

Seksuele oriëntatie en werk

Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers

Lisette Kuyper

- BIJLAGEN -

Inhoud

Bijlage A	Samenstelling steekproef	2
Bijlage B	Achtergronden schalen	7
Bijlage C	Cijfermatige weergave van de multivariate analyses	14
Noot		20

Bijlage A Samenstelling steekproef

Om een indicatie te geven van de representativiteit van het onderzoek, worden hieronder de onderzoeksgegevens op drie manieren met andere databronnen vergeleken. In tabel A1.a staat weergegeven hoe de getrokken steekproef zich tot de doelpopulatie verhoudt en hoe de respondenten en non-respondenten zich hiertoe verhouden. In tabel A1.b worden de sociaaldemografische kenmerken en arbeidssituatie van de deelnemers in de gewogen en ongewogen steekproef weergegeven. Tot slot worden in tabel A1.c enkele resultaten van de huidige studie vergeleken met gegevens die uit de NEA beschikbaar zijn (Koppes et al. 2013). Bij deze laatste vergelijking moet in het achterhoofd worden gehouden dat de huidige steekproef betrekking heeft op werknemers in Nederland van 20 jaar of ouder. De NEA heeft betrekking op net iets andere leeftijdsgroepen.

Tabel A1.a Vergelijking van steekproefkader, getrokken steekproef, respondenten en non-respondenten, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten; n = 9792)

		steekproef- kader	getrokken steekproef	respon- denten	non- respondenten
seks	leeftijd				
man	20 - 30 jaar	10.9	10.4	5.4	13.4
man	30 - 40 jaar	11.4	10.8	8.5	12.2
man	40 - 50 jaar	13.5	12.9	11.8	13.6
man	50 - 60 jaar	11.9	11.3	13.5	10.0
man	> 60 jaar	4.5	4.6	5.5	4.0
vrouw	20 - 30 jaar	10.9	11.4	9.0	12.9
vrouw	30 - 40 jaar	11.0	11.7	12.1	11.4
vrouw	40 - 50 jaar	12.8	13.0	14.7	11.9
vrouw	50 - 60 jaar	10.3	11.0	15.3	8.3
vrouw	> 60 jaar	2.7	3.0	4.1	2.3
herkomst	generatie				
autochtoon		81.6	82.1	88.0	78.6
Westers migrant	eerste generatie	4.1	4.1	3.0	4.7
Westers migrant	tweede generatie	5.0	4.9	4.6	5.1
Niet-Westers migrant	eerste generatie	6.5	6.3	3.3	8.0
Niet-Westers migrant	tweede generatie	2.8	2.6	1.0	3.6
burgerlijke staat					
gehuwd of partnerschap		50.8	50.1	58.5	45.0
gescheiden		8.6	9.0	8.9	9.1
ongehuwd		39.6	39.8	31.4	44.9
verweduwd		1.0	1.1	1.2	1.0
type huishouden	plaats in huishouden				
eenpersoonshuishouden	alleenstaande	16.8	17.7	14.9	19.4
eenouderhuishouden	ouder in eenouderhuishouden	4.2	4.2	3.8	4.4
eenouderhuishouden	thuiswonend kind	2.2	2.2	1.2	2.9
paar met kinderen	partner in paar met kinderen	42.0	40.6	44.1	38.5
paar met kinderen	thuiswonend kind	7.9	7.5	5.1	9.0
paar zonder kinderen	partner in paar zonder kinderen	26.1	27.1	30.6	25.0
overig huishouden	overig lid	0.8	0.6	0.3	0.8

