

demos

Jaargang 38
Juli/Augustus 2022

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

7

nidi

inhoud

- 1 Vitaliteitsbeleid helpt oudere werknemers gezond te blijven
- 4 Studiekeuzes van jongeren met een migratieachtergrond
- 5 Oversterfte in coronatijd betekent ook veel oververweduwing
- 8 Dood uit wanhoop



Foto: Yan Krukov / Pexels

Vitaliteitsbeleid helpt oudere werknemers gezond te blijven

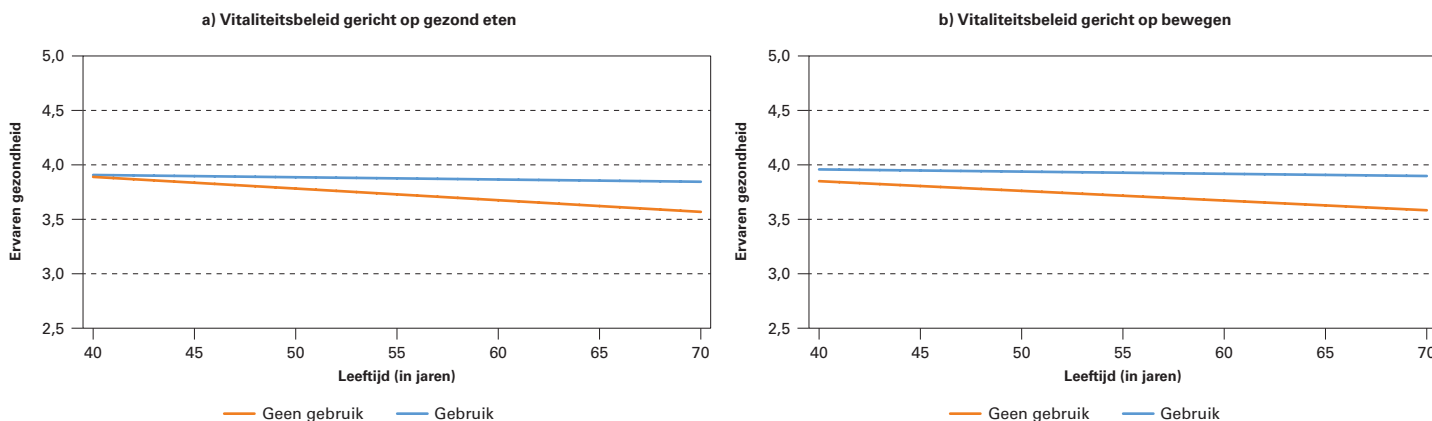
ANNE VAN DER PUT & TANJA VAN DER LIPPE

Steeds meer werkgevers ontwikkelen beleid om werknemers te stimuleren gezond te eten en meer te bewegen. Dit geldt ook voor oudere werknemers: zij ondervinden dat de ouderdom met minder gebreken komt wanneer ze gebruik maken van vitaliteitsregelingen. Toch hebben oudere werknemers in Europa minder toegang tot dit beleid en maken zij er minder vaak gebruik van wanneer zij daar wel de mogelijkheid toe hebben.

Het aandeel oudere werknemers zal naar verwachting de komende jaren toenemen. Een deel van de babyboomers moet nog een paar jaar werken tot hun pensionering, en doordat het gemiddelde aantal kinderen per vrouw al decennialang afneemt, komen er naar verhouding minder jonge werknemers bij. Door een toename in de levensverwachting is de druk toegenomen om langer door te werken of is er ook zelfs de noodzaak om langer door te werken dan de pensioengerechtigde leeftijd. Bovendien stijgt in Nederland de pensioenleeftijd langzaam mee met de toename in de levensverwachting.

Deze groeiende groep oudere werknemers loopt een groter risico op lichamelijke problemen en chronische ziekten. Een gezonde leefstijl verlaagt deze risico's. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) eet slechts 28 procent van de 45-65-jarigen voldoende fruit en voldoet 49 procent van hen aan de beweegrichtlijn van de Gezondheidsraad. Er is dus zeker ruimte voor oudere werknemers om hun leefstijl te verbeteren. Ze zullen daar niet alleen zelf van profiteren, maar ook werkgevers zullen er voordeel van hebben als oudere werknemers een betere gezondheid genieten en zo langer op een productieve manier kunnen doorwerken.

Figuur 1. De relatie tussen leeftijd en ervaren gezondheid naar gebruik van vitaliteitsbeleid gericht op gezond eten (a) en bewegen (b)



Noot: ervaren gezondheid is gemeten op een vijfpuntsschaal van zeer slecht (1) tot zeer goed (5).

Bron: European Sustainable Workforce Survey, tweede meting.

Het is dus van belang om te zorgen dat oudere werknemers gezond en productief blijven. In toenemende mate besteden werkgevers aandacht aan de vitaliteit van hun werknemers. In veel organisaties wordt zogenoemd vitaliteitsbeleid ontwikkeld voor de bevordering van een gezonde leefstijl. Voorbeelden van vitaliteitsbeleid zijn het aanbieden van een gezonde maaltijd in plaats van een broodje kroket in de bedrijfskantine of het geven van een vergoeding om een fiets aan te schaffen voor woon-werkverkeer. Eerder onderzoek heeft laten zien dat vitaliteitsbeleid een positieve relatie heeft met werkprestaties en de gezondheid van werknemers. Dit is vooral belangrijk voor oudere werknemers vanwege het grotere risico op gezondheidsproblemen. Daarom onderzoeken we hier voor een negental Europese landen (zie kader) of vitaliteitsbeleid gericht op gezond eten en bewegen helpt om oudere werknemers gezond te houden.

Vitaliteitsbeleid beschermt tegen gezondheidsverlies

In organisaties met vitaliteitsregelingen op het gebied van gezond eten, denk aan gezonde menu's in de bedrijfskantine of gezonde catering tijdens bedrijfsevenementen, of bewegen – zoals sportfaciliteiten op het werk of een financiële vergoeding voor sporten buiten het werk – is aan werknemers gevraagd of ze ook gebruik maken van deze rege-

lingen. Omdat het niet mogelijk is vitaliteitsbeleid te gebruiken wanneer dit niet aanwezig is, richt onze analyse zich op de werknemers in bedrijven waarin dit het geval is. In 55 procent van de bedrijven is beleid gericht op gezond eten aanwezig, en 54 procent van alle bedrijven biedt werknemers regelingen omtrent bewegen aan.

