	--	351	403	468	571	1.793
Steen collega [Mean] [Range: 1-4]	--	3,24	3,26	3,27	3,26	+0,05 (+0,010)	--	2,96	2,94	2,93	3,09	+0,042 (+0,075)	--	3,06	2,96▼	3,08	3,04	+0,07 (+0,013)
N	--	19.418	19.689	20.158	25.434	84.699	--	244	286	273	333	1.136	--	357	405	489	564	1.815
Extern ongewenst gedrag (incl. pesten)	22,0%	19,3%	19,4%	18,7%	18,0%	-0,9% (-0,031)	22,5%	27,4%	14,4%	20,2%	21,4%	-0,8% (-0,029)	25,7%▲	14,9%	12,0%▼	16,5%	14,9%	-1,6% (-0,061)▼
N	21.513	20.178	20.340	20.790	26.256	109.077	291	286	326	300	376	1.579	327	391	434	518	601	2.272
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van externen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	2,6%	1,4%	1,6%	1,7%	1,6%	-0,2% (-0,019)	3,8%	7,2%	0%	3,8%	4,1%	-0,2% (-0,016)	5,9%▲	2,0%	2,3%	4,5%▲	1,4%▼	-0,6% (-0,049)▼
N	21.457	20.146	20.311	20.776	26.233	108.923	289	274	326	298	375	1.562	327	391	432	518	601	2.270

	ALLOCTONE MANNEN						MAROKKAANSE MANNEN						TURKSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Wel of geen intimidatie door externen [% wel intimidatie]	19,0%	16,5%	16,6%	16,0%	15,7%	-0,7% (-0,027)	12,5%	21,3%	8,9%	12,2%	13,9%	-0,5% (-0,022)	13,8%▲	7,6%	5,1%▼	11,9%	10,5%	+0,0% (+0,02)
N	21.418	20.120	20.299	20.758	26.228	108.823	284	271	313	293	374	1.534	325	389	433	518	600	2.264
Wel of geen lichamelijk geweld door externen op werk [% wel geweld]	5,0%	4,0%	4,3%	4,3%	3,8%	-0,2% (-0,015)	9,6%	5,9%	6,2%	8,2%	9,2%	+0,2% (+0,012)	8,0%▲	5,2%	3,1%▼	6,4%	5,0%	-0,4% (-0,022)
N	21.393	20.079	20.266	20.739	26.225	108.702	286	280	321	300	376	1.563	324	388	431	516	599	2.258
Wel of geen pesten door externen op werk [% wel pesten]	7,7%	6,4%	6,4%	5,8%	5,1%	-0,6% (-0,035)	13,8%	18,2%	6,7%	12,3%	12,0%	-0,8% (-0,037)	19,0%▲	10,2%	6,7%▼	10,4%	8,1%▼	-1,9% (-0,085)▼
N	21.409	20.086	20.282	20.751	26.210	108.738	281	274	319	300	375	1.549	323	391	431	517	599	2.260
Intern ongewenst gedrag (incl. pesten) [% enkele keer t/m zeer vaak]	21,3%	16,8%	16,3%	16,0%	16,2%	-1,1% (-0,040)	35,6%	29,2%	15,8%	25,3%	20,6%	-3,3% (-0,18)	36,1%▲	23,4%	21,4%	19,7%	15,7%▼	-4,2% (-0,142)▼
N	21.519	20.183	20.347	20.794	26.258	109.101	288	277	327	300	376	1.568	334	391	434	521	602	2.283
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van internen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	1,5%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	-0,1% (-0,023)	3,3%	2,0%	1,4%	3,4%	2,5%	-0,0% (-0,00)	3,4%▲	0,4%▼	1,7%	3,0%▲	1,4%	-0,1% (-0,09)
N	21.434	20.140	20.302	20.776	26.237	108.890	280	272	324	300	375	1.551	328	391	434	518	601	2.272
Wel of geen intimidatie door internen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	16,2%	11,9%	11,8%	12,1%	12,6%	-0,7% (-0,029)	19,4%	17,0%	6,9%	13,1%	7,4%	-2,7% (-0,120)	18,7%▲	10,8%	9,9%	12,0%	7,8%▼	-1,9% (-0,084)▼
N	21.430	20.122	20.270	20.766	26.232	108.821	280	274	316	300	376	1.546	328	390	431	518	601	2.268
Wel of geen lichamelijk geweld door internen op werk [% wel geweld]	1,1%	0,6%	0,6%	0,8%	0,6%	-0,1% (-0,015)	6,4%	4,2%	2,2%	5,6%	5,5%	+0,0% (+0,00)	1,2%	3,6%▲	2,2%	3,4%▲	0,9%▼	-0,2% (-0,019)
N	21.408	20.103	20.264	20.752	26.231	108.758	279	276	324	300	376	1.555	325	390	431	518	601	2.265
Wel of geen pesten door internen op werk [% wel pesten]	11,2%	8,6%	8,2%	7,9%	7,7%	-0,8% (-0,039)	27,1%	23,1%	11,2%	18,7%	15,1%	-2,7% (-0,10)	29,1%▲	15,0%	16,0%	14,9%	11,9%▼	-3,2% (-0,119)▼
N	21.396	20.088	20.279	20.729	26.187	108.680	283	274	327	298	376	1.557	328	389	430	518	596	2.261
Wel of geen conflict op werk [% wel een conflict]	--	42,0%	39,2%	37,9%	36,0%	-1,9% (-0,045)	--	43,6%	36,3%	48,1%	39,8%	-0,0% (-0,00)	--	40,5%	41,9%	39,4%	34,9%▼	-2,1% (-0,047)▼
N	--	20.178	20.352	20.783	26.257	87.570	--	285	321	301	377	1.284	--	386	436	522	602	1.946
Gevaarlijkwerk [% soms/regelmatig]	35,5%	31,1%	29,8%	28,5%	27,7%	-1,8% (-0,056)	31,7%	37,4%	31,4%	32,3%	29,7%	-0,9% (-0,029)	44,5%▲	40,9%▲	35,0%	30,5%▼	29,2%▼	-4,0% (-0,118)▼
N	21.435	20.084	20.350	20.761	26.050	108.681	286	283	320	295	378	1.562	338	387	436	525	600	2.287
Kracht zetten [% soms/regelmatig]	47,9%	44,1%	44,8%	45,2%	43,8%	-0,7% (-0,021)	62,7%	63,9%	63,7%	63,6%	58,4%	-1,0% (-0,030)	66,2%▲	60,3%	60,9%	60,2%	58,5%	-1,5% (-0,042)▼
N	21.532	19.795	20.313	20.700	25.743	108.083	295	282	322	298	373	1.571	336	372	428	521	590	2.248
Trillen apparaat [% soms/regelmatig]	--	28,4%	28,7%	28,3%	27,8%	-0,2% (-0,06)	--	40,9%	38,6%	35,1%	34,7%	-2,1% (-0,050)	--	42,7%	45,6%▲	33,9%▼	36,2%	-3,1% (-0,070)▼
N	--	19.479	20.136	20.492	25.911	86.018	--	267	316	291	370	1.243	--	374	418	515	595	1.902
Slechte Werkhouding [% soms/regelmatig]	--	38,2%	38,8%	38,2%	37,0%	-0,4% (-0,010)	--	61,4%	52,0%	51,0%	49,6%	-3,4% (-0,076)	--	50,9%	47,5%	49,7%	45,6%	-1,4% (-0,031)
N	--	19.236	19.843	20.410	25.838	85.327	--	255	307	292	363	1.219	--	354	402	509	596	1.861
Herhalende beweging [% soms/regelmatig]	--	57,0%	57,7%	57,6%	56,5%	-0,2% (-0,05)	--	70,6%	72,8%	70,2%	68,6%	-1,0% (-0,024)	--	75,0%	67,1%	73,8%	68,4%	-1,3% (-0,031)
N	--	19.344	19.875	20.419	25.889	85.527	--	258	309	293	370	1.230	--	355	411	503	586	1.856
Lawaai [% soms/regelmatig]	39,2%	34,4%	33,4%	32,8%	31,3%	-1,7% (-0,054)	41,8%	43,9%	43,1%	36,8%	36,3%	-1,8% (-0,053)	54,2%▲	52,1%▲	46,8%	43,5%	37,2%▼	-4,4% (-0,123)▼
N	21.465	19.686	20.256	20.521	25.866	107.794	292	284	324	297	367	1.564	336	373	427	517	596	2.249
Bescherming [% soms/regelmatig]	--	73,4%	72,6%	71,4%	70,0%	-1,2% (-0,029)	--	66,8%	56,6%	59,1%	50,9%	-4,5% (-0,13)	--	69,3%	64,1%	60,5%	63,3%	-2,0% (-0,047)
N	--	8.911	9.255	9.754	11.966	39.887	--	154	176	142	191	663	--	226	258	281	292	1.057
Waterige oplossingen [% vaak/altijd]	--	12,5%	12,8%	12,9%	12,9%	+0,1% (+0,03)	--	23,2%	16,5%	20,1%	19,5%	-0,1% (-0,02)	--	18,6%	17,3%	15,3%	14,0%	-1,6% (-0,044)
N	--	9.456	20.201	20.648	25.945	76.250	--	136	322	299	373	1.130	--	201	431	527	598	1.757
Stoffen huid [% vaak/altijd]	--	7,9%	8,0%	7,7%	7,5%	-0,2% (-0,08)	--	21,4%	12,0%	19,6%	14,5%	-0,6% (-0,017)	--	16,7%	15,9%▲	13,3%	9,8%▼	-2,6% (-0,077)▼
N	--	9.398	20.149	20.653	26.116	76.315	--	130	317	299	373	1.120	--	198	420	527	603	1.748

	ALLOCHTONE MANNEN						MAROKKAANSE MANNEN						TURKSE MANNEN						
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	
Inademen stoffen [% vaak/altijd]	--	12,2%	11,3%	10,7%	10,1%	-0,7% (-0,022)	--	16,0%	16,0%	15,8%	12,9%	-1,2% (-0,033)	--	28,2%▲	20,7%	20,6%	15,7%▼	-3,5% (-0,088)▼	
N	--	9.450	20.205	20.690	26.126	76.472	--	130	314	297	375	1.117	--	199	420	520	601	1.739	
Besmetting [% vaak/altijd]	--	3,6%	6,0%	4,8%	4,8%	-0,0% (-0,01)	--	9,6%	9,2%	8,0%	9,3%	-0,1% (-0,04)	--	5,5%	7,0%	7,7%	8,7%	+1,0% (+0,038)	
N	--	9.408	20.144	20.593	26.072	76.217	--	127	317	299	370	1.113	--	202	416	523	596	1.738	
Arbo werkdruk [% wel nodig]	--	47,8%	46,6%	46,5%	49,0%	+0,6% (+0,013)	--	#	64,0%	68,0%	59,5%	-5,8% (-0,124)	--	63,5%▲	64,2%▲	47,7%▼	49,7%▼	-5,9% (-0,125)▼	
N	--	7.945	16.253	16.197	20.752	61.146	--	<100	239	242	278	855	--	197	348	401	441	1.387	
Arbo emotie [% wel nodig]	--	26,8%	27,9%	27,3%	28,1%	+0,3% (+0,06)	--	#	46,7%	52,2%	49,9%	+0,6% (+0,013)	--	47,3%	51,5%▲	38,6%	38,3%▼	-4,4% (-0,094)▼	
N	--	5.119	10.552	10.147	12.946	38.765	--	<100	166	169	199	612	--	150	245	292	284	971	
Arbo beeldscherm [% wel nodig]	--	29,1%	29,0%	28,6%	31,1%	+0,7% (+0,016)	--	#	44,4%	52,4%	48,4%	-1,1% (-0,022)	--	44,0%	54,8%▲	39,3%	36,6%▼	-4,7% (-0,10)▼	
N	--	5.924	12.145	11.668	15.102	44.839	--	<100	145	150	178	514	--	145	248	266	273	933	
Arbo fysiek [% wel nodig]	--	29,2%	29,2%	28,3%	27,9%	-0,5% (-0,012)	--	#	38,8%	55,2%	51,4%	+0,7% (+0,014)	--	50,8%	54,5%▲	36,6%▼	39,3%▼	-5,6% (-0,117)▼	
N	--	5.470	11.327	11.038	13.558	41.393	--	<100	180	190	233	682	--	149	272	314	326	1.062	
Arbo geluid [% wel nodig]	--	21,8%	20,8%	20,5%	21,0%	-0,2% (-0,05)	--	#	35,5%	42,2%	41,0%	+1,3% (+0,027)	--	41,5%▲	37,5%	28,7%▼	31,1%	-3,8% (-0,083)▼	
N	--	5.223	10.635	10.483	12.474	38.816	--	<100	166	171	170	559	--	140	256	270	289	956	
Arbo extern [% wel nodig]	--	17,4%	16,6%	15,7%	16,2%	-0,4% (-0,011)	--	#	30,6%	34,6%	41,3%	-0,2% (-0,05)	--	23,6%	24,4%	18,7%	22,5%	-0,8% (-0,022)	
N	--	3.568	7.441	7.340	8.598	26.947	--	<100	114	118	132	415	--	123	146	208	197	673	
Arbo intern [% wel nodig]	--	14,2%	14,7%	15,5%	17,8%	+1,3% (+0,036)	--	#	49,2%	30,3%	+2,0% (+0,041)	--	21,3%	31,8%▲	22,7%	24,3%	-0,6% (-0,015)		
N	--	3.091	6.314	6.367	7.578	23.350	--	<100	<100	123	121	379	--	107	177	191	173	648	
Arbo stoffen [% wel nodig]	--	14,9%	14,5%	14,4%	15,2%	+0,2% (+0,05)	--	#	30,6%	39,2%	38,3%	-2,6% (-0,055)	--	26,9%	38,3%▲	28,1%	22,0%▼	-3,4% (-0,078)▼	
N	--	4.092	8.409	8.210	9.626	30.337	--	<100	120	118	138	435	--	123	185	235	225	767	
Arbo veiligheid [% wel nodig]	--	17,6%	15,9%	15,4%	15,7%	-0,5% (-0,014)	--	#	29,7%	35,9%	31,9%	-2,3% (-0,050)	--	38,9%▲	36,4%▲	24,6%▼	26,0%	-5,0% (-0,112)▼	
N	--	6.415	12.645	12.389	14.587	46.035	--	<100	201	189	218	701	--	158	277	351	359	1.146	
Arbo besmetting [% wel nodig]	--	--	17,2%	17,3%	17,7%	+0,2% (+0,05)	--	--	34,8%	38,6%	33,7%	-0,5% (-0,010)	--	--	35,9%▲	24,7%	24,2%	-5,8% (-0,14)▼	
N	--	--	8.838	7.659	8.703	25.201	--	--	157	129	165	451	--	--	225	238	234	696	
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	--	17,8%	23,1%	27,1%	29,5%	+3,9% (+0,12)	--	23,1%	25,8%	29,8%	36,4%	+4,5% (+0,110)	--	23,2%▼	29,9%	31,7%	35,0%▲	+3,6% (+0,087)▲	
N	--	20.126	20.305	20.662	25.952	87.045	--	285	321	300	367	1.274	--	384	432	521	590	1.927	
Fysieke belasting [% (helemaal) eens]	--	--	91,6%	89,5%	92,0%	+0,6% (+0,016)	--	--	80,2%	80,3%	85,2%	+2,9% (+0,058)	--	--	84,6%	79,5%▼	87,2%▲	+2,5% (+0,050)	
N	--	--	10.388	20.777	26.186	57.351	--	--	161	300	373	834	--	--	237	525	593	1.355	
Mentale belasting [% (helemaal) eens]	--	--	92,8%	90,2%	91,6%	-0,2% (-0,06)	--	--	84,3%	81,6%	83,2%	-0,2% (-0,04)	--	--	85,8%	78,6%▼	84,7%	+0,8% (+0,015)	
N	--	--	10.373	20.753	26.119	57.245	--	--	155	298	371	824	--	--	234	525	596	1.355	
nieuwe baan huidig [% (helemaal) eens]	--	--	49,7%	50,3%	48,3%	-0,9% (-0,014)	--	--	53,4%	48,7%	49,9%	-1,3% (-0,019)	--	--	58,9%	58,6%	52,6%▼	-3,7% (-0,055)▼	
N	--	--	10.313	20.636	25.930	56.879	--	--	161	300	370	830	--	--	237	522	596	1.355	
nieuwe baan [% (helemaal) eens]	--	--	62,7%	58,1%	55,6%	-3,3% (-0,050)	--	--	50,7%	49,4%	44,7%	-3,3% (-0,050)	--	--	64,4%▲	58,0%	50,0%▼	-7,4% (-0,19)▼	
N	--	--	10.326	20.659	25.920	56.904	--	--	159	297	369	825	--	--	235	521	592	1.348	
Blijven werken [% (helemaal) eens]	--	--	--	--	78,2%	--	--	--	--	74,3%	--	--	--	--	--	--	--	76,6%	--
N	--	--	--	--	26.064	26.064	--	--	--	372	372	372	--	--	--	--	--	598	598
Bevlogenheid (schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 3 items)	--	--	--	5,73	5,6	-0,136 (-0,044)	--	--	--	4,85	5,24	+0,396 (+0,099)	--	--	--	5,24	5,24	+0,00 (+0,00)	
N	--	--	--	10.846	26.125	36.971	--	--	--	175	375	550	--	--	--	267	599	866	
Belang interessant [% (heel) belangrijk]	--	97,6%	98,1%	98,1%	97,7%	-0,0% (-0,01)	--	98,7%	95,6%	87,5%	93,6%	-2,0% (-0,089)	--	84,2%	82,2%▼	90,8%	90,7%▲	+2,8% (+0,096)▲	
N	--	9.838	10.401	10.785	16.271	47.295	--	135	160	175	230	700	--	219	242	268	349	1.079	
Belang leren [% (heel) belangrijk]	--	99,5%	99,6%	99,6%	99,3%	-0,1% (-0,011)	--	97,0%	96,7%	90,9%	96,6%	-0,4% (-0,023)	--	94,6%	97,0%	96,0%	97,5%	+0,8% (+0,048)	
N	--	9.842	10.407	10.779	16.272	47.300	--	135	158	173	233	699	--	219	240	268	348	1.076	