		steekproef- kader	getrokken steekproef	respon- denten	non- respondenten
regio	stedelijkheid				
Amsterdam	zeer sterk stedelijk	4.8	4.7	3.4	5.6
Den Haag	zeer sterk stedelijk	2.8	2.8	2.1	3.2
Drenthe	matig stedelijk	0.9	1.0	1.2	1.0
Drenthe	niet stedelijk	1.1	1.1	1.2	1.0
Drenthe	weinig stedelijk	0.8	0.8	0.9	0.7
Flevoland	matig stedelijk	0.5	0.5	0.4	0.6
Flevoland	sterk stedelijk	1.3	0.6	1.1	1.3
Flevoland	weinig stedelijk	0.6	0.6	0.7	0.5
Friesland	matig stedelijk	0.6	0.6	0.6	0.5
Friesland	niet stedelijk	1.4	1.5	1.7	1.3
Friesland	sterk stedelijk	0.6	0.6	0.6	0.6
Friesland	weinig stedelijk	1.0	1.0	1.1	0.9
Gelderland	matig stedelijk	3.1	3.2	3.6	3.0
Gelderland	niet stedelijk	1.0	1.0	1.1	1.0
Gelderland	sterk stedelijk	3.1	3.1	3.3	3.0
Gelderland	weinig stedelijk	4.8	4.7	5.1	4.5
Groningen	matig stedelijk	0.3	0.3	0.3	0.3
Groningen	niet stedelijk	0.8	0.8	0.9	0.8
Groningen	weinig stedelijk	1.0	1.0	1.0	1.1
Groningen	zeer sterk stedelijk	1.2	1.3	1.1	1.5
Limburg	matig stedelijk	2.0	2.1	2.1	2.0
Limburg	niet stedelijk	1.1	1.1	1.1	1.0
Limburg	sterk stedelijk	1.5	1.6	1.5	1.7
Limburg	weinig stedelijk	1.8	1.9	2.3	1.7
Noord-Brabant	matig stedelijk	3.3	3.5	3.9	3.2
Noord-Brabant	niet stedelijk	0.9	0.9	0.9	0.8
Noord-Brabant	sterk stedelijk	4.8	4.9	4.9	4.9
Noord-Brabant	weinig stedelijk	4.6	4.3	4.8	4.0
Noord-Brabant	zeer sterk stedelijk	1.3	1.3	1.2	1.4
Noord-Holland	matig stedelijk	2.3	2.3	2.5	2.2
Noord-Holland	niet stedelijk	1.2	1.3	1.1	1.4
Noord-Holland	sterk stedelijk	5.6	5.7	5.5	5.8
Noord-Holland	weinig stedelijk	1.1	1.1	1.3	1.0
Noord-Holland	zeer sterk stedelijk	1.2	1.2	1.3	1.2
Overijssel	matig stedelijk	1.3	1.3	1.4	1.3
Overijssel	niet stedelijk	0.8	0.7	0.8	0.6
Overijssel	sterk stedelijk	2.8	2.8	2.9	2.7
Overijssel	weinig stedelijk	2.0	2.0	2.2	1.8
Rotterdam	zeer sterk stedelijk	3.4	3.4	2.3	4.1
Prov. Utrecht	matig stedelijk	2.4	2.5	2.4	2.5
Prov. Utrecht	niet of weinig stedelijk	1.2	1.3	1.4	1.2
Prov. Utrecht	sterk stedelijk	2.0	1.9	1.9	2.0
Stad Utrecht	zeer sterk stedelijk	2.2	2.2	2.0	2.3
Zeeland	matig stedelijk	0.2	0.2	0.2	0.2
Zeeland	niet stedelijk	1.0	1.0	1.2	0.9
Zeeland	sterk stedelijk	0.5	0.6	0.6	0.6
Zeeland	weinig stedelijk	0.4	0.3	0.3	0.3
Zuid-Holland	matig stedelijk	3.2	3.3	3.5	3.1
Zuid-Holland	niet stedelijk	0.9	0.8	0.8	0.8
Zuid-Holland	sterk stedelijk	6.4	6.4	6.4	6.4
Zuid-Holland	weinig stedelijk	1.5	1.7	1.9	1.6

		steekproef- kader	getrokken steekproef	respon- denten	non- respondenten
Zuid-Holland	zeer sterk stedelijk	3.0	2.7	2.6	2.8

Bron: SCP (KvW'12)

Tabel A1.b Vergelijking van de ongewogen en gewogen steekproef, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten)

	ongewogen	gewogen ^a
sociaaldemografische achtergrond		
seksuele oriëntatie		
heteroseksueel	95	94
biseksueel	3	3
homoseksueel	2	3
sekse		
man	45	52
vrouw	55	48
leeftijd		
20-29 jaar	14	21
30-39 jaar	21	22
40-49 jaar	27	27
50-59 jaar	29	22
≥ 60 jaar	10	7
opleiding		
laag	25	25
midden	33	35
hoog	42	40
stedelijkheid		
zeer sterk stedelijk	16	20
matig tot sterk stedelijk	50	49
weinig tot niet stedelijk	34	31
afkomst		
autochtoon of westers	96	91
niet-westers	4	9
religie		
geen	53	54
christelijk	43	40
islamitisch	2	3
hindoeïstisch / boeddhistisch	1	2
overig	1	1
kerkgang		
< 1 x per maand	74	73
1 tot 3 x per maand	13	13
≥ 1 x per week	13	14
partnerstatus		
gehuwd / geregistreerd	61	54
samenwonend met vaste partner	16	18

	ongewogen	gewogen ^a
vaste partner, niet samenwonend	6	7
alleenstaand	17	21
werk achtergrond		
betaalde baan ¹	96	95
ook zzp'er	3	4
meer dan een baan tegelijk	7	7
(ook) gedetacheerd	3	4
soort dienstverband		
vast	83	79
tijdelijk met uitzicht op vast	6	8
tijdelijk	7	10
anders	3	4
contracturen per week		
1-12 uur	6	8
13-24 uur	24	22
25-32 uur	19	17
33-40 uur	49	52
> 40 uur	1	2
duur arbeidsrelatie		
< 1 jaar	6	9
1-2 jaar	8	10
2-5 jaar	19	21
5-10 jaar	20	21
≥ 10 jaar	47	40
sector		
industrie en productie	16	17
dienstverlening	42	48
bestuur en onderwijs	19	16
zorg en welzijn	23	18
omvang bedrijf		
< 10 werknemers	12	13
10-100 werknemers	36	38
100-250 werknemers	14	13
≥ 250 werknemers	39	36
leidinggevende functie	23	23

a De weging is door het Centraal Bureau voor de Statistiek samengesteld zodat de steekproef representatief is voor de Nederlandse werknemers van 20 jaar en ouder.

b In de steekproef van het CBS uit de polis administratie van mei 2012 zaten alleen mensen waarvan bij de polis administratie geregistreerd stonden als werkzaam. Dat een deel van de deelnemers aangeeft nu geen baan te hebben, kan komen door het stoppen met werken na mei 2012, een verkeerde registratie in de polis administratie of een afwijkende inschatting van de deelnemer. Als iemand op het moment van invullen geen baan had, is hem of haar gevraagd de vragenlijst in te vullen voor zijn of haar laatste baan als werknemer.

