Rapport

Werkgevers Enquête Arbeid 2026

Resultaten in vogelvlucht





Auteurs:
Pascal Kampert
Sander van Zon
Gerben Hulsegge

november 2026

TNO innovation for life

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Rapport

Werkgevers Enquête Arbeid 2026

Resultaten in vogelvlucht

TNO
Sylviusweg 71
Postbus 2215
2301 CE Leiden
088 866 75 00
www.tno.nl/arbeid
© 2026 TNO | Leiden

Deze publicatie is gratis te downloaden via
www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/wea/wea

Rapportnummer: TNO 2026 18231
Projectnummer: 060.68181/01.04.04

Auteurs:
Pascal Kampert
Sander van Zon
Gerben Hulsegge

Met dank aan:
Panteia: Marianne van Marwijk, Yoram Lentze
Het Ministerie van SZW: Piet Venema en Jesse Hoogenbosch
Het Ministerie van BZK: Andrea Silva

Gebruik van AI

Voor deze rapportage is gebruikgemaakt van Microsoft 365 Copilot en GitHub Copilot voor het ontwikkelen van de syntax voor analyses, controle van cijfers en tabellen en ondersteuning bij het formuleren en verbeteren van teksten. Alle AI-uitvoer is door de auteurs gecontroleerd, gevalideerd en waar nodig aangepast. De inhoudelijke keuzes, interpretatie van resultaten en conclusies vallen onder de verantwoordelijkheid van TNO.

Vormgeving:
Coek Design, Prinsenbeek

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Krapte op de arbeidsmarkt	5
3	Toekomstverwachting, strategie, digitalisering en innovatie	7
4	Skills en leven lang ontwikkelen	12
5	Inclusie & diversiteit	14
6	Interne meldprocedure Wet bescherming klokkenluiders	18
7	Arbeidsverhoudingen en -voorwaarden	20
8	Veilig en gezond werken	23
9	Arbeidscontracten en flexibilisering	28
10	Resultaten in tabelvorm	31

Inleiding

De *WEA 2026 Resultaten in Vogelvlucht* beschrijft de uitkomsten van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2026. In negen hoofdstukken worden de cijfers en trends beschreven en geïllustreerd. De WEA wordt uitgevoerd in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Deze rapportage is voornamelijk bedoeld voor sociale partners, beleidsmakers en wetenschappers, maar biedt ook anderen waardevolle inzichten in de 'wereld van werk' vanuit het perspectief van werkgevers.

De WEA is een tweejaarlijks enquêteonderzoek van TNO naar de werving, inzet, organisatie en resultaten van arbeid onder een representatieve steekproef van werkgevers in Nederland en wordt al sinds 2008 uitgevoerd. In de eerste helft van 2026 vulden 6.010 werkgevers in Nederland de vragenlijst in.[1] Dit deden zij vanuit het perspectief van de vestiging waar zij werkzaam waren. De WEA richt zich op een breed spectrum aan organisaties, waaronder bedrijven, overheid en non-profitinstellingen, met ten minste één werknemer in dienst. Hoewel de WEA op vestigingsniveau werd uitgevraagd en vragen vaak betrekking hebben op alle werknemers van de vestiging (ongeacht of zij in loondienst zijn of als flexibele werknemer werkzaam zijn), verwijzen we in deze Vogelvlucht naar 'werkgevers' en 'werknemers'. Sommige vragen zijn alleen gesteld aan organisaties met 5 of meer (5+), 10 of meer (10+), 25 of meer (25+) en 50 of meer (50+) werknemers. Dit wordt in het rapport aangegeven waar van toepassing.

Meer informatie over het onderzoeksdesign, de dataverzameling en de interpretatie van de resultaten is te vinden in het methodologisch rapport (van Zon et al., 2026[2]). Op www.monitorarbeid.tno.nl is aanvullende informatie over de WEA beschikbaar, evenals hulpmiddelen om de uitkomsten verder te verkennen.