	ALLOCHTONE MANNEN						MAROKKAANSE MANNEN						TURKSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Belang sfeer [% (heel) belangrijk]	--	97,4%	97,1%	97,3%	96,3%	-0,3% (-0,021)	--	100%	97,3%	93,8%	95,3%	-1,6% (-0,094)	--	96,3%	98,0%	98,7%	98,4%	+0,6% (+0,050)
N	--	9.841	10.405	10.782	16.269	47.297	--	137	160	176	233	705	--	218	242	268	350	1.078
Belang leiding [% (heel) belangrijk]	--	50,2%	52,5%	52,8%	50,1%	-0,2% (-0,04)	--	73,9%	59,0%	62,3%	67,6%	-0,9% (-0,021)	--	69,3%	69,6%	68,5%	64,0%	-1,9% (-0,045)
N	--	9.821	10.375	10.771	16.219	47.186	--	137	155	176	230	698	--	217	241	266	345	1.069
Belang salaris [% (heel) belangrijk]	--	34,9%	36,7%	37,6%	40,5%	+1,8% (+0,043)	--	40,3%	35,4%	39,1%	36,4%	-0,8% (-0,017)	--	40,6%	42,9%	42,9%	41,1%	+0,0% (+0,00)
N	--	9.795	10.363	10.755	16.171	47.084	--	133	155	174	229	691	--	219	241	265	343	1.068
Belang werkzekerheid [% (heel) belangrijk]	--	94,7%	93,8%	93,8%	94,8%	+0,1% (+0,05)	--	95,5%	94,0%	98,3%	95,5%	+0,3% (+0,019)	--	95,6%	95,5%	95,2%	97,3%	+0,6% (+0,033)
N	--	9.822	10.393	10.775	16.227	47.217	--	137	154	176	233	700	--	219	244	267	349	1.079
Belang deeltijd [% (heel) belangrijk]	--	85,9%	83,3%	82,9%	82,5%	-1,0% (-0,031)	--	72,4%	76,2%	55,8%	76,3%	-0,3% (-0,08)	--	81,8%	72,6%	70,0%▼	82,8%▲	+0,5% (+0,014)
N	--	9.751	10.343	10.756	14.448	45.298	--	133	158	176	211	679	--	217	241	268	301	1.027
Belang tijdsindeling [% (heel) belangrijk]	--	78,6%	79,6%	80,8%	78,8%	+0,1% (+0,02)	--	72,2%	76,5%	73,2%	81,4%	+2,6% (+0,067)	--	73,6%	74,9%	79,2%	82,7%▲	+3,2% (+0,087)▲
N	--	9.760	10.333	10.741	14.463	45.296	--	129	158	175	211	673	--	217	241	268	302	1.029
Belang thuiswerk [% (heel) belangrijk]	--	90,8%	89,0%	84,7%	85,1%	-2,0% (-0,069)	--	73,2%	76,3%	71,1%	76,9%	+0,7% (+0,017)	--	83,8%	77,3%	78,4%	82,4%	-0,1% (-0,02)
N	--	9.766	10.356	10.760	14.466	45.348	--	129	158	173	211	671	--	219	241	267	302	1.029
Belang reisafstand [% (heel) belangrijk]	--	84,8%	83,0%	81,9%	83,3%	-0,5% (-0,015)	--	63,5%	63,2%	64,0%	66,1%	+0,9% (+0,022)	--	68,3%	66,4%	63,1%▼	74,2%▲	+1,7% (+0,041)
N	--	9.594	10.192	10.628	14.122	44.535	--	133	157	173	207	670	--	215	235	268	295	1.013
Belang gezond werk [% (heel) belangrijk]	--	86,1%	86,9%	88,5%	90,0%	+1,3% (+0,047)	--	84,4%	82,3%	81,3%	86,2%	+0,7% (+0,021)	--	76,4%▼	73,3%▼	82,7%	91,7%▲	+5,8% (+0,166)▲
N	--	9.731	10.321	10.742	14.399	45.193	--	132	157	176	212	677	--	219	243	267	299	1.028
tevreden interessant [% (heel) tevreden]	--	90,8%	89,0%	84,7%	85,1%	-2,0% (-0,069)	--	73,2%	76,3%	71,1%	76,9%	+0,7% (+0,017)	--	83,8%	77,3%	78,4%	82,4%	-0,1% (-0,02)
N	--	9.766	10.356	10.760	14.466	45.348	--	129	158	173	211	671	--	219	241	267	302	1.029
tevreden leren [% (heel) tevreden]	--	84,8%	83,0%	81,9%	83,3%	-0,5% (-0,015)	--	63,5%	63,2%	64,0%	66,1%	+0,9% (+0,022)	--	68,3%	66,4%	63,1%▼	74,2%▲	+1,7% (+0,041)
N	--	9.594	10.192	10.628	14.122	44.535	--	133	157	173	207	670	--	215	235	268	295	1.013
tevreden sfeer [% (heel) tevreden]	--	86,1%	86,9%	88,5%	90,0%	+1,3% (+0,047)	--	84,4%	82,3%	81,3%	86,2%	+0,7% (+0,021)	--	76,4%▼	73,3%▼	82,7%	91,7%▲	+5,8% (+0,166)▲
N	--	9.731	10.321	10.742	14.399	45.193	--	132	157	176	212	677	--	219	243	267	299	1.028
tevreden leiding [% (heel) tevreden]	--	78,6%	79,6%	80,8%	78,8%	+0,1% (+0,02)	--	72,2%	76,5%	73,2%	81,4%	+2,6% (+0,067)	--	73,6%	74,9%	79,2%	82,7%▲	+3,2% (+0,087)▲
N	--	9.760	10.333	10.741	14.463	45.296	--	129	158	175	211	673	--	217	241	268	302	1.029
tevreden salaris [% (heel) tevreden]	--	77,9%	78,6%	79,1%	80,6%	+0,9% (+0,025)	--	62,5%	57,5%	51,3%	63,9%	+0,4% (+0,09)	--	57,5%	58,7%	58,0%	74,2%▲	+5,3% (+0,122)▲
N	--	9.789	10.368	10.764	14.496	45.417	--	132	157	176	212	677	--	219	241	268	306	1.034
tevreden werkzekerheid [% (heel) tevreden]	--	90,8%	89,0%	84,7%	85,1%	-2,0% (-0,069)	--	73,2%	76,3%	71,1%	76,9%	+0,7% (+0,017)	--	83,8%	77,3%	78,4%	82,4%	-0,1% (-0,02)
N	--	9.766	10.356	10.760	14.466	45.348	--	129	158	173	211	671	--	219	241	267	302	1.029
tevreden deeltijd [% (heel) tevreden]	--	83,9%	82,1%	81,5%	84,6%	+0,3% (+0,08)	--	73,1%	71,7%	60,1%	70,9%	-1,4% (-0,033)	--	73,8%	74,7%	67,1%▼	79,1%▲	+1,1% (+0,028)
N	--	9.542	10.130	10.609	14.047	44.328	--	131	155	173	210	669	--	214	236	268	297	1.015
tevreden tijdsindeling [% (heel) tevreden]	--	84,8%	83,0%	81,9%	83,3%	-0,5% (-0,015)	--	63,5%	63,2%	64,0%	66,1%	+0,9% (+0,022)	--	68,3%	66,4%	63,1%▼	74,2%▲	+1,7% (+0,041)
N	--	9.594	10.192	10.628	14.122	44.535	--	133	157	173	207	670	--	215	235	268	295	1.013
tevreden thuiswerk [% (heel) tevreden]	--	77,1%	75,2%	75,1%	78,9%	+0,7% (+0,018)	--	53,6%	42,2%	45,9%	56,0%	+1,8% (+0,039)	--	52,4%	56,5%	43,6%▼	64,1%▲	+2,6% (+0,058)
N	--	9.255	9.874	10.408	13.704	43.240	--	126	146	168	200	640	--	214	223	265	289	990
tevreden reisafstand [% (heel) tevreden]	--	86,1%	86,9%	88,5%	90,0%	+1,3% (+0,047)	--	84,4%	82,3%	81,3%	86,2%	+0,7% (+0,021)	--	76,4%▼	73,3%▼	82,7%	91,7%▲	+5,8% (+0,166)▲
N	--	9.731	10.321	10.742	14.399	45.193	--	132	157	176	212	677	--	219	243	267	299	1.028
tevreden gezond werk [% (heel) tevreden]	--	92,8%	93,2%	93,2%	93,4%	+0,2% (+0,08)	--	73,7%	78,7%	73,0%	87,7%	+3,9% (+0,17)	--	78,1%	72,7%▼	81,2%	88,6%▲	+4,3% (+0,120)▲
N	--	9.710	10.270	10.738	14.285	45.003	--	133	158	176	206	674	--	219	237	268	298	1.023
Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd? [% ja]	--	22,8%	19,8%	18,3%	19,0%	-1,2% (-0,035)	--	22,6%	25,8%	25,3%	16,8%	-2,1% (-0,056)	--	18,7%	17,8%	19,0%	15,7%	-0,9% (-0,025)
N	--	20.110	20.241	20.614	26.087	87.053	--	276	320	298	374	1.268	--	384	432	521	602	1.939

	ALLOCHTONE MANNEN						MAROKKAANSE MANNEN						TURKSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [% ja]	--	47,9%	45,3%	44,4%	44,5%	-1,1% (-0,024)	--	40,9%	40,8%	38,0%	41,2%	-0,1% (-0,02)	--	38,6%	35,4%	35,6%	30,7%▼	-2,4% (-0,056)▼
N	--	20.122	20.251	20.582	26.058	87.013	--	282	317	298	373	1.270	--	385	433	524	597	1.939
Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [% ja]	--	19,5%	17,4%	16,2%	15,3%	-1,4% (-0,042)	--	25,9%	25,8%	14,5%	14,3%	-4,6% (-0,129)	--	19,8%	19,9%	16,1%	13,8%▼	-2,2% (-0,066)▼
N	--	20.122	20.252	20.543	26.003	86.919	--	282	320	293	368	1.264	--	383	430	524	590	1.927
Bent u in de laatste twee jaar teruggedaan van een hogere functie naar een lagere? [% ja]	--	--	--	4,2%	4,0%	-0,2% (-0,05)	--	--	--	5,9%	4,3%	-1,6% (-0,034)	--	--	--	5,7%▲	2,1%▼	-3,6% (-0,094)▼
N	--	--	--	10.743	26.013	36.757	--	--	--	176	371	547	--	--	--	266	597	863
wel of geen Over kwalificatie [% wel over kwalificatie]	--	--	35,2%	34,0%	34,1%	-0,4% (-0,06)	--	--	40,5%	44,0%	42,1%	+0,4% (+0,06)	--	--	48,3%▲	39,4%	40,1%	-3,2% (-0,049)
N	--	--	10.297	20.521	25.930	56.749	--	--	159	290	372	822	--	--	239	515	593	1.346
wel of geen onder kwalificatie [% wel onder kwalificatie]	--	--	5,6%	5,5%	5,1%	-0,3% (-0,010)	--	--	9,5%	7,5%	10,5%	+0,9% (+0,024)	--	--	10,9%▲	5,7%	6,4%	-1,8% (-0,051)
N	--	--	10.297	20.521	25.930	56.749	--	--	159	290	372	822	--	--	239	515	593	1.346
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [% ja]	--	--	--	43,7%	45,9%	+2,2% (+0,021)	--	--	--	51,7%	60,4%	+8,8% (+0,083)	--	--	--	57,7%	60,2%	+2,6% (+0,024)
N	--	--	--	10.769	26.056	36.825	--	--	--	174	370	545	--	--	--	265	600	865
Het missen van gezinsactiviteiten door werk [% vaak/heel vaak]	10,1%	10,3%	10,5%	9,1%	8,8%	-0,4% (-0,020)	14,5%	16,5%	10,9%	18,5%	14,5%	+0,2% (+0,06)	27,2%▲	23,6%▲	21,1%	18,1%	15,6%▼	-2,8% (-0,091)▼
N	10.577	20.194	20.301	20.617	25.931	97.620	135	280	323	297	362	1.397	170	387	429	524	591	2.101
Het missen van werkzaamheden door gezin [% vaak/heel vaak]	2,0%	1,8%	2,2%	1,9%	1,9%	-0,0% (-0,01)	3,0%	7,9%	5,2%	8,3%	9,8%	+1,3% (+0,064)	14,9%▲	11,1%	9,1%	10,2%	8,2%	-1,1% (-0,049)▼
N	10.504	20.136	20.024	19.963	25.505	96.132	132	274	315	283	350	1.354	161	386	420	504	568	2.040
Algemeen Arbo [% wel tevreden]	71,0%	75,6%	76,9%	76,2%	74,8%	+0,7% (+0,025)	58,5%	54,1%	64,4%	53,0%	60,2%	+0,3% (+0,09)	52,2%▼	63,5%	54,4%▼	57,0%	65,7%▲	+2,2% (+0,061)▲
N	21.465	20.253	20.396	20.767	26.227	109.109	283	289	322	301	375	1.570	335	391	436	526	601	2.288
Algemeen Werk [% wel tevreden]	--	78,9%	79,4%	79,1%	77,9%	-0,4% (-0,010)	--	50,8%	71,0%	57,6%	68,1%	+3,7% (+0,087)	--	66,5%	60,1%▼	63,9%	69,2%▲	+1,5% (+0,035)
N	--	20.188	20.271	20.671	26.227	87.357	--	285	322	301	373	1.282	--	391	432	525	600	1.948
Leeftijd in jaren tot waarop ik door wil gaan met werken (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)	--	--	--	63	63,5	+0,477 (+0,035)	--	--	--	61,9	62,3	+0,45 (+0,027)	--	--	--	57,6%▼	59,6%▲	+1,91 (+0,093)▲
N	--	--	--	16.212	19.398	35.610	--	--	--	185	218	404	--	--	--	334	322	657
Leeftijd in jaren tot waarop ik - lichamenlijk en geestelijk - in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)	--	--	--	62,7	63,3	+0,584 (+0,035)	--	--	--	60,3	60,1	-0,224 (-0,014)	--	--	--	56,2	57,5	+1,34 (+0,059)
N	--	--	--	15.258	18.200	33.458	--	--	--	161	193	355	--	--	--	310	309	619
Burn-out [% ja (score bóven 3.20 op schaal 1 t/m 7)]	--	10,8%	12,1%	12,0%	12,5%	+0,5% (+0,017)	--	34,1%	25,0%	30,5%	24,4%	-2,3% (-0,057)	--	28,0%	28,3%	26,4%	21,9%▼	-2,2% (-0,055)▼
N	--	20.219	20.396	20.812	26.265	87.692	--	279	325	301	376	1.282	--	389	434	522	607	1.953
In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van een arbeidsongeval? [ongeacht de duur van het verzuim] [% slachtoffer geworden van een arbeidsongeval]	7,9%	7,9%	7,9%	7,4%	5,2%	-0,6% (-0,036)	15,6%	14,2%	12,9%	17,5%	10,0%	-0,9% (-0,037)	16,7%▲	14,4%	14,8%▲	9,7%	7,7%▼	-2,3% (-0,10)▼
N	21.464	20.196	20.344	20.784	26.165	108.953	289	286	327	301	370	1.573	336	390	434	527	593	2.279
langdurig verzuim dichotoom, afkappunt 42 dagen [% langdurig verzuim]	4,4%	3,5%	3,7%	4,0%	3,3%	-0,2% (-0,013)	4,6%	2,0%	3,8%	8,1%	2,4%	+0,1% (+0,04)	6,1%▲	3,2%	3,0%	4,8%	2,6%	-0,5% (-0,035)
N	21.006	19.947	20.206	20.682	26.090	107.930	267	271	324	293	369	1.524	299	383	427	517	592	2.218