Bron: SCP (KvW'12)

Tabel A1.c Vergelijking gewogen steekproef KvW'12 met uitkomst NEA, 2012 (in procenten)^a

	KvW'12	NEA'12
arbeidssituatie		
soort dienstverband		
vast	79	77
tijdelijk met uitzicht op vast	8	7
tijdelijk	10	9
omvang bedrijf		
< 10 werknemers	13	15
10 - 100 werknemers	38	41
≥ 100 werknemers	49	44
werkbeleving		
eigen inschatting functioneren		
De taken die bij mijn werk horen, gaan mij goed af	81	96
Ik presteer goed op mijn werk	96	97
Ik behaal alle doelen die bij mijn werk horen	96	93
werktevredenheid (tevreden/zeer tevreden)	76	78
vertrekintenties		
Nagedacht over zoeken andere baan	50	46
Iets ondernomen om andere baan te vinden	26	23
Over vijf jaar nog voor bedrijf willen werken	64	65
sociale bejegening		
geen conflicten collega's	74	77
geen conflicten leidinggevende	81	84
geen conflicten werkgever	89	90
negatieve bejegening door collega's/leidinggevende(n)	19	15
gezondheid		
algemene gezondheid		
slecht/matig	11	10
goed tot uitstekend	89	90
burn-out	14	13
ziekteverzuimpercentage (gecorrigeerd voor deeltijd)	4.13	4.31

a De steekproeven van de NEA en KvW'12 wijken iets van elkaar af. Het steekproefkader van KvW'12 bestaat uit alle werknemers van 20 jaar of ouder. Het steekproefkader van de NEA bestaat uit alle werknemers in Nederland zonder restricties naar leeftijd. Daarom is voor het verkrijgen van een totaalbeeld van de werkbeleving van werknemers in Nederland de NEA de voor de hand liggende bron. Alleen de onderwerpen waarbij de vraagstelling en antwoordcategorieën nagenoeg identiek waren zijn met elkaar vergeleken.

Bron: SCP (KvW'12)

Bijlage B Achtergronden schalen

Er is zoveel mogelijk getracht om gebruik te maken van bestaande schalen. Sommige schalen zijn ingekort vanwege de beperkte ruimte en sommige schalen zijn op basis van de pilot interviews of feedback van anderen aangepast. Als schalen vergaand zijn aangepast in termen van woordkeuze of antwoordmogelijkheden, dan staat er 'o.b.v.' bij de bron vermeld. Hieronder staat de exacte formulering, herkomst en kenmerken van de schalen die op basis van gemiddelde schaalscores zijn gemaakt. Met een Homals analyses is nog gekeken of de schalen beter met die methode geconstrueerd konden worden. Dit bleek echter geen betrouwbaardere schalen of grotere samenhang op te leveren.

Tabel B1.a Herkomst, samenstelling en interne betrouwbaarheid van de constructen met schalen op basis van gemiddelde schaalscores

schaal	bron	vraag en items	antwoordopties	Cronbach's alfa
tevredenheid	eigen constructie, algemene item is uit NEA 2011	<i>In hoeverre bent u tevreden over de volgende zaken op uw werk?</i> de sfeer op uw werk de inhoud van uw werk de beloning voor uw werk (salaris, arbeidsvoorwaarden, etc.) In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?	1=zeer tevreden; 2=tevreden; 3=niet tevreden / niet ontevreden; 4=ontevreden; 5=zeer ontevreden zie boven, antwoordopties andersom gepresenteerd	.72
prestatie	NEA 2011	<i>In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraken?</i> Ik behaal alle doelen die bij mijn werk horen De taken die bij mijn werk horen, gaan mij goed af Ik presteer goed op mijn werk	1=helemaal mee eens; 2=mee eens; 3=niet eens, niet oneens; 4=oneens; 5=helemaal oneens	.81
mogelijkheden	eigen constructie	<i>Vergeleken met mijn collega's met dezelfde opleiding en ervaring...</i> ...verdien ik... ...zijn mijn promotiekansen.... ...zijn mijn ontwikkelingsmogelijkheden... ...zijn mijn opleidingsmogelijkheden...	1=veel minder; 2=minder; 3=hetzelfde; 4=meer; 5=veel meer; 6=weet niet/n.v.t. (6 gehercodeerd tot missing value)	.82
organisatieburgerschap	Kelloway et al. (2002)	<i>In hoeverre passen de volgende uitspraken bij u?</i> Ik help collega's die een tijdje afwezig zijn geweest Ik doe uit eigen beweging taken die ik officieel niet hoeft te doen Ik help graag nieuwe medewerkers op weg, ook als dat niet van mij wordt gevraagd Ik help collega's die het druk hebben Ik help mijn leidinggevende met zijn/haar werk, ook als dat niet	1=past heel goed bij mij; 2=past goed bij mij; 3=past een beetje bij mij; 4=past niet bij mij; 5=past helemaal niet bij mij; 6=n.v.t. (6 gehercodeerd tot missing value)	.81