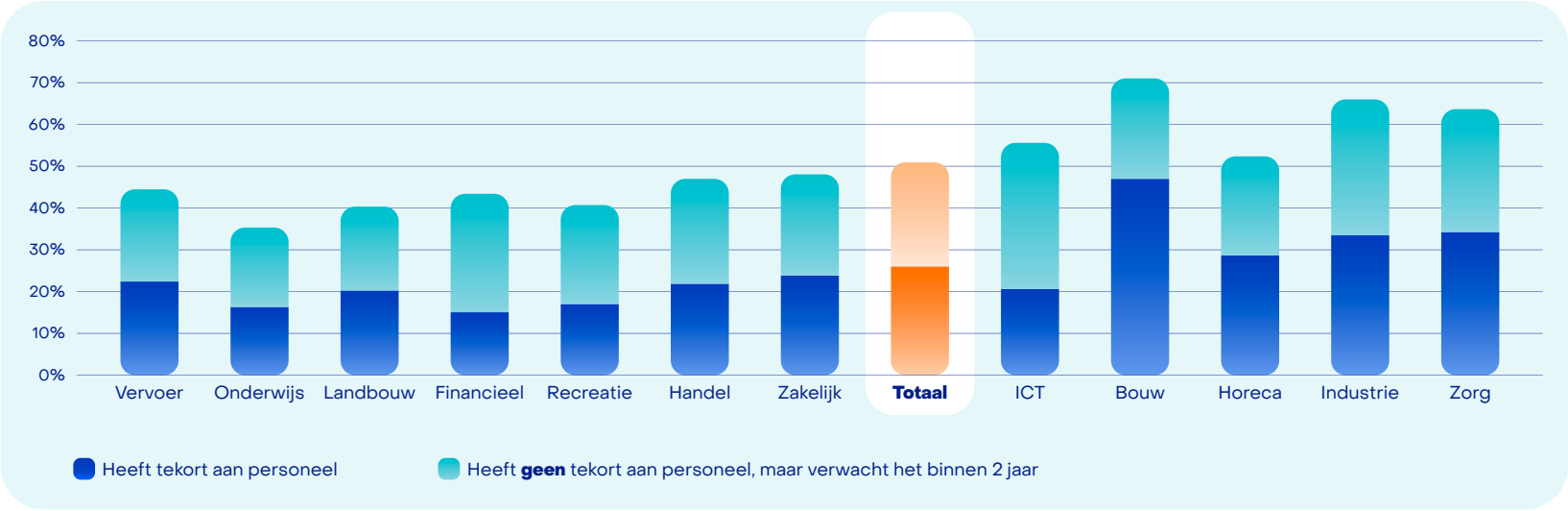
1 De bruikbare respons van de WEA 2026 betrof 38,2%. De gegevens worden gewogen naar vestigingsgrootte en sector om een zo representatief mogelijk beeld van organisaties in Nederland te geven.

2 Van Zon, S., Huizing, A., Kampert, P., Hulsegge, G. (2026). Werkgevers Enquête Arbeid 2026: Methodologie en verantwoording. TNO-2026-18230. TNO: Leiden.

Krapte op de arbeidsmarkt

Ongeveer 26% van de respondenten (hierna: werkgevers) geeft aan dat ze momenteel te maken hebben met een personeelstekort. Daarnaast geeft 25% van de werkgevers aan momenteel geen personeelstekort te hebben, maar dit wel te verwachten binnen twee jaar. Hoe groter de vestiging, hoe vaker er krapte wordt gerapporteerd (22% bij vestigingen van 1-4 werknemers; 38% bij vestigingen met 100 of meer werknemers). In de sectoren zorg (34%), industrie (34%) en bouw (47%) is het tekort aan personeel het hoogst (Figuur 1). Openstaande vacatures geven ook inzicht in de krapte die werkgevers ervaren. 29% van de werkgevers heeft openstaande vacatures.