	ALLOCTONE MANNEN						MAROKKAANSE MANNEN						TURKSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p
Wel of niet werkgerelateerd verzuim [% wel gerelateerd]	26,8%	23,9%	22,5%	23,4%	22,2%	-1,0% (-0,033)	38,1%	49,2%	40,2%	44,4%	27,7%	-2,9% (-0,083)	54,7%▲	45,1%	42,5%	35,2%▼	31,3%▼	-5,6% (-0,161)▼
N	18.343	17.112	16.948	16.884	20.443	89.730	211	243	238	235	263	1.191	276	309	327	356	429	1.696
Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijd gecorrigeerd)	4,06	3,46	3,64	3,7	3,23	-0,147 (-0,018)	3,51	3,58	4,46	6,44	3,21	+0,149 (+0,017)	5,77▲	3,61	3,57	4,61	2,17▼	-0,68 (-0,073)▼
N	20.979	19.896	20.164	20.671	26.054	107.765	265	271	324	293	369	1.523	299	382	424	515	585	2.205

	ALLOCTONE MANNEN						SURINAAMSE MANNEN						ANTILLIAANSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p
Hoogst voltooide opleiding																		
· Laag (< =VBO)	27,0%	27,0%	27,4%	27,3%	24,4%	-0,5% (-0,017)	35,5%	38,4%▲	32,8%	33,1%	30,9%	-1,4% (-0,044)▼	33,0%▲	19,4%	22,1%	18,9%	19,4%	-2,7% (-0,091)▼
· Midden (HAVO-MBO)	42,2%	43,0%	42,4%	41,2%	43,2%	+0,1% (+0,02)	46,6%▲	40,1%	42,3%	39,9%	43,1%	-0,7% (-0,021)	42,1%▼	56,1%▲	41,5%▼	55,2%▲	49,7%	+1,3% (+0,037)
· Hoog (HBO-WO)	30,9%	30,1%	30,2%	31,5%	32,3%	+0,5% (+0,014)	17,8%▼	21,5%	24,9%	27,0%▲	26,0%	+2,2% (+0,074)▲	24,9%	24,5%	36,4%▲	25,9%	30,9%	+1,4% (+0,043)
N	21.585	20.137	20.342	20.765	26.184	109.012	551	485	478	492	582	2.590	209	217	240	187	236	1.090
Wat is de aard van uw dienstverband?																		
· Vast dienstverband	85,8%	85,8%	83,4%	81,8%	81,8%	-1,2% (-0,047)	76,5%	77,5%	76,0%	78,6%	77,6%	+0,3% (+0,011)	65,0%	78,5%▲	62,0%▼	72,4%	70,4%	+0,4% (+0,013)
· Tijdelijk dienstverband	10,7%	11,2%	12,7%	13,5%	11,7%	+0,4% (+0,016)	16,3%	16,7%	16,5%	13,3%	12,1%▼	-1,2% (-0,049)▼	20,3%	13,1%▼	31,1%▲	16,7%	13,2%▼	-1,1% (-0,041)
· Uitzendkracht	1,8%	1,5%	1,6%	2,0%	2,7%	+0,2% (+0,024)	5,3%	2,1%▼	2,0%▼	2,7%	7,3%▲	+0,5% (+0,037)	12,8%▲	7,3%	5,6%	4,2%	7,9%	-1,2% (-0,064)▼
· Oproep- of invalkracht	1,6%	1,5%	2,2%	2,7%	3,9%	+0,6% (+0,055)	1,8%▼	3,7%	5,5%▲	5,3%	3,1%	+0,4% (+0,029)	1,9%	1,0%▼	1,2%▼	6,7%▲	8,6%▲	+1,9% (+0,140)▲
N	21.185	19.846	20.071	20.552	26.152	107.807	542	479	466	486	583	2.556	207	212	233	188	234	1.073
Ploegendienst [% soms - regelmatig]	87,3%	86,8%	85,7%	84,7%	84,5%	-0,8% (-0,032)	70,8%	68,7%	71,4%	69,0%	70,3%	-0,1% (-0,02)	67,2%	77,7%▲	67,5%	67,2%	73,5%	+0,3% (+0,08)
N	20.943	19.742	19.727	20.364	25.923	106.698	538	476	456	482	579	2.531	204	216	228	185	227	1.060
Avond nacht [% soms - regelmatig]	43,9%	44,7%	44,5%	42,7%	43,2%	-0,3% (-0,09)	49,9%▲	40,3%	43,8%	39,4%	40,0%	-2,3% (-0,063)▼	36,8%	47,1%▲	34,9%	37,9%	#	+0,4% (+0,011)
N	20.628	19.292	19.651	20.317	9.744	89.632	501	450	452	469	220	2.094	194	213	232	180	<100	909
Weekend [% soms - regelmatig]	42,7%	43,1%	41,8%	40,0%	39,0%	-1,0% (-0,027)	49,2%▲	39,4%	41,1%	36,0%▼	36,9%	-3,1% (-0,085)▼	38,2%	40,6%	37,0%	41,5%	#	-0,1% (-0,04)
N	20.601	19.317	19.633	20.333	9.748	89.632	505	460	450	469	228	2.111	194	212	231	179	<100	905
Overwerk [% soms - regelmatig]	24,8%	25,5%	26,9%	26,6%	29,9%	+1,2% (+0,038)	40,5%▲	35,1%	37,2%	33,4%	37,4%	-0,8% (-0,024)	20,9%▼	27,4%	30,0%	27,0%	39,0%▲	+3,6% (+0,113)▲
N	21.489	20.063	20.123	20.669	25.956	108.301	550	490	471	491	574	2.577	204	218	239	190	227	1.079
Werk u ook thuis voor uw werkgever? [% ja]	71,9%	70,9%	70,9%	68,2%	67,1%	-1,2% (-0,039)	75,9%▲	70,5%	71,9%	62,6%▼	73,3%	-1,0% (-0,034)	73,9%	71,9%	70,8%	71,3%	74,4%	+0,1% (+0,04)
N	19.005	18.564	18.670	19.731	25.593	101.564	431	437	402	438	563	2.271	180	196	217	180	221	995
Bedrijfsgrootte classificatie																		
· Klein	40,8%	39,8%	40,7%	40,6%	39,5%	-0,2% (-0,05)	33,0%	37,4%▲	30,2%	30,1%	31,7%	-0,9% (-0,029)	36,1%	28,9%	37,6%▲	23,1%▼	33,9%	-0,9% (-0,026)
· Middel	14,7%	15,5%	15,4%	14,3%	14,0%	-0,3% (-0,011)	13,5%	16,8%	17,8%	16,5%	12,4%▼	-0,3% (-0,011)	21,2%▲	16,8%	12,7%	20,1%	12,1%	-1,6% (-0,059)
· Groot	44,5%	44,7%	43,9%	45,1%	46,4%	+0,5% (+0,013)	53,5%	45,9%▼	52,0%	53,4%	55,9%▲	+1,2% (+0,035)	42,7%▼	54,4%	49,7%	56,8%	54,0%	+2,4% (+0,068)▲
N	21.221	19.846	20.110	20.649	26.176	108.002	531	484	467	482	582	2.546	205	211	239	187	234	1.077
Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel? [% ja]	--	38,7%	36,2%	34,4%	34,0%	-1,5% (-0,037)	--	28,1%	28,2%	25,2%	25,4%	-1,1% (-0,028)	--	25,3%	28,6%	25,2%	28,2%	+0,6% (+0,014)
N	--	20.078	20.168	20.745	26.021	87.012	--	485	473	494	581	2.034	--	217	239	189	232	877

	ALLOCTONE MANNEN						SURINAAMSE MANNEN						ANTILLIAANSE MANNEN						
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	
Sector, SBI2008, 13 categorieën. 2005-2009 op basis van gesynchroniseerde zelfrapportage - 2010 en verder op basis van registratie																			
· A (01-03). Landbouw, bosbouw en visserij	1,5%	1,6%	1,4%	1,6%	1,6%	+0,0% (+0,04)	1,7%▲	0%	0%	0%	0,4%	-0,3% (-0,058)▼	0%	0%	0%	1,7%▲	0%	+0,1% (+0,038)	
· B-E (06-39). Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	20,2%	20,3%	18,4%	16,2%	17,6%	-0,9% (-0,032)	16,7%	18,7%▲	14,5%	12,8%	13,9%	-1,1% (-0,044)▼	13,9%	21,1%▲	12,6%	15,4%	15,6%	-0,2% (-0,010)	
· F (41-43). Bouwnijverheid	11,5%	11,7%	10,0%	9,1%	8,3%	-0,9% (-0,043)	7,3%▲	5,3%	3,6%	3,2%	3,8%	-0,9% (-0,063)▼	9,4%▲	5,2%	6,0%	3,5%	3,0%	-1,4% (-0,089)▼	
· G (45-47). Groot- en detailhandel	12,4%	12,4%	15,0%	17,4%	17,3%	+1,4% (+0,059)	11,4%	7,8%▼	13,6%	13,3%	19,3%▲	+2,1% (+0,091)▲	10,0%	7,4%▼	21,6%▲	15,2%	12,3%	+1,2% (+0,049)	
· H (49-53). Vervoer en opslag	8,2%	8,5%	7,5%	6,7%	7,3%	-0,3% (-0,019)	10,0%	9,9%	9,7%	9,3%	10,4%	+0,0% (+0,02)	13,0%	10,7%	7,5%	9,0%	8,1%	-1,1% (-0,054)	
· I (55-56). Horeca	2,5%	2,5%	2,8%	3,1%	3,3%	+0,2% (+0,018)	4,7%	4,0%	4,6%	6,2%▲	2,7%▼	-0,2% (-0,017)	7,5%	5,2%	8,4%	5,6%	4,6%	-0,5% (-0,032)	
· J (58-63). Informatie en communicatie	4,8%	5,1%	4,6%	4,1%	4,1%	-0,2% (-0,016)	4,7%	10,2%▲	6,3%	4,9%	6,5%	-0,1% (-0,07)	3,8%	7,2%	7,6%▲	4,1%	2,2%▼	-0,7% (-0,043)	
· K (64-66). Financiële instellingen	4,0%	4,0%	4,1%	4,4%	4,5%	+0,1% (+0,010)	4,4%	2,9%	4,9%	4,5%	3,2%	-0,1% (-0,08)	8,6%▲	6,0%	3,8%	4,6%	5,3%	-0,8% (-0,047)	
· L-N (68-82). Zakelijke dienstverlening/ onroerend goed	11,1%	11,8%	14,3%	16,3%	14,7%	+1,1% (+0,047)	13,2%▼	16,6%	17,6%	24,4%▲	18,0%	+1,7% (+0,063)▲	9,7%▼	16,8%	14,5%	22,9%▲	22,8%▲	+3,2% (+0,119)▲	
· O (84). Openbaar bestuur	9,2%	9,1%	8,8%	8,5%	8,5%	-0,2% (-0,010)	9,9%	10,7%	10,8%	10,4%	10,5%	+0,1% (+0,05)	6,2%	9,3%	8,1%	7,8%	6,2%	-0,2% (-0,010)	
· P (85). Onderwijs	5,7%	5,3%	5,1%	4,9%	4,9%	-0,2% (-0,013)	5,0%	2,8%	3,9%	3,0%	3,5%	-0,3% (-0,021)	6,5%▲	3,8%	3,9%	2,9%	2,7%	-0,8% (-0,061)▼	
· Q (86-88). Gezondheids- en welzijnzorg	6,4%	5,3%	5,2%	5,2%	5,4%	-0,2% (-0,013)	7,8%	8,1%	9,1%	5,7%	5,3%	-0,7% (-0,041)▼	7,9%	3,8%▼	5,7%	5,7%	13,5%▲	+1,5% (+0,079)▲	
· R-U (90-99). Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	2,5%	2,5%	2,8%	2,5%	2,5%	-0,0% (-0,01)	3,2%	3,0%	1,5%	2,3%	2,4%	-0,2% (-0,019)	3,5%	3,6%	0,4%▼	1,4%	3,6%	-0,2% (-0,016)	
N	21.708	20.278	20.467	20.859	26.313	109.624	557	492	480	498	589	2.616	210	220	242	192	237	1.100	
Zelfstandigheid/autonomie (laag: score tot 2,5; hoog: score 2,5 en hoger op schaal 1=weinig-3=veel autonomie)	61,0%	68,5%	66,6%	65,5%	64,5%	+0,4% (+0,011)	48,4%	51,5%	49,7%	51,6%	53,2%	+1,0% (+0,029)	43,9%	50,5%	49,4%	45,7%	46,3%	-0,0% (-0,01)	
N	21.485	19.860	20.381	20.806	26.252	108.783	542	474	478	495	588	2.577	204	215	242	192	237	1.089	
Werkdruk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,32	2,32	2,3	2,33	+0,00 (+0,00)	--	2,35	2,4	2,33	2,32	-0,016 (-0,025)	--	2,19	2,22	2,19	2,34▲	+0,042 (+0,075)▲	
N	--	19.836	20.369	20.785	26.201	87.192	--	476	477	495	586	2.034	--	217	242	192	236	886	
5i-1-3. Moeilijkheidsgraad (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	3,11	3,06	3,04	3,01	-0,033 (-0,056)	--	3,03	3,03	3,0	2,94▼	-0,032 (-0,048)▼	--	3,03▲	2,88	2,87	2,91	-0,034 (-0,049)	
N	--	19.866	20.374	20.786	26.176	87.202	--	476	477	496	586	2.035	--	217	242	190	236	885	
Gevarieerd werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,82	2,76	2,75	2,74	-0,026 (-0,040)	--	2,64	2,66	2,66	2,59	-0,010 (-0,014)	--	2,62	2,6	2,56	2,65	+0,01 (+0,02)	
N	--	19.873	20.367	20.769	16.304	77.313	--	478	477	496	356	1.807	--	215	238	192	141	786	
Emotioneel zwaar werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	1,64	1,63	1,6	1,62	-0,08 (-0,016)	--	1,65	1,75▲	1,58▼	1,59▼	-0,037 (-0,065)▼	--	1,65	1,51▼	1,62	1,65	+0,015 (+0,027)	
N	--	19.862	20.358	20.787	26.215	87.222	--	474	478	496	586	2.035	--	217	242	190	237	886	
Steun Leiding [Mean] [Range: 1–4]	--	2,98	2,97	2,98	2,98	+0,00 (+0,01)	--	2,87	2,86	2,87	2,92	+0,016 (+0,024)	--	3,01	2,98	2,9	2,91	-0,037 (-0,059)	
N	--	19.232	19.397	19.791	24.966	83.385	--	460	426	464	549	1.899	--	211	236	177	219	843	
Steun collega [Mean] [Range: 1–4]	--	3,24	3,26	3,27	3,26	+0,05 (+0,010)	--	3,12	3,09	3,11	3,12	+0,04 (+0,08)	--	3,07▼	3,14	3,17	3,22▲	+0,047 (+0,089)▲	
N	--	19.418	19.689	20.158	25.434	84.699	--	458	433	466	532	1.888	--	203	239	177	225	844	
Extern ongewenst gedrag (incl. pesten)	22,0%	19,3%	19,4%	18,7%	18,0%	-0,9% (-0,031)	21,6%	22,4%	20,1%	20,8%	22,6%	+0,1% (+0,02)	23,8%▲	10,0%▼	16,1%	25,5%▲	20,6%	+0,9% (+0,033)	
N	21.513	20.178	20.340	20.790	26.256	109.077	545	487	474	495	588	2.589	210	220	242	192	235	1.099	
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van externen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	2,6%	1,4%	1,6%	1,7%	1,6%	-0,2% (-0,019)	6,7%▲	2,4%▼	5,3%	2,7%	2,8%	-0,8% (-0,057)▼	7,3%▲	1,0%▼	2,9%	4,5%	3,1%	-0,5% (-0,035)	
N	21.457	20.146	20.311	20.776	26.233	108.923	543	483	473	495	588	2.582	210	220	242	192	233	1.096	