schaal	bron	vraag en items	antwoordopties	Cronbach's alfa
		van mij wordt gevraagd Ik doe zinvolle suggesties om de kwaliteit van onze afdeling/organisatie te verbeteren		
diversiteitswaardering	o.b.v. Homan et al. (2010)	<i>'Diversiteit' gaat over verschillen die er tussen mensen zijn. Mensen verschillen bijvoorbeeld in geslacht, leeftijd, afkomst, religie of seksuele voorkeur. Kruis het antwoord aan dat het beste bij uw organisatie past.</i> Op mijn werk worden verschillen tussen mensen gezien als iets waardevols Op mijn werk houden collega's ervan om te werken met verschillende mensen Er heerst op mijn werk enthousiasme over diversiteit	1=helemaal eens; 2=eens; 3=niet eens, niet oneens; 4=oneens; 5=helemaal oneens; 6=weet niet (6 gehercodeerd tot missing value)	.86
bejegening sociale minderheden	o.b.v. Sandfort en Vanwesenbeeck, (2000)	<i>Hieronder staan uitspraken over hoe collega's in het algemeen met elkaar omgaan. Kies het antwoord dat het beste bij uw organisatie past.</i> Mijn collega's vinden mensen met zichtbare chronische aandoeningen of beperkingen ongeschikt om bij ons te werken Mijn collega's werken liever met heteroseksuele dan met homoseksuele collega's samen Als je homo of lesbisch bent dan kun je dat bij ons maar beter voor je houden Bij mij op het werk wordt meer gezag toegekend aan een man dan aan een vrouw Mijn collega's werken liever met autochtone* dan met allochtone** collega's samen	1=helemaal eens; 2=eens; 3=niet eens, niet oneens; 4=oneens; 5=helemaal oneens; 6=weet niet (6 gehercodeerd tot missing value)	.83
grappen over sociale minderheden	o.b.v. Sandfort en Vanwesenbeeck, (2000)	<i>Hieronder staan uitspraken over hoe collega's in het algemeen over bepaalde groepen doen. Hoe vaak komen de volgende dingen voor op uw werk?</i> Collega's maken grappen of opmerkingen over homoseksuelen Collega's maken grappen of opmerkingen over vrouwen Collega's maken grappen of opmerkingen over allochtone mensen Collega's maken grappen of opmerkingen over mensen met zichtbare aandoeningen of	1=nooit; 2=af en toe; 3=regelmatig; 4=vaak; 5=heel vaak; 6=weet niet (6 gehercodeerd tot missing value)	.88

schaal	bron	vraag en items beperkingen	antwoordopties	Cronbach's alfa
werkgericht pesten	Negative Acts Questionnaire (Einarsen et al. 2009)	<i>Hoe vaak hebt u in de afgelopen 6 maanden te maken gehad met de volgende dingen op uw werk? Het gaat hier zowel om gedrag van collega's als van leidinggevenden.</i> Iemand houdt expres informatie achter die u nodig heeft om uw werk te kunnen doen Uw mening wordt genegeerd Uw werk wordt overdreven nauwkeurig gecontroleerd Er worden u verantwoordelijkheden ontnomen of u krijgt onbelangrijke of onplezierige taken toebedeeld (terwijl dat niet nodig is) Er worden herhaaldelijk opmerkingen gemaakt over uw vergissingen U wordt ten onrechte van allerlei dingen beschuldigd	1=nooit; 2=één of enkele keren; 3=maandelijks; 4=wekelijks; 5=dagelijks	.79
persoonsgericht pesten	Negative Acts Questionnaire (Einarsen et al. 2009)	<i>Hoe vaak hebt u in de afgelopen 6 maanden te maken gehad met de volgende dingen op uw werk? Het gaat hier zowel om gedrag van collega's als van leidinggevenden.</i> U wordt onterecht van allerlei dingen beschuldigd Er worden roddels en/of geruchten over u verspreid U wordt genegeerd of buitengesloten Er worden beledigende of spottende opmerkingen gemaakt over uw persoon, mening of privéleven Iemand is overdreven nieuwsgierig naar u en uw privéleven Iemand imiteert uw manier van lopen, praten of bewegen om u belachelijk te maken of te kwetsen Er worden steeds zogenaamde 'grappen' over u gemaakt U bent het mikpunt van overdreven plagerijen en sarcasme Er wordt tegen u geschreeuwd of mensen richten hun woede op u	1=nooit; 2=één of enkele keren; 3=maandelijks; 4=wekelijks; 5=dagelijks	.84
sociale steun	o.b.v. Sociale Steun Lijst (van Sonderen 2012)	<i>Gebeurt het wel eens dat collega's...</i> ...u opvrolijken ...u goede raad geven ...u complimenten geven ...u in vertrouwen nemen ...u om hulp vragen	1=zelden of nooit; 2=af en toe; 3=regelmatig; 4=heel vaak; 5=weet niet/n.v.t. (5 gehercodeerd tot missing value)	.88

