



Bijlagen

Deelstudie 1, 2 en 3 bij het project *Inclusieve werkplekken*

Lotte Vermeij
Lex Thijssen
Rob Franken
Roza Meuleman
Jochem Tolsma
Daan Beekers
Ralf Maslowski

Inhoud

A	De indeling van herkomstlanden (deelstudie 1).....	3
B	Univariate en multivariate lineaire regressiemodellen (deelstudie 1).....	5
C	Onder welke groepen nam de diversiteit vooral toe? (deelstudie 1)	6
D	Dataverzameling en steekproef (deelstudie 2)	8
E	Correlaties en lineaire kansmodellen (deelstudie 2).....	12
F	Methode (deelstudie 3)	31
	Literatuur.....	37

A De indeling van herkomstlanden (deelstudie 1)

Ontwikkelingen in diversiteit naar herkomst op de werkvloer

Lotte Vermeij

De gehanteerde categorisatie deelt herkomstlanden in op basis van linguïstische en culturele verwantschap. De precieze indeling staat hieronder weergegeven en is ontleend aan de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (Jennissen et al. 2021; WRR 2020). In de lijst zijn ook ‘voormalige’ landen opgenomen, omdat mensen nog wel hun herkomst kunnen hebben in deze landen.

Arabisch of Centraal-Aziatisch land

Arabische landen

Algerije, Bahrein, Egypte, Irak, Jemen, Jordanië, Koeweit, Libanon, Libië, Marokko, Mauritanië, Oman, Gazastrook en Westelijke Jordaanoever, Qatar, Saudi-Arabië, Soedan, Syrië, Tunesië, Verenigde Arabische Emiraten.

Centraal-Aziatische landen

Afghanistan, Azerbeidzjan, Iran, Kazachstan, Kirgizië, Oezbekistan, Tadzjikistan, Turkije, Turkmenistan.

Anglo-Germaanstalig land

Angelsaksische landen

Australië, Canada, Falklandeilanden, Gibraltar, Ierland, Isle of Man, Kanaaleilanden, Nieuw-Zeeland, Puerto Rico, Sint Helena, Verenigde Staten, Verenigd Koninkrijk, Zuid-Afrika.

Continental-Germaanstalige landen

België, Denemarken, Duitsland, Faeröereilanden, Finland, Groenland, Indonesië/voormalig Nederlands-Indië, IJsland, Liechtenstein, Luxemburg, Noorwegen, Oostenrijk, Zweden, Zwitserland. Ook Nederland behoort op basis van cultuur en taal tot deze groep.

Caribisch land of gebied

Amerikaanse Maagdeneilanden, Anguilla, Antigua en Barbuda, Aruba, Bahama's, Barbados, Belize, Bermuda, Britse Maagdeneilanden, Dominica, Caribisch Nederland, Curaçao, Grenada, Guyana, Jamaica, Kaaimaneilanden, Montserrat, (voormalige) Nederlandse Antillen, Saint Kitts en Nevis, Saint Lucia, Sint Maarten, Saint Vincent en Grenadines, Suriname, Trinidad en Tobago, Turks- en Caicoseilanden.

Midden- en Oost-Europese land

Albanië, Armenië, Bosnië-Herzegovina, Bulgarije, Estland, Georgië, Hongarije, Kosovo, Kroatië, Letland, Litouwen, Moldavië, Montenegro, Noord-Macedonië, Oekraïne, Polen, Roemenië, Rusland, Servië, Slovenië, Slowakije, Tsjechië, voormalig Joegoslavië, voormalige Sovjet-Unie, voormalig Tsjechoslowakije, Belarus.

Latijns-Amerikaans en mediterraan land

Mediterrane landen

Andorra, Cyprus, Frankrijk, Griekenland, Israël, Italië, Malta, Monaco, Portugal, San Marino, Spanje.

Latijns-Amerika

Argentinië, Bolivia, Brazilië, Chili, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominicaanse Republiek, Ecuador, El Salvador, Frans Guyana, Guadeloupe, Guatemala, Haïti, Honduras, Martinique, Mexico, Nicaragua, Panama, Paraguay, Peru, Saint-Pierre en Miquelon, Uruguay, Venezuela.

Land in overig Azië of de Pacific

Zuid-Azië

Bangladesh, Bhutan, Brits Indische Oceaanterritorium, India, Malediven, Nepal, Pakistan, Sri Lanka.

Oost-Azië

China, Hongkong, Japan, Macau, Mongolië, Myanmar, Noord-Korea, Taiwan, Zuid-Korea.

Zuidoost-Azië en de Pacific

Amerikaans-Samoa, Brunei, Cambodja, Cookeilanden, Fiji, Filipijnen, Frans-Polynesië, Guam, Kiribati, Laos, Maleisië, Marshall-eilanden, Micronesië, Nauru, Nieuw-Caledonië, Niue, Noordelijke Marianen, Norfolk, Palau, Papoea-Nieuw-Guinea, Pitcairneilanden, Singapore, Salomonseilanden, Samoa, Thailand, Timor-Leste, Tokelau, Tonga, Tuvalu, Vanuatu, Vietnam, Wallis en Futuna.

Land in Sub-Sahara-Afrika

Angola, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Centraal-Afrikaanse Republiek, Comoren, Congo-Brazzaville, Congo-Kinshasa, Djibouti, Equatoriaal-Guinea, Eritrea, Eswatini, Ethiopië, Gabon, Gambia, Ghana, Guinee, Guinee-Bissau, Ivoorkust, Kaapverdië, Kameroen, Kenia, Lesotho, Liberia, Madagaskar, Malawi, Mali, Mauritius, Mayotte, Mozambique, Namibië, Niger, Nigeria, Oeganda, Réunion, Rwanda, Sao Tomé en Principe, Senegal, Seychellen, Sierra Leone, Somalië, Tanzania, Togo, Tsjaad, Zambia, Zimbabwe, Zuid-Soedan.

B Univariate en multivariate lineaire regressiemodellen (deelstudie 1)

Ontwikkelingen in diversiteit naar herkomst op de werkvloer

Lotte Vermeij

Tabel B.1 Diversiteit naar enkele kenmerken van werknemers en hun context, werknemers van 15-75 jaar, 2022 (in ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten)^a

	alle werknemers		werknemers met 6-99 collega's		N
	univariaat	multivariaat	univariaat	multivariaat	
kleinschalige gemeente	-	-	-	-	3.200.408
universiteitsstad	24,7	19,1	20,3	14,4	1.912.240
kleinstedelijke gemeente	10,9	8,5	8,7	6,6	2.554.059
welvarende woongemeente	9,9 ($R^2 = 18,9$)	8,9	9,0 ($R^2 = 12,3$)	7,6	6.18.173
geen migratieachtergrond	-	-	-	-	6.248.488
Arabisch/Centraal-Aziatisch land	21,5	15,7	19,3	15,5	494.932
Anglo-Germaanstalig land	11,6	8,3	13,3	10,2	480.414
Caribisch land of gebied	23,7	16,4	20,9	15,9	292.537
Midden- en Oost-Europees land	19,1	15,0	20,5	17,8	290.974
Latijns-Amerikaans/mediterraan land	24,2	17,6	25,8	20,3	204.008
land in overig Azië of de Pacific	23,9	18,2	24,4	20,0	159.468
land in Sub-Sahara-Afrika	26,5 ($R^2 = 16,9$)	19,3	23,5 ($R^2 = 14,9$)	19,0	114.059
hoogste beroepsniveau (ref.)	-	-	-	-	2.026.737
hoog beroepsniveau	-2,3	-1,9	-2,3	-1,0	2.102.068
laag beroepsniveau	-6,8	-5,1	-3,5	-0,9	2.095.467
laagste beroepsniveau	-4,0 ($R^2 = 1,3$)	-3,1	1,6 ($R^2 = 0,7$)	3,3	2.060.608
15-19 jaar (ref.)	-	-	-	-	740.161
20-29 jaar	3,6	2,4	3,6	1,6	1.814.241
30-39 jaar	2,4	2,7	4,4	1,4	1.665.818
40-49 jaar	-0,4	1,8	2,1	0,1	1.461.203
50-59 jaar	-2,5	1,7	-0,7	-0,1	1.662.676
≥ 60 jaar	-3,6 ($R^2 = 1,4$)	1,3	-1,5 ($R^2 = 0,9$)	-0,3	940.781
6-24 collega's (ref.)	-	-	-	-	802.978
25-49 collega's	4,6	4,5	4,6	4,4	551.245
50-74 collega's	7,1	6,7	7,1	6,6	336.091
75-99 collega's	8,1	7,8	8,1 ($R^2 = 2,2$)	7,5	244.383
> 100 collega's	12,5 ($R^2 = 1,3$)	10,8	-	-	6.350.183
constante		16,2		16,3	
N totaal		8.284.880		1.934.697	8.284.880
R ²		31,2		23,7	

a Bij de univariate analyses werd gekeken naar de relatie van de Herfindahl-Hirschman-index (HHI) met een enkele andere variabele (bv. leeftijd). Bij de multivariate analyses werden alle variabelen in de tabel tegelijkertijd in de analyse opgenomen. Bij elk van de variabelen zien we dan de verschillen in de HHI alsof alle andere variabelen niet verschillen tussen de categorieën.