Naast de vragen over vitaliteitsbeleid is werknemers ook gevraagd hoe zij hun eigen gezondheid beoordelen (van zeer goed tot zeer slecht). Hoewel dit een zeer algemene vraag is, wordt zij vaak gesteld in onderzoek naar gezondheid, juist omdat zij zo breed toepasbaar is en verschillende aspecten van de gezondheid meet. Daarnaast blijkt ervaren gezondheid een goede voorspeller voor het krijgen van ziekten en overlijden.

Figuur 1 toont de relatie tussen leeftijd en ervaren gezondheid naar gebruik van vitaliteitsbeleid gericht op (a) gezond eten en (b) bewegen. Hierbij is rekening gehouden met andere kenmerken zoals geslacht, opleiding, land en de sector waarin een werknemer werkzaam is. Uit deze figuur blijkt dat de ervaren gezondheid van werknemers afneemt naarmate zij ouder worden, maar dat dit vooral gebeurt indien zij geen gebruik maken van vitaliteitsbeleid. Wanneer werknemers gebruik maken van vitaliteitsbeleid blijft de ervaren gezondheid redelijk stabiel. Dit geldt zowel voor beleid gericht op gezond eten als beleid gericht op bewegen. Zo beoordeelt een gemiddelde 60-jarige werknemer die geen beleid gericht op gezond eten gebruikt zijn of haar gezondheid met een 3,7, terwijl een 60-jarige die dat beleid wel gebruikt de gezondheid beoordeelt met een 3,9. Eenzelfde beeld is zichtbaar bij vitaliteitsbeleid gericht op bewegen: een 60-jarige die hier geen gebruik van maakt beoordeelt de gezondheid met een 3,7, een 60-jarige die dat wel doet met een 3,9. Deze verschillen lijken misschien niet groot, maar gezien de vele aspecten die mogelijk bijdragen aan de gezondheid van individuen is het toch opvallend dat vitaliteitsbeleid een rol lijkt te spelen.

Oudere werknemers hebben minder toegang tot vitaliteitsbeleid

Toch is er niet alleen goed nieuws. Niet alle werknemers hebben namelijk toegang tot vitaliteitsbeleid. Eerder onderzoek laat zien dat werkgevers

ONDERZOEK 'DUURZAAM ARBEIDSPOTENTIEEL'

Er is gebruik gemaakt van gegevens uit 2018-2019 van het onderzoek Duurzaam Arbeidspotentieel. Dit is een grootschalig onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van werknemers in negen Europese landen (Bulgarije, Duitsland, Finland, Hongarije, Nederland, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden). Uniek aan dit onderzoek is dat het gegevens bevat van HR-managers, leidinggevers en werknemers betreffende baankarakteristieken en persoonlijke kenmerken onder 4.345 werknemers uit 113 organisaties. Ook bevat het gegevens over de beschikbaarheid en het gebruik van vitaliteitsregelingen gericht op gezond eten en bewegen. Voor de beschikbaarheid van beleid kijken we naar de antwoorden van HR-managers, aangezien zij daar beter zicht op hebben. Voor het gebruik van beleid en de persoonskenmerken van werknemers kijken we naar de antwoorden van werknemers. In dit artikel maken we gebruik van gegevens uit alle negen landen. Het aanbod van vitaliteitsbeleid verschilt tussen landen: in Noord-Europa komt dit vaker voor, in Zuid- en Oost-Europa bieden werkgevers juist minder vaak regelingen aan gericht op gezondheidsbevordering. In Nederland wordt relatief vaak beleid aangeboden gericht op gezonde voeding, maar wanneer het aankomt op sportfaciliteiten is Nederland een middenmoter.

over het algemeen minder in oudere werknemers investeren. Dat heeft mogelijk te maken met het stereotiepe idee dat oudere werknemers minder productief en gemotiveerd zijn, minder bereid zijn om zich nog te ontwikkelen en slechts de tijd tot hun pensioen uitzitten. Werkgevers investeren dan ook liever in jongere werknemers, waarvan ze hopen nog jaren te kunnen profiteren. Dit terwijl het ook belangrijk is oudere werknemers toegang te geven tot vitaliteitsbeleid, omdat juist deze groep met meer chronische aandoeningen kampt waarbij een gezonde leefstijl kan helpen.

Figuur 2 toont dat oudere werknemers daadwerkelijk minder vaak toegang hebben tot vitaliteitsbeleid, vooral in organisaties met een hoog percentage oudere werknemers. In organisaties waar 60-79 procent van het personeel uit 50-plussers bestaat, biedt slechts 36 procent van de organisaties vitaliteitsbeleid gericht op gezond eten aan. Wanneer dit aandeel 80 procent of meer is, is dat zelfs maar 20 procent. Bij vitaliteitsbeleid gericht op bewegen is het verschil iets minder groot, maar ook daar is in de figuur te zien dat een groter aandeel oudere werknemers gepaard gaat met een kleiner aanbod van vitaliteitsbeleid.

Oudere werknemers maken minder gebruik van vitaliteitsbeleid

Om te profiteren van vitaliteitsbeleid is het niet alleen belangrijk dat werkgevers dit aanbieden, maar ook dat werknemers hier gebruik van maken. Dat blijkt niet altijd het geval. Eerder onderzoek heeft laten zien dat oudere werknemers minder gebruik maken van vitaliteitsbeleid, wellicht omdat het aangeboden beleid niet bij hun behoeften past. Zo worden er mogelijk heel intensieve sportlessen aangeboden, terwijl oudere werknemers wellicht liever een lunchwandeling maken. Ook het gedrag van collega's telt misschien mee; met andere woorden, de voorbeeldfunctie of de groepsdruk zou hier een rol kunnen spelen. We weten uit onderzoek dat wanneer collega's gebruik maken van vitaliteitsbeleid, dat feit alleen al stimuleert om het zelf ook te doen. Daarbij maakt het wel uit of dit collega's van dezelfde leeftijd zijn. Wanneer alleen jongere collega's gebruik maken van het beleid, kan dit het beeld versterken dat het aanbod niet bij de oudere werknemers past.

Figuur 3 laat zien dat oudere werknemers inderdaad minder gebruik maken van vitaliteitsbeleid wanneer dat in hun organisatie wordt aangeboden. Hierbij is wederom rekening gehouden met andere kenmerken zoals geslacht, opleiding, land en de sector waarin een werknemer werkzaam is. In de figuur is te zien dat 41 procent van de 50-minners gebruik maakt van beleid gericht op gezond eten, tegen 36 procent onder 50-plussers. Ook bij vitaliteitsbeleid gericht op bewegen zien we een verschil: dat wordt gebruikt door 22 procent van de 50-minners en 17 procent van de 50-plussers. Deze verschillen lijken misschien niet groot, maar zijn wel statistisch significant.