schaal	bron	vraag en items	antwoordopties	Cronbach's alfa
		...uw advies opvolgen ...meedenken met een probleem dat u hebt ...uw sterke punten naar voren halen ...u gerust stellen		
psychisch welbevinden	CBS vertaling van MHI-5 (Ware en Konsinki 2001)	<i>Deze vragen gaan over hoe u zich de afgelopen 4 weken heeft gevoeld. Welk antwoord past het best bij u?</i> Voelde u zich erg zenuwachtig? Zat u zo erg in de put dat niets u kon opvrolijken? Voelde u zich kalm en rustig? Voelde u zich neerslachtig en somber? Voelde u zich gelukkig?	1=voortdurend; 2=meestal; 3=vaak; 4=soms; 5=zelden; 6=nooit	.85
burn-out	Utrechts Burn-Out Scale (CBS versie)	<i>Wilt u aangeven hoe vaak de uitspraak op u van toepassing is?</i> Ik voel mij emotioneel uitgeput door mijn werk Aan het eind van de werkdag voel ik mij leeg Ik voel mij moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken Ik voel mij compleet uitgeput door mijn werk	1=nooit; 2=enkele keren per jaar; 3=maandelijks; 4=enkele keren per maand; 5=elke week; 6=enkele keren per week; 7=elke dag	.89

Bron: SCP (KvW'12)

Er zijn ook schalen gemaakt die dichotoom zijn of op andere manier dan met behulp van gemiddelde scores zijn samengesteld, omdat ze zo in de literatuur voorkomen (bijv. burn-out bij NEA/CBS) of omdat ze weinig antwoordcategorieën hebben en (daardoor) een zeer lage betrouwbaarheid. Er zijn ook schalen waarbij zowel een gemiddelde schaalscore als een dichotome maat op basis van een afkappunt zijn gemaakt.

Tabel B1.b. Herkomst, samenstelling en interne betrouwbaarheid van de constructen met schalen anders dan op gemiddelde schaalscore samengesteld

schaal	bron	vraag en items	antwoordopties	verwerking
conflicten	NEA (2011)	<i>Hebt u in de afgelopen 12 maanden een conflict gehad met...</i> ...directe collega's ...directe leidinggevende ...met werkgever	1=nee; 2=ja, kortdurend; 3=ja, langdurend	dichtoom: een van deze conflicten vs. niet
negatieve bejegening	NEA (2011)	<i>Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met:</i> ...ongewenste seksuele aandacht van leidinggevendenden of collega's ...intimidatie door leidinggevendenden of collega's ... fysiek geweld door leidinggevendenden of collega's ...pesten door leidinggevendenden of collega's	1=nooit; 2=een enkele keer; 3=vaak; 4=zeer vaak	dichtoom: een van deze negatieve bejegeningen vs. niet
burn-out	Utrechts Burn-Out Scale (CBS versie)	<i>Wilt u aangeven hoe vaak de uitspraak op u van toepassing is?</i> Ik voel mij emotioneel uitgeput door mijn werk Aan het eind van de werkdag voel ik mij leeg Ik voel mij moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken Ik voel mij compleet uitgeput door mijn werk	1=nooit; 2=enkele keren per jaar; 3=maandelijks; 4=enkele keren per maand; 5=elke week; 6=enkele keren per week; 7=elke dag	dichotoom o.b.v. schaalscore: gemiddelde van 3.21 of hoger is burn-out (3.21 is het afkappunt voor burn-out verschijnselen dat CBS hanteert)
vertrek intenties	NEA (2011)	<i>De volgende vragen gaan over of u plannen heeft om een nieuwe baan te zoeken.</i> Hebt u in het afgelopen jaar nagedacht over zoeken andere baan dan uw huidige baan? Hebt u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om andere baan te vinden? Zou u, als het aan u lag, over vijf jaar nog bij dit bedrijf werken?	1=ja; 2=nee	vertrek-intenties als op vraag 2 of 3 'ja' antwoord
verzuim	NEA (2011)	<i>De volgende vragen gaan over ziekteverzuim. Onder verzuim wordt verstaan: minder uren of dagen werken vanwege ziekte, ongeval of andere gezondheidsredenen</i>		Verzuimpercentage is aantal dagen verzuim gecorrigeerd voor deeltijd werken.