Bron: CBS (microdatabestanden), SCP-bewerking

C Onder welke groepen nam de diversiteit vooral toe? (deelstudie 1)

Ontwikkelingen in diversiteit naar herkomst op de werkvloer
Lotte Vermeij

Tabel C.1 Ontwikkeling in diversiteit op de werkvloer, naar migratieachtergrond en beroepsniveau van werknemers, werknemers van 15-75 jaar, 2012 en 2022 (in HHI)^a

		2012	2022	verschil ^b
laagste beroepsniveau	geen migratieachtergrond	28,2	32,9	4,7
	Arabisch of Centraal-Aziatisch land	49,7	53,8	4,1
	Anglo-Germaanstalig land	37,6	45,1	7,5*
	Caribisch land of gebied	53,5	58,6	5,1
	Midden- of Oost-Europees land	45	48,7	3,7
	Latijns-Amerikaans of mediterraan land	46,9	55,6	8,7**
	land in overig Azië of de Pacific	46,6	53,5	6,9*
	land in Sub-Sahara-Afrika	55	58,2	3,2
laag beroepsniveau	geen migratieachtergrond	26,3	31	4,7
	Arabisch of Centraal-Aziatisch land	48,7	53,4	4,7
	Anglo-Germaanstalig land	35,2	42,4	7,2*
	Caribisch land of gebied	51,6	56,3	4,7
	Midden- of Oost-Europees land	43,9	50,3	6,4*
	Latijns-Amerikaans of mediterraan land	46,4	55,4	9**
	land in overig Azië of de Pacific	47,5	54,9	7,4*
	land in Sub-Sahara-Afrika	54,9	59,2	4,3
hoog beroepsniveau	geen migratieachtergrond	24,6	28,6	4
	Arabisch of Centraal-Aziatisch land	44,4	49,7	5,3
	Anglo-Germaanstalig land	32,7	39,3	6,6*
	Caribisch land of gebied	46,8	51,6	4,8
	Midden- of Oost-Europees land	40,1	48,6	8,5**
	Latijns-Amerikaans of mediterraan land	42,7	52,7	10**
	land in overig Azië of de Pacific	44,9	53,9	9**
	land in Sub-Sahara Afrika	48,7	53,2	4,5
hoogste beroepsniveau	geen migratieachtergrond	26,8	31,9	5,1
	Arabisch of Centraal-Aziatisch land	42,9	50,7	7,8*
	Anglo-Germaanstalig land	34,8	43,8	9**
	Caribisch land of gebied	43	49,2	6,2*

	2012	2022	verschil ^b
Midden- of Oost-Europees land	40,9	55,8	14,9**
Latijns-Amerikaans of mediterraan land	43,6	57,1	13,5**
land in overig Azië of de Pacific	46,4	57,6	11,2**
land in Sub-Sahara-Afrika	45,7	52,7	7*

a HHI staat voor Herfindahl-Hirschman-index.

b * wijst op een verschil tussen 2012 en 2022 van 6-8 punten, ** op een verschil van > 8 punten.

Bron: CBS (microdatabestanden), SCP-bewerking

D Dataverzameling en steekproef (deelstudie 2)

Meer divers, meer inclusief?

Lex Thijssen, Rob Franken, Roza Meuleman en Jochem Tolsma

In deze bijlage presenteren we een aantal tabellen die aanvullend zijn aan de hoofdtekst van deelstudie 2. Tabel D.1 betreft een tabel met beschrijvende statistieken van alle afhankelijke en onafhankelijke variabelen in het geanalyseerde databestand. In tabel D.2 en D.3 wordt onderzocht of het verband tussen de diversiteit van de werkcontext en ervaren discriminatie op het werk mogelijk verschilt naar diverse sociaal-demografische kenmerken om meer zicht te krijgen op de robuustheid van het verband.

Tabel D.1 Beschrijvende statistieken van de geanalyseerde afhankelijke en onafhankelijke variabelen in het analysebestand (n = 1806), 2018

	gem./prop.	std. dev.
U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	0,136	
U bent uitgescholden of gepest.	0,096	
Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	0,190	
U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	0,162	
Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	0,209	
Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	0,410	
Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).	0,373	
Marokkaanse migratieachtergrond	0,107	
Turkse migratieachtergrond	0,130	
Nederlands-Caribische migratieachtergrond	0,184	
Surinaamse migratieachtergrond	0,212	
Midden- en Oost-Europese migratieachtergrond	0,218	
overige migratieachtergronden ^a	0,150	
tweede generatie	0,331	
vrouw	0,560	
alleenstaande zonder kind(eren) en overige	0,191	
(on)gehuwd samenwonend, zonder kind(eren)	0,223	
(on)gehuwd samenwonend, met kind(eren)	0,504	
alleenstaande, met kind(eren)	0,082	
huishoudensinkomen (gestandaardiseerd, in centielen)	59.020	25.489
leeftijd	40.573	11.029
hbo/wo-opgeleid	0,472	
zeer sterk stedelijk	0,450	
sterk stedelijk	0,326	

	gem./prop.	std. dev.
matig stedelijk	0,120	
weinig stedelijk	0,085	
niet stedelijk	0,019	
vast	0,583	
deeltijd (minder dan 35 uur p.w.)	0,572	
voor 2016 in dienst	0,636	
ervaren discriminatie in Nederland	3,195	0,987
identificatie met Nederland	3,755	0,684
identificatie met de eigen gemeenschap	0,421	
< 20 werknemers	0,069	
20-99 werknemers	0,136	
> = 100 werknemers	0,795	
bouw en nijverheid	0,125	
handel, vervoer en horeca	0,203	
dienstverlening (zakelijk en overige)	0,048	
ICT	0,339	
overheid en onderwijs	0,125	
zorg, cultuur en sport	0,161	
prop. nabije collega's met een migratieachtergrond	0,402	0,264
prop. nabije collega's met een vergelijkbare migratieachtergrond	0,147	0,213
HHI ^b naar migratieachtergrond onder nabije collega's	0,463	0,204
prop. nabije collega's met een vast contract	0,545	0,288
gemiddeld log huishoudensinkomen onder nabije collega's (in percentielen)	10,349	0,240
Gini-coëfficiënt onder nabije collega's	0,219	0,073
prop. vrouwen onder nabije collega's	0,485	0,245
gemiddelde leeftijd onder nabije collega's	39,690	6,615

a Met uitzondering van Europese landen, Noord-Amerika, Oceanië, Japan en Indonesië. Deze landen werden ten tijde van het onderzoek nog als 'westers' gerekend en zijn om die reden apart behandeld in analyses.

b HHI staat voor de Herfindahl-Hirschman-index.

Bron: ED (2018); PN (2018)

Tabel D.2 Lineaire kansmodellen met de interactie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond enerzijds en gender, generatie en opleiding anderzijds ter verklaring van ervaren discriminatie op het werk, gecontroleerd voor relevante kenmerken van individuen en werkcontexten onder werknemers met een migratieachtergrond (in regressiecoëfficiënten en standaardfouten, n = 1806), 2018^a

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgesloten of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,100 (0,069)	0,129* (0,060)	0,023 (0,077)	0,108 (0,072)	0,106 (0,079)	0,151~ (0,091)	0,123 (0,090)
vrouw	0,052~ (0,031)	0,047~ (0,026)	-0,004 (0,039)	0,018 (0,034)	-0,064~ (0,036)	0,025 (0,046)	0,010 (0,045)
vrouw* aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	-0,118~ (0,066)	-0,059 (0,057)	-0,065 (0,074)	-0,060 (0,068)	-0,015 (0,076)	-0,118 (0,089)	-0,192* (0,089)
tweede generatie	-0,015 (0,030)	-0,031 (0,025)	-0,060~ (0,036)	-0,038 (0,033)	-0,101** (0,035)	-0,118** (0,044)	-0,193*** (0,043)
tweede generatie* aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,045 (0,074)	-0,036 (0,056)	-0,055 (0,077)	-0,048 (0,070)	0,015 (0,078)	-0,054 (0,099)	0,091 (0,096)
hbo/wo-opgeleid	-0,033 (0,029)	-0,045~ (0,025)	-0,023 (0,035)	0,044 (0,030)	-0,008 (0,034)	-0,028 (0,042)	0,049 (0,042)
hbo/wo-opgeleid* aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,026 (0,065)	0,034 (0,056)	0,036 (0,072)	-0,137* (0,065)	0,030 (0,074)	0,033 (0,088)	-0,078 (0,087)

~ p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001 (tweezijdig). Standaardfouten tussen haakjes.

a In deze analyses wordt gecontroleerd voor migratieachtergrond, generatie, type arbeidsovereenkomst, lengte dienstverband, arbeidsduur, gender, huishoudensinkomen, huishoudenssamenstelling, leeftijd, opleiding, stedelijkheid, inkomensniveau onder nabije collega's, inkomensongelijkheid onder nabije collega's, gemiddelde leeftijd onder nabije collega's, samenstelling naar gender, samenstelling naar contracttype, organisatiegrootte en sector.

Bron: ED (2018); PN (2018)

Tabel D.3 Lineaire kansmodellen met de interactie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond enerzijds en type arbeidsovereenkomst, lengte dienstverband en arbeidsduur anderzijds ter verklaring van ervaren discriminatie op het werk, gecontroleerd voor relevante kenmerken van individuen en werkcontexten onder werknemers met een migratieachtergrond (in regressiecoëfficiënten en standaardfouten, n = 1806), 2018

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgeschoolden of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,036 (0,079)	0,005 (0,062)	-0,037 (0,084)	-0,066 (0,080)	0,087 (0,088)	-0,048 (0,106)	-0,088 (0,105)
vast	0,016 (0,035)	-0,033 (0,030)	-0,002 (0,043)	0,008 (0,041)	0,054 (0,043)	0,026 (0,053)	0,046 (0,051)
vast* aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,005 (0,073)	0,104~ (0,061)	0,049 (0,081)	0,060 (0,073)	0,009 (0,082)	0,091 (0,100)	-0,007 (0,099)
wel	-0,031 (0,035)	0,017 (0,029)	0,021 (0,042)	0,007 (0,040)	-0,018 (0,042)	-0,023 (0,052)	-0,020 (0,050)
wel* aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	-0,023 (0,077)	0,017 (0,059)	-0,003 (0,081)	-0,058 (0,077)	0,039 (0,082)	0,047 (0,099)	0,037 (0,097)
deeltijd (minder dan 35 uur p.w.)	-0,042 (0,031)	-0,032 (0,026)	0,004 (0,038)	-0,046 (0,035)	-0,005 (0,037)	-0,032 (0,046)	-0,054 (0,046)
deeltijd (minder dan 35 uur p.w.)* aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,049 (0,067)	0,051 (0,060)	0,001 (0,076)	0,114~ (0,068)	-0,001 (0,079)	0,093 (0,093)	0,112 (0,093)

~ p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001 (tweezijdig). Standaardfouten tussen haakjes.

a In deze analyses wordt gecontroleerd voor migratieachtergrond, generatie, type arbeidsovereenkomst, lengte dienstverband, arbeidsduur, gender, huishoudensinkomen, huishoudenssamenstelling, leeftijd, opleiding, stedelijkheid, inkomensniveau onder nabije collega's, inkomensongelijkheid onder nabije collega's, gemiddelde leeftijd onder nabije collega's, samenstelling naar gender, samenstelling naar contracttype, organisatiegrootte en sector.