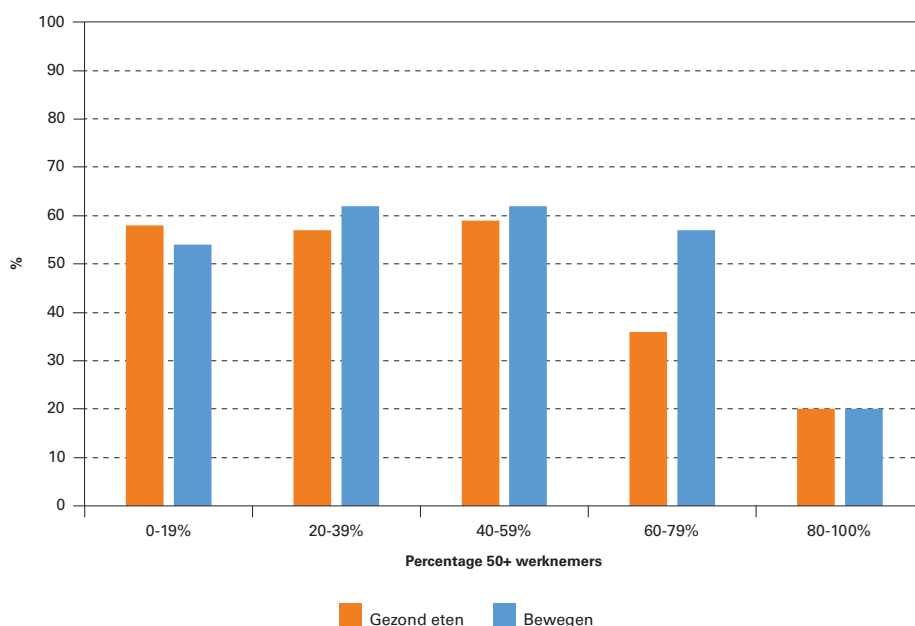
Beleid meer op ouderen toesnijden?

Ons onderzoek laat zien dat vitaliteitsbeleid enigszins beschermt tegen een afname van de



Foto: Province of BC/Flickr

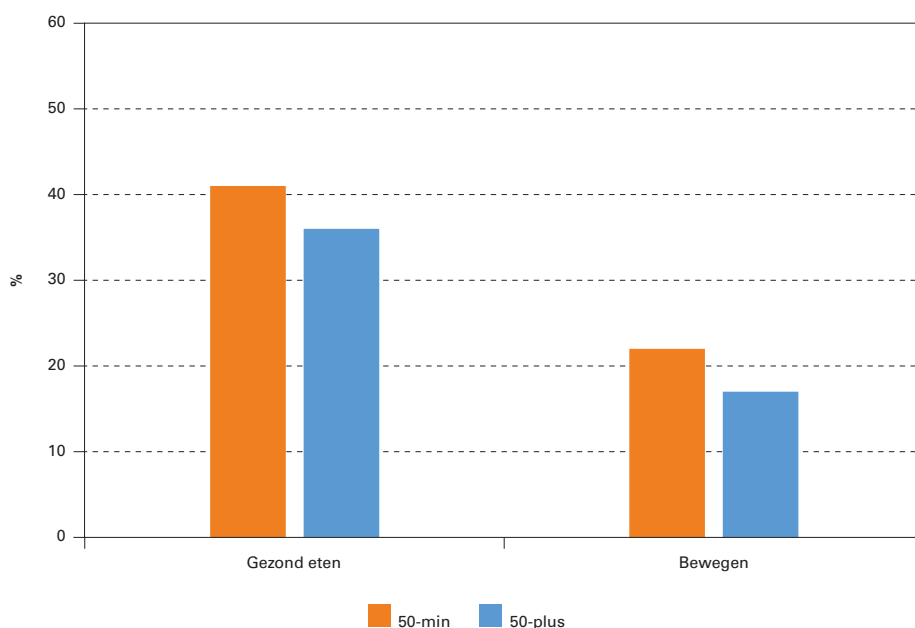
Figuur 2. Percentage organisaties dat vitaliteitsbeleid aanbiedt, naar percentage 50-plus werknemers



Noot: Toegang tot beleid is hier gerapporteerd door de HR-manager, omdat die weet welke faciliteiten de organisatie aanbiedt.

Bron: European Sustainable Workforce Survey, tweede meting.

Figuur 3. Gebruik vitaliteitsbeleid aangeboden door organisaties door 50-minners en 50-plussers



Noot: De antwoorden zijn gebaseerd op de vraag of werknemers de afgelopen 12 maanden gebruik hebben gemaakt van beleid gericht op gezond eten en bewegen.

Bron: European Sustainable Workforce Survey, tweede meting.

ervaren gezondheid van oudere werknemers. Wanneer zij hier gebruik van maken, ervaren ze een betere gezondheid dan wanneer ze dit niet doen. Niet alle oudere werknemers profiteren hier echter van. Gemiddeld genomen werken oudere werknemers minder vaak in een organisatie waar vitaliteitsbeleid wordt aangeboden. Bovendien maken oudere werknemers gemiddeld genomen minder gebruik van het aanbod van vitaliteitsbeleid.

Het is aan te bevelen dat werkgevers hun oudere werknemers de mogelijkheid bieden om gebruik te maken van vitaliteitsbeleid. Ze hebben hier zelf ook baat bij, omdat uit onderzoek blijkt dat werknemers die vitaliteitsbeleid gebruiken beter presteren. Ook helpt het behouden van een goede gezondheid oudere werknemers om hun werkzaamheden goed uit te voeren. Het is hierbij belangrijk om de wensen en behoeften van oudere werknemers in gedachten te houden en het beleid meer op hen toe te snijden. Dit kan door bijvoorbeeld naast intensieve sportlessen gericht op het verbeteren van uithoudingsvermogen, ook wat rustigere trainingen aan te bieden gericht op het versterken van de spieren, bijvoorbeeld yoga. Wanneer het aanbod aansluit bij de wensen van de oudere werknemers, is de kans groter dat zij ook daadwerkelijk gebruik gaan maken van vitaliteitsregelingen.

Ook kan het helpen om oudere rolmodellen in te zetten die gebruik maken van het beleid, bijvoorbeeld door in de communicatie over vitaliteitsbeleid ook het verhaal van oudere werknemers te vertellen die gebruik maken van het beleid. Zo zien werknemers dat ook zij de mogelijkheid hebben om aan het aanbod deel te nemen. Al met al zal dit de gezondheid van oudere werknemers ten goede komen.