	ALLOCTONE MANNEN						SURINAAMSE MANNEN						ANTILIAANSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Wel of geen intimidatie door externen [% wel intimidatie]	19,0%	16,5%	16,6%	16,0%	15,7%	-0,7% (-0,027)	14,1%	17,6%	15,0%	16,3%	18,9%	+0,9% (+0,034)	20,0%▲	10,0%▼	11,7%	20,1%▲	15,4%	+0,1% (+0,03)
N	21.418	20.120	20.299	20.758	26.228	108.823	541	483	470	493	588	2.575	208	220	242	192	235	1.097
Wel of geen lichamelijk geweld door externen op werk [% wel geweld]	5,0%	4,0%	4,3%	4,3%	3,8%	-0,2% (-0,015)	4,8%	5,7%	5,4%	5,7%	4,5%	-0,1% (-0,05)	10,2%▲	1,1%▼	4,4%	6,2%	2,4%	-1,0% (-0,069)▼
N	21.393	20.079	20.266	20.739	26.225	108.702	535	483	467	491	587	2.564	201	218	239	192	234	1.084
Wel of geen pesten door externen op werk [% wel pesten]	7,7%	6,4%	6,4%	5,8%	5,1%	-0,6% (-0,035)	11,1%	8,4%	14,2%▲	7,8%	9,0%	-0,5% (-0,024)	12,7%▲	4,4%▼	6,9%	10,1%	8,3%	-0,3% (-0,015)
N	21.409	20.086	20.282	20.751	26.210	108.738	537	476	465	493	587	2.559	207	220	241	192	235	1.095
Intern ongewenst gedrag (incl. pesten) [% enkele keer t/m zeer vaak]	21,3%	16,8%	16,3%	16,0%	16,2%	-1,1% (-0,040)	29,1%▲	24,3%	23,5%	17,7%▼	18,8%▼	-2,7% (-0,094)▼	40,1%▲	13,3%▼	15,9%▼	21,8%	24,8%	-2,0% (-0,066)▼
N	21.519	20.183	20.347	20.794	26.258	109.101	551	488	474	497	588	2.598	208	220	242	192	235	1.097
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van internen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	1,5%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	-0,1% (-0,023)	4,0%▲	2,2%	2,3%	0,7%▼	1,0%▼	-0,8% (-0,079)▼	5,0%▲	2,1%	0%▼	1,7%	3,2%	-0,3% (-0,032)
N	21.434	20.140	20.302	20.776	26.237	108.890	542	483	473	495	588	2.580	206	220	242	192	235	1.095
Wel of geen intimidatie door internen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	16,2%	11,9%	11,8%	12,1%	12,6%	-0,7% (-0,029)	17,3%▲	15,3%	13,2%	13,1%	11,0%▼	-1,5% (-0,062)▼	28,1%▲	7,8%▼	10,6%▼	15,3%	16,4%	-1,4% (-0,056)
N	21.430	20.122	20.270	20.766	26.232	108.821	542	485	470	491	586	2.574	208	220	242	192	235	1.097
Wel of geen lichamelijk geweld door internen op werk [% wel geweld]	1,1%	0,6%	0,6%	0,8%	0,6%	-0,1% (-0,015)	1,6%	1,9%	1,1%	1,0%	1,7%	-0,1% (-0,08)	3,5%▲	0%	0%	2,3%	0%	-0,5% (-0,066)▼
N	21.408	20.103	20.264	20.752	26.231	108.758	532	483	473	492	587	2.568	208	218	240	190	235	1.092
Wel of geen pesten door internen op werk [% wel pesten]	11,2%	8,6%	8,2%	7,9%	7,7%	-0,8% (-0,039)	20,0%▲	16,8%	15,3%	11,7%▼	12,8%	-1,9% (-0,078)▼	26,0%▲	9,5%▼	7,0%▼	13,6%	14,0%	-1,9% (-0,077)▼
N	21.396	20.088	20.279	20.729	26.187	108.680	544	487	474	493	584	2.583	207	220	239	192	234	1.092
Wel of geen conflict op werk [% wel een conflict]	--	42,0%	39,2%	37,9%	36,0%	-1,9% (-0,045)	--	41,5%	41,0%	41,2%	34,9%▼	-2,1% (-0,048)▼	--	39,4%	43,2%	41,0%	37,3%	-0,9% (-0,021)
N	--	20.178	20.352	20.783	26.257	87.570	--	490	478	498	586	2.052	--	219	240	192	235	886
Gevaarlijkwerk [% soms/regelmatig]	35,5%	31,1%	29,8%	28,5%	27,7%	-1,8% (-0,056)	31,4%	31,6%	29,7%	30,3%	24,2%▼	-1,6% (-0,051)▼	34,0%	29,7%	29,3%	23,9%	29,2%	-1,4% (-0,044)
N	21.435	20.084	20.350	20.761	26.050	108.681	545	483	473	495	580	2.576	209	220	242	192	235	1.097
Kracht zetten [% soms/regelmatig]	47,9%	44,1%	44,8%	45,2%	43,8%	-0,7% (-0,021)	54,6%▲	47,6%	44,2%	44,8%	47,4%	-1,7% (-0,050)▼	51,2%	49,5%	43,7%	49,0%	47,3%	-0,8% (-0,023)
N	21.532	19.795	20.313	20.700	25.743	108.083	547	479	473	490	575	2.563	208	217	240	192	228	1.084
Trillen apparaat [% soms/regelmatig]	--	28,4%	28,7%	28,3%	27,8%	-0,2% (-0,06)	--	26,0%	28,2%	27,6%	27,1%	+0,2% (+0,06)	--	32,3%▲	22,5%	23,1%	25,0%	-2,0% (-0,052)
N	--	19.479	20.136	20.492	25.911	86.018	--	461	466	483	579	1.989	--	217	236	189	230	872
Slechte Werkhouding [% soms/regelmatig]	--	38,2%	38,8%	38,2%	37,0%	-0,4% (-0,010)	--	40,5%	36,7%	34,9%	34,9%	-1,8% (-0,042)	--	45,2%	35,5%	41,9%	38,3%	-1,4% (-0,032)
N	--	19.236	19.843	20.410	25.838	85.327	--	441	450	469	578	1.939	--	208	236	188	230	860
Herhalende beweging [% soms/regelmatig]	--	57,0%	57,7%	57,6%	56,5%	-0,2% (-0,05)	--	68,2%▲	62,1%	61,8%	63,6%	-1,3% (-0,031)	--	69,6%▲	63,3%	61,3%	59,8%	-3,1% (-0,072)▼
N	--	19.344	19.875	20.419	25.889	85.527	--	449	458	482	579	1.969	--	209	239	189	232	869
Lawaai [% soms/regelmatig]	39,2%	34,4%	33,4%	32,8%	31,3%	-1,7% (-0,054)	45,3%▲	34,4%	38,9%	31,4%▼	32,8%▼	-2,8% (-0,085)▼	39,9%	41,6%▲	26,6%▼	28,4%	35,0%	-2,2% (-0,065)▼
N	21.465	19.686	20.256	20.521	25.866	107.794	550	473	470	481	577	2.550	207	217	241	192	229	1.085
Bescherming [% soms/regelmatig]	--	73,4%	72,6%	71,4%	70,0%	-1,2% (-0,029)	--	65,2%	59,7%	61,3%	56,4%	-2,5% (-0,059)	--	59,3%	#	#	64,5%	+1,8% (+0,044)
N	--	8.911	9.255	9.754	11.966	39.887	--	204	202	214	265	886	--	113	<100	<100	102	377
Waterige oplossingen [% vaak/altijd]	--	12,5%	12,8%	12,9%	12,9%	+0,1% (+0,03)	--	12,6%	14,2%	13,4%	11,1%	-0,8% (-0,025)	--	#	17,6%	13,4%	12,0%	-1,6% (-0,046)
N	--	9.456	20.201	20.648	25.945	76.250	--	260	466	485	584	1.795	--	<100	240	190	233	754
Stoffen huid [% vaak/altijd]	--	7,9%	8,0%	7,7%	7,5%	-0,2% (-0,08)	--	13,8%▲	9,0%	6,5%	7,5%	-1,8% (-0,067)▼	--	#	9,1%	8,3%	8,5%	+0,3% (+0,012)
N	--	9.398	20.149	20.653	26.116	76.315	--	253	460	486	581	1.781	--	<100	240	190	237	756

	ALLOCHTONE MANNEN						SURINAAMSE MANNEN						ANTILIAANSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Inademen stoffen [% vaak/altijd]	--	12,2%	11,3%	10,7%	10,1%	-0,7% (-0,022)	--	14,1%	11,8%	9,4%	12,0%	-0,6% (-0,020)	--	#	12,8%▲	6,7%	9,6%	-0,1% (-0,04)
N	--	9.450	20.205	20.690	26.126	76.472	--	255	465	491	583	1.795	--	<100	239	189	236	753
Besmetting [% vaak/altijd]	--	3,6%	6,0%	4,8%	4,8%	-0,0% (-0,01)	--	5,1%	9,7%	8,9%	6,7%	-0,1% (-0,03)	--	#	6,4%	4,8%	8,7%	+1,2% (+0,051)
N	--	9.408	20.144	20.593	26.072	76.217	--	257	461	492	578	1.788	--	<100	238	190	235	754
Arbo werkdruk [% wel nodig]	--	47,8%	46,6%	46,5%	49,0%	+0,6% (+0,013)	--	58,6%	60,4%	55,9%	52,0%▼	-2,8% (-0,060)▼	--	#	44,8%	46,0%	52,6%	+3,3% (+0,069)
N	--	7.945	16.253	16.197	20.752	61.146	--	222	376	389	448	1.435	--	<100	185	138	186	583
Arbo emotie [% wel nodig]	--	26,8%	27,9%	27,3%	28,1%	+0,3% (+0,06)	--	44,9%	49,1%▲	40,8%	38,6%	-3,1% (-0,068)▼	--	#	31,7%	32,0%	34,4%	+0,8% (+0,017)
N	--	5.119	10.552	10.147	12.946	38.765	--	165	273	279	307	1.024	--	<100	121	105	135	415
Arbo beeldscherm [% wel nodig]	--	29,1%	29,0%	28,6%	31,1%	+0,7% (+0,016)	--	40,5%	47,3%▲	38,3%	41,0%	-1,1% (-0,024)	--	#	31,1%	#	36,2%	+0,9% (+0,019)
N	--	5.924	12.145	11.668	15.102	44.839	--	170	284	269	312	1.036	--	<100	124	<100	138	414
Arbo fysiek [% wel nodig]	--	29,2%	29,2%	28,3%	27,9%	-0,5% (-0,012)	--	45,8%	49,0%▲	37,5%▼	41,1%	-2,8% (-0,059)	--	#	37,7%	#	40,2%	+4,1% (+0,087)
N	--	5.470	11.327	11.038	13.558	41.393	--	146	246	245	271	908	--	<100	120	<100	118	368
Arbo geluid [% wel nodig]	--	21,8%	20,8%	20,5%	21,0%	-0,2% (-0,05)	--	35,3%	33,6%	28,3%	24,8%▼	-3,8% (-0,089)▼	--	#	23,7%	#	21,1%	+0,3% (+0,07)
N	--	5.223	10.635	10.483	12.474	38.816	--	140	250	219	259	868	--	<100	101	<100	115	341
Arbo extern [% wel nodig]	--	17,4%	16,6%	15,7%	16,2%	-0,4% (-0,011)	--	27,5%	22,9%	27,3%	26,5%	+0,5% (+0,012)	--	#	#	#	#	+0,5% (+0,013)
N	--	3.568	7.441	7.340	8.598	26.947	--	117	219	212	221	769	--	<100	<100	<100	<100	298
Arbo intern [% wel nodig]	--	14,2%	14,7%	15,5%	17,8%	+1,3% (+0,036)	--	36,2%▲	23,3%	21,1%	27,3%	-1,9% (-0,047)	--	#	#	#	#	+1,2% (+0,028)
N	--	3.091	6.314	6.367	7.578	23.350	--	121	210	185	213	729	--	<100	<100	<100	<100	281
Arbo stoffen [% wel nodig]	--	14,9%	14,5%	14,4%	15,2%	+0,2% (+0,05)	--	22,1%	20,5%	18,7%	18,8%	-1,1% (-0,030)	--	#	#	#	#	+3,1% (+0,082)
N	--	4.092	8.409	8.210	9.626	30.337	--	117	190	173	185	664	--	<100	<100	<100	<100	283
Arbo veiligheid [% wel nodig]	--	17,6%	15,9%	15,4%	15,7%	-0,5% (-0,014)	--	21,2%	26,5%	25,6%	21,0%	-0,6% (-0,015)	--	#	20,5%	20,9%	17,0%	-0,5% (-0,013)
N	--	6.415	12.645	12.389	14.587	46.035	--	176	294	289	305	1.064	--	<100	133	117	138	442
Arbo besmetting [% wel nodig]	--	--	17,2%	17,3%	17,7%	+0,2% (+0,05)	--	--	39,8%▲	26,6%▼	32,8%	-3,6% (-0,064)	--	--	#	#	23,1%	-0,9% (-0,019)
N	--	--	8.838	7.659	8.703	25.201	--	--	246	216	228	690	--	--	<100	<100	101	274
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	--	17,8%	23,1%	27,1%	29,5%	+3,9% (+0,12)	--	24,3%	27,7%	28,4%	28,3%	+1,3% (+0,032)	--	16,7%▼	27,1%	24,4%	24,3%	+2,0% (+0,053)
N	--	20.126	20.305	20.662	25.952	87.045	--	487	470	489	570	2.016	--	219	235	190	234	878
Fysieke belasting [% (helemaal) eens]	--	--	91,6%	89,5%	92,0%	+0,6% (+0,016)	--	--	86,2%	82,9%▼	91,4%▲	+3,6% (+0,080)▲	--	--	87,6%	88,4%	86,3%	-0,8% (-0,019)
N	--	--	10.388	20.777	26.186	57.351	--	--	247	497	585	1.329	--	--	115	192	237	543
Mentale belasting [% (helemaal) eens]	--	--	92,8%	90,2%	91,6%	-0,2% (-0,06)	--	--	85,9%	85,8%▼	91,5%▲	+3,3% (+0,077)▲	--	--	93,0%	88,2%	88,5%	-1,9% (-0,049)
N	--	--	10.373	20.753	26.119	57.245	--	--	246	493	581	1.319	--	--	118	192	235	544
nieuwe baan huidig [% (helemaal) eens]	--	--	49,7%	50,3%	48,3%	-0,9% (-0,014)	--	--	60,5%▲	45,0%▼	52,3%	-2,2% (-0,033)	--	--	55,5%	43,7%	48,6%	-2,4% (-0,037)
N	--	--	10.313	20.636	25.930	56.879	--	--	245	493	580	1.318	--	--	115	187	236	539
nieuwe baan [% (helemaal) eens]	--	--	62,7%	58,1%	55,6%	-3,3% (-0,050)	--	--	60,2%	55,7%	52,9%	-3,5% (-0,053)	--	--	71,7%▲	63,1%	57,2%▼	-7,1% (-0,113)▼
N	--	--	10.326	20.659	25.920	56.904	--	--	245	492	583	1.320	--	--	115	191	236	542
Blijven werken [% (helemaal) eens]	--	--	--	--	78,2%	--	--	--	--	--	75,5%	--	--	--	--	--	74,8%	--
N	--	--	--	--	26.064	26.064	--	--	--	--	579	579	--	--	--	--	236	236
Bevlogenheid (schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 3 items)	--	--	--	5,73	5,6	-0,136 (-0,044)	--	--	--	5,5	5,73	+0,230 (+0,067)	--	--	--	#	5,39	-0,019 (-0,06)
N	--	--	--	10.846	26.125	36.971	--	--	--	245	588	833	--	--	--	<100	234	330
Belang interessant [% (heel) belangrijk]	--	97,6%	98,1%	98,1%	97,7%	-0,0% (-0,01)	--	97,3%	98,1%	93,0%▼	96,4%	-0,6% (-0,039)	--	#	95,7%	#	96,6%	+0,2% (+0,015)
N	--	9.838	10.401	10.785	16.271	47.295	--	274	247	245	354	1.120	--	<100	118	<100	141	447
Belang leren [% (heel) belangrijk]	--	99,5%	99,6%	99,6%	99,3%	-0,1% (-0,011)	--	97,8%	100%▲	98,9%	98,4%	+0,1% (+0,05)	--	#	100%	#	99,5%	-0,3% (-0,046)
N	--	9.842	10.407	10.779	16.272	47.300	--	274	246	246	355	1.121	--	<100	118	<100	141	447