Bron: ED (2018); PN (2018)

E Correlaties en lineaire kansmodellen (deelstudie 2)

Meer divers, meer inclusief?

Lex Thijssen, Rob Franken, Roza Meuleman en Jochem Tolsma

Tabel E.1 Bivariate verbanden tussen afhankelijke variabelen onder werknemers met een migratieachtergrond (n = 1806), 2018

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	1,000									
2	U bent uitgescholden of gepest.	0,377***	1,000								
3	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt	0,356***	0,423***	1,000							
4	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	0,286***	0,199***	0,266***	1,000						
5	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	0,357***	0,327***	0,330***	0,438***	1,000					
6	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	0,475***	0,390***	0,580***	0,528***	0,617***	1,000				
7	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).	0,356***	0,274***	0,432***	0,300***	0,388***	0,599***	1,000			
8	In hoeverre hebben andere mensen die op u lijken te maken met discriminatie.	0,233***	0,176***	0,259***	0,187***	0,261***	0,318***	0,358***	1,000		
9	ervaren verbondenheid met Nederland	-0,296***	-0,195***	-0,204***	-0,264***	-0,265***	-0,330***	-0,307***	-0,323***	1,000	
10	ervaren verbondenheid met het land van ouders	0,046	0,027	0,059*	0,045	0,074**	0,078***	0,084***	0,156***	-0,103***	1,000

~ p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001 (tweezijdig).

Bron: ED (2018); PN (2018)

Tabel E.2 Bivariate verbanden tussen onafhankelijke variabelen onder werknemers met een migratieachtergrond (n = 1806), 2018

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 < 20 werknemers	1,000																
2 20-99 werknemers	-0,108***	1,000															
3 > = 100 werknemers	-0,535***	-0,782***	1,000														
4 bouw en nijverheid	0,004	0,109***	-0,095***	1,000													
5 handel, vervoer en horeca	0,081***	0,089***	-0,126***	-0,190***	1,000												
6 ICT	0,031	0,107***	-0,110***	-0,085***	-0,113***	1,000											
7 dienstverlening (zakelijk en overige)	0,005	-0,059*	0,047*	-0,270***	-0,361***	-0,161***	1,000										
8 overheid en onderwijs	-0,083***	-0,136***	0,167***	-0,143***	-0,191***	-0,085***	-0,271***	1,000									
9 zorg, cultuur en sport	-0,041	-0,059*	0,076**	-0,165***	-0,221***	-0,098***	-0,313***	-0,165***	1,000								
10 prop. met migratieachtergrond nabije collega's	0,114***	-0,028	-0,047*	-0,125***	0,056*	0,014	0,260***	-0,165***	-0,144***	1,000							
11 aandeel nabije collega's met vergelijkbare achtergrond	0,180***	0,038	-0,145***	-0,055*	0,044	0,000	0,171***	-0,128***	-0,104***	0,719***	1,000						
12 diversiteit naar migratieachtergrond onder nabije collega's	-0,167***	-0,082***	0,174***	-0,072**	0,030	0,018	0,181***	-0,101***	-0,121***	0,573***	0,056*	1,000					
13 aandeel nabije collega's met vast contract	-0,100***	-0,045	0,101***	0,238***	-0,058*	0,103***	-0,392***	0,244***	0,076**	-0,355***	-0,250***	-0,232***	1,000				
14 gemiddeld huishoudensinkomen nabije collega's (percentielen)	-0,102***	0,046	0,025	0,117***	-0,102***	0,179***	-0,222***	0,208***	0,001	-0,431***	-0,333***	-0,227***	0,571***	1,000			
15 Gini-coëfficiënt nabije collega's	0,102***	0,124***	-0,170***	-0,090***	0,136***	0,012	0,092***	-0,133***	-0,073**	0,144***	0,104***	0,074**	-0,240***	-0,095***	1,000		
16 prop. vrouwen nabije collega's	-0,041	-0,095***	0,107***	-0,354***	-0,147***	-0,174***	-0,049*	0,103***	0,552***	0,003	0,004	-0,018	-0,078***	-0,140***	0,021	1,000	
17 gemiddelde leeftijd nabije collega's	0,006	-0,072**	0,057*	0,180***	-0,175***	-0,061**	-0,176***	0,275***	0,045	-0,285***	-0,192***	-0,208***	0,616***	0,340***	-0,271***	-0,036	1,000

~ p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001 (tweezijdig).

Bron: ED (2018); PN (2018)

Tabel E.3 Lineaire kansmodellen met de relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en ervaren discriminatie op het werk onder werknemers met een migratieachtergrond (in regressiecoëfficiënten en standaardfouten), 2018

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgescholden of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
paneel A: bivariate analyse ^a							
aandeel nabije collega's met vergelijkbare achtergrond	0,102* (0,043)	0,087* (0,038)	0,018 (0,046)	0,222*** (0,048)	0,139** (0,048)	0,151** (0,055)	0,062 (0,054)
diversiteit naar migratieachtergrond onder nabije collega's	0,095* (0,040)	0,044 (0,034)	-0,049 (0,044)	-0,017 (0,041)	0,135** (0,047)	0,162** (0,056)	0,131* (0,055)
paneel B: analyse paneel A + persoonskenmerken ^b							
aandeel nabije collega's met vergelijkbare achtergrond	0,051 (0,049)	0,061 (0,043)	-0,014 (0,052)	0,074 (0,050)	0,066 (0,054)	0,011 (0,062)	-0,071 (0,062)
diversiteit naar migratieachtergrond onder nabije collega's	0,051 (0,046)	0,040 (0,038)	-0,087~ (0,050)	-0,042 (0,046)	0,137** (0,052)	0,121~ (0,062)	0,058 (0,061)
paneel C: analyse paneel B + werkcontextkenmerken ^c							
aandeel nabije collega's met vergelijkbare achtergrond	0,048 (0,051)	0,089* (0,045)	0,035 (0,053)	0,097~ (0,053)	0,112* (0,057)	0,084 (0,064)	-0,044 (0,066)
diversiteit naar migratieachtergrond onder nabije collega's	0,028 (0,051)	0,045 (0,041)	-0,086 (0,055)	-0,054 (0,050)	0,110* (0,056)	0,078 (0,066)	0,038 (0,066)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgescholden of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
paneel D: analyse paneel C + identificatie- en discriminatiemetingen ^d							
aandeel nabije collega's met vergelijkbare achtergrond	0,020 (0,048)	0,076 [~] (0,044)	0,013 (0,053)	0,073 (0,052)	0,083 (0,056)	0,045 (0,062)	-0,083 (0,061)
diversiteit naar migratieachtergrond onder nabije collega's	-0,015 (0,048)	0,019 (0,040)	-0,128 [*] (0,052)	-0,091 [~] (0,048)	0,062 (0,053)	0,008 (0,061)	-0,035 (0,060)
(n = 1806)							

[~] p < 0,10; ^{*} p < 0,05; ^{**} p < 0,01; ^{***} p < 0,001 (tweezijdig). Standaardfouten tussen haakjes.

a In paneel A worden in de analyses geen andere variabelen opgenomen behalve het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond.

b In paneel B wordt in analyses rekening gehouden met migratieachtergrond, generatie, type arbeidsovereenkomst, lengte dienstverband, arbeidsduur, gender, huishoudensinkomen, huishoudenssamenstelling, leeftijd, opleiding en stedelijkheid.

c In paneel C komen daar de kenmerken inkomensniveau onder nabije collega's, inkomensongelijkheid onder nabije collega's, gemiddelde leeftijd onder nabije collega's, samenstelling naar gender, samenstelling naar contracttype, organisatiegrootte en sector, bij.

d In paneel D komen daar de kenmerken identificatie met Nederland, identificatie met de eigen gemeenschap, ervaren groepsdiscriminatie in Nederland, bij.

Bron: ED (2018); PN (2018)

Tabel E.4 Resultaten van lineaire kansmodellen met de relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en negatieve ervaringen op het werk onder werknemers met een migratieachtergrond (in regressiecoëfficiënten en standaardfouten, n = 1806), 2018

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgescholden of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).
paneel A: bivariate analyse						
aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,148*** (0,035)	0,069* (0,031)	-0,018 (0,037)	0,063~ (0,038)	0,127*** (0,038)	0,115** (0,044)
paneel B: analyse paneel A + persoonskenmerken						
aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,081* (0,040)	0,049 (0,036)	-0,055 (0,043)	0,005 (0,043)	0,107* (0,044)	0,029 (0,051)
paneel C: analyse paneel B + werkcontextkenmerken						
aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,072 (0,044)	0,087* (0,039)	0,004 (0,047)	0,026 (0,048)	0,138** (0,049)	0,087 (0,056)
paneel D: analyse paneel C + identificatie- en discriminatiemetingen						
aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,039 (0,042)	0,067~ (0,039)	-0,025 (0,046)	-0,003 (0,047)	0,104* (0,047)	0,043 (0,054)

~ p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001 (tweezijdig). Standaardfouten tussen haakjes.

a In paneel A worden in de analyses geen andere variabelen opgenomen behalve het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond.

b In paneel B wordt in analyses rekening gehouden met migratieachtergrond, generatie, type arbeidsovereenkomst, lengte dienstverband, arbeidsduur, gender, huishoudensinkomen, huishoudenssamenstelling, leeftijd, opleiding en stedelijkheid.

c In paneel C komen daar de kenmerken inkomensniveau onder nabije collega's, inkomensongelijkheid onder nabije collega's, gemiddelde leeftijd onder nabije collega's, samenstelling naar gender, samenstelling naar contracttype, organisatiegrootte en sector, bij.

d In paneel D komen daar de kenmerken identificatie met Nederland, identificatie met de herkomstgroep, ervaren groepsdiscriminatie in Nederland, bij.