Anne van der Put, Universiteit Utrecht,

e-mail: a.c.vanderput@uu.nl

Tanja van der Lippe, Universiteit Utrecht,

e-mail: t.vanderlippe@uu.nl

LITERATUUR:

- Poscia, A., et al. (2016), Workplace health promotion for older workers: a systematic literature review. *BMC health services research*, 16(5), pp. 415-428.
- Lippe, T. van der, J. Lössbroek, A. van der Put, N. Vergeldt, J. Slabbekoorn, en T. Martens (2018), European Sustainable Workforce [ESWS]. Second Wave. Utrecht University. <https://doi.org/DOI: 10.24416/UU01-87ECE1>
- Put, A.C. van der, en T. van der Lippe, (2020), Work environment and worksite health promotion in nine European countries, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(4), pp. 272-278.

Studiekeuzes van jongeren met een migratieachtergrond

FRANK VANTUBERGEN

In de afgelopen jaren is veel onderzoek gedaan naar de onderwijsachterstanden van jongeren met een migratieachtergrond. Weinig is echter bekend over hun opleidingsrichting. Zijn er verschillen tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond in hun studiekeuze? En zijn hun studiekeuzes veranderd in de tijd?

Foto: Peter van der Sijde/Beeldbank RUG



Na het behalen van hun middelbareschooldiploma, kiezen veel jongeren voor een vervolgopleiding. Wat ze kunnen kiezen, hangt af van hun vooropleiding. Wie in Nederland een vmbo-opleiding heeft afgerond, kan doorstromen naar het mbo. De havisten kunnen de overstap maken naar het hbo (of mbo). En wie een vwo-diploma heeft behaald mag naar de universiteit. Maar afgezien daarvan, valt er genoeg te kiezen. Wie voor het mbo gaat, kan bijvoorbeeld een opleiding volgen tot kapper, financieel medewerker, wijkverpleegkundige of glaszetter. Er zijn hbo-opleidingen in onder meer fysiotherapie, ICT, journalistiek, basisonderwijs, en werktuigbouwkunde. En op de universiteiten lopen de studies uiteen van natuurkunde tot archeologie; van tandheelkunde tot sociologie – er is keuze uit tientallen verschillende studies.

Uit eerder onderzoek is naar voren gekomen dat er sterke verschillen zijn tussen jongens en meisjes in hun studiekeuze. In Nederland kiezen jongens veel vaker voor een technische studie dan meisjes, zowel op het mbo, hbo als op

de universiteit. Meisjes zijn grotendeels afwezig bij opleidingen als mbo-metaalbewerking, hbo-werktuigbouwkunde en informatica. De afgelopen decennia is de ondervertegenwoordiging van meisjes in de technische opleidingen wel iets afgenomen.

Etnische verschillen in studiekeuzes

Opvallend weinig onderzoek is gedaan naar etnische verschillen in studiekeuzes. Dat is opmerkelijk, omdat jongeren met een migratieachtergrond een steeds groter deel vormen van de populatie in Nederland. Maken zij andere keuzes dan jongeren zonder een migratieachtergrond?

Om een antwoord te krijgen op die vraag, is in een nieuwe studie onderzocht wat de studiekeuzes zijn van mensen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond. Omdat de meeste immigranten hun opleiding hebben afgerond als zij aankomen in Nederland, is gekeken naar de 'tweede generatie': mensen die in Nederland zijn geboren, maar waarvan ten minste één ouder is geboren in het buitenland. De tweede generatie heeft dus in potentie de kans om hetzelfde onderwijstraject te doorlopen als mensen zonder een migratieachtergrond.

Studiekeuzes van vrouwen

In figuur 1 staan de bevindingen voor vrouwen en mannen. Opvallend is, ten eerste, dat vrouwen uit de tweede generatie veel vaker kiezen voor een opleiding in het profiel 'recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening' dan vrouwen zonder migratieachtergrond. Onder tweede generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen kiest 43 procent daarvoor; onder Surinaamse en Antilliaanse meisjes is dat 36 procent. Slechts 25 procent van de vrouwen zonder migratieachtergrond maakt die keuze.

Een ander belangrijk verschil is dat vrouwen uit de tweede generatie minder vaak kiezen voor een opleiding in het onderwijs. Van de Turkse en Marokkaanse vrouwen maakt 9 procent die keuze, van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen is dat slechts 7 procent. Dat is aanmerkelijk lager dan de 12 procent van de vrouwen zonder migratieachtergrond. En, ten slotte, ook in de technische studies zijn minder vrouwen uit de tweede generatie te vinden dan vrouwen zonder migratie achtergrond. Met name vrouwen van Turkse of Marokkaanse afkomst zijn ondervertegenwoordigd.

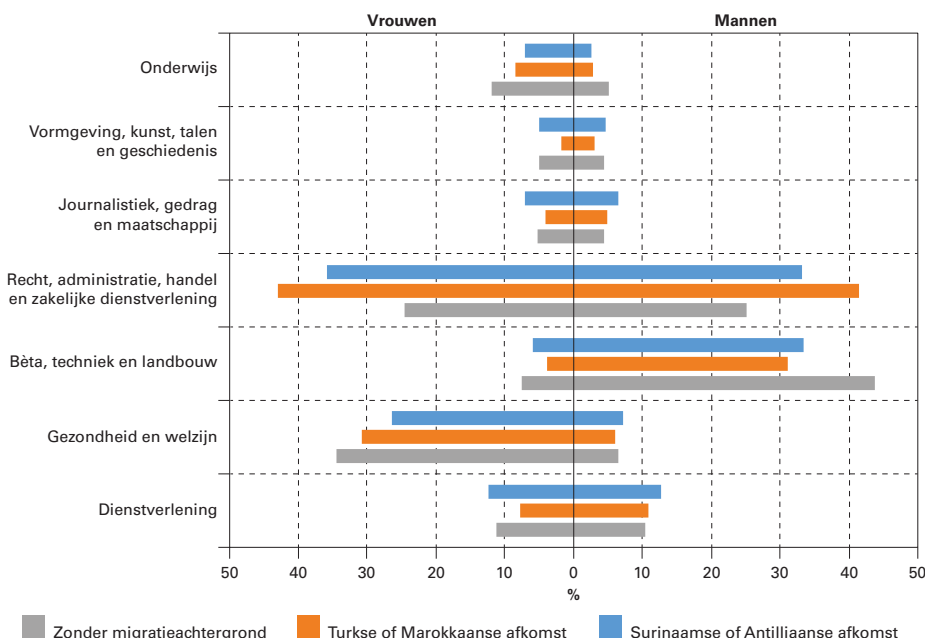
Wat is het beeld voor mannen?