schaal	bron	vraag en items	antwoordopties	verwerking
		<p><i>(normaal zwangerschapsverlof wordt niet als ziekteverzuim gezien).</i></p> <p>Hebt u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?</p> <p>Hoe vaak hebt u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd (het gaat hier om het aantal keer, niet om het aantal dagen of uren dat u verzuimde)</p> <p>Hoeveel dagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd (Het gaat hier alleen om de dagen waarop u normaal zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als verzuim).</p>		<p>Voor berekening gemiddeld aantal keer is de groep die meer dan 10 keer verzuimde samengevoegd en afgerond op 10.</p> <p>Voor het aantal dagen zijn de dagen boven de 365 afgerond op 365</p>
diversiteitsbeleid	o.b.v. Sandfort en Vanwesenbeeck, (2000)	<p><i>De volgende uitspraken gaan over het beleid op uw werk over de omgang met verschillende groepen mensen (bijv. verschillende in geslacht, leeftijd, afkomst, religie of seksuele voorkeur). Wilt u steeds aangeven of deze op uw werk van toepassing zijn?</i></p> <p>Bij ons wordt aandacht besteed aan het omgaan met verschillende groepen mensen</p> <p>Bij ons bestaat er beleid om discriminatie tegen te gaan</p> <p>Wanneer men ongelijk of negatief behandeld wordt, kan iemand een klacht indienen</p> <p>Negatieve opmerkingen over verschillende groepen mensen worden niet getolereerd</p>	1=ja; 2=nee; 3=weet niet	schaalscore op basis van optellen alle antwoorden '1'
geluk	SLI (SCP)	In welke mate vindt u zichzelf een gelukkig mens? Bent u:	1=erg gelukkig; 2=gelukkig; 3=niet gelukkig/niet ongelukkig; 4=niet zo gelukkig; 5=ongelukkig	antwoorden '1' en '2' samengevoegd tot gelukkig
ervaren gezondheid	POLS (CBS) (Ware en Konsinki 2001)	Wat vindt u over het algemeen genomen, van uw gezondheid?	1=uitstekend; 2=zeer goed; 3=goed; 4=matig; 5=slecht	antwoorden '1', '2' en '3' samengevoegd tot gezond
psychisch welbevinden	CBS vertaling van MHI-5 (Ware en Konsinki 2001)	<p><i>Deze vragen gaan over hoe u zich de afgelopen 4 weken heeft gevoeld. Welk antwoord past het best bij u?</i></p> <p>Voelde u zich erg zenuwachtig?</p> <p>Zat u zo erg in de put dat niets u kon</p>	1=voortdurend; 2=meestal; 3=vaak; 4=soms; 5=zelden; 6 = nooit	<p>Aan de verschillende antwoordcategorieën worden waarden 5, 4, 3, 2, 1 en 0 toegekend (3 en 5 gehercodeerd).</p> <p>De waarden van alle vijf de vragen bij elkaar</p>

schaal	bron	vraag en items	antwoordopties	verwerking
		opvrolijken? Voelde u zich kalm en rustig? Voelde u zich neerslachtig en somber? Voelde u zich gelukkig?		opgeteld en vermenigvuldigd met 4. Personen met een somscore van 60 of minder worden geclassificeerd als geestelijk ongezond.

Bron: SCP (KvW'12)

Bijlage C Cijfermatige weergave van de multivariate analyses

C1. Cijfermatige weergave van tabellen in hoofdstuk 1

Er zijn in hoofdstuk 1 geen tabellen die nog niet cijfermatig zijn weergegeven.

C2. Cijfermatige weergave van tabellen in hoofdstuk 2

Tabel C2.a. Cijfermatige weergave van tabel 2.4: Samenhang tussen de mate waarin collega's op de hoogte zijn en sociaaldemografische kenmerken en arbeidssituatie, LHB-werknemers, 2012 (n = 396)

	Bèta
sociaaldemografische kenmerken	
seksue	
man	ref
vrouw	.05
seksuele oriëntatie	
homo	ref
bi	-.65***
leeftijd	.02
opleiding	
laag	ref
midden	-.02
hoog	-.08
stedelijkheid	.07
afkomst	
autochtoon of westers	ref
niet-westers	-.07
kerkgang	
zelden / nooit	ref
maandelijks	-.06*
wekelijks	-.08**
partnerstatus	
partner	ref
single	-.09*
kenmerken arbeidssituatie	
soort dienstverband	
vast	
tijdelijk	ref
duur arbeidsrelatie	-.13*
leidinggevende functie	.04
nee	
ja	ref
sector	.03
industrie en productie	
dienstverlening	-.06

bestuur en onderwijs	.07
zorg en welzijn	.05
omvang bedrijf	-0.06
< 10 werknemers	
10-100 werknemers	.58***
100-250 werknemers	-.20
≥ 250 werknemers	-.28
soort dienstverband	-.09

Bron: SCP (KvW'12)

C3. Cijfermatige weergave van tabellen in hoofdstuk 3

Tabel C3.a. Cijfermatige weergave van tabel 3.6: Samenhang tussen werkbeleving en de mate waarin collega's op de hoogte zijn van aantrekking tot seksegenoten, LHB werknemers, 2012 (n = 428)^a

	tevreden- heid (Bèta)	functioneren (Bèta)	gelijke kansen (Bèta)	organisatie- burgerschap (Bèta)	vertrek- intenties (OR)
niemand op de hoogte	ref	ref	ref	ref	ref
enkele collega's op de hoogte	.08	.04	-.01	.01	1.04
de meeste of iedereen op de hoogte	.10	.03	.02	.14**	.67

a Zie bijlage B voor de samenstelling van de gebruikte maten.