Figuur 1 Ervaren en verwacht personeelstekort per sector



Oplossingen voor personeelskrapte

De overgrote meerderheid van de werkgevers die personeelskrapte ervaren of verwachten, gaat ervan uit dat ze de krapte kunnen verminderen. 13% denkt dat dit niet mogelijk is, ten opzichte van 7% in 2024. De drie meest genoemde oplossingen om de krapte tegen te gaan, zijn op een andere manier werven en selecteren (45%), mensen opleiden (43%) en slimmer werken of slimmer organiseren van het werk (34%). Als we inzoomen op de sectoren waar relatief vaak sprake is van personeelskrapte, zien we dat in de landbouw (29%), de industrie (21%) en bouw (21%) vaker dan in andere sectoren het verminderen van de hoeveelheid werk als oplossing wordt gezien. In de zorg (47%) en de industrie (39%) geven werkgevers relatief vaak aan een oplossing te zien in het aannemen en behouden van meer stagiairs. Van alle werkgevers geeft 15% aan een oplossing te zien in het meer laten werken van deeltijders. Dit willen ze vooral bereiken door het bieden van flexibelere arbeidstijden of werklocatie (42%) en door het werken van meer uren te bespreken in loopbaan-, ontwikkel- of andere gesprekken (44%).

Groei en krimp

De meeste werkgevers (67%) hebben een stabiel aantal werknemers gehad de afgelopen twee jaar, met een verandering van minder dan 5%. Meer werkgevers zagen een toename van het aantal werknemers in de afgelopen twee jaar (21%) dan een afname (12%). Een toename van het aantal werknemers zien we vooral in de ICT (32%) en de zorg (26%), terwijl een afname vooral is te zien in de bouw (20%).

De meest genoemde redenen voor een afname in het aantal werknemers zijn problemen met het vinden van nieuw personeel (30%) en organisatorische veranderingen of reorganisaties (38%). De belangrijkste redenen voor een toename van personeel waren een toegenomen vraag naar de aangeboden producten en diensten (71%) en de mogelijkheid om meer klanten binnen te halen of te behouden (53%).

Toekomstverwachting, strategie, digitalisering en innovatie

Toekomstverwachting

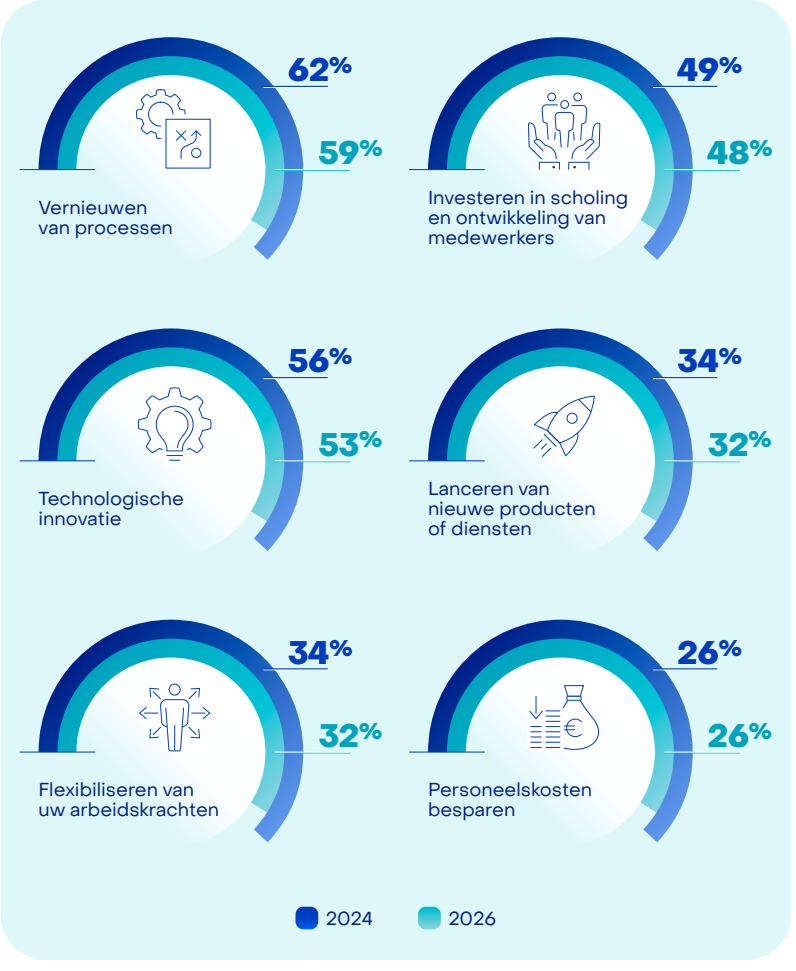
Een grote meerderheid van de werkgevers met 5 of meer werknemers geeft aan dat hun vestiging structureel (48%) of incidenteel (40%) bezig is met hoe het werk er over vijf jaar uit zal zien. De meeste invloed op de vestiging wordt verwacht van economische ontwikkelingen (56%), technologische innovaties (49%) en politiek-juridische ontwikkelingen (43%). Werkgevers in de ICT (78%) en de zakelijke sector (63%) verwachten meer dan andere sectoren dat technologie, zoals digitalisering en robotisering, de grootste impact zullen hebben op hun vestiging.