Figuur 1 laat zien dat, ook onder mannen, degenen met een migratieachtergrond vaker kiezen voor een opleiding in het cluster 'recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening'. Van de tweede generatie Turkse en Marokkaanse mannen kiest 41 procent een opleiding in dat profiel; onder mannen met een Surinaamse of Antilliaanse afkomst is dat 33 procent. Ter vergelijking: onder mannen zonder migratieachtergrond is dat slechts 25 procent.

Ook bij mannen zien we dat de tweede generatie minder vaak een opleiding in het onderwijs kiest. En ook de bètastudies en technische opleidingen

De gegevens van deze studie zijn afkomstig uit de enquête beroepsbevolking van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Dit zijn grootschalige onderzoeken onder een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking. Voor deze studie zijn de gegevens uit de enquêtes die zijn gehouden in de periode 2003 tot en met 2018 aan elkaar gekoppeld. In de enquêtes zijn de honderden studierichtingen die er bestaan geclassificeerd naar algemene profielen. Op deze manier kunnen studies op alle onderwijsniveaus (zoals vmbo, vwo en hbo) worden ingedeeld en met elkaar worden vergeleken.

Figuur 1. Opleidingsrichtingen van vrouwen en mannen in Nederland naar migratieherkomst*, 2003-2018



* Zonder migratieachtergrond en tweede generatie van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse afkomst.

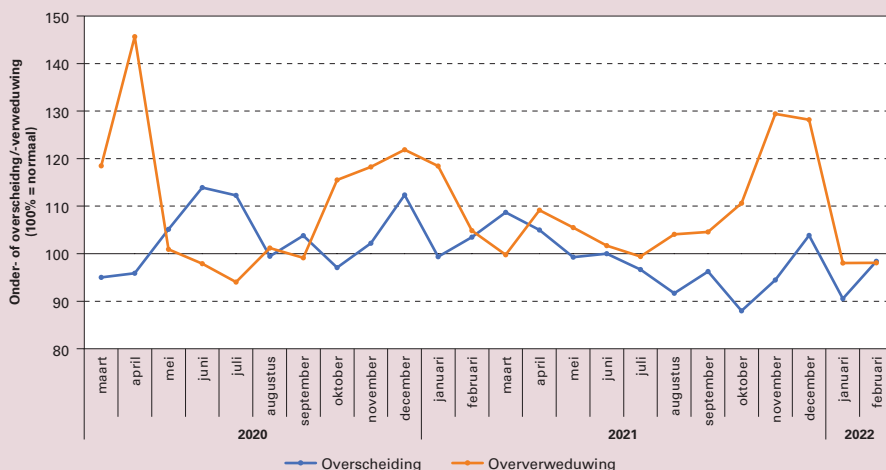
Bron: VanTubergen (2022).

demodata

OVERSTERFTE IN CORONATIJD BETEKENT OOK VEEL OVERVERWEDUWING

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) berekent sinds het begin van de coronacrisis de **oversterfte**: hoeveel meer mensen er overlijden in een maand ten opzichte van het aantal mensen dat normaalgesproken overlijdt. Op eenzelfde manier kan men nagaan hoeveel meer relaties er zijn ontbonden in de coronatijd, wat men zou kunnen noemen **oververweduwing** en **overscheiding**. Niet verrassend maar wel noemenswaardig is dat er in de maanden van de pieksterfte veel meer mensen hun partner zijn verloren. Het aantal verweduwingen in april 2020, de eerste sterftepiek, was bijvoorbeeld 46 procent hoger dan normaal. In november 2021, de laatste piek, was dat 29 procent hoger. Het aantal scheidingen daarentegen is soms hoger en soms lager; deze fluctuaties zijn bovendien klein.

Aantallen relatieontbindingen in coronatijd vergeleken met verwachte aantallen



Bron: CBS Statline, eigen berekeningen Matthijs Kalmijn (NIDI). Het percentage is de verhouding tussen verwachte en waargenomen aantal relatieontbindingen (100% wil zeggen niet meer of minder relatieontbindingen dan normaal).