Bron: SCP (KvW'12)

Tabel C3.b. Cijfermatige weergave van Tabel 3.8: Samenhang van werktevredenheid en vertrekintenties met sociaaldemografische kenmerken en arbeidssituatie, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (n = 8909)

	werktevredenheid (Bèta)	vertrekintenties (OR)
sociaaldemografische kenmerken		
seksuele oriëntatie		
hetero	ref	ref
homo	.00	1.31
bi	-.04**	1.18
seks		
man	ref	ref
vrouw	.01	.82**
opleiding		
laag	ref	ref
midden	.04*	1.43***
hoog	.11**	2.77***
stedelijkheid	-.06***	.96
kerkbezoek		
zelden tot nooit	ref	ref
maandelijks	.02	1.17
wekelijks	.02	1.10
partnerstatus		

	werktevredenheid (Bèta)	vertrekintenties (OR)
partner	ref	ref
single	-.06 ^{***}	1.23 ^{**}
kenmerken werksituatie		
contracturen	.03	.86 ^{***}
duur arbeidsrelatie	-.01	.75 ^{***}
sector		
industrie en productie	ref	ref
dienstverlening	-.01	1.18 [*]
bestuur en onderwijs	-.01	.89
zorg en welzijn	.01	.89
werktevredenheid		-.21 ^{***}

Bron: SCP (KvW'12)

C4. Cijfermatige weergave van tabellen in hoofdstuk 4

Tabel C4.a. Cijfermatige weergave van tabel 4.6: Samenhang tussen diversiteit op de werkvloer, beleid en bejegening, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (n = 6471)^a

	diversiteit beleid (Bèta)	diversiteit waardering (Bèta)	negatieve bejegening sociale minderheden (Bèta)	grappen sociale minderheden (Bèta)
vrouwelijke leidinggevende	.03	.05 ^{***}	-.06 ^{***}	-.12 ^{***}
meer vrouwelijke collega's	.10 ^{***}	.16 ^{***}	-.24 ^{***}	-.30 ^{***}
openlijk LHB collega('s)	.15 ^{***}	.03	-.16 ^{***}	.05 ^{**}
openlijk LHB leidinggevende(n)	.10 ^{***}	.04 ^{**}	-.05 ^{***}	.01
diversiteitsbeleid			-.12 ^{***}	-.09 ^{***}
diversiteitswaardering			-.32 ^{***}	-.20 ^{***}

a Zie bijlage B voor de samenstelling van de gebruikte maten.

Bron: SCP (KvW'12)

Tabel C4.b. Cijfermatige weergave van tabel 4.11: Samenhang tussen sociale bejegening en de mate waarin collega's op de hoogte zijn van aantrekking tot seksegenoten, LHB-werknemers, 2012 (n = 428)^a

	conflicten (OR)	negatieve bejegening (OR)	pesten (Bèta)	sociale steun (Bèta)
niemand op de hoogte	ref	ref	ref	ref
enkele collega's op de hoogte	.64	1.23	-.03	.20*
de meeste of iedereen op de hoogte	.86	.80	-.06	.18*

a Zie bijlage B voor de samenstelling van de gebruikte maten.

Bron: SCP (KvW'12)

Tabel C4.c. Cijfermatige weergave van tabel 4.13: Samenhang omgangsvormen met sociaaldemografische kenmerken en arbeidssituatie, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (n = 8957)

	conflict (OR)	negatieve bejegening (OR)	pesten werk (Bèta)	pesten persoon (Bèta)	sociale steun (Bèta)
sociaaldemografische kenmerken					
seksuele oriëntatie					
hetero	ref	ref	ref	ref	ref
homo	.91	1.17	.01	.02	.00
bi	1.75***	2.13***	.05***	.05***	.04***
seks					
man	ref	ref	ref	ref	ref
vrouw	.98	1.27**	-.01	.01	.08***
opleiding					
laag	ref	ref	ref	ref	ref
midden	1.14*	.95	.01	-.01	.13***
hoog	1.04	.93	-.04***	-.10***	.25***
stedelijkheid	1.05**	.92***	.05***	.06***	.04***
kerkbezoek					
zelden tot nooit	ref	ref	ref	ref	ref
maandelijks	.83	1.00	.00	.01	.03**
wekelijks	.79*	.90	.00	.03	.01
partnerstatus					
partner	ref	ref	ref	ref	ref
single	1.11	1.43***	.06***	.09***	-.01
kenmerken werksituatie					
contracturen	1.31***	1.25***	.12***	.11***	.11***
duur arbeidsrelatie	1.06**	1.02	-.02	-.03	-.10***
sector					
industrie en productie	ref	ref	ref	ref	ref
dienstverlening	1.04	.94	.00	-.01	.03
bestuur en onderwijs	1.01	1.06	-.02	-.02	.04**
zorg en welzijn	.96	.82	-.05	-.04*	.08***