Bron: ED (2018); PN (2018)

Tabel E.5 Resultaten van lineaire kansmodellen met de relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en negatieve ervaringen op het werk onder werknemers met een migratieachtergrond (in regressiecoëfficiënten en standaardfouten, n = 1806), 2018

	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgescholden of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).
paneel A: bivariate analyse	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
aandeel nabije collega's met vergelijkbare achtergrond	0,141** (0,046)	0,075~ (0,041)	0,035 (0,048)	0,206*** (0,052)	0,158** (0,050)	0,135* (0,055)
diversiteit naar migratieachtergrond onder nabije collega's	0,111** (0,042)	0,030 (0,039)	-0,046 (0,047)	-0,054 (0,048)	0,123* (0,049)	0,126* (0,058)
paneel B: analyse paneel A + persoonskenmerken	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
aandeel nabije collega's met vergelijkbare achtergrond	0,061 (0,051)	0,047 (0,047)	0,006 (0,054)	0,097~ (0,056)	0,085 (0,056)	0,013 (0,063)
diversiteit naar migratieachtergrond onder nabije collega's	0,065 (0,048)	0,017 (0,042)	-0,081 (0,053)	-0,054 (0,052)	0,138** (0,054)	0,098 (0,063)
paneel C: analyse paneel B + werkcontextkenmerken	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
aandeel nabije collega's met vergelijkbare achtergrond	0,058 (0,054)	0,085~ (0,049)	0,075 (0,057)	0,130* (0,058)	0,135* (0,060)	0,093 (0,066)
diversiteit naar migratieachtergrond onder nabije collega's	0,039 (0,053)	0,021 (0,047)	-0,071 (0,058)	-0,048 (0,056)	0,109~ (0,058)	0,082 (0,067)
paneel D: analyse paneel C + identificatie- en discriminatiemetingen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
aandeel nabije collega's met vergelijkbare achtergrond	0,029 (0,051)	0,070 (0,048)	0,049 (0,057)	0,102~ (0,057)	0,102~ (0,058)	0,052 (0,064)

	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgescholden of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).
diversiteit naar migratieachtergrond onder nabije collega's	-0,007 (0,050)	-0,011 (0,046)	-0,115* (0,055)	-0,085 (0,054)	0,061 (0,055)	0,019 (0,062)

p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001 (tweezijdig). Standaardfouten tussen haakjes.

- a In paneel A worden in de analyses geen andere variabelen opgenomen behalve het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond.
- b In paneel B wordt in analyses rekening gehouden met migratieachtergrond, generatie, type arbeidsovereenkomst, lengte dienstverband, arbeidsduur, gender, huishoudensinkomen, huishoudenssamenstelling, leeftijd, opleiding en stedelijkheid.
- c In paneel C komen daar de kenmerken inkomensniveau onder nabije collega's, inkomensongelijkheid onder nabije collega's, gemiddelde leeftijd onder nabije collega's, samenstelling naar gender, samenstelling naar contracttype, organisatiegrootte en sector, bij.
- d In paneel D komen daar de kenmerken identificatie met Nederland, identificatie met de herkomstgroep, ervaren groepsdiscriminatie in Nederland, bij.

Bron: ED (2018); PN (2018)

Tabel E.6 Resultaten van lineaire kansmodellen met de relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en ervaren discriminatie op het werk onder werknemers met een migratieachtergrond (volledige modellen, in regressiecoëfficiënten en standaardfouten), 2018

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgescholden of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
aandeel nabije collega's met migratieachtergrond	0,062 [~] (0,037)	0,070 [*] (0,032)	-0,055 (0,041)	-0,007 (0,038)	0,089 [*] (0,042)	0,043 (0,050)	-0,018 (0,049)
Marokkaanse achtergrond	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Turkse achtergrond	0,036 (0,037)	0,018 (0,030)	0,024 (0,041)	0,001 (0,036)	0,016 (0,042)	0,053 (0,049)	0,019 (0,049)
Nederlands-Caribische achtergrond	-0,065 [*] (0,031)	-0,022 (0,026)	-0,039 (0,038)	-0,049 (0,033)	-0,085 [*] (0,037)	-0,076 [~] (0,045)	-0,102 [*] (0,045)
Surinaamse achtergrond	-0,023 (0,032)	-0,022 (0,026)	-0,040 (0,037)	-0,009 (0,033)	-0,001 (0,039)	-0,024 (0,045)	-0,044 (0,045)
Midden- en Oost-Europese achtergrond	-0,012 (0,032)	-0,011 (0,027)	-0,056 (0,037)	0,094 ^{**} (0,035)	-0,001 (0,039)	-0,012 (0,045)	-0,055 (0,045)
overige migratieachtergrond ^a	-0,042 (0,033)	-0,029 (0,028)	-0,109 ^{**} (0,037)	-0,049 (0,035)	-0,117 ^{**} (0,039)	-0,131 ^{**} (0,047)	-0,144 ^{**} (0,047)
eerste generatie	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
tweede generatie	-0,002 (0,018)	-0,042 ^{**} (0,016)	-0,083 ^{***} (0,021)	-0,060 ^{**} (0,020)	-0,096 ^{***} (0,023)	-0,142 ^{***} (0,028)	-0,159 ^{***} (0,027)
man	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
vrouw	-0,000 (0,018)	0,017 (0,015)	-0,039 [~] (0,022)	-0,022 (0,019)	-0,063 ^{**} (0,021)	-0,039 (0,025)	-0,068 ^{**} (0,025)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgesloten of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
(on)gehuwd samenwonend, met kind(eren)	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
alleenstaande en overige	0,071** (0,024)	0,046* (0,020)	0,060* (0,026)	0,089*** (0,026)	0,061* (0,027)	0,120*** (0,032)	0,078* (0,032)
(on)gehuwd samenwonend, zonder kind(eren)	0,044* (0,021)	0,040* (0,019)	0,060* (0,025)	0,041~ (0,022)	0,034 (0,024)	0,090** (0,029)	0,071* (0,029)
alleenstaande, met kind(eren)	0,041 (0,032)	0,049~ (0,029)	0,091* (0,038)	0,024 (0,032)	0,063~ (0,038)	0,119** (0,045)	0,108* (0,044)
huishoudensinkomen (percentielen)	-0,001~ (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,001** (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,002*** (0,001)	-0,001~ (0,001)
bo/vmbo/havo/vwo/mbo-opgeleid	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
hbo/wo-opgeleid	-0,020 (0,017)	-0,021 (0,014)	0,001 (0,020)	-0,003 (0,018)	0,013 (0,021)	-0,007 (0,025)	0,027 (0,024)
leeftijd (in jaren)	-0,001 (0,001)	-0,000 (0,001)	-0,003*** (0,001)	-0,005*** (0,001)	-0,003** (0,001)	-0,006*** (0,001)	-0,006*** (0,001)
zeer sterk stedelijk	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
sterk stedelijk	-0,012 (0,019)	0,030~ (0,017)	0,011 (0,022)	-0,002 (0,020)	0,038~ (0,023)	0,025 (0,027)	0,016 (0,027)
matig stedelijk	-0,033 (0,025)	0,025 (0,023)	0,022 (0,031)	-0,011 (0,027)	0,041 (0,031)	0,038 (0,037)	0,010 (0,038)
weinig stedelijk	0,004 (0,032)	0,008 (0,025)	-0,023 (0,035)	0,012 (0,035)	0,052 (0,038)	0,007 (0,045)	-0,042 (0,044)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgescholden of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
niet stedelijk	-0,013 (0,057)	-0,017 (0,044)	-0,032 (0,064)	0,060 (0,076)	0,088 (0,076)	0,027 (0,085)	-0,038 (0,081)
tijdelijk en n.v.t.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
vast	-0,003 (0,020)	0,010 (0,018)	0,017 (0,023)	0,020 (0,022)	0,038 (0,024)	0,053 [~] (0,029)	0,040 (0,029)
voltijd (35 uur p.w. of meer)	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
deeltijd (minder dan 35 uur p.w.)	-0,011 (0,019)	-0,018 (0,016)	-0,003 (0,023)	-0,008 (0,020)	-0,004 (0,022)	-0,003 (0,027)	0,008 (0,027)
niet in dienst voor 2016	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
wel in dienst voor 2016	-0,033 (0,020)	0,026 (0,017)	0,028 (0,023)	-0,015 (0,022)	0,008 (0,024)	0,003 (0,028)	0,001 (0,028)
constant	0,223 ^{***} (0,054)	0,081 [~] (0,045)	0,387 ^{***} (0,062)	0,420 ^{***} (0,059)	0,341 ^{***} (0,065)	0,765 ^{***} (0,077)	0,745 ^{***} (0,077)
(n =)	1806	1806	1806	1806	1806	1806	1806
R ²	0,031	0,023	0,026	0,063	0,042	0,060	0,046

~ p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001 (tweezijdig). Standaardfouten tussen haakjes.

a Met uitzondering van Europese landen, Noord-Amerika, Oceanië, Japan en Indonesië.