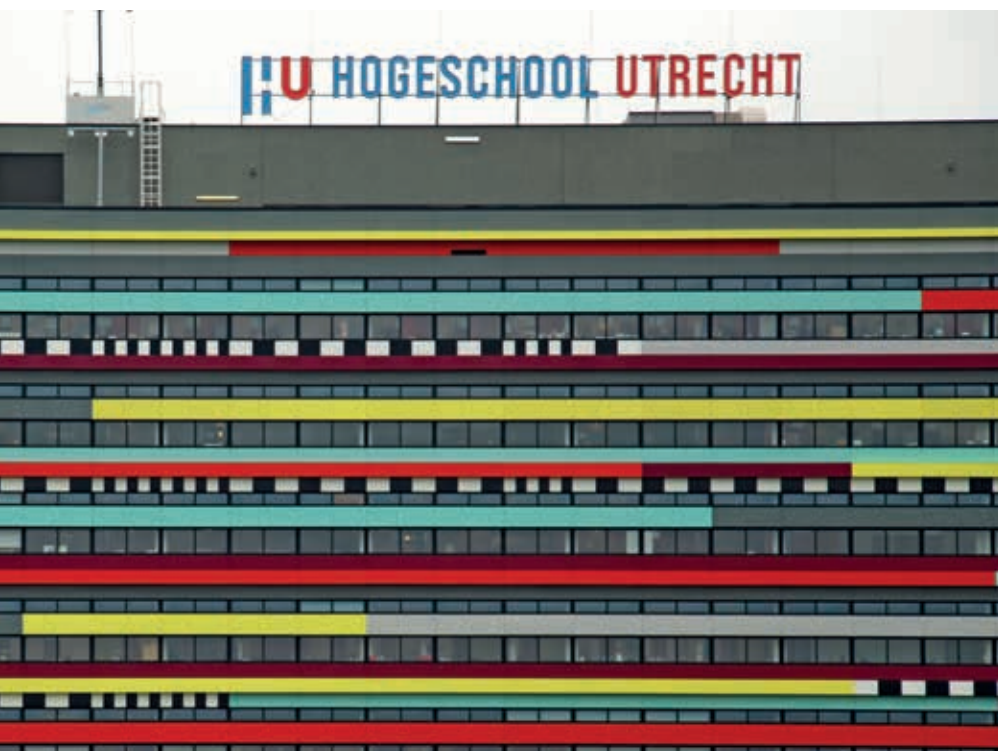


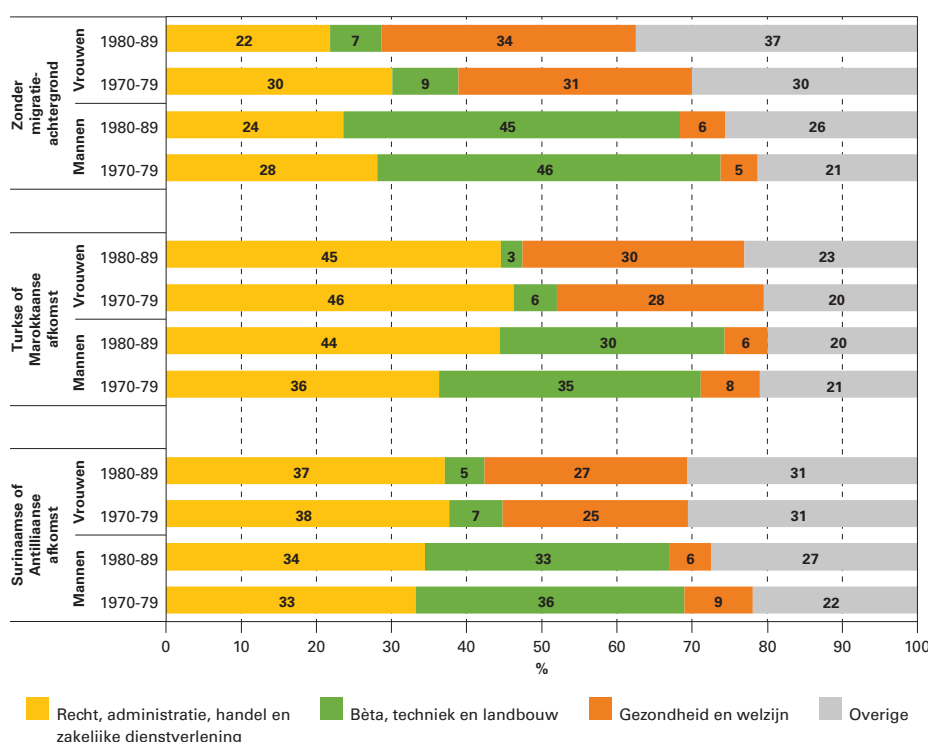
Foto: Fred Romero / Flickr

zijn onder mannen met een migratieachtergrond aanzienlijk minder populair (circa 32 procent kiest daarvoor) dan bij mannen zonder migratieachtergrond (44 procent).

Veranderde studievoorkeuren?

Het is mogelijk dat de studievoorkeuren zijn verschoven in de tijd. Om dit te onderzoeken, is een vergelijking gemaakt tussen twee geboortecohorten: vrouwen en mannen geboren in de periode 1970-1979, en vrouwen en mannen geboren in de periode 1980-1989. In figuur 2 staan de resultaten gepresenteerd voor drie studieprofielen.

Figuur 2. Opleidingsrichtingen van vrouwen en mannen in Nederland naar migratieherkomst* en geboortecohort



* Zonder migratieachtergrond en tweede generatie van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse afkomst.

Bron: Van Tubergen (2022).

len. Opvallend is de dalende populariteit van de richting 'recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening' onder vrouwen zonder migratieachtergrond. Uit deze groep koos 30 procent voor die richting wanneer zij zijn geboren in de jaren 70, terwijl onder het jongere geboortecohort dit is gedaald tot 22 procent. Bij vrouwen uit de tweede generatie blijft deze richting onverminderd populair.

Een andere verschuiving betreft de keuze voor technische studies. Vrouwen, en dan vooral degenen van de tweede generatie, kiezen minder vaak voor deze richting. Vergelijkingen tussen geboortecohorten laat zien dat deze impopulariteit toeneemt. Onder tweede generatie vrouwen met een Turkse of Marokkaanse herkomst daalde het percentage dat een technische studie afrondde van zes procent (geboortecohort 1970-79) naar drie procent (geboortecohort 1980-89). Onder Surinaamse en Antilliaanse vrouwen nam dit percentage af van zeven procent naar vijf procent.

Zijn de studievoorkeuren van mannen verschoven tussen geboortecohorten? Net als onder vrouwen, blijkt ook bij mannen zonder migratieachtergrond de belangstelling voor het profiel 'recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening' af te nemen – van 28 procent met een diploma in die richting (cohort 1970-79) naar 24 procent (cohort 1980-89). Bij tweede generatie Turkse mannen nam de interesse voor deze richting juist toe: van 37 naar 44 procent.

Opvallend is verder dat mannen uit de tweede generatie technische studies steeds vaker links laten liggen. Onder de Turkse en Marokkaanse mannen uit het geboortecohort 1970-79 koos 35 procent voor dit profiel, in de generatie geboren in de jaren 1980-89 was dit nog maar 30 procent. Ook onder Surinaamse en Antilliaanse jongeren is er sprake van afnemende belangstelling, terwijl onder jongeren zonder migratieachtergrond technische richtingen even populair blijven.

Wat is de verklaring?

Het is mogelijk dat deze verschillen in studiekeuzes tot stand komen doordat mensen met en zonder migratieachtergrond op verschillende niveaus een opleiding volgen. Zo zijn jongeren met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond oververtegenwoordigd in het mbo en ondervertegenwoordigd op de universiteit. Echter, uit een nadere analyse, waarin rekening is gehouden met opleidingsniveau, alsook geboortecohort en jaar van onderzoek, blijkt dat de eerder geconstateerde verschillen in studiekeuzes daardoor niet verklaard kunnen worden. Op elk niveau (mbo, hbo, universiteit) kiezen mannen en vrouwen met een migratieachtergrond vaker voor studies in het profiel 'recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening', en minder vaak 'onderwijs' en 'bèta, techniek en landbouw'.

Hoe vallen deze verschillen dan wel te verklaren? Dat is gissen. In de literatuur worden verschillende redenen genoemd die jongeren geven in hun keuze voor een studie. Eén daarvan is het

materiële beroepsperspectief: studies die opleiden tot een baan waarin veel geld valt te verdienen, of die veel aanzien en prestige genieten, worden als aantrekkelijker ervaren. Maar dat economische motief is niet voor alle jongeren in gelijke mate van belang. Uit eerder onderzoek komt naar voren dat dat vooral speelt voor jongeren met een lagere sociaaleconomische achtergrond. Mogelijk is dit een verklaring voor het feit dat de tweedegeneratie oververtegenwoordigd is in het profiel 'recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening', aangezien deze vaker opleiden tot banen met een goed inkomen en een hoog prestige.