Bron: SCP (KvW'12)

Tabel C4.d. Cijfermatige weergave van tabel 4.14: Samenhang tussen diversiteitsklimaat en negatieve bejegening, LHB-werknemers, 2012 (n = 396)^a

		negatieve		
	conflicten (OR)	bejegening (OR)	pesten (Bèta)	sociale steun (Bèta)
vrouwelijke leidinggevende	.78	.77	.03	-.07
meer vrouwelijke collega's	1.97 ^{***}	1.10	.05	.17 [*]
openlijk LHB collega('s)	1.91	2.21	.25 ^{**}	-.06
openlijk LHB leidinggevende(n)	.79	1.14	-.07	.02
diversiteitsbeleid	.97	.68 ^{**}	-.19 ^{**}	-.01
diversiteitswaardering	.87	.96	-.05	.23 ^{**}
negatieve bejegening LHB				
collega's werken liever samen met heteroseksuelen	1.14	1.54 ^{**}	.02	-.08
LHB kun je maar beter voor je houden	1.22	.84	.31 ^{**}	-.03
grappen over homoseksuelen	1.40	1.12	.30 ^{**}	.15 [*]

a Zie bijlage B voor de samenstelling van de gebruikte maten. Daar waar er in de maat geen specifieke LHB-items zaten (diversiteitsbeleid en waardering) is gebruik gemaakt van de algemene schalen. Als er wel items waren die betrekking hadden op de omgang met LHB-werknemers, dan zijn ze in de analyses gebruikt (omgang sociale minderheden en grappen).

Bron: SCP (KvW'12)

C5. Cijfermatige weergave van tabellen in hoofdstuk 5

Tabel C5.a. Cijfermatige weergave van tabel 5.5: Samenhang welzijn en ziekteverzuim, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (n = 9244)^a

	verzuim percentage (Bèta)
ervaren geluk	.01
ervaren gezondheid	-.19 ^{***}
psychische klachten	.07 ^{***}
burn-out verschijnselen	.05 ^{**}

a Zie bijlage B voor de samenstelling van de gebruikte maten.

Bron: SCP (KvW'12)

Tabel C5.b. Cijfermatige weergave van Tabel 5.6: Samenhang tussen welzijn en de mate waarin collega's op de hoogte zijn van aantrekkings tot seksegenoten, LHB werknemers, 2012 (n = 428)^a

	geluk (Bèta)	gezond (Bèta)	psychische klachten (Bèta)	burn-out (Bèta)	verzuim (OR)
niemand op de hoogte	ref	ref	ref	ref	ref
enkele collega's op de hoogte	.03	.05	.05	-.01	.49
de meeste of iedereen op de hoogte	.16 ^{***}	.12	.13	-.15 ^{**}	.97

a Zie bijlage B voor de samenstelling van de gebruikte maten.

Bron: SCP (KvW'12)

Tabel C5.c. Cijfermatige weergave van tabel 5.8: Samenhang tussen welzijn en sociaaldemografische kenmerken en arbeidssituatie, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (n = 8940)

	geluk (Bèta)	gezondheid (Bèta)	psychische klachten (Bèta)	burn-out (Bèta)
sociaaldemografische kenmerken				
seksuele oriëntatie				
hetero	ref	ref	ref	ref
homo	.01	-.02	.04**	.01
bi	-.04***	-.04***	.06***	.05***
seks				
man	ref	ref	ref	ref
vrouw	.02	-.03	-.08***	.04**
opleiding				
laag	ref	ref	ref	ref
midden	.04*	.07***	.01	-.01
hoog	.09***	.16***	.02	.01
stedelijkheid	.01	.00	.06***	-.07***
kerkbezoek				
zelden tot nooit	ref	ref	ref	ref
maandelijks	.02	.00	-.01	.01
wekelijks	.04***	.02	.00	.01
partnerstatus				
partner	ref	ref	ref	ref
single	-.21***	-.08***	-.11***	.06***
kenmerken werksituatie				
contracturen	-.01	.02	-.01	.11***
duur arbeidsrelatie	-.01	-.06***	.04**	.00
sector				
industrie en productie	ref	ref	ref	ref
dienstverlening	-.02	.01	-.01	-.02
bestuur en onderwijs	-.02	-.03	.01	.00
zorg en welzijn	.00	.01	.01	.00

Bron: SCP (KvW'12)

Noot

¹ In de steekproef uit de Polisadministratie die het CBS in mei 2012 heeft getrokken zaten alleen mensen die geregistreerd stonden als werkend. Dat een klein deel van de werknemers toch aangeeft nu geen baan te hebben, kan komen door een aanpassing in de werksituatie (bv. stoppen met werk), een verkeerde registratie, een afwijkende inschatting van de deelnemer of het verkeerd geïnterpreteerd of ingevuld hebben van de vraag. Als iemand op het moment van invullen geen baan had, is hem of haar gevraagd de vragenlijst in te vullen voor zijn of haar laatste baan als werknemer.