Bovenstaande ontwikkelingen kunnen impact hebben op verschillende aspecten van het werk, zoals het aantal banen, de complexiteit van het werk, de mentale en fysieke belasting en de veiligheid, maar ook op de productiviteit en de vaardigheden van werknemers. De verwachte impact van de ontwikkelingen op het werk verschilt volgens werkgevers per aspect. Voor de meeste aspecten van het werk verwacht de helft tot twee derde van de werkgevers geen verandering in de komende vijf jaar. Als we kijken naar de aspecten waarop werkgevers relatief veel verandering verwachten, geven ze vooral aan dat de ontwikkelingen zullen leiden tot een toename in het aantal banen (30%), een betere aansluiting van vaardigheden van werknemers op de werkzaamheden (28%) en verbeterde prestaties of productiviteit (39%). Ook verwachten werkgevers een toename in de mentale belasting (bijvoorbeeld stress; 36%) en complexer werk (44%).

Strategie en digitalisering

Gevraagd naar het soort strategieën waar werkgevers (populatie: 10 of meer werknemers, exclusief non-profit) zich in de afgelopen twee jaren nadrukkelijk op hebben gericht, worden het verbeteren en vernieuwen van processen (59%), het investeren in scholing en ontwikkeling van werknemers (48%), en technologische innovatie (46%) het vaakst genoemd (Figuur 2). Werkgevers met 100 of meer werknemers investeren het vaakst in het verbeteren en vernieuwen van processen (78%), gevolgd door werkgevers met 50-99 werknemers (68%). De eerstgenoemde groep investeert ook vaker in technologische innovatie (68%) en scholing en ontwikkeling van werknemers (65%).