Bron: ED (2018); PN (2018)

Tabel E.7 Resultaten van lineaire kansmodellen met de relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en ervaren discriminatie op het werk onder werknemers met een migratieachtergrond (volledige modellen, in regressiecoëfficiënten en standaardfouten), 2018

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgesloten of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
aandeel nabije collega's met migratieachtergrond	0,053 (0,041)	0,100** (0,035)	-0,013 (0,044)	-0,004 (0,042)	0,115* (0,046)	0,083 (0,055)	-0,003 (0,055)
Marokkaanse achtergrond	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Turkse achtergrond	0,045 (0,037)	0,024 (0,030)	0,028 (0,042)	-0,006 (0,036)	0,029 (0,042)	0,068 (0,049)	0,042 (0,048)
Nederlands-Caribische achtergrond	-0,056~ (0,031)	-0,016 (0,026)	-0,034 (0,039)	-0,054 (0,033)	-0,075* (0,038)	-0,065 (0,046)	-0,080~ (0,045)
Surinaamse achtergrond	-0,015 (0,032)	-0,017 (0,026)	-0,033 (0,038)	-0,010 (0,034)	0,008 (0,039)	-0,011 (0,045)	-0,030 (0,045)
Midden- en Oost-Europese achtergrond	-0,008 (0,032)	-0,003 (0,027)	-0,051 (0,037)	0,083* (0,035)	0,002 (0,039)	-0,007 (0,045)	-0,035 (0,045)
overige migratieachtergrond ^a	-0,027 (0,033)	-0,017 (0,028)	-0,092* (0,038)	-0,048 (0,035)	-0,105** (0,039)	-0,106* (0,048)	-0,111* (0,047)
eerste generatie	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
tweede generatie	-0,001 (0,019)	-0,044** (0,016)	-0,080*** (0,022)	-0,055** (0,021)	-0,096*** (0,023)	-0,138*** (0,028)	-0,162*** (0,027)
man	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
vrouw	0,003 (0,020)	0,023 (0,017)	-0,031 (0,024)	-0,007 (0,021)	-0,070** (0,023)	-0,024 (0,028)	-0,070* (0,027)
(on)gehuwd samenwonend, met kind(eren)	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgesloten of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
alleenstaande en overige	0,066** (0,024)	0,041* (0,020)	0,054* (0,026)	0,084** (0,026)	0,049~ (0,028)	0,105** (0,032)	0,068* (0,032)
(on)gehuwd samenwonend, zonder kind(eren)	0,042* (0,021)	0,039* (0,019)	0,059* (0,025)	0,043* (0,022)	0,034 (0,024)	0,090** (0,029)	0,069* (0,029)
alleenstaande, met kind(eren)	0,037 (0,032)	0,039 (0,030)	0,081* (0,038)	0,024 (0,032)	0,056 (0,038)	0,102* (0,045)	0,092* (0,044)
huishoudensinkomen (percentielen)	-0,001 (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,001** (0,000)	-0,001 (0,000)	-0,002*** (0,001)	-0,001~ (0,001)
bo/vmbo/havo/vwo/mbo-opgeleid	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
hbo/wo-opgeleid	-0,022 (0,018)	-0,032* (0,015)	-0,009 (0,021)	-0,010 (0,019)	0,004 (0,021)	-0,015 (0,026)	0,021 (0,025)
leeftijd (in jaren)	-0,001~ (0,001)	-0,001 (0,001)	-0,004*** (0,001)	-0,004*** (0,001)	-0,003*** (0,001)	-0,006*** (0,001)	-0,007*** (0,001)
zeer sterk stedelijk	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
sterk stedelijk	-0,015 (0,019)	0,031~ (0,017)	0,012 (0,022)	-0,006 (0,021)	0,036 (0,023)	0,021 (0,027)	0,015 (0,027)
matig stedelijk	-0,036 (0,025)	0,026 (0,023)	0,021 (0,032)	-0,017 (0,027)	0,035 (0,031)	0,029 (0,037)	0,010 (0,038)
weinig stedelijk	0,005 (0,032)	0,015 (0,026)	-0,018 (0,035)	0,011 (0,035)	0,054 (0,038)	0,014 (0,045)	-0,030 (0,044)
niet stedelijk	-0,022 (0,057)	-0,007 (0,044)	-0,027 (0,064)	0,056 (0,075)	0,085 (0,076)	0,034 (0,085)	-0,025 (0,080)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgesloten of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
tijdelijk en n.v.t.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
vast	0,019 (0,023)	0,008 (0,020)	0,017 (0,027)	0,033 (0,026)	0,057* (0,027)	0,060~ (0,033)	0,042 (0,033)
voltijd (35 uur p.w. of meer)	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
deeltijd (minder dan 35 uur p.w.)	-0,023 (0,020)	-0,013 (0,018)	0,004 (0,024)	-0,002 (0,022)	-0,005 (0,024)	0,003 (0,029)	-0,010 (0,029)
niet in dienst voor 2016	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
wel in dienst voor 2016	-0,042* (0,021)	0,023 (0,018)	0,020 (0,023)	-0,020 (0,022)	-0,001 (0,024)	-0,005 (0,029)	-0,005 (0,028)
aandeel nabije collega's met vast contract	-0,104* (0,051)	-0,028 (0,041)	-0,041 (0,056)	-0,012 (0,051)	-0,093~ (0,056)	-0,068 (0,069)	-0,085 (0,069)
gemiddeld huishoudensinkomen nabije collega's (percentielen)	-0,045 (0,047)	0,058 (0,037)	0,060 (0,051)	0,056 (0,050)	0,128* (0,053)	0,098 (0,066)	-0,057 (0,067)
Gini-coëfficiënt nabije collega's	0,093 (0,115)	-0,002 (0,102)	-0,069 (0,118)	-0,004 (0,126)	0,091 (0,143)	-0,099 (0,161)	-0,031 (0,164)
aandeel vrouwen onder nabije collega's	-0,016 (0,045)	-0,064 (0,039)	-0,073 (0,051)	-0,074 (0,048)	0,067 (0,052)	-0,092 (0,067)	-0,025 (0,067)
gemiddelde leeftijd nabije collega's	0,004* (0,002)	0,001 (0,001)	0,001 (0,002)	0,000 (0,002)	0,002 (0,002)	0,001 (0,002)	0,006** (0,002)
< 20 werknemers	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
20-99 werknemers	0,057 (0,035)	0,006 (0,029)	0,073~ (0,040)	0,046 (0,040)	0,090* (0,038)	0,155** (0,050)	0,083~ (0,050)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgesloten of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
> = 100 werknemers	0,052 [~] (0,030)	0,033 (0,025)	0,057 [~] (0,033)	0,010 (0,034)	0,109 ^{***} (0,031)	0,185 ^{***} (0,042)	0,135 ^{**} (0,042)
bouw en nijverheid	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
handel, vervoer en horeca	-0,017 (0,031)	0,009 (0,027)	-0,027 (0,037)	-0,007 (0,034)	-0,006 (0,038)	0,027 (0,044)	0,066 (0,043)
ICT	-0,020 (0,039)	0,009 (0,035)	-0,072 (0,048)	-0,066 (0,042)	-0,094 [*] (0,048)	-0,111 [~] (0,061)	0,038 (0,063)
dienstverlening (zakelijk en overige)	-0,004 (0,030)	0,011 (0,026)	-0,008 (0,036)	0,054 (0,034)	0,007 (0,038)	0,033 (0,044)	0,040 (0,042)
overheid en onderwijs	0,036 (0,036)	0,066 [*] (0,033)	0,054 (0,044)	0,022 (0,037)	0,015 (0,044)	0,071 (0,052)	0,113 [*] (0,051)
zorg, cultuur en sport	-0,008 (0,038)	0,037 (0,034)	0,007 (0,045)	-0,006 (0,040)	-0,069 (0,044)	-0,003 (0,055)	0,069 (0,055)
constant	0,540 (0,491)	-0,550 (0,385)	-0,266 (0,527)	-0,156 (0,525)	-1,138 [*] (0,548)	-0,386 (0,686)	1,024 (0,695)
(n =)	1806	1806	1806	1806	1806	1806	1806
R ²	0,040	0,031	0,034	0,073	0,056	0,078	0,059

[~] p < 0,10; ^{*} p < 0,05; ^{**} p < 0,01; ^{***} p < 0,001 (tweezijdig). Standaardfouten tussen haakjes.

a Met uitzondering van Europese landen, Noord-Amerika, Oceanië, Japan en Indonesië.

Bron: ED (2018); PN (2018)

Tabel E.8 Resultaten van lineaire kansmodellen met de relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en ervaren discriminatie op het werk onder werknemers met een migratieachtergrond (volledige modellen, in regressiecoëfficiënten en standaardfouten), 2018