	ALLOCHTONE MANNEN						SURINAAMSE MANNEN						ANTILLIAANSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Belang sfeer [% (heel) belangrijk]	--	97,4%	97,1%	97,3%	96,3%	-0,3% (-0,021)	--	99,4%	99,4%	100%	98,8%	-0,1% (-0,020)	--	#	92,7%▼	#	96,9%	+0,3% (+0,020)
N	--	9.841	10.405	10.782	16.269	47.297	--	272	245	246	352	1.115	--	<100	118	<100	141	447
Belang leiding [% (heel) belangrijk]	--	50,2%	52,5%	52,8%	50,1%	-0,2% (-0,04)	--	70,9%	71,1%	67,6%	57,6%▼	-4,5% (-0,112)▼	--	#	68,8%	#	61,7%	+0,9% (+0,022)
N	--	9.821	10.375	10.771	16.219	47.186	--	270	247	244	352	1.113	--	<100	118	<100	140	445
Belang salaris [% (heel) belangrijk]	--	34,9%	36,7%	37,6%	40,5%	+1,8% (+0,043)	--	45,6%	48,6%	39,5%	45,0%	-0,9% (-0,021)	--	#	52,6%	#	45,4%	+0,6% (+0,013)
N	--	9.795	10.363	10.755	16.171	47.084	--	272	246	244	351	1.113	--	<100	116	<100	139	442
Belang werkzekerheid [% (heel) belangrijk]	--	94,7%	93,8%	93,8%	94,8%	+0,1% (+0,05)	--	97,2%	93,5%▼	96,9%	97,0%	+0,3% (+0,017)	--	#	93,4%	#	94,5%	+0,1% (+0,07)
N	--	9.822	10.393	10.775	16.227	47.217	--	272	247	246	355	1.120	--	<100	116	<100	140	443
Belang deeltijd [% (heel) belangrijk]	--	85,9%	83,3%	82,9%	82,5%	-1,0% (-0,031)	--	76,7%	79,3%	73,1%	78,3%	-0,1% (-0,02)	--	#	82,9%	#	79,3%	-1,1% (-0,032)
N	--	9.751	10.343	10.756	14.448	45.298	--	274	245	246	300	1.065	--	<100	118	<100	133	435
Belang tijdsindeling [% (heel) belangrijk]	--	78,6%	79,6%	80,8%	78,8%	+0,1% (+0,02)	--	75,2%	77,1%	76,4%	77,2%	+0,6% (+0,015)	--	#	83,0%	#	82,6%	+0,0% (+0,01)
N	--	9.760	10.333	10.741	14.463	45.296	--	274	245	245	299	1.063	--	<100	118	<100	132	436
Belang thuiswerk [% (heel) belangrijk]	--	90,8%	89,0%	84,7%	85,1%	-2,0% (-0,069)	--	80,9%	81,5%	79,8%	86,0%▲	+1,4% (+0,043)	--	#	89,0%	#	77,1%▼	-4,8% (-0,147)▼
N	--	9.766	10.356	10.760	14.466	45.348	--	274	245	245	300	1.064	--	<100	118	<100	133	436
Belang reisafstand [% (heel) belangrijk]	--	84,8%	83,0%	81,9%	83,3%	-0,5% (-0,015)	--	74,8%	72,0%	72,3%	74,8%	+0,0% (+0,01)	--	#	71,7%	#	79,9%	-1,8% (-0,047)
N	--	9.594	10.192	10.628	14.122	44.535	--	271	238	241	298	1.047	--	<100	118	<100	132	427
Belang gezond werk [% (heel) belangrijk]	--	86,1%	86,9%	88,5%	90,0%	+1,3% (+0,047)	--	81,1%▼	86,0%	87,5%	86,5%	+1,7% (+0,056)	--	#	82,1%	#	87,8%	+2,3% (+0,068)
N	--	9.731	10.321	10.742	14.399	45.193	--	267	245	245	298	1.054	--	<100	116	<100	131	432
tevreden interessant [% (heel) tevreden]	--	90,8%	89,0%	84,7%	85,1%	-2,0% (-0,069)	--	80,9%	81,5%	79,8%	86,0%▲	+1,4% (+0,043)	--	#	89,0%	#	77,1%▼	-4,8% (-0,147)▼
N	--	9.766	10.356	10.760	14.466	45.348	--	274	245	245	300	1.064	--	<100	118	<100	133	436
tevreden leren [% (heel) tevreden]	--	84,8%	83,0%	81,9%	83,3%	-0,5% (-0,015)	--	74,8%	72,0%	72,3%	74,8%	+0,0% (+0,01)	--	#	71,7%	#	79,9%	-1,8% (-0,047)
N	--	9.594	10.192	10.628	14.122	44.535	--	271	238	241	298	1.047	--	<100	118	<100	132	427
tevreden sfeer [% (heel) tevreden]	--	86,1%	86,9%	88,5%	90,0%	+1,3% (+0,047)	--	81,1%▼	86,0%	87,5%	86,5%	+1,7% (+0,056)	--	#	82,1%	#	87,8%	+2,3% (+0,068)
N	--	9.731	10.321	10.742	14.399	45.193	--	267	245	245	298	1.054	--	<100	116	<100	131	432
tevreden leiding [% (heel) tevreden]	--	78,6%	79,6%	80,8%	78,8%	+0,1% (+0,02)	--	75,2%	77,1%	76,4%	77,2%	+0,6% (+0,015)	--	#	83,0%	#	82,6%	+0,0% (+0,01)
N	--	9.760	10.333	10.741	14.463	45.296	--	274	245	245	299	1.063	--	<100	118	<100	132	436
tevreden salaris [% (heel) tevreden]	--	77,9%	78,6%	79,1%	80,6%	+0,9% (+0,025)	--	63,8%	68,5%	65,1%	69,5%	+1,4% (+0,035)	--	#	57,9%▼	#	75,8%	+1,6% (+0,040)
N	--	9.789	10.368	10.764	14.496	45.417	--	274	245	246	302	1.067	--	<100	118	<100	133	438
tevreden werkzekerheid [% (heel) tevreden]	--	90,8%	89,0%	84,7%	85,1%	-2,0% (-0,069)	--	80,9%	81,5%	79,8%	86,0%▲	+1,4% (+0,043)	--	#	89,0%	#	77,1%▼	-4,8% (-0,147)▼
N	--	9.766	10.356	10.760	14.466	45.348	--	274	245	245	300	1.064	--	<100	118	<100	133	436
tevreden deeltijd [% (heel) tevreden]	--	83,9%	82,1%	81,5%	84,6%	+0,3% (+0,08)	--	75,3%	69,9%▼	78,8%	80,9%▲	+2,5% (+0,068)▲	--	#	75,9%▼	#	84,8%	+1,2% (+0,034)
N	--	9.542	10.130	10.609	14.047	44.328	--	268	240	244	296	1.049	--	<100	118	<100	133	430
tevreden tijdsindeling [% (heel) tevreden]	--	84,8%	83,0%	81,9%	83,3%	-0,5% (-0,015)	--	74,8%	72,0%	72,3%	74,8%	+0,0% (+0,01)	--	#	71,7%	#	79,9%	-1,8% (-0,047)
N	--	9.594	10.192	10.628	14.122	44.535	--	271	238	241	298	1.047	--	<100	118	<100	132	427
tevreden thuiswerk [% (heel) tevreden]	--	77,1%	75,2%	75,1%	78,9%	+0,7% (+0,018)	--	54,1%▼	54,9%▼	63,1%	68,7%▲	+5,2% (+0,122)▲	--	#	61,4%▼	#	75,5%	-1,0% (-0,023)
N	--	9.255	9.874	10.408	13.704	43.240	--	262	235	233	294	1.024	--	<100	114	<100	124	416
tevreden reisafstand [% (heel) tevreden]	--	86,1%	86,9%	88,5%	90,0%	+1,3% (+0,047)	--	81,1%▼	86,0%	87,5%	86,5%	+1,7% (+0,056)	--	#	82,1%	#	87,8%	+2,3% (+0,068)
N	--	9.731	10.321	10.742	14.399	45.193	--	267	245	245	298	1.054	--	<100	116	<100	131	432
tevreden gezond werk [% (heel) tevreden]	--	92,8%	93,2%	93,2%	93,4%	+0,2% (+0,08)	--	84,4%	85,6%	88,7%	87,7%	+1,3% (+0,043)	--	#	81,7%▼	#	91,2%	+0,2% (+0,06)
N	--	9.710	10.270	10.738	14.285	45.003	--	268	243	245	294	1.051	--	<100	116	<100	132	432
Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd? [% ja]	--	22,8%	19,8%	18,3%	19,0%	-1,2% (-0,035)	--	22,1%	24,1%	18,6%	20,3%	-1,1% (-0,029)	--	20,2%	24,0%▲	17,7%	15,9%	-2,0% (-0,056)
N	--	20.110	20.241	20.614	26.087	87.053	--	485	479	491	584	2.038	--	220	237	188	235	880

	ALLOCHTONE MANNEN						SURINAAMSE MANNEN						ANTILLIAANSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [% ja]	--	47,9%	45,3%	44,4%	44,5%	-1,1% (-0,024)	--	46,3%	41,6%	44,9%	42,2%	-0,9% (-0,021)	--	46,6%▲	37,3%	39,6%	34,6%	-3,4% (-0,078)▼
N	--	20.122	20.251	20.582	26.058	87.013	--	487	472	492	584	2.035	--	217	237	188	234	876
Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [% ja]	--	19,5%	17,4%	16,2%	15,3%	-1,4% (-0,042)	--	22,3%▲	16,8%	18,8%	18,5%	-0,9% (-0,026)	--	27,0%▲	17,4%	14,2%▼	19,3%	-2,5% (-0,071)▼
N	--	20.122	20.252	20.543	26.003	86.919	--	484	475	488	583	2.030	--	219	237	188	233	877
Bent u in de laatste twee jaar teruggedaan van een hogere functie naar een lagere? [% ja]	--	--	--	4,2%	4,0%	-0,2% (-0,05)	--	--	--	4,3%	4,3%	-0,0% (-0,01)	--	--	--	#	7,0%	+3,1% (+0,059)
N	--	--	--	10.743	26.013	36.757	--	--	--	245	584	829	--	--	--	<100	235	327
wel of geen Over kwalificatie [% wel over kwalificatie]	--	--	35,2%	34,0%	34,1%	-0,4% (-0,06)	--	--	42,0%	41,4%	36,4%	-3,2% (-0,048)	--	--	49,3%	41,8%	39,3%	-4,7% (-0,074)
N	--	--	10.297	20.521	25.930	56.749	--	--	241	488	578	1.307	--	--	118	188	235	540
wel of geen onder kwalificatie [% wel onder kwalificatie]	--	--	5,6%	5,5%	5,1%	-0,3% (-0,010)	--	--	7,6%	6,1%	7,3%	+0,1% (+0,02)	--	--	2,0%	4,1%	4,4%	+1,1% (+0,043)
N	--	--	10.297	20.521	25.930	56.749	--	--	241	488	578	1.307	--	--	118	188	235	540
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [% ja]	--	--	--	43,7%	45,9%	+2,2% (+0,021)	--	--	--	53,4%	47,5%	-5,9% (-0,054)	--	--	--	#	47,0%	-9,3% (-0,084)
N	--	--	--	10.769	26.056	36.825	--	--	--	241	582	823	--	--	--	<100	232	324
Het missen van gezinsactiviteiten door werk [% vaak/heel vaak]	10,1%	10,3%	10,5%	9,1%	8,8%	-0,4% (-0,020)	15,8%	16,1%	14,6%	14,3%	11,3%▼	-1,2% (-0,047)▼	16,7%	10,6%	13,6%	8,5%	12,4%	-0,7% (-0,030)
N	10.577	20.194	20.301	20.617	25.931	97.620	248	488	480	493	578	2.287	122	219	237	186	231	994
Het missen van werkzaamheden door gezin [% vaak/heel vaak]	2,0%	1,8%	2,2%	1,9%	1,9%	-0,0% (-0,01)	5,1%	5,7%	4,2%	5,3%	3,7%	-0,4% (-0,025)	3,9%	3,0%	6,6%▲	1,2%▼	3,7%	-0,2% (-0,015)
N	10.504	20.136	20.024	19.963	25.505	96.132	246	489	472	463	564	2.233	121	215	233	177	231	977
Algemeen Arbo [% wel tevreden]	71,0%	75,6%	76,9%	76,2%	74,8%	+0,7% (+0,025)	60,0%▼	65,1%	57,9%▼	67,5%	70,5%▲	+2,4% (+0,073)▲	57,5%▼	68,3%▲	64,5%	64,5%	65,9%	+1,2% (+0,037)
N	21.465	20.253	20.396	20.767	26.227	109.109	545	492	473	496	584	2.588	205	220	237	192	235	1.089
Algemeen Werk [% wel tevreden]	--	78,9%	79,4%	79,1%	77,9%	-0,4% (-0,010)	--	69,0%	66,5%▼	72,5%	74,5%▲	+2,3% (+0,057)▲	--	74,1%	70,5%	64,3%	69,7%	-1,8% (-0,045)
N	--	20.188	20.271	20.671	26.227	87.357	--	490	476	492	585	2.043	--	220	236	190	235	881
Leeftijd in jaren tot waarop ik door wil gaan met werken (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)	--	--	--	63	63,5	+0,477 (+0,035)	--	--	--	62,1	61,8	-0,30 (-0,019)	--	--	--	60,8	61,9	+1,09 (+0,054)
N	--	--	--	16.212	19.398	35.610	--	--	--	344	375	719	--	--	--	140	164	303
Leeftijd in jaren tot waarop ik - lichamenlijk en geestelijk - in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)	--	--	--	62,7	63,3	+0,584 (+0,035)	--	--	--	60,9▼	63,3▲	+2,46 (+0,129)▲	--	--	--	59,9▼	62,9▲	+3,04 (+0,143)▲
N	--	--	--	15.258	18.200	33.458	--	--	--	318	347	665	--	--	--	131	144	275
Bum-out [% ja (score bóven 3.20 op schaal 1 t/m 7)]	--	10,8%	12,1%	12,0%	12,5%	+0,5% (+0,017)	--	20,0%	24,5%▲	18,9%	21,5%	-0,1% (-0,02)	--	15,5%	16,6%	15,9%	20,5%	+1,5% (+0,044)
N	--	20.219	20.396	20.812	26.265	87.692	--	492	470	490	587	2.039	--	219	240	192	236	886
In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van een arbeidsongeval? [ongeacht de duur van het verzuim] [% slachtoffer geworden van een arbeidsongeval]	7,9%	7,9%	7,9%	7,4%	5,2%	-0,6% (-0,036)	10,5%	8,1%	12,1%▲	6,7%	5,2%▼	-1,2% (-0,063)▼	20,7%▲	9,4%	12,4%	5,0%▼	4,9%▼	-3,5% (-0,162)▼
N	21.464	20.196	20.344	20.784	26.165	108.953	547	490	480	496	581	2.594	208	220	240	192	237	1.097
langdurig verzuim dichotoom, afkappunt 42 dagen [% langdurig verzuim]	4,4%	3,5%	3,7%	4,0%	3,3%	-0,2% (-0,013)	6,5%▲	3,2%	4,5%	3,9%	3,4%	-0,5% (-0,039)▼	8,3%▲	3,1%	1,9%	2,7%	2,7%	-1,1% (-0,081)▼
N	21.006	19.947	20.206	20.682	26.090	107.930	524	481	471	487	575	2.539	197	219	235	192	235	1.077

	ALLOCTONE MANNEN						SURINAAMSE MANNEN						ANTILIAANSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p
Wel of niet werkgerelateerd verzuim [% wel gerelateerd]	26,8%	23,9%	22,5%	23,4%	22,2%	-1,0% (-0,033)	33,7%▲	32,7%▲	27,3%	23,0%▼	24,2%▼	-2,8% (-0,090)▼	31,0%	28,3%	21,7%	29,7%	24,5%	-1,2% (-0,040)
N	18.343	17.112	16.948	16.884	20.443	89.730	457	388	406	371	442	2.064	178	177	180	144	176	856
Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijd gecorrigeerd)	4,06	3,46	3,64	3,7	3,23	-0,147 (-0,018)	5,69▲	3,81	4,91	4,21	3,65	-0,379 (-0,045)▼	6,81▲	2,53	2,77	3,53	3,4	-0,530 (-0,068)▼
N	20.979	19.896	20.164	20.671	26.054	107.765	522	480	467	485	572	2.527	193	217	233	192	232	1.067