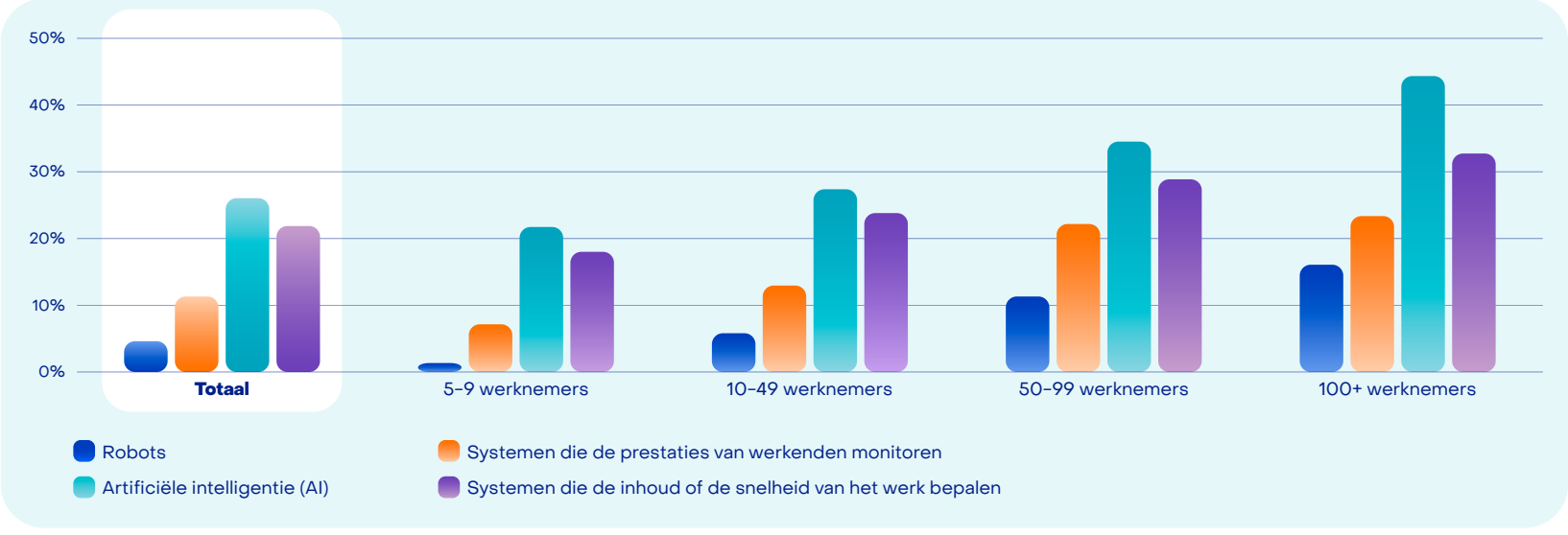
Figuur 2 Strategieën waarop werkgevers de afgelopen twee jaar nadruk hebben gelegd in 2024 en 2026 (subgroep 10 of meer werknemers)



Van de werkgevers met 5 of meer werknemers zet 43% technologieën in, zoals machines en systemen voor het sturen van werk, artificiële intelligentie (AI), robots, wearables of exoskeletten. Dit is een stijging ten opzichte van 2024, toen dit aandeel 37% bedroeg, en komt vaker voor naarmate de vestiging groter is (Figuur 3). In 2026 zijn algoritmen, AI of big data-technieken om processen, producten of diensten te verbeteren de meest gebruikte technologie (26%), wat een verdubbeling is ten opzichte van 2024 (13%). De helft (52%) van deze werkgevers is hier in de afgelopen twee jaar mee begonnen. Van de vestigingen met 50 of meer werknemers gebruikt meer dan een derde AI (Figuur 3). Als belangrijkste redenen voor het inzetten van AI worden de verbetering van de kwaliteit van het arbeids- of productieproces (68%) en de verhoging van de productiviteit (52%) genoemd.

Welke technologie ingezet wordt, is afhankelijk van de sector. Zo worden in de landbouw en industrie robotisering (respectievelijk 16% en 14%) en systemen die de inhoud en snelheid van het werk bepalen (resp. 44% en 41%) vaker ingezet. Systemen of computers die de prestaties van werknemers monitoren zijn vaker te vinden in de industrie (17%) en handelssector (15%). Wearables zoals virtual reality-brillen of sensoren en smartwatches worden vaker in de zorg (6%) ingezet. Ten slotte wordt AI, inclusief algoritmen en/of big data-technieken, het vaakst gebruikt in de ICT (64%), zakelijke dienstverlening (47%) en financiële dienstverlening (45%). In de sectoren bouw, horeca en recreatie wordt technologie het minst ingezet.

Figuur 3 Vormen van digitalisering en automatisering naar vestigingsgrootte (subgroep 5 of meer werknemers)



Ongeveer 46% van de werkgevers geeft aan dat het werken met technologie negatieve gevolgen heeft voor werknemers, terwijl 12% niet weet of er negatieve gevolgen zijn. Het meest genoemde negatieve gevolg is dat werknemers onvoldoende vaardigheden hebben om met de technologie te werken (24%), gevolgd door langdurig zitten (12%), verhoogde werkintensiteit of tijdsdruk (11%), vervagende grenzen tussen werk en privé (9%) en beperking van de autonomie (7%).

Innovatie