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgeschoolden of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
aandeel nabije collega's met migratieachtergrond	0,022 (0,038)	0,084* (0,034)	-0,038 (0,042)	-0,030 (0,042)	0,083~ (0,045)	0,038 (0,053)	-0,048 (0,051)
Marokkaanse achtergrond	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Turkse achtergrond	0,055 (0,035)	0,033 (0,029)	0,049 (0,041)	0,007 (0,035)	0,048 (0,040)	0,098* (0,045)	0,078~ (0,045)
Nederlands-Caribische achtergrond	-0,020 (0,031)	0,006 (0,027)	0,009 (0,038)	-0,018 (0,033)	-0,027 (0,037)	0,003 (0,043)	-0,005 (0,043)
Surinaamse achtergrond	-0,000 (0,031)	-0,007 (0,026)	-0,014 (0,037)	0,005 (0,033)	0,028 (0,037)	0,018 (0,042)	0,003 (0,042)
Midden- en Oost-Europese achtergrond	0,030 (0,033)	0,024 (0,029)	0,014 (0,038)	0,130*** (0,035)	0,070~ (0,038)	0,089* (0,043)	0,080~ (0,044)
overige migratieachtergrond ^a	0,038 (0,034)	0,025 (0,028)	-0,010 (0,039)	0,018 (0,035)	-0,014 (0,038)	0,023 (0,047)	0,034 (0,046)
eerste generatie	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
tweede generatie	0,033~ (0,019)	-0,025 (0,016)	-0,047* (0,022)	-0,024 (0,021)	-0,057* (0,022)	-0,083** (0,027)	-0,106*** (0,026)
man	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
vrouw	0,002 (0,019)	0,021 (0,016)	-0,034 (0,023)	-0,008 (0,020)	-0,072*** (0,022)	-0,028 (0,026)	-0,074** (0,026)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgesloten of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
(on)gehuwd samenwonend, met kind(eren)	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
alleenstaande en overige	0,047* (0,023)	0,029 (0,020)	0,039 (0,025)	0,069** (0,025)	0,031 (0,026)	0,078* (0,030)	0,041 (0,030)
(on)gehuwd samenwonend, zonder kind(eren)	0,037~ (0,020)	0,036* (0,018)	0,056* (0,023)	0,039~ (0,021)	0,029 (0,023)	0,083** (0,027)	0,063* (0,027)
alleenstaande, met kind(eren)	0,023 (0,031)	0,031 (0,030)	0,065~ (0,037)	0,011 (0,032)	0,038 (0,036)	0,077~ (0,043)	0,065 (0,041)
huishoudensinkomen (percentielen)	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,001* (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,001** (0,001)	-0,000 (0,000)
bo/vmbo/havo/vwo/mbo-opgeleid	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
hbo/wo-opgeleid	-0,015 (0,017)	-0,029~ (0,015)	-0,006 (0,020)	-0,005 (0,018)	0,009 (0,020)	-0,008 (0,024)	0,027 (0,023)
leeftijd (in jaren)	0,000 (0,001)	0,000 (0,001)	-0,002* (0,001)	-0,003*** (0,001)	-0,002~ (0,001)	-0,004*** (0,001)	-0,005*** (0,001)
zeer sterk stedelijk	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
sterk stedelijk	-0,014 (0,018)	0,033~ (0,017)	0,017 (0,022)	-0,003 (0,020)	0,041~ (0,022)	0,029 (0,026)	0,025 (0,025)
matig stedelijk	-0,040~ (0,024)	0,024 (0,022)	0,017 (0,030)	-0,021 (0,027)	0,030 (0,030)	0,023 (0,033)	0,003 (0,034)
weinig stedelijk	0,015 (0,031)	0,021 (0,025)	-0,004 (0,034)	0,023 (0,034)	0,069~ (0,037)	0,035 (0,042)	-0,005 (0,040)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgeschoolden of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
niet stedelijk	-0,001 (0,052)	0,006 (0,043)	-0,006 (0,062)	0,075 (0,075)	0,110 (0,072)	0,069 (0,081)	0,012 (0,076)
tijdelijk en n.v.t.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
vast	0,019 (0,022)	0,007 (0,019)	0,015 (0,025)	0,032 (0,025)	0,054* (0,026)	0,057~ (0,030)	0,038 (0,029)
voltijd (35 uur p.w. of meer)	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
deeltijd (minder dan 35 uur p.w.)	-0,018 (0,019)	-0,010 (0,017)	0,011 (0,023)	0,003 (0,021)	0,002 (0,023)	0,014 (0,027)	0,003 (0,026)
niet in dienst voor 2016	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
wel in dienst voor 2016	-0,039* (0,020)	0,024 (0,017)	0,022 (0,022)	-0,018 (0,021)	0,001 (0,023)	-0,001 (0,027)	-0,001 (0,026)
aandeel nabije collega's met vast contract	-0,073 (0,048)	-0,009 (0,040)	-0,008 (0,054)	0,016 (0,049)	-0,056 (0,053)	-0,014 (0,065)	-0,027 (0,063)
gemiddeld huishoudensinkomen nabije collega's (percentielen)	-0,032 (0,044)	0,068~ (0,036)	0,078 (0,048)	0,069 (0,049)	0,146** (0,050)	0,125~ (0,064)	-0,026 (0,063)
Gini-coëfficiënt nabije collega's	0,093 (0,105)	-0,002 (0,097)	-0,066 (0,109)	-0,002 (0,119)	0,094 (0,137)	-0,095 (0,152)	-0,026 (0,144)
aandeel vrouwen onder nabije collega's	-0,001 (0,043)	-0,054 (0,038)	-0,056 (0,050)	-0,060 (0,046)	0,086~ (0,051)	-0,065 (0,063)	0,004 (0,062)
gemiddelde leeftijd nabije collega's	0,003~ (0,002)	0,000 (0,001)	0,000 (0,002)	-0,001 (0,002)	0,001 (0,002)	-0,001 (0,002)	0,004~ (0,002)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgesloten of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
< 20 werknemers	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
20-99 werknemers	0,028 (0,034)	-0,011 (0,028)	0,041 (0,038)	0,019 (0,038)	0,054 (0,035)	0,105* (0,046)	0,029 (0,045)
> = 100 werknemers	0,026 (0,029)	0,019 (0,025)	0,031 (0,031)	-0,014 (0,033)	0,078** (0,029)	0,142*** (0,039)	0,089* (0,039)
bouw en nijverheid	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
handel, vervoer en horeca	-0,002 (0,030)	0,019 (0,027)	-0,010 (0,036)	0,006 (0,033)	0,012 (0,036)	0,054 (0,041)	0,095* (0,040)
ICT	-0,003 (0,038)	0,019 (0,034)	-0,057 (0,045)	-0,052 (0,040)	-0,076~ (0,046)	-0,084 (0,054)	0,065 (0,058)
dienstverlening (zakelijk en overige)	0,002 (0,029)	0,015 (0,026)	-0,003 (0,035)	0,058~ (0,034)	0,012 (0,037)	0,041 (0,041)	0,048 (0,040)
overheid en onderwijs	0,043 (0,035)	0,069* (0,033)	0,055 (0,043)	0,027 (0,036)	0,019 (0,042)	0,076 (0,050)	0,114* (0,048)
zorg, cultuur en sport	0,005 (0,036)	0,043 (0,033)	0,012 (0,044)	0,002 (0,039)	-0,062 (0,043)	0,008 (0,052)	0,076 (0,051)
In hoeverre hebben andere mensen die op u lijken te maken met discriminatie.	0,056*** (0,009)	0,041*** (0,008)	0,085*** (0,010)	0,060*** (0,009)	0,088*** (0,010)	0,128*** (0,012)	0,149*** (0,011)
ervaren verbondenheid met Nederland	-0,113*** (0,014)	-0,060*** (0,013)	-0,074*** (0,016)	-0,083*** (0,014)	-0,097*** (0,016)	-0,141*** (0,018)	-0,128*** (0,017)
weinig ervaren verbondenheid	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgescholden of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
veel ervaren verbondenheid	-0,001 (0,017)	-0,009 (0,015)	0,005 (0,019)	0,013 (0,018)	0,012 (0,020)	0,002 (0,023)	0,005 (0,022)
constant	0,563 (0,466)	-0,601 (0,379)	-0,521 (0,509)	-0,249 (0,515)	-1,343 [*] (0,522)	-0,685 (0,668)	0,572 (0,657)
(n =)	1806	1806	1806	1806	1806	1806	1806
R ²	0,128	0,075	0,105	0,132	0,141	0,200	0,203

⁻ p < 0,10; ^{*} p < 0,05; ^{**} p < 0,01; ^{***} p < 0,001 (tweezijdig). Standaardfouten tussen haakjes.

a Met uitzondering van Europese landen, Noord-Amerika, Oceanië, Japan en Indonesië.

Bron: ED (2018); PN (2018)

F Methode (deelstudie 3)

Vanzelfsprekendheden veranderen

Lotte Vermeij, Daan Beekers en Ralf Maslowski

Voor dit onderzoek hebben we in 2022, 36 semigestructureerde diepte-interviews afgenomen met werknemers van diverse organisaties, verspreid door Nederland. We hebben ervoor gekozen de werving van respondenten breed in te steken door mensen te zoeken uit allerlei sectoren en die op verschillende beroepsniveaus werken. Ook hebben we gestreefd naar een gevarieerde samenstelling van respondenten als het gaat om leeftijd, geslacht, regio en herkomst. De meeste mensen die we hebben gesproken deden uitvoerend werk. Zo spraken we onder andere met groepsbegeleiders in de zorg, administratief medewerkers, verzekeringsadviseurs, horecamedewerkers, magazijnmedewerkers, servicemedewerkers bij evenementenorganisaties en medewerkers van uitzendbureaus. Een aantal van onze respondenten vervulde eerstelijns leidinggevende functies of coördinerende taken; een enkeling had een positie in het hogere management.

Bij de selectie ging bijzondere aandacht uit naar werknemers met een migratieachtergrond. Op basis van surveyonderzoek weten we dat werkenden met een migratieachtergrond veel vaker aangeven discriminatie en uitsluiting te ervaren dan werkenden zonder migratieachtergrond (Andriessen et al. 2020; Dirven en Van Thor 2023). Deze focus stelde ons daarom in staat gericht te zoeken naar ervaringen met uitsluiting en achterstelling en de mechanismen die daaraan ten grondslag liggen. Bovendien bracht de nadruk op migratieachtergrond een nadere focus aan in onze analyse. Ervaringen van uitsluiting komen immers ook veelvuldig voor onder andere groepen werkenden, waaronder vrouwen, lhbtq+-personen en mensen met een lichamelijke beperking. Door ons te richten op werkenden met een migratieachtergrond konden we gericht kijken naar ervaringen van uitsluiting op basis van herkomst en factoren die daarmee kunnen samenhangen, zoals huidskleur en geloof (dat laatste gold in het bijzonder voor islamitische participanten). Aan de hand van deze focus konden we nagaan hoe verschillende contextuele factoren van invloed waren op uitsluiting op basis van herkomst, zoals de mate van diversiteit op de werkvloer, de positie van de respondent in diens organisatie, de opstelling van leidinggevenden en de bedrijfscultuur. Waar – naast herkomst – factoren als gender, seksualiteit, lichamelijke beperkingen of neurodiversiteit een rol speelden in onze gesprekken hebben we dat meegenomen in de analyse.

Aanvankelijk kozen we ervoor om een gelijk aantal respondenten met en zonder migratieachtergrond te selecteren voor het onderzoek. De reden hiervoor was dat we de ervaringen van werknemers met en zonder die achtergrond naast elkaar wilden plaatsen, waarbij we ook geïnteresseerd waren in andere gronden van in- en uitsluiting naast herkomst (en geloof). Daarbij wilden we recht doen aan het gegeven dat veel werknemers, zeker in de grote steden, zich in een meerderheid-minderhedencontext begeven, waarin inwoners zonder migratieachtergrond niet langer een meerderheid vormen (Crul en Lelie 2023: 136-137; Kasinitz et al. 2002). Die context maakt het des te interessanter om te kijken naar de manier waarop verschillende groepen een minderheidspositie kunnen innemen en hoe daarbij verschillende gronden van in- en uitsluiting kunnen spelen (naast herkomst ook gender, seksualiteit, opleiding, leeftijd, enz.).