	ALLOCTONE MANNEN						OVERIGE NIET-WESTERSE MANNEN						OVERIG WESTERSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) p
Hoogst voltooide opleiding																		
· Laag (< =VBO)	27,0%	27,0%	27,4%	27,3%	24,4%	-0,5% (-0,017)	35,4%▲	25,6%	26,3%	25,1%▼	29,6%	-0,9% (-0,029)▼	24,8%▲	23,1%	23,7%	20,6%▼	22,6%	-0,7% (-0,023)▼
· Midden (HAVO-MBO)	42,2%	43,0%	42,4%	41,2%	43,2%	+0,1% (+0,02)	37,0%▼	44,0%▲	40,7%	44,0%▲	36,3%▼	-0,4% (-0,012)	41,2%▲	41,0%	38,1%	39,6%	37,0%▼	-1,0% (-0,030)▼
· Hoog (HBO-WO)	30,9%	30,1%	30,2%	31,5%	32,3%	+0,5% (+0,014)	27,5%▼	30,4%	33,0%	30,9%	34,1%▲	+1,4% (+0,042)▲	34,0%▼	35,9%	38,2%	39,8%▲	40,4%▲	+1,6% (+0,050)▲
N	21.585	20.137	20.342	20.765	26.184	109.012	849	831	1.041	1.048	1.371	5.141	2.033	1.859	1.951	1.999	2.539	10.381
Wat is de aard van uw dienstverband?																		
· Vast dienstverband	85,8%	85,8%	83,4%	81,8%	81,8%	-1,2% (-0,047)	65,2%	73,4%▲	65,9%	63,9%▼	66,4%	-0,6% (-0,019)	84,6%▲	81,5%	80,4%	77,9%▼	78,9%▼	-1,4% (-0,053)▼
· Tijdelijk dienstverband	10,7%	11,2%	12,7%	13,5%	11,7%	+0,4% (+0,016)	22,8%	18,7%▼	25,3%▲	24,8%▲	18,7%▼	-0,5% (-0,016)	12,4%▼	15,2%	16,0%▲	15,5%	13,4%	+0,2% (+0,06)
· Uitzendkracht	1,8%	1,5%	1,6%	2,0%	2,7%	+0,2% (+0,024)	8,9%▲	5,6%	4,3%▼	5,0%	7,2%	-0,2% (-0,013)	1,4%▼	2,2%▼	1,8%▼	4,2%▲	4,3%▲	+0,8% (+0,069)▲
· Oproep- of invalkracht	1,6%	1,5%	2,2%	2,7%	3,9%	+0,6% (+0,055)	3,2%▼	2,3%▼	4,4%	6,3%	7,6%▲	+1,3% (+0,085)▲	1,5%▼	1,1%▼	1,8%	2,3%	3,3%▲	+0,5% (+0,050)▲
N	21.185	19.846	20.071	20.552	26.152	107.807	840	805	1.026	1.053	1.439	5.163	1.983	1.840	1.917	1.976	2.558	10.275
Ploegendienst [% soms - regelmatig]	87,3%	86,8%	85,7%	84,7%	84,5%	-0,8% (-0,032)	68,2%	70,5%	69,7%	69,2%	70,5%	+0,3% (+0,011)	80,8%	83,4%	82,8%	81,2%	82,6%	+0,2% (+0,06)
N	20.943	19.742	19.727	20.364	25.923	106.698	816	802	1.022	1.032	1.384	5.057	1.966	1.833	1.916	1.951	2.537	10.203
Avond nacht [% soms - regelmatig]	43,9%	44,7%	44,5%	42,7%	43,2%	-0,3% (-0,09)	38,9%	39,5%	38,7%	40,2%	39,4%	+0,2% (+0,06)	41,3%	42,7%	42,1%	40,2%	40,6%	-0,4% (-0,010)
N	20.628	19.292	19.651	20.317	9.744	89.632	791	785	995	1.016	511	4.098	1.895	1.759	1.881	1.955	943	8.433
Weekend [% soms - regelmatig]	42,7%	43,1%	41,8%	40,0%	39,0%	-1,0% (-0,027)	33,9%	34,2%	35,1%	35,6%	30,5%	-0,3% (-0,07)	39,0%	39,4%	37,3%	36,6%	35,0%	-1,0% (-0,028)▼
N	20.601	19.317	19.633	20.333	9.748	89.632	799	787	990	1.002	511	4.089	1.904	1.760	1.877	1.959	947	8.448
Overwerk [% soms - regelmatig]	24,8%	25,5%	26,9%	26,6%	29,9%	+1,2% (+0,038)	31,0%▼	35,9%	34,4%	34,7%	37,4%▲	+1,2% (+0,036)▲	23,7%▼	24,1%▼	25,5%	26,9%	29,7%▲	+1,5% (+0,051)▲
N	21.489	20.063	20.123	20.669	25.956	108.301	838	823	1.034	1.055	1.401	5.152	2.027	1.851	1.930	1.993	2.536	10.337
Werk u ook thuis voor uw werkgever? [% ja]	71,9%	70,9%	70,9%	68,2%	67,1%	-1,2% (-0,039)	68,1%	69,6%	66,7%	65,2%▼	74,6%▲	+1,3% (+0,039)▲	71,2%▲	68,6%▲	66,8%	61,2%▼	62,9%▼	-2,3% (-0,071)▼
N	19.005	18.564	18.670	19.731	25.593	101.564	675	675	898	938	1.318	4.504	1.761	1.674	1.765	1.841	2.476	9.517
Bedrijfsgrootte classificatie																		
· Klein	40,8%	39,8%	40,7%	40,6%	39,5%	-0,2% (-0,05)	43,8%	37,8%▼	44,0%▲	37,9%▼	41,7%	-0,3% (-0,010)	34,3%	36,8%	36,6%	35,7%	36,2%	+0,3% (+0,08)
· Middel	14,7%	15,5%	15,4%	14,3%	14,0%	-0,3% (-0,011)	16,6%▲	11,7%▼	13,9%	14,2%	13,9%	-0,3% (-0,010)	14,6%	13,9%	14,0%	12,1%	12,6%	-0,6% (-0,024)▼
· Groot	44,5%	44,7%	43,9%	45,1%	46,4%	+0,5% (+0,013)	39,6%▼	50,4%▲	42,1%▼	47,9%▲	44,4%	+0,6% (+0,017)	51,1%	49,3%	49,4%	52,2%	51,2%	+0,3% (+0,09)
N	21.221	19.846	20.110	20.649	26.176	108.002	818	806	1.034	1.042	1.428	5.127	1.992	1.838	1.929	1.990	2.555	10.304
Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel? [% ja]	--	38,7%	36,2%	34,4%	34,0%	-1,5% (-0,037)	--	30,8%	32,8%▲	25,4%▼	30,2%	-0,8% (-0,019)	--	35,6%	35,4%	33,9%	34,2%	-0,6% (-0,013)
N	--	20.078	20.168	20.745	26.021	87.012	--	824	1.037	1.048	1.371	4.281	--	1.849	1.936	1.997	2.512	8.294

	ALLOCHTONE MANNEN						OVERIGE NIET-WESTERSE MANNEN						OVERIG WESTERSE MANNEN						
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	
Sector, SBI2008, 13 categorieën. 2005-2009 op basis van gesynchroniseerde zelfrapportage - 2010 en verder op basis van registratie																			
· A (01-03). Landbouw, bosbouw en visserij	1,5%	1,6%	1,4%	1,6%	1,6%	+0,0% (+0,04)	1,4%▲	1,2%	0,6%	0,8%	0,3%▼	-0,3% (-0,041)▼	1,7%▲	1,4%	1,6%	0,4%▼	0,8%	-0,3% (-0,036)▼	
· B-E (06-39). Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	20,2%	20,3%	18,4%	16,2%	17,6%	-0,9% (-0,032)	18,2%▲	19,5%▲	15,7%	15,2%	13,2%▼	-1,5% (-0,057)▼	22,3%▲	20,6%▲	18,2%	16,1%▼	16,8%▼	-1,5% (-0,056)▼	
· F (41-43). Bouwnijverheid	11,5%	11,7%	10,0%	9,1%	8,3%	-0,9% (-0,043)	7,0%▲	4,8%	3,9%	4,0%	3,9%	-0,6% (-0,044)▼	7,0%▲	6,4%	5,8%	4,2%▼	4,8%▼	-0,6% (-0,040)▼	
· G (45-47). Groot- en detailhandel	12,4%	12,4%	15,0%	17,4%	17,3%	+1,4% (+0,059)	13,5%	12,6%▼	14,9%	15,2%	17,9%▲	+1,2% (+0,048)▲	10,2%▼	11,0%▼	14,1%	15,6%▲	16,6%▲	+1,7% (+0,073)▲	
· H (49-53). Vervoer en opslag	8,2%	8,5%	7,5%	6,7%	7,3%	-0,3% (-0,019)	8,7%▲	7,6%	5,5%	6,6%	5,7%	-0,7% (-0,038)▼	8,2%	7,4%	6,1%▼	7,7%	7,0%	-0,2% (-0,011)	
· I (55-56). Horeca	2,5%	2,5%	2,8%	3,1%	3,3%	+0,2% (+0,018)	10,7%	8,2%▼	12,2%	9,1%	12,0%▲	+0,4% (+0,019)	3,4%	3,2%	4,3%	4,4%	4,5%	+0,3% (+0,024)▲	
· J (58-63). Informatie en communicatie	4,8%	5,1%	4,6%	4,1%	4,1%	-0,2% (-0,016)	5,2%	5,4%	6,8%	5,2%	6,5%	+0,2% (+0,015)	6,6%	6,2%	6,9%	5,8%	6,0%	-0,2% (-0,010)	
· K (64-66). Financiële instellingen	4,0%	4,0%	4,1%	4,4%	4,5%	+0,1% (+0,010)	4,2%	3,3%	3,3%	3,8%	4,1%	+0,1% (+0,05)	4,6%	4,8%	3,7%▼	4,4%	5,1%	+0,1% (+0,06)	
· L-N (68-82). Zakelijke dienstverlening/ onroerend goed	11,1%	11,8%	14,3%	16,3%	14,7%	+1,1% (+0,047)	10,2%▼	19,0%	20,3%	24,3%▲	20,5%	+2,3% (+0,082)▲	11,4%▼	13,7%▼	18,4%▲	18,8%▲	17,1%	+1,6% (+0,062)▲	
· O (84). Openbaar bestuur	9,2%	9,1%	8,8%	8,5%	8,5%	-0,2% (-0,010)	5,4%	6,5%▲	5,3%	4,7%	3,5%▼	-0,6% (-0,040)▼	9,4%▲	9,5%▲	7,7%	7,1%▼	7,0%	-0,6% (-0,031)▼	
· P (85). Onderwijs	5,7%	5,3%	5,1%	4,9%	4,9%	-0,2% (-0,013)	4,0%	2,4%	3,1%	3,7%	3,2%	-0,0% (-0,02)	7,0%	6,7%	5,4%	6,4%	5,5%	-0,3% (-0,019)	
· Q (86-88). Gezondheids- en welzijnzorg	6,4%	5,3%	5,2%	5,2%	5,4%	-0,2% (-0,013)	9,4%▲	7,4%	6,5%	4,9%▼	6,2%	-0,8% (-0,045)▼	6,5%	6,2%	5,2%	6,0%	5,6%	-0,2% (-0,012)	
· R-U (90-99). Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	2,5%	2,5%	2,8%	2,5%	2,5%	-0,0% (-0,01)	2,1%	2,3%	2,1%	2,5%	3,0%	+0,2% (+0,020)	1,9%▼	2,9%	2,8%	3,1%	2,7%	+0,2% (+0,015)	
N	21.708	20.278	20.467	20.859	26.313	109.624	856	842	1.054	1.066	1.449	5.267	2.041	1.872	1.963	2.011	2.575	10.462	
Zelfstandigheid/autonomie (laag: score tot 2,5; hoog: score 2,5 en hoger op schaal 1=weinig-3=veel autonomie)	61,0%	68,5%	66,6%	65,5%	64,5%	+0,4% (+0,011)	38,6%▼	46,4%▲	44,1%	40,0%	41,5%	-0,1% (-0,04)	58,0%▼	63,0%▲	61,0%	61,7%	59,4%	+0,1% (+0,03)	
N	21.485	19.860	20.381	20.806	26.252	108.783	838	818	1.042	1.058	1.448	5.204	2.016	1.831	1.954	2.006	2.573	10.380	
Werkdruk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,32	2,32	2,3	2,33	+0,0% (+0,00)	--	2,22▼	2,26	2,28	2,36▲	+0,048 (+0,077)▲	--	2,35	2,38	2,36	2,38	+0,06 (+0,011)	
N	--	19.836	20.369	20.785	26.201	87.192	--	822	1.045	1.057	1.448	4.372	--	1.833	1.950	2.004	2.571	8.358	
5i-1-3. Moeilijkheidsgraad (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	3,11	3,06	3,04	3,01	-0,033 (-0,056)	--	2,81	2,82▲	2,76	2,71▼	-0,039 (-0,052)▼	--	3,08	3,07	3,07	3,02▼	-0,020 (-0,031)▼	
N	--	19.866	20.374	20.786	26.176	87.202	--	816	1.045	1.058	1.439	4.359	--	1.828	1.943	2.002	2.562	8.334	
Gevarieerd werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	2,82	2,76	2,75	2,74	-0,026 (-0,040)	--	2,51	2,53	2,51	2,48	-0,012 (-0,016)	--	2,78▲	2,7▼	2,76	2,74	-0,06 (-0,08)	
N	--	19.873	20.367	20.769	16.304	77.313	--	819	1.042	1.058	918	3.836	--	1.835	1.953	2.002	1.606	7.396	
Emotioneel zwaar werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	--	1,64	1,63	1,6	1,62	-0,08 (-0,016)	--	1,61	1,64▲	1,59	1,58▼	-0,018 (-0,031)▼	--	1,68	1,71	1,7	1,68	-0,01 (-0,02)	
N	--	19.862	20.358	20.787	26.215	87.222	--	820	1.040	1.059	1.440	4.360	--	1.833	1.951	2.004	2.570	8.357	
Steun Leiding [Mean] [Range: 1–4]	--	2,98	2,97	2,98	2,98	+0,00 (+0,01)	--	2,88	2,95	2,92	2,9	+0,01 (+0,01)	--	2,93	2,97	2,97	2,95	+0,05 (+0,07)	
N	--	19.232	19.397	19.791	24.966	83.385	--	766	946	980	1.330	4.022	--	1.762	1.835	1.891	2.425	7.913	
Steun collega [Mean] [Range: 1–4]	--	3,24	3,26	3,27	3,26	+0,05 (+0,010)	--	3,09▼	3,14	3,12	3,15	+0,015 (+0,028)	--	3,19▼	3,21	3,21	3,25▲	+0,017 (+0,035)▲	
N	--	19.418	19.689	20.158	25.434	84.699	--	783	970	971	1.333	4.056	--	1.769	1.862	1.900	2.443	7.974	
Extern ongewenst gedrag (incl. pesten)	22,0%	19,3%	19,4%	18,7%	18,0%	-0,9% (-0,031)	24,2%▲	15,3%▼	17,1%	18,1%	16,3%	-1,2% (-0,045)▼	23,1%▲	19,7%	18,8%	18,5%	17,1%▼	-1,3% (-0,048)▼	
N	21.513	20.178	20.340	20.790	26.256	109.077	841	837	1.041	1.063	1.442	5.224	2.025	1.859	1.950	1.999	2.571	10.404	
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van externen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	2,6%	1,4%	1,6%	1,7%	1,6%	-0,2% (-0,019)	5,8%▲	2,8%	2,6%	3,0%	1,8%▼	-0,7% (-0,062)▼	3,1%▲	2,5%	2,2%	2,5%	1,6%▼	-0,3% (-0,028)▼	
N	21.457	20.146	20.311	20.776	26.233	108.923	836	837	1.037	1.063	1.439	5.214	2.023	1.855	1.949	1.995	2.570	10.393	