Seksesegregatie in studiekeuzes

Een andere hypothese uit de literatuur is dat jongeren studierichtingen kiezen op grond van sekserollen. Jongens kiezen voor technische studies, meisjes voor opleidingen in het profiel gezondheid en welzijn. Als deze keuzes inderdaad zijn ingegeven door traditionele opvattingen over man-vrouw rollen, dan zou een logische verwachting zijn dat deze sekse-segregatie in studiekeuzes nog sterker is onder jongeren met een migratieachtergrond. Immers, uit eerdere studies blijkt dat deze jongeren conservatievere waarden hebben met betrekking tot genderrollen.

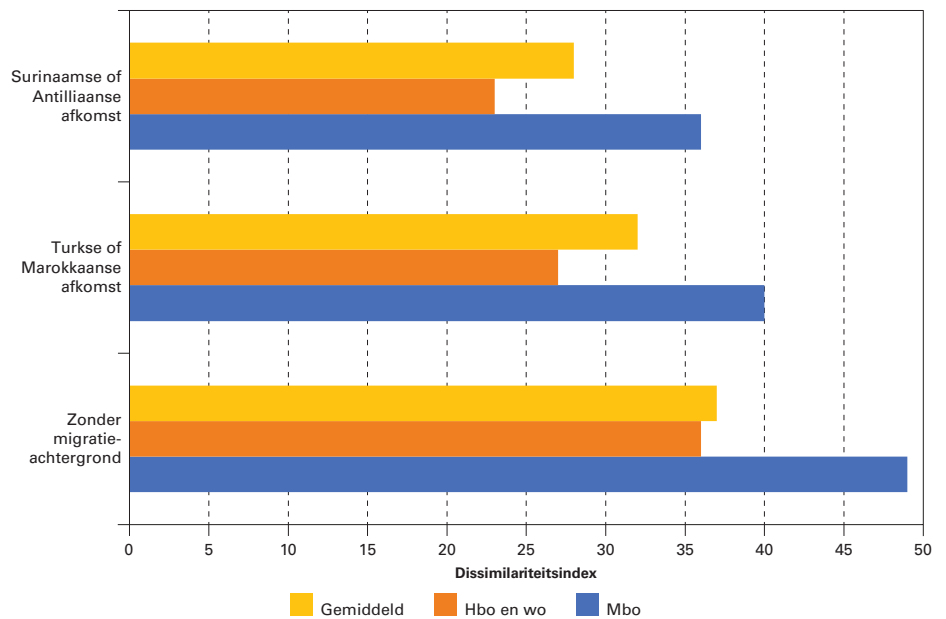
Om die hypothese te onderzoeken, is gekeken naar de sekse-segregatie in studierichtingen naar migratieachtergrond. In figuur 3 staan de resultaten, uitgedrukt in de zogenaamde 'dissimilariteitsindex'. Deze index drukt uit hoeveel procent van een bepaalde groep (mannen en/of vrouwen) een andere studierichting zou moeten kiezen, alvorens de verhouding man/vrouw over alle opleidingen gelijk zou worden. Een score van 0 procent betekent dus dat de man/vrouw verhouding volledig in balans is over alle opleidingen. Een score van 100 duidt op complete sekse-segregatie in studierichtingen.

Figuur 3 laat zien dat onder mannen zonder een migratieachtergrond maar liefst 37 procent een andere keuze zou moeten maken om de genderbalans gelijk te krijgen. Een verrassende bevinding is dat dit percentage lager ligt bij jongeren met een Turkse of Marokkaanse achtergrond (32 procent) en het laagst bij jongeren met een Surinaamse of Antilliaanse achtergrond (28 procent). Kortom, er is minder sekse-segregatie in studiekeuzes onder jongeren uit de tweede generatie dan onder jongeren zonder migratieachtergrond. Dit patroon blijkt op alle niveaus (mbo, hbo, universiteit) op te gaan.

Conclusie

Concluderend, uit deze studie blijkt dat er niet alleen sprake is van sekseverschillen in studiekeuzes. Ook migratieachtergrond blijkt een rol te spelen. Jongeren die in Nederland zijn geboren, en waarvan de ouders afkomstig zijn uit Turkije, Marokko, Suriname of Antillen, kiezen vaker voor opleidingen uit het profiel 'recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening', en minder vaak voor 'onderwijs' en 'bèta, techniek en landbouw.' Opvallend is dat de verschillen tussen de opleidingskeuze van jongens en meis-

Figuur 3. Sekse-segregatie in opleidingsrichting, naar migratieachtergrond* en onderwijsniveau (dissimilariteitsindex, 0-100)



* Zonder migratieachtergrond en tweede generatie van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse afkomst
Bron: Van Tubergen (2022).

jes uit deze groepen minder groot zijn dan tussen die van jongens en meisjes zonder migratieachtergrond.

Frank van Tubergen, NIDI-KNAW/Rijks-universiteit Groningen en Universiteit Utrecht, e-mail: f.vantubergen@uu.nl

LITERATUUR:

- Tubergen, F. van (2022), Ethnic segregation across fields of study in the Netherlands. In: E. Smyth en M. Darmody (red.), *Migrant youth at the crossroads after leaving school: migrant resilience*. New York and Abingdon: Routledge.

Foto: Roel Wijnants/Flickr



Dood uit wanhoop

Een groeiend percentage van de Amerikaanse (witte) middenklasse gaat dood door overdoses drugs, drank of zelfmoord volgens de bestseller *Deaths of Despair*. Hoe verhouden de Amerikaanse cijfers zich met andere Westerse landen?