Tijdens het veldwerk werd echter al snel duidelijk dat de interviews met mensen zonder migratieachtergrond weinig informatie boden over ervaringen van uitsluiting. De meeste deelnemers binnen deze groep hadden niet het gevoel dat ze als anders werden gezien op hun werkvloer. Wanneer ze wel afweken van hun collega's, bijvoorbeeld vanwege een christelijke achtergrond, kon dat wel zorgen voor enig ongemak, maar niet voor gevoelens van uitsluiting. Ongetwijfeld speelt hier mee dat mensen zonder migratieachtergrond, ook wanneer ze geen numerieke meerderheid meer vormen, nog altijd tot de dominante groep behoren in de Nederlandse samenleving, met relatief veel macht en privileges (Alba en Duyvendak 2017). We realiseerden ons dat een onderzoek naar ervaringen van uitsluiting onder deze groep een andere aanpak zou vergen, specifiek gericht op de ervaringen van bijvoorbeeld lhbtq+-werknemers, mensen met een beperking of gelovigen. Voor een deel heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) dit al eerder onderzocht (Andriessen et al. 2017; Vermeij en Hamelink 2021). Gaandeweg hebben we daarom besloten om dit onderzoek vooral te richten op herkomst als grond van uitsluiting, met als voordeel de genoemde focus in de analyse.

Zowel de werving en selectie van respondenten, als de interviews zelf, zijn uitgevoerd door Labyrinth Onderzoek & Advies, een onderzoeks- en adviesbureau dat gespecialiseerd is in diversiteit en via een eigen panel toegang heeft tot een grote groep Nederlanders met een migratieachtergrond. Twee van de interviewers die door Labyrinth zijn ingezet zijn verbonden aan Dander, een organisatie met jarenlange ervaring op het gebied van onderzoek en training op het terrein van diversiteit, in arbeids- en andere organisaties.

F.1 Werving en selectie van respondenten

Bij het werven van respondenten streefden we naar zo veel mogelijk variatie op drie dimensies: beroepsniveau, mate van diversiteit binnen de organisatie en migratieachtergrond. Om gericht mensen te kunnen selecteren op basis van deze criteria is er gebruik gemaakt van een aanmeldpagina en een telefonisch intakegesprek met potentiële deelnemers. Wat betreft het beroepsniveau hanteerden we een onderscheid tussen laag, gemiddeld en hoog, gebaseerd op de definities van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).¹ We beschouwden bij de selectie van deelnemers, werkomgevingen als divers wanneer minstens 20% van de werknemers een migratieachtergrond heeft. Hierbij moet worden opgemerkt dat we diversiteit zien als een meerdimensionaal en subjectief begrip en we juist ook van onze gespreksgenoten wilden leren wat zij hieronder verstaan.

Met betrekking tot migratieachtergrond was het streven om recht te doen aan de variatie die in Nederland bestaat en toeneemt. Denk hierbij aan de verscheidenheid in landen van herkomst, verschillen in migratiegeschiedenis (zoals postkoloniale migratie, arbeidsmigratie en migratie als vluchteling) en verschillen tussen generaties. Verschillende groepen kunnen met uiteenlopende in- en

¹ Het CBS hanteert de volgende definities: beroepsniveau 1 betreft 'eenvoudige routinematige taken; elementair of lager onderwijsniveau vereist', beroepsniveau 2: 'weinig tot middelmatig complexe taken; lager of middelbaar onderwijsniveau vereist', beroepsniveau 3: 'complexe taken; middelbaar of hoger onderwijsniveau vereist' en beroepsniveau 4: 'zeer complexe gespecialiseerde taken; hoger of wetenschappelijk onderwijsniveau vereist'. Voor dit onderzoek werden beroepsniveau 1 en 2 beschouwd als laag, 3 als gemiddeld en 4 als hoog. Zie www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/46/in-een-derde-van-beroepen-op-hoogste-niveau-is-meerderheid-vrouw/beroepsniveau, geraadpleegd 6 februari 2025.

uitsluitingsmechanismen te maken krijgen, bijvoorbeeld omdat vooroordelen over groepen verschillen en omdat cultuur of religie een rol speelt. Mogelijk is ook de migratiegeschiedenis van een groep van invloed en verloopt inclusie anders voor leden van grote gevestigde groepen dan voor leden van kleine, nieuwe groepen. Ook kunnen uiterlijke kenmerken, zoals huidskleur en kleding, een rol spelen bij in- en uitsluiting, omdat deze samenhangen met vooroordelen en discriminatie. Voor alle respondenten gold als wervingscriterium dat zij minimaal 20 uur per week werkten bij dezelfde werkgever.

De werving van respondenten vond plaats in twee fasen. In het licht van onze aanvankelijke insteek (zie hiervoor), is tijdens de eerste fase een gelijk aantal mensen met en zonder migratieachtergrond geworven. We selecteerden deelnemers met lage, gemiddelde en hoge beroepsniveaus, die werken op een diverse of minder diverse werkvloer. De werving werd gedaan via het Labyrinth Panel, met ongeveer 2600 leden waarvan meer dan de helft een migratieachtergrond heeft (zowel eerste als tweede generatie). Tijdens deze fase zijn 16 personen geselecteerd voor een interview. In de tweede fase lag de focus meer op werknemers met een migratieachtergrond, omdat dit ons in staat stelde om ervaringen van uitsluiting beter in beeld te krijgen. Ook zochten we gericht naar werknemers die situaties van uitsluiting hadden meegemaakt. De meeste geselecteerde deelnemers tijdens deze fase zijn geworven via een advertentie op Facebook, de netwerken van zowel Labyrinth als Dander en via het Labyrinth Panel. Deze fase kende 20 aanvullende interviews.

Uiteindelijk hebben we 11 werknemers zonder migratieachtergrond gesproken en 25 werknemers met een migratieachtergrond. Beide groepen bestaan uit deelnemers met een variatie aan beroepen, opleidingen, regio's en leeftijden. 12 van de mensen met een migratieachtergrond zijn zelf in Nederland geboren en hebben ouders (of één ouder) die in een ander land zijn geboren (Suriname, Turkije, Indonesië, Marokko en, in een enkel geval, Iran, Duitsland of een van de Balkanlanden), 7 mensen zijn in de afgelopen tien jaar als vluchteling naar Nederland gekomen (waarvan 6 personen uit Syrië en 1 uit Eritrea) en 6 bevinden zich al lange tijd in Nederland en zijn zelf buiten Nederland geboren (in Turkije, Suriname of Polen).

F.2 Interviews en analyse

De interviews zijn afgenomen door interviewers ingezet door het onderzoeksbureau Labyrinth. Ongeveer de helft werd fysiek afgenomen op een door de deelnemer gekozen locatie. De andere helft werd online uitgevoerd, omdat de betreffende deelnemers daar de voorkeur aan gaven. Alle deelnemers hebben vooraf een toestemmingsformulier ontvangen en ondertekend. De vragenlijst voor de interviews is, in afstemming met Labyrinth, opgesteld door het SCP. Deze bestond uit vijf hoofdthema's:

- context van het werk (teamgrootte, aard van de samenwerking, contact tussen collega's, cultuur op de werkvloer);
- diversiteit (verschillen en overeenkomsten binnen het team en tussen de respondent en collega's: dit werd eerst open uitgevraagd, vervolgens werd specifiek gevraagd naar demografische verschillen)²;

² Het viel op dat, gevraagd naar verschillen en overeenkomsten, een ruime groep deelnemers vooral sprak over verschillen en overeenkomsten in karakter, werkhouding en/of werkwijze. Pas na doorvraag vertelden ze ook over verscheidenheid aan groepskenmerken

- ervaringen van inclusie en uitsluiting op het werk (gevoelens van erbij horen, gevoelens van jezelf kunnen zijn, kansengelijkheid, het kunnen benoemen van verschillen – of juist het ontbreken van deze ervaringen);
- inclusiebeleid (benutten van talent, bespreekbaarheid, omgang met uitsluiting, rol leidinggevend en eventuele verantwoordelijkheid voor diversiteitsvraagstukken);
- ervaringen van inclusie en uitsluiting buiten het werk.

Na de eerste wervingsfase en interviewronde is de vragenlijst aangepast, vooral om ruimte te creëren voor de bespreking van mogelijke ervaringen van uitsluiting tijdens *eerder* werk. De vorm van de interviews was zoals gezegd semigestructureerd. Dat betekent dat de vragenlijst de leidraad voor ieder gesprek vormde. Het streven was om in ieder interview dezelfde vragen te stellen, maar daar kon van worden afgeweken wanneer het verhaal van de deelnemer uitnodigde om dieper door te vragen op bepaalde aspecten. Hierdoor konden we een gedetailleerder beeld krijgen van de mechanismen achter ervaren uitsluiting en de manier waarop werknemers daarmee omgingen.

De analyse van de interviews, door de auteurs van dit rapport, vond plaats in grofweg drie fasen. Eerst zijn alle getranscribeerde interviews samengevat, daarna volgde een eerste codeerronde van de volledige interviewtranscripten op basis van een klein aantal hoofdcodes, vervolgens is een definitief codeboek opgesteld en volgde een tweede codeerronde. Hiervoor is het softwareprogramma ATLAS.ti gebruikt. Het codeboek bestond uit een combinatie van deductieve codes (op basis van de theorie) en inductieve codes (op basis van terugkerende thema's in de interviews). We hebben ook beperkt gebruik gemaakt van In Vivo-codes (die zijn gebaseerd op letterlijke citaten). Het doel van het coderen was om patronen in de data te identificeren, zoals mechanismen van in- en uitsluiting op de werkvloer en patronen in de wijze waarop werknemers met uitsluiting omgaan en leidinggevend erop reageren.