	ALLOCTONE MANNEN						OVERIGE NIET-WESTERSE MANNEN						OVERIG WESTERSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Wel of geen intimidatie door externen [% wel intimidatie]	19,0%	16,5%	16,6%	16,0%	15,7%	-0,7% (-0,027)	16,3▲	10,9%	11,7%	12,7%	12,0%	-0,6% (-0,025)	19,3▲	15,5%	15,7%	15,4%	14,9▼	-0,9% (-0,035)▼
N	21.418	20.120	20.299	20.758	26.228	108.823	835	833	1.031	1.063	1.437	5.199	2.016	1.854	1.949	1.998	2.566	10.384
Wel of geen lichamelijk geweld door externen op werk [% wel geweld]	5,0%	4,0%	4,3%	4,3%	3,8%	-0,2% (-0,015)	5,5▲	2,7%	3,9%	3,4%	3,5%	-0,3% (-0,022)	5,1▲	4,1%	3,7%	4,8%	3,6%	-0,2% (-0,017)
N	21.393	20.079	20.266	20.739	26.225	108.702	822	825	1.031	1.063	1.435	5.176	2.017	1.843	1.940	1.993	2.565	10.359
Wel of geen pesten door externen op werk [% wel pesten]	7,7%	6,4%	6,4%	5,8%	5,1%	-0,6% (-0,035)	11,3▲	8,1%	8,2%	8,3%	7,1▼	-0,8% (-0,041)▼	8,7▲	8,0%	8,0%	6,3%	6,1▼	-0,7% (-0,039)▼
N	21.409	20.086	20.282	20.751	26.210	108.738	828	828	1.034	1.063	1.431	5.184	2.011	1.851	1.929	1.994	2.568	10.353
Intern ongewenst gedrag (incl. pesten) [% enkele keer t/m zeer vaak]	21,3%	16,8%	16,3%	16,0%	16,2%	-1,1% (-0,040)	30,9▲	21,1%	17,4▼	21,1%	18,5▼	-2,3% (-0,080)▼	26,3▲	21,5%	18,7%	18,2▼	16,8▼	-2,2% (-0,080)▼
N	21.519	20.183	20.347	20.794	26.258	109.101	844	837	1.041	1.064	1.442	5.229	2.023	1.860	1.951	2.000	2.573	10.407
Wel of geen ongewenste seksuele aandacht van internen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	1,5%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	-0,1% (-0,023)	3,5▲	1,5%	1,8%	1,7%	1,5%	-0,4% (-0,037)▼	1,9▲	1,3%	1,0%	1,2%	1,2%	-0,2% (-0,020)▼
N	21.434	20.140	20.302	20.776	26.237	108.890	830	829	1.036	1.064	1.440	5.200	2.017	1.859	1.947	1.996	2.567	10.386
Wel of geen intimidatie door internen [% wel ongewenste seksuele aandacht]	16,2%	11,9%	11,8%	12,1%	12,6%	-0,7% (-0,029)	18,8▲	11,6%	10,9%	12,6%	10,9▼	-1,4% (-0,058)▼	18,7▲	14,8%	12,2▼	13,4%	11,7▼	-1,5% (-0,064)▼
N	21.430	20.122	20.270	20.766	26.232	108.821	834	829	1.028	1.063	1.438	5.191	2.017	1.854	1.938	1.997	2.565	10.372
Wel of geen lichamelijk geweld door internen op werk [% wel geweld]	1,1%	0,6%	0,6%	0,8%	0,6%	-0,1% (-0,015)	1,8%	2,1%	1,2%	2,3▲	0,8▼	-0,2% (-0,024)	1,6▲	1,2%	1,1%	1,0%	0,9%	-0,2% (-0,022)▼
N	21.408	20.103	20.264	20.752	26.231	108.758	829	834	1.028	1.060	1.438	5.189	2.016	1.849	1.943	1.998	2.570	10.376
Wel of geen pesten door internen op werk [% wel pesten]	11,2%	8,6%	8,2%	7,9%	7,7%	-0,8% (-0,039)	21,5▲	15,2%	11,2▼	14,0%	12,8▼	-1,7% (-0,068)▼	15,6▲	13,5▲	10,9%	9,9▼	9,0▼	-1,7% (-0,075)▼
N	21.396	20.088	20.279	20.729	26.187	108.680	834	829	1.029	1.064	1.436	5.194	2.014	1.847	1.941	1.995	2.560	10.357
Wel of geen conflict op werk [% wel een conflict]	--	42,0%	39,2%	37,9%	36,0%	-1,9% (-0,045)	--	41,2▲	39,1%	38,2%	32,7▼	-2,8% (-0,064)▼	--	43,8▲	42,1%	39,8%	38,6▼	-1,8% (-0,041)▼
N	--	20.178	20.352	20.783	26.257	87.570	--	837	1.044	1.063	1.443	4.386	--	1.861	1.951	2.003	2.573	8.389
Gevaarlijkwerk [% soms/regelmatig]	35,5%	31,1%	29,8%	28,5%	27,7%	-1,8% (-0,056)	30,2%	29,7%	29,2%	27,9%	26,7%	-0,9% (-0,029)▼	33,9▲	30,3▲	25,5▼	25,6▼	24,3▼	-2,3% (-0,076)▼
N	21.435	20.084	20.350	20.761	26.050	108.681	845	832	1.047	1.061	1.442	5.227	2.019	1.857	1.952	1.997	2.545	10.370
Kracht zetten [% soms/regelmatig]	47,9%	44,1%	44,8%	45,2%	43,8%	-0,7% (-0,021)	57,4▲	53,6%	44,5▼	52,4%	48,0▼	-1,8% (-0,053)▼	45,6▲	41,2%	38,7%	38,8%	37,3▼	-1,9% (-0,056)▼
N	21.532	19.795	20.313	20.700	25.743	108.083	852	810	1.035	1.057	1.410	5.164	2.026	1.824	1.943	1.988	2.512	10.293
Trillen apparaat [% soms/regelmatig]	--	28,4%	28,7%	28,3%	27,8%	-0,2% (-0,06)	--	34,6▲	24,9▼	29,5%	25,7▼	-2,0% (-0,049)▼	--	26,3▲	23,0%	23,6%	22,4%	-1,0% (-0,028)▼
N	--	19.479	20.136	20.492	25.911	86.018	--	792	1.020	1.047	1.422	4.282	--	1.791	1.925	1.967	2.529	8.212
Slechte Werkhouding [% soms/regelmatig]	--	38,2%	38,8%	38,2%	37,0%	-0,4% (-0,010)	--	41,7▲	35,0%	37,8%	34,7▼	-1,7% (-0,039)▼	--	37,0▲	36,1%	33,2%	32,0▼	-1,8% (-0,043)▼
N	--	19.236	19.843	20.410	25.838	85.327	--	756	995	1.038	1.407	4.196	--	1.770	1.894	1.963	2.521	8.148
Herhalende beweging [% soms/regelmatig]	--	57,0%	57,7%	57,6%	56,5%	-0,2% (-0,05)	--	66,9▲	59,9%	64,9%	59,7▼	-1,6% (-0,037)▼	--	56,2%	56,0%	54,0%	52,4▼	-1,4% (-0,031)▼
N	--	19.344	19.875	20.419	25.889	85.527	--	773	1.007	1.038	1.409	4.227	--	1.769	1.895	1.957	2.524	8.144
Lawaai [% soms/regelmatig]	39,2%	34,4%	33,4%	32,8%	31,3%	-1,7% (-0,054)	43,4▲	38,7▲	30,8▼	34,0%	30,9▼	-2,8% (-0,084)▼	40,6▲	32,8%	31,8%	32,7%	29,9▼	-2,1% (-0,066)▼
N	21.465	19.686	20.256	20.521	25.866	107.794	843	812	1.042	1.049	1.418	5.165	2.024	1.816	1.930	1.975	2.523	10.269
Bescherming [% soms/regelmatig]	--	73,4%	72,6%	71,4%	70,0%	-1,2% (-0,029)	--	60,9%	57,4%	61,7%	55,2▼	-1,4% (-0,032)	--	67,8▲	65,8%	64,7%	61,3▼	-2,1% (-0,050)▼
N	--	8.911	9.255	9.754	11.966	39.887	--	380	437	489	629	1.935	--	773	798	866	1.120	3.558
Waterige oplossingen [% vaak/altijd]	--	12,5%	12,8%	12,9%	12,9%	+0,1% (+0,03)	--	15,5%	16,7%	16,3%	17,1%	+0,4% (+0,010)	--	11,7%	12,9%	13,6%	13,7%	+0,6% (+0,017)
N	--	9.456	20.201	20.648	25.945	76.250	--	363	1.027	1.054	1.427	3.872	--	861	1.927	1.990	2.546	7.324
Stoffen huid [% vaak/altijd]	--	7,9%	8,0%	7,7%	7,5%	-0,2% (-0,08)	--	10,9%	12,8%	11,3%	13,1%	+0,4% (+0,012)	--	8,5%	10,3▲	8,8%	8,7%	-0,3% (-0,011)
N	--	9.398	20.149	20.653	26.116	76.315	--	354	1.030	1.048	1.445	3.876	--	858	1.936	1.987	2.554	7.334

	ALLOCTONE MANNEN						OVERIGE NIET-WESTERSE MANNEN						OVERIG WESTERSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Inademen stoffen [% vaak/altijd]	--	12,2%	11,3%	10,7%	10,1%	-0,7% (-0,022)	--	13,7%	13,8%	13,1%	10,9%▼	-1,2% (-0,035)▼	--	12,1%	11,1%	11,8%	9,3%▼	-0,9% (-0,029)▼
N	--	9.450	20.205	20.690	26.126	76.472	--	355	1.026	1.054	1.441	3.876	--	856	1.935	1.988	2.566	7.345
Besmetting [% vaak/altijd]	--	3,6%	6,0%	4,8%	4,8%	-0,0% (-0,01)	--	4,7%	8,0%	6,6%	6,9%	+0,1% (+0,05)	--	4,4%	6,8%▲	6,1%	5,4%	-0,1% (-0,03)
N	--	9.408	20.144	20.593	26.072	76.217	--	363	1.026	1.055	1.436	3.880	--	854	1.933	1.979	2.562	7.327
Arbo werkdruk [% wel nodig]	--	47,8%	46,6%	46,5%	49,0%	+0,6% (+0,13)	--	52,1%	50,7%	51,5%	53,3%	+0,8% (+0,16)	--	55,2%▲	51,1%	51,0%	51,5%	-0,7% (-0,15)
N	--	7.945	16.253	16.197	20.752	61.146	--	307	779	805	1.071	2.963	--	746	1.557	1.612	2.073	5.988
Arbo emotie [% wel nodig]	--	26,8%	27,9%	27,3%	28,1%	+0,3% (+0,06)	--	42,5%	39,4%	36,4%	39,7%	-0,6% (-0,12)	--	35,0%	33,6%	31,6%	32,5%	-0,8% (-0,17)
N	--	5.119	10.552	10.147	12.946	38.765	--	226	533	576	732	2.068	--	499	1.001	1.052	1.302	3.855
Arbo beeldscherm [% wel nodig]	--	29,1%	29,0%	28,6%	31,1%	+0,7% (+0,16)	--	39,6%	36,8%	36,3%	38,6%	+0,1% (+0,03)	--	34,0%	32,5%	33,3%	36,1%▲	+1,0% (+0,23)
N	--	5.924	12.145	11.668	15.102	44.839	--	228	536	561	750	2.075	--	589	1.176	1.205	1.587	4.556
Arbo fysiek [% wel nodig]	--	29,2%	29,2%	28,3%	27,9%	-0,5% (-0,12)	--	44,1%	40,4%	40,3%	40,9%	-0,5% (-0,10)	--	30,5%	32,9%	30,9%	32,5%	+0,3% (+0,07)
N	--	5.470	11.327	11.038	13.558	41.393	--	203	524	579	724	2.031	--	479	927	963	1.192	3.562
Arbo geluid [% wel nodig]	--	21,8%	20,8%	20,5%	21,0%	-0,2% (-0,05)	--	32,9%	26,1%	25,7%	27,6%	-0,8% (-0,18)	--	28,1%	23,1%▼	26,4%	26,4%	+0,3% (+0,07)
N	--	5.223	10.635	10.483	12.474	38.816	--	201	467	499	663	1.830	--	457	919	950	1.198	3.525
Arbo extern [% wel nodig]	--	17,4%	16,6%	15,7%	16,2%	-0,4% (-0,11)	--	19,8%	22,5%	16,7%▼	23,1%	+0,6% (+0,15)	--	20,0%	17,9%	16,7%	18,2%	-0,4% (-0,12)
N	--	3.568	7.441	7.340	8.598	26.947	--	176	357	414	530	1.476	--	362	684	742	882	2.670
Arbo intern [% wel nodig]	--	14,2%	14,7%	15,5%	17,8%	+1,3% (+0,036)	--	18,2%	26,6%	23,2%	24,6%	+0,9% (+0,021)	--	20,1%	18,2%	15,9%▼	20,4%	+0,2% (+0,07)
N	--	3.091	6.314	6.367	7.578	23.350	--	158	344	385	493	1.379	--	340	608	674	785	2.406
Arbo stoffen [% wel nodig]	--	14,9%	14,5%	14,4%	15,2%	+0,2% (+0,05)	--	18,7%	25,0%	25,5%	22,9%	+0,5% (+0,11)	--	19,0%	15,5%	18,1%	18,1%	+0,3% (+0,08)
N	--	4.092	8.409	8.210	9.626	30.337	--	169	391	445	519	1.524	--	373	735	761	952	2.821
Arbo veiligheid [% wel nodig]	--	17,6%	15,9%	15,4%	15,7%	-0,5% (-0,14)	--	24,1%	22,2%	20,9%	22,3%	-0,4% (-0,09)	--	21,9%▲	16,5%	15,7%	17,4%	-0,9% (-0,25)
N	--	6.415	12.645	12.389	14.587	46.035	--	244	569	631	753	2.198	--	569	1.110	1.176	1.363	4.219
Arbo besmetting [% wel nodig]	--	--	17,2%	17,3%	17,7%	+0,2% (+0,05)	--	--	26,4%	25,5%	24,5%	-0,9% (-0,17)	--	--	20,9%	24,1%	20,5%	-0,2% (-0,05)
N	--	--	8.838	7.659	8.703	25.201	--	--	453	448	566	1.467	--	--	861	763	879	2.503
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	--	17,8%	23,1%	27,1%	29,5%	+3,9% (+0,12)	--	23,1%▼	30,1%	28,4%	31,1%▲	+2,1% (+0,051)▲	--	22,2%▼	28,7%	28,9%	31,5%▲	+2,7% (+0,069)▲
N	--	20.126	20.305	20.662	25.952	87.045	--	836	1.039	1.057	1.406	4.338	--	1.859	1.941	1.999	2.527	8.326
Fysieke belasting [% (helemaal) eens]	--	--	91,6%	89,5%	92,0%	+0,6% (+0,16)	--	--	85,8%	83,9%▼	87,6%▲	+1,5% (+0,031)	--	--	90,6%	89,6%	90,7%	+0,2% (+0,06)
N	--	--	10.388	20.777	26.186	57.351	--	--	498	1.059	1.435	2.992	--	--	993	1.997	2.561	5.551
Mentale belasting [% (helemaal) eens]	--	--	92,8%	90,2%	91,6%	-0,2% (-0,06)	--	--	89,2%▲	84,7%▼	86,7%	-0,6% (-0,14)	--	--	91,2%	90,3%	89,8%	-0,7% (-0,17)
N	--	--	10.373	20.753	26.119	57.245	--	--	499	1.056	1.425	2.980	--	--	985	1.995	2.557	5.538
nieuwe baan huidig [% (helemaal) eens]	--	--	49,7%	50,3%	48,3%	-0,9% (-0,14)	--	--	52,1%	50,3%	50,5%	-0,6% (-0,09)	--	--	49,3%	50,8%▲	47,5%▼	-1,3% (-0,20)
N	--	--	10.313	20.636	25.930	56.879	--	--	502	1.041	1.428	2.972	--	--	983	1.991	2.535	5.509
nieuwe baan [% (helemaal) eens]	--	--	62,7%	58,1%	55,6%	-3,3% (-0,050)	--	--	65,0%▲	59,2%	58,9%	-2,5% (-0,038)▼	--	--	62,0%▲	58,0%	55,0%▼	-3,4% (-0,052)▼
N	--	--	10.326	20.659	25.920	56.904	--	--	494	1.044	1.412	2.950	--	--	986	1.987	2.530	5.503
Blijven werken [% (helemaal) eens]	--	--	--	--	78,2%	--	--	--	--	--	73,6%	--	--	--	--	--	75,2%	--
N	--	--	--	--	26.064	26.064	--	--	--	--	1.429	1.429	--	--	--	--	2.552	2.552
Bevlogenheid (schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 3 items)	--	--	--	5,73	5,6	-0,136 (-0,044)	--	--	--	5,47	5,34	-0,131 (-0,037)	--	--	--	5,57▲	5,45▼	-0,126 (-0,038)▼
N	--	--	--	10.846	26.125	36.971	--	--	--	558	1.441	1.999	--	--	--	1.034	2.556	3.590
Belang interessant [% (heel) belangrijk]	--	97,6%	98,1%	98,1%	97,7%	-0,0% (-0,01)	--	92,1%▼	96,4%	97,2%▲	93,5%▼	+0,0% (+0,01)	--	96,2%▼	98,2%	96,8%	97,7%	+0,3% (+0,021)
N	--	9.838	10.401	10.785	16.271	47.295	--	390	503	553	920	2.367	--	896	996	1.034	1.598	4.524
Belang leren [% (heel) belangrijk]	--	99,5%	99,6%	99,6%	99,3%	-0,1% (-0,11)	--	98,8%	97,7%	98,0%	98,4%	+0,0% (+0,01)	--	99,4%	99,4%	98,7%	98,4%▼	-0,4% (-0,040)▼
N	--	9.842	10.407	10.779	16.272	47.300	--	388	505	555	920	2.368	--	894	993	1.031	1.602	4.520