De bewuste statistieken komen uit het boek van de economen Anne Case en Nobelprijswinnaar Angus Deaton. Het is een schokkend relaas over een ware epidemie, die zich verspreidde van het Zuid-Westen van de Verenigde Staten (VS) in 2000 naar praktisch de gehele VS in 2015. 'Doden uit wanhoop' noemen zij deze categorie van sterfte door middel van overdoses drank en drugs en zelfmoord. Het is geen kleine gezondheidscrisis, want het heeft de levensverwachting in de VS al een aantal jaren doen dalen, waarbij vooral de sterfte onder de witte middenklasse van middelbare leeftijd (45-54 jaar) een onthutsend beeld biedt: een stijging van rond de 30 gevallen per 100.000 in 1990 naar 80 per 100.000 in 2015. Vooral vanaf 2000 zien zij een enorme stijging in de VS en met dit sterfjepatroon leggen zij ook een verband met het uiteenspatten van de Amerikaanse droom die vooral de middenklasse hard raakt. Wie zonder werk komt te zitten, heeft meestal geen ziektekostenverzekering meer, waardoor gezondheidszorg onbetaalbaar wordt. Het verval van de Amerikaanse economie komt ook tot uiting in de zogenaamde opiatencrisis, waarbij niet alleen overdoses van opiaten als heroïne de boosdoener zijn, maar ook legale pijnstillers als OxyCodon of Tramadol. Wanneer deze medicijnen te gemakkelijk en langdurig worden voorgeschreven liggen fatale ongelukken op de loer. Wie dat op beeldende wijze wil zien kan het beste naar het

docudrama *Dope Sick* kijken, waarin de verslavende pijnstiller OxyContin en de 'big farma'-familie Sackler een hoofdrol spelen. De cijfers van de VS intrigeren en wie op zoek gaat naar vergelijkbare cijfers voor Nederland of Europa zal heel veel moeite moeten getroosten om iets te weten te komen. De standaardstatistieken laten het niet toe om inkomensklassen, migratieachtergrond en leeftijd te koppelen aan de definitie van de 'wanhoopsdoden' die Case en Deaton gebruiken. De OESO heeft in 2020 weliswaar een poging gewaagd waarbij zij de wanhoopsdoden voor de *gehele bevolking* reproduceren (zie figuur). De vraag is echter of deze figuur geruststellend of juist verontrustend is. Wie naar de VS kijkt ziet dat tussen 2010 en 2016 het dodengetal is gestegen van 15 naar 18 (per 100.000). Maar het cijfer ligt nu ook weer niet heel ver af van het OESO-gemiddelde van 15 per 100.000 doden (in 2015). Voor een goede analyse zou je veel meer gedetailleerde cijfers moeten hebben naar sociale klasse en leeftijd. Het is vooralsnog een rommelige grafiek die met de nodige voorzichtigheid behandeld moet worden omdat voor vele landen deze doodsoorzaken slecht worden geregistreerd of ontbreken. Zo bevatten de cijfers voor Rusland alleen maar zelfmoorden terwijl de andere cruciale indicatoren van wanhoop ontbreken. Het is duidelijk dat er nog veel werk valt te verrichten om een goede landenvergelijking te maken. De OESO con-

DEMOS verschijnt 10 x per jaar en wil de kennis en meningsvorming over bevolkingsvraagstukken bevorderen.

Een abonnement op DEMOS is gratis. U kunt uw aanvraag indienen via: demos@nidi.nl of via onze site: nidi.nl/nl/demos/



Bij gehele of gedeeltelijke overname van artikelen dient men een volledige bronvermelding te gebruiken. Graag ontvangt de redactie een bewijsexemplaar. De personen op de foto's komen niet in de tekst voor en hebben geen relatie met hetgeen in de tekst wordt beschreven.

Het NIDI is een instituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en is geaffilieerd met de Rijksuniversiteit Groningen. Het NIDI houdt zich bezig met onderzoek naar bevolkingsvraagstukken.

colofon

DEMOS	is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
Redactie	Harry van Dalen, hoofdredacteur Peter Ekamper, (web)redacteur Bram Hogendoorn, redacteur Nico van Nimwegen, redacteur Juul Spaan, redacteur
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage
Telefoon	(070) 356 52 00
E-mail	demos@nidi.nl
Internet	https://nidi.nl/demos
Abonnementen	gratis
Druk Opmaak	Koninklijke Van der Most www.up-score.nl

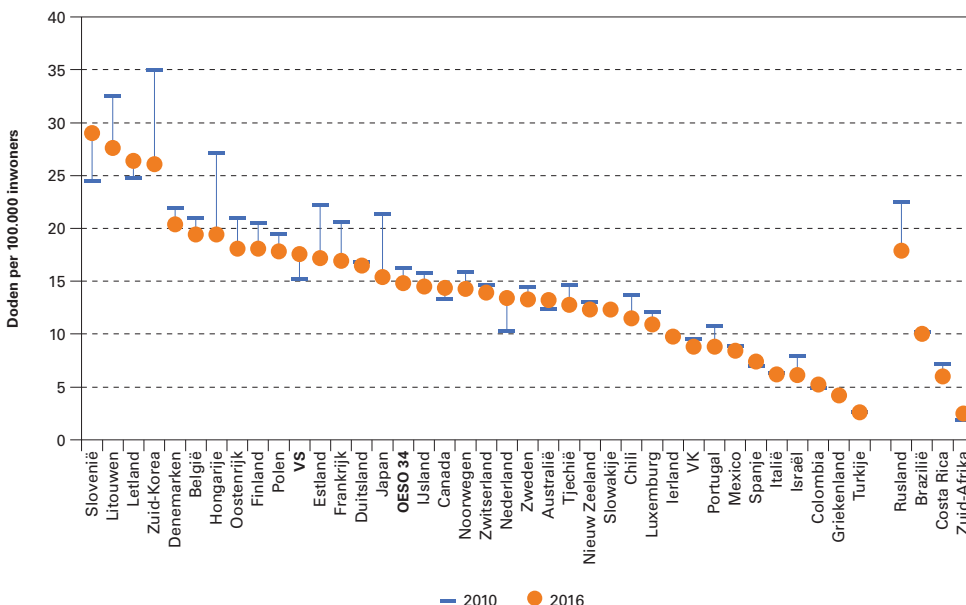
stateert dat de wanhoopsdoden maar een klein aandeel zijn van het totale sterftecijfer (1,8%). Het zou echter een miskennis van het probleem zijn dit fenomeen te relativeren. Dit wanhoopsdodencijfer is namelijk veel meer dan een marginaal verschijnsel als we de gedetailleerde Amerikaanse cijfers bezien, het is de spreekwoordelijke 'kanarie in de kolenmijn'.

Harry van Dalen, NIDI-KNAW/
Rijksuniversiteit Groningen en Tilburg
University, e-mail: dalen@nidi.nl

Literatuur:

- Case, A. en A. Deaton (2020). *Deaths of despair and the future of capitalism*, New Jersey: Princeton University Press.
- OESO (2020), *How's life? 2020, Measuring well-being*. Parijs: OESO.

Gecombineerd aantal doden door zelfmoord, acute alcoholmisbruik en drugsoverdosering, per 100.000 van de bevolking, 2010-2016



Bron: OESO (2020, figuur 5.4).