De oorspronkelijke onderzoeksvraag van dit project richtte zich op de relatie tussen ervaren diversiteit op de werkvloer en ervaringen van in- en uitsluiting. Deze vraag luidde: welke relatie bestaat er tussen het in een sociale context in aanraking komen met personen die van iemand verschillen en ervaringen van in- en uitsluiting binnen deze context? Tijdens de analyse bleek deze vraag lastig te kunnen worden beantwoord op basis van ons interviewmateriaal. Het was moeilijk om verbanden te identificeren tussen de mate waarin werknemers inclusie of uitsluiting ervoeren en de mate waarin zij in aanraking komen met (sociaal-demografische) verschillen. Ervaringen van in- en uitsluiting, zowel in meer als minder diverse werkomgevingen, bleken meer samen te hangen met allerlei contextuele factoren. Dit gaf voor ons aanleiding om onze focus te verleggen naar die factoren en randvoorwaarden van in- en uitsluiting. Specifiek keken we hierbij naar de voorwaarden die eraan bijdragen dat ervaringen van uitsluiting bespreekbaar zijn en op een bevredigende manier worden aangepakt binnen organisaties.

Alle namen van deelnemers aan dit onderzoek zijn in dit rapport vervangen door pseudoniemen. We vermelden persoonlijke kenmerken van deelnemers – zoals herkomst, geloof of huidskleur – wanneer dit volgens ons relevant is voor de duiding van de aangedragen voorbeelden. In een enkel geval hebben we,

of culturele achtergrond. Deze gesprekken lieten dus zien dat, wanneer je mensen open vraagt naar verschillen, zij lang niet altijd denken in termen van sociaal-demografische groepen.

om de anonimiteit van een respondent te beschermen, de genoemde namen van Nederlandse plaatsen, of het land van herkomst, vervangen door andere bestaande land- of plaatsnamen.

F.3 Positionaliteit

Inclusie is een gevoelig thema en, zoals we ook in dit rapport laten zien, een vaak moeilijk grijpbaar verschijnsel. Hoe we ernaar kijken wordt mede beïnvloed door persoonlijke aannames, interpretaties en blinde vlekken. Onze analyse van de verhalen van mensen wordt onvermijdelijk mede gevormd door onze eigen ervaringen en door de onderzoekstradities waarin we geschoold zijn. Daar komt bij dat, wat mensen over dit ingewikkelde onderwerp vertellen, welke woorden ze kiezen en wat ze wel en niet benoemen, deels zal afhangen van de interviewer die ze tegenover zich hebben. Hoewel we hier niet de ruimte hebben om uitgebreid in te gaan op de positionaliteit van alle betrokken interviewers en onderzoekers, willen we een paar punten uitlichten.

De vier interviewers waren allen vrouw en universitair opgeleid. Drie hebben geen migratieachtergrond, één heeft wel een migratieachtergrond en is zelf in Nederland geboren. De algemene ervaring van de interviewers is dat deelnemers open vertelden over hun ervaringen op de werkvloer, ook als het ging om pijnlijke ervaringen van uitsluiting. De een sprak daar wel gemakkelijker over dan de ander. Het is mogelijk dat de positie van de interviews daarbij een rol heeft gespeeld. Zo rapporteert één van de interviewers:

In een van de interviews waar een respondent aangaf dat ze zich buitengesloten voelde, merkte ik dat zij heel voorzichtig was in het benoemen van de reden van uitsluiting. Bij doorvragen gaf zij aan dat ze het niet zeker wist, maar toch wel dacht dat het door haar islamitische geloof kwam. Dat ze zich hier zo voorzichtig over uit liet, komt mogelijk door mijn positie (wit en niet-moslim). Ik kan me voorstellen dat wanneer onze uiterlijke kenmerken en mogelijk ook gedeelde ervaringen meer overeen waren gekomen, zij op dit moment op een meer uitgesproken wijze zou hebben benoemd waarom ze uitgesloten werd op haar werk.³

Deze interviewer geeft aan dat deze terughoudendheid bij de meeste andere interviews minder leek te spelen.

De interviewer die zelf een migratieachtergrond heeft, merkt op dat haar leeftijd (25 jaar) en migratieachtergrond eraan leek bij te dragen dat de gesprekken met jonge deelnemers met een migratieachtergrond het meest vlot verliepen:

Wellicht hadden deze respondenten het idee dat er meer gelijkenissen waren tussen de interviewer en de respondent en [zij] daardoor ook hetzelfde zouden denken. Bij jonge mensen was het ook iets makkelijker om dezelfde taal te delen en daardoor meer verbinding en begrip te kunnen uiten.

Ook met oudere deelnemers met een migratieachtergrond leek haar eigen achtergrond volgens deze interviewer een voordeel:

Op basis van uiterlijke kenmerken voelt de respondent misschien toch een gedeelde ervaring met mij als interviewer waardoor ook de negatieve ervaringen op basis van afkomst makkelijker gedeeld kunnen worden.

³ De weergave van de positionaliteit van de interviews is gebaseerd op het veldwerkverslag van Labyrinth.

Een aantal deelnemers die ervaringen met uitsluiting deelde, relativeerde het gedrag van betrokken collega's zonder migratieachtergrond. Hierbij kan het van invloed zijn geweest dat de interviewers ofwel geen migratieachtergrond, ofwel een tweede generatie migratieachtergrond hadden. Zoals de eerdergenoemde 25-jarige interviewer opmerkt:

Wat ik merkte bij veel eerste generatie migratieachtergrond respondenten was dat ze het lastig vonden om hun negatieve/moeilijke ervaringen te delen zonder een nuancering over het gedrag van hun collega met Nederlandse afkomst. Ik weet niet zeker of dit ook te maken had met mijn positionering als tweede generatie migrant ten opzichte van hen als eerste generatie migrant, maar dit is een mogelijkheid.

De algemene indruk van alle vier de interviewers is dat zij goed in staat leken rapport en vertrouwen te bewerkstelligen met hun gespreksgenoten. Wat hieraan zal hebben bijgedragen, is dat zij allen veel ervaring hebben met onderzoek doen en/of training geven op het gebied van diversiteit en inclusie. Hierdoor beschikken ze op dit vlak over veel sensitiviteit.

Als onderzoekers en auteurs van dit rapport zijn we alle drie wit en universitair opgeleid. Twee van ons hebben geen migratieachtergrond, een heeft een West-Europese migratieachtergrond. Uiteraard hebben we ons ingespannen om de interviewdata open, nauwkeurig en zorgvuldig te analyseren en hebben we ons hierbij laten informeren door de bestaande theorie. Desalniettemin zal ook onze achtergrond van invloed zijn geweest op de analyse. Zoals we laten zien in het rapport manifesteren uitsluitingspraktijken zich vaak op een heel subtiele manier. Ze liggen besloten in alledaagse en doorgaans verborgen handelingen en bejegeningen. Omdat we zelf geen of weinig persoonlijke ervaring hebben met uitsluiting of discriminatie op basis van herkomst hebben we waarschijnlijk een minder scherpe blik op die subtiele mechanismen dan onderzoekers die deze ervaring wel delen. Daardoor kan het zijn dat we aspecten van die uitsluiting over het hoofd zien of minder goed doorgronden.

Iets soortgelijks geldt voor onze beschrijving van de manier waarop werknemers met een migratieachtergrond situaties van uitsluiting duiden en erop reageren. We hebben geprobeerd de complexiteiten en uitdagingen die hiermee gepaard gaan zo goed mogelijk te beschrijven, maar ook hier is het goed mogelijk dat we die niet in hun volledigheid vatten. Steeds terugkerende situaties van uitsluiting, discriminatie en racisme kunnen een pijnlijke dagelijkse realiteit vormen voor werknemers. We hebben dat geprobeerd weer te geven in dit rapport, maar het beeld dat we schetsen zal nooit helemaal compleet zijn. Tegelijkertijd hebben we er soms mee geworsteld de juiste termen te vinden en kon het lastig zijn om te schrijven over gediscrimineerde en gemarginaliseerde groepen vanuit een bevoorrechte positie.

We hebben de mogelijke beperkingen en blinde vlekken die voortkomen uit onze positionaliteit proberen te ondervangen door ons te laten leiden door inzichten uit de wetenschappelijke literatuur over de werking van uitsluiting, discriminatie en racisme. Maar vooral door goed te luisteren naar wat ons gesprekspartners in de interviews ons te vertellen hadden. Daarnaast hebben we onze bevindingen, in verschillende fasen van het onderzoeksproject, besproken met verschillende onderzoekers en experts binnen en buiten het SCP.

Literatuur

- Alba, R. en J.W. Duyvendak (2017). What about the mainstream? Assimilation in super-diverse times. In: *Ethnic and Racial Studies*, jg. 42, nr. 1, p. 1-20.
- Andriessen, I., W. Vanden Berghe en L. Stercks (2017). *Grenzen aan de eenheid. De beleving en waardering van diversiteit en inclusiviteit onder medewerkers van Defensie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Crul, M. en F. Lelie (2023). *De nieuwe minderheid: Over mensen zonder migratieachtergrond in de superdiverse stad*. Amsterdam: VU University Press.
- Dirven, H. J. en J. van Thor (2023). Discriminatie op de werkvloer. Geraadpleegd 18 juli 2025 via www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/discriminatie-op-de-werkvloer.
- Jennissen, R., M. Bovens en G. Engbersen (2021). *Clusteren op basis van cultuur: etno-linguïstische indelingen van herkomstlanden als alternatieven voor westers/niet-westers in integratieonderzoek*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Kasinitz, P., J. Mollenkopf en W. Waters (2002). Becoming American/Becoming New Yorkers: Immigrant Incorporation in a Majority Minority City. In: *The International Migration Review*, jg. 36, nr. 4, p. 1020-1036.
- Vermeij, L. en W. Hamelink (2021). *Lang niet toegankelijk. Ervaringen van mensen met een lichamelijke beperking als spiegel van de samenleving*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- WRR (2020). *Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.