	ALLOCHTONE MANNEN						OVERIGE NIET-WESTERSE MANNEN						OVERIG WESTERSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Belang sfeer [% (heel) belangrijk]	--	97,4%	97,1%	97,3%	96,3%	-0,3% (-0,021)	--	98,4%	95,8%▼	98,4%▲	96,5%	-0,3% (-0,022)	--	97,1%	96,7%	97,2%	96,2%	-0,3% (-0,017)
N	--	9.841	10.405	10.782	16.269	47.297	--	388	501	555	920	2.364	--	896	993	1.032	1.603	4.524
Belang leiding [% (heel) belangrijk]	--	50,2%	52,5%	52,8%	50,1%	-0,2% (-0,04)	--	55,7%▼	63,4%	61,6%	59,9%	+0,6% (+0,013)	--	57,3%	53,3%	58,6%▲	51,8%▼	-1,3% (-0,031)▼
N	--	9.821	10.375	10.771	16.219	47.186	--	388	503	555	915	2.361	--	892	992	1.033	1.596	4.513
Belang salaris [% (heel) belangrijk]	--	34,9%	36,7%	37,6%	40,5%	+1,8% (+0,043)	--	42,4%	43,0%	46,1%	43,6%	+0,4% (+0,010)	--	39,6%▼	42,2%	42,8%	44,6%	+1,6% (+0,036)▲
N	--	9.795	10.363	10.755	16.171	47.084	--	387	497	553	917	2.353	--	887	987	1.029	1.589	4.492
Belang werkzekerheid [% (heel) belangrijk]	--	94,7%	93,8%	93,8%	94,8%	+0,1% (+0,05)	--	94,2%	94,2%	96,0%	93,8%	-0,1% (-0,05)	--	95,7%▲	92,9%▼	93,6%	94,8%	-0,0% (-0,02)
N	--	9.822	10.393	10.775	16.227	47.217	--	387	502	555	916	2.360	--	892	992	1.034	1.597	4.515
Belang deeltijd [% (heel) belangrijk]	--	85,9%	83,3%	82,9%	82,5%	-1,0% (-0,031)	--	77,7%	81,4%▲	75,2%	72,9%▼	-2,4% (-0,061)▼	--	81,4%	82,4%	83,5%	80,2%	-0,4% (-0,012)
N	--	9.751	10.343	10.756	14.448	45.298	--	380	499	552	814	2.246	--	888	994	1.031	1.419	4.332
Belang tijdsindeling [% (heel) belangrijk]	--	78,6%	79,6%	80,8%	78,8%	+0,1% (+0,02)	--	75,2%▼	81,5%	78,6%	79,7%	+0,8% (+0,022)	--	75,9%▼	80,9%	81,3%▲	77,0%	+0,1% (+0,01)
N	--	9.760	10.333	10.741	14.463	45.296	--	381	490	551	811	2.234	--	889	994	1.029	1.422	4.334
Belang thuiswerk [% (heel) belangrijk]	--	90,8%	89,0%	84,7%	85,1%	-2,0% (-0,069)	--	83,2%	83,4%	80,3%	79,3%	-1,5% (-0,043)▼	--	88,1%▲	83,1%	82,6%	83,8%	-1,1% (-0,036)▼
N	--	9.766	10.356	10.760	14.466	45.348	--	382	492	550	817	2.241	--	885	991	1.031	1.421	4.328
Belang reisafstand [% (heel) belangrijk]	--	84,8%	83,0%	81,9%	83,3%	-0,5% (-0,015)	--	74,9%	71,1%	72,8%	76,5%	+1,0% (+0,026)	--	78,2%	78,4%	81,2%	81,6%	+1,3% (+0,036)▲
N	--	9.594	10.192	10.628	14.122	44.535	--	369	494	534	808	2.205	--	871	980	1.025	1.403	4.279
Belang gezond werk [% (heel) belangrijk]	--	86,1%	86,9%	88,5%	90,0%	+1,3% (+0,047)	--	83,8%	86,9%	82,8%▼	89,2%▲	+1,4% (+0,046)▲	--	85,9%	83,4%▼	87,1%	87,3%	+0,8% (+0,027)
N	--	9.731	10.321	10.742	14.399	45.193	--	382	494	549	807	2.233	--	881	992	1.028	1.407	4.308
tevreden interessant [% (heel) tevreden]	--	90,8%	89,0%	84,7%	85,1%	-2,0% (-0,069)	--	83,2%	83,4%	80,3%	79,3%	-1,5% (-0,043)▼	--	88,1%▲	83,1%	82,6%	83,8%	-1,1% (-0,036)▼
N	--	9.766	10.356	10.760	14.466	45.348	--	382	492	550	817	2.241	--	885	991	1.031	1.421	4.328
tevreden leren [% (heel) tevreden]	--	84,8%	83,0%	81,9%	83,3%	-0,5% (-0,015)	--	74,9%	71,1%	72,8%	76,5%	+1,0% (+0,026)	--	78,2%	78,4%	81,2%	81,6%	+1,3% (+0,036)▲
N	--	9.594	10.192	10.628	14.122	44.535	--	369	494	534	808	2.205	--	871	980	1.025	1.403	4.279
tevreden sfeer [% (heel) tevreden]	--	86,1%	86,9%	88,5%	90,0%	+1,3% (+0,047)	--	83,8%	86,9%	82,8%▼	89,2%▲	+1,4% (+0,046)▲	--	85,9%	83,4%▼	87,1%	87,3%	+0,8% (+0,027)
N	--	9.731	10.321	10.742	14.399	45.193	--	382	494	549	807	2.233	--	881	992	1.028	1.407	4.308
tevreden leiding [% (heel) tevreden]	--	78,6%	79,6%	80,8%	78,8%	+0,1% (+0,02)	--	75,2%▼	81,5%	78,6%	79,7%	+0,8% (+0,022)	--	75,9%▼	80,9%	81,3%▲	77,0%	+0,1% (+0,01)
N	--	9.760	10.333	10.741	14.463	45.296	--	381	490	551	811	2.234	--	889	994	1.029	1.422	4.334
tevreden salaris [% (heel) tevreden]	--	77,9%	78,6%	79,1%	80,6%	+0,9% (+0,025)	--	60,5%▼	64,4%	69,1%	70,8%▲	+3,4% (+0,081)▲	--	72,8%	72,8%	74,8%	75,3%	+1,0% (+0,025)
N	--	9.789	10.368	10.764	14.496	45.417	--	385	499	553	817	2.254	--	892	997	1.032	1.427	4.348
tevreden werkzekerheid [% (heel) tevreden]	--	90,8%	89,0%	84,7%	85,1%	-2,0% (-0,069)	--	83,2%	83,4%	80,3%	79,3%	-1,5% (-0,043)▼	--	88,1%▲	83,1%	82,6%	83,8%	-1,1% (-0,036)▼
N	--	9.766	10.356	10.760	14.466	45.348	--	382	492	550	817	2.241	--	885	991	1.031	1.421	4.328
tevreden deeltijd [% (heel) tevreden]	--	83,9%	82,1%	81,5%	84,6%	+0,3% (+0,08)	--	79,7%	73,2%▼	75,7%	77,5%	+0,0% (+0,01)	--	78,2%▼	78,4%▼	83,0%▲	82,5%▲	+1,7% (+0,049)▲
N	--	9.542	10.130	10.609	14.047	44.328	--	371	495	539	803	2.209	--	870	980	1.025	1.400	4.275
tevreden tijdsindeling [% (heel) tevreden]	--	84,8%	83,0%	81,9%	83,3%	-0,5% (-0,015)	--	74,9%	71,1%	72,8%	76,5%	+1,0% (+0,026)	--	78,2%	78,4%	81,2%	81,6%	+1,3% (+0,036)▲
N	--	9.594	10.192	10.628	14.122	44.535	--	369	494	534	808	2.205	--	871	980	1.025	1.403	4.279
tevreden thuiswerk [% (heel) tevreden]	--	77,1%	75,2%	75,1%	78,9%	+0,7% (+0,018)	--	68,6%▲	58,2%▼	58,3%▼	68,7%▲	+1,1% (+0,026)	--	67,8%▼	71,4%	73,1%	77,9%▲	+3,3% (+0,083)▲
N	--	9.255	9.874	10.408	13.704	43.240	--	368	481	528	786	2.162	--	844	964	1.006	1.365	4.179
tevreden reisafstand [% (heel) tevreden]	--	86,1%	86,9%	88,5%	90,0%	+1,3% (+0,047)	--	83,8%	86,9%	82,8%▼	89,2%▲	+1,4% (+0,046)▲	--	85,9%	83,4%▼	87,1%	87,3%	+0,8% (+0,027)
N	--	9.731	10.321	10.742	14.399	45.193	--	382	494	549	807	2.233	--	881	992	1.028	1.407	4.308
tevreden gezond werk [% (heel) tevreden]	--	92,8%	93,2%	93,2%	93,4%	+0,2% (+0,08)	--	86,8%	85,0%	86,4%	89,1%▲	+1,1% (+0,035)	--	90,8%	90,4%	90,6%	91,6%	+0,3% (+0,013)
N	--	9.710	10.270	10.738	14.285	45.003	--	382	493	550	807	2.232	--	883	983	1.031	1.405	4.301
Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd? [% ja]	--	22,8%	19,8%	18,3%	19,0%	-1,2% (-0,035)	--	19,4%	23,9%▲	18,0%	17,1%▼	-1,5% (-0,042)▼	--	22,4%	23,0%	21,0%	20,9%	-0,7% (-0,018)
N	--	20.110	20.241	20.614	26.087	87.053	--	829	1.032	1.056	1.427	4.344	--	1.857	1.934	1.991	2.560	8.341

	ALLOCHTONE MANNEN						OVERIGE NIET-WESTERSE MANNEN						OVERIG WESTERSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [% ja]	--	47,9%	45,3%	44,4%	44,5%	-1,1% (-0,024)	--	38,3%	40,8%▲	36,2%	34,4%▼	-1,8% (-0,042)▼	--	44,3%	48,9%▲	46,5%	44,5%	-0,3% (-0,07)
N	--	20.122	20.251	20.582	26.058	87.013	--	821	1.032	1.052	1.422	4.328	--	1.858	1.935	1.991	2.554	8.338
Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [% ja]	--	19,5%	17,4%	16,2%	15,3%	-1,4% (-0,042)	--	20,0%	22,4%▲	17,7%	16,8%▼	-1,5% (-0,044)▼	--	17,4%	18,7%	17,2%	17,1%	-0,2% (-0,07)
N	--	20.122	20.252	20.543	26.003	86.919	--	831	1.027	1.052	1.413	4.323	--	1.852	1.940	1.981	2.555	8.328
Bent u in de laatste twee jaar teruggedaan van een hogere functie naar een lagere? [% ja]	--	--	--	4,2%	4,0%	-0,2% (-0,05)	--	--	--	3,5%	5,2%	+1,7% (+0,036)	--	--	--	4,8%	5,8%	+1,0% (+0,021)
N	--	--	--	10.743	26.013	36.757	--	--	--	554	1.417	1.971	--	--	--	1.026	2.556	3.582
wel of geen Over kwalificatie [% wel over kwalificatie]	--	--	35,2%	34,0%	34,1%	-0,4% (-0,06)	--	--	46,8%▲	39,6%	38,7%	-3,4% (-0,052)▼	--	--	37,6%	35,9%	34,8%	-1,4% (-0,021)
N	--	--	10.297	20.521	25.930	56.749	--	--	488	1.048	1.424	2.959	--	--	985	1.982	2.550	5.517
wel of geen onder kwalificatie [% wel onder kwalificatie]	--	--	5,6%	5,5%	5,1%	-0,3% (-0,010)	--	--	5,8%	7,1%	7,2%	+0,6% (+0,017)	--	--	4,3%▼	5,4%	6,3%▲	+1,0% (+0,032)▲
N	--	--	10.297	20.521	25.930	56.749	--	--	488	1.048	1.424	2.959	--	--	985	1.982	2.550	5.517
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [% ja]	--	--	--	43,7%	45,9%	+2,2% (+0,021)	--	--	--	58,3%	56,3%	-2,0% (-0,018)	--	--	--	43,7%▼	47,7%▲	+4,0% (+0,036)▲
N	--	--	--	10.769	26.056	36.825	--	--	--	554	1.422	1.976	--	--	--	1.031	2.558	3.590
Het missen van gezinsactiviteiten door werk [% vaak/heel vaak]	10,1%	10,3%	10,5%	9,1%	8,8%	-0,4% (-0,020)	21,0%▲	13,5%	14,4%	12,7%	14,6%	-0,8% (-0,030)▼	15,4%▲	13,4%	13,9%	11,3%▼	10,9%▼	-1,1% (-0,043)▼
N	10.577	20.194	20.301	20.617	25.931	97.620	438	833	1.037	1.052	1.398	4.759	993	1.862	1.939	1.997	2.522	9.311
Het missen van werkzaamheden door gezin [% vaak/heel vaak]	2,0%	1,8%	2,2%	1,9%	1,9%	-0,0% (-0,01)	6,8%	4,5%▼	6,3%	4,5%▼	7,8%▲	+0,5% (+0,026)	2,9%	2,5%	3,8%▲	2,9%	2,5%	-0,1% (-0,05)
N	10.504	20.136	20.024	19.963	25.505	96.132	436	828	999	1.009	1.368	4.640	980	1.849	1.904	1.923	2.483	9.139
Algemeen Arbo [% wel tevreden]	71,0%	75,6%	76,9%	76,2%	74,8%	+0,7% (+0,025)	60,1%▼	66,0%	64,2%	64,5%	64,6%	+0,7% (+0,020)	65,1%▼	71,5%	70,9%	71,4%	69,9%	+0,9% (+0,028)▲
N	21.465	20.253	20.396	20.767	26.227	109.109	816	840	1.043	1.065	1.433	5.197	2.018	1.865	1.947	2.004	2.554	10.388
Algemeen Werk [% wel tevreden]	--	78,9%	79,4%	79,1%	77,9%	-0,4% (-0,010)	--	68,3%	67,4%	65,8%	66,9%	-0,5% (-0,012)	--	74,2%	72,9%	74,2%	71,3%▼	-0,8% (-0,020)
N	--	20.188	20.271	20.671	26.227	87.357	--	841	1.042	1.058	1.427	4.369	--	1.862	1.936	1.990	2.552	8.341
Leeftijd in jaren tot waarop ik door wil gaan met werken (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)	--	--	--	63	63,5	+0,477 (+0,035)	--	--	--	61,2	62,1	+0,91 (+0,046)	--	--	--	63,1	63,4	+0,286 (+0,019)
N	--	--	--	16.212	19.398	35.610	--	--	--	723	808	1.532	--	--	--	1.515	1.834	3.350
Leeftijd in jaren tot waarop ik - lichamenlijk en geestelijk - in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten (gecorrigeerd 15 t/m 99 jaar)	--	--	--	62,7	63,3	+0,584 (+0,035)	--	--	--	60,7	60,8	+0,080 (+0,04)	--	--	--	63,2	63,5	+0,243 (+0,014)
N	--	--	--	15.258	18.200	33.458	--	--	--	658	693	1.351	--	--	--	1.391	1.723	3.114
Burn-out [% ja (score bóven 3.20 op schaal 1 t/m 7)]	--	10,8%	12,1%	12,0%	12,5%	+0,5% (+0,017)	--	20,5%	21,4%	21,3%	22,5%	+0,6% (+0,017)	--	15,5%	15,6%	15,8%	16,8%	+0,4% (+0,013)
N	--	20.219	20.396	20.812	26.265	87.692	--	831	1.045	1.065	1.436	4.378	--	1.863	1.945	2.008	2.564	8.380
In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van een arbeidsongeval? (ongeacht de duur van het verzuim) [% slachtoffer geworden van een arbeidsongeval]	7,9%	7,9%	7,9%	7,4%	5,2%	-0,6% (-0,036)	12,5%▲	13,2%▲	13,0%▲	8,9%	5,9%▼	-1,9% (-0,089)▼	9,0%▲	8,7%	7,1%	8,2%	5,8%▼	-0,7% (-0,040)▼
N	21.464	20.196	20.344	20.784	26.165	108.953	841	840	1.044	1.056	1.427	5.208	2.025	1.855	1.950	2.002	2.551	10.384
langdurig verzuim dichotoom, afkappunt 42 dagen [% langdurig verzuim]	4,4%	3,5%	3,7%	4,0%	3,3%	-0,2% (-0,013)	4,8%▲	3,3%	2,9%	1,8%▼	2,2%	-0,6% (-0,052)▼	4,4%	3,2%	3,1%	3,8%	4,1%	+0,0% (+0,02)
N	21.006	19.947	20.206	20.682	26.090	107.930	806	831	1.031	1.045	1.420	5.133	1.962	1.846	1.925	1.992	2.547	10.271

	ALLOCHTONE MANNEN						OVERIGE NIET-WESTERSE MANNEN						OVERIG WESTERSE MANNEN					
	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	B (β) P
Wel of niet werkgerelateerd verzuim [% wel gerelateerd]	26,8%	23,9%	22,5%	23,4%	22,2%	-1,0% (-0,033)	36,3%▲	34,0%	27,4%▼	29,3%	31,9%	-1,1% (-0,035)▼	30,2%▲	27,2%	22,5%▼	24,6%	25,6%	-1,1% (-0,037)▼
N	18.343	17.112	16.948	16.884	20.443	89.730	647	655	780	738	956	3.776	1.726	1.620	1.626	1.612	1.965	8.550
Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijd gecorrigeerd)	4,06	3,46	3,64	3,7	3,23	-0,147 (-0,018)	4,29▲	3,34	3,49	2,86	2,49▼	-0,48 (-0,053)▼	4,27▲	3,65	3,25▼	3,59	3,9	-0,063 (-0,08)
N	20.979	19.896	20.164	20.671	26.054	107.765	799	821	1.023	1.045	1.418	5.105	1.958	1.839	1.920	1.990	2.536	10.244

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (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. Cohen (1988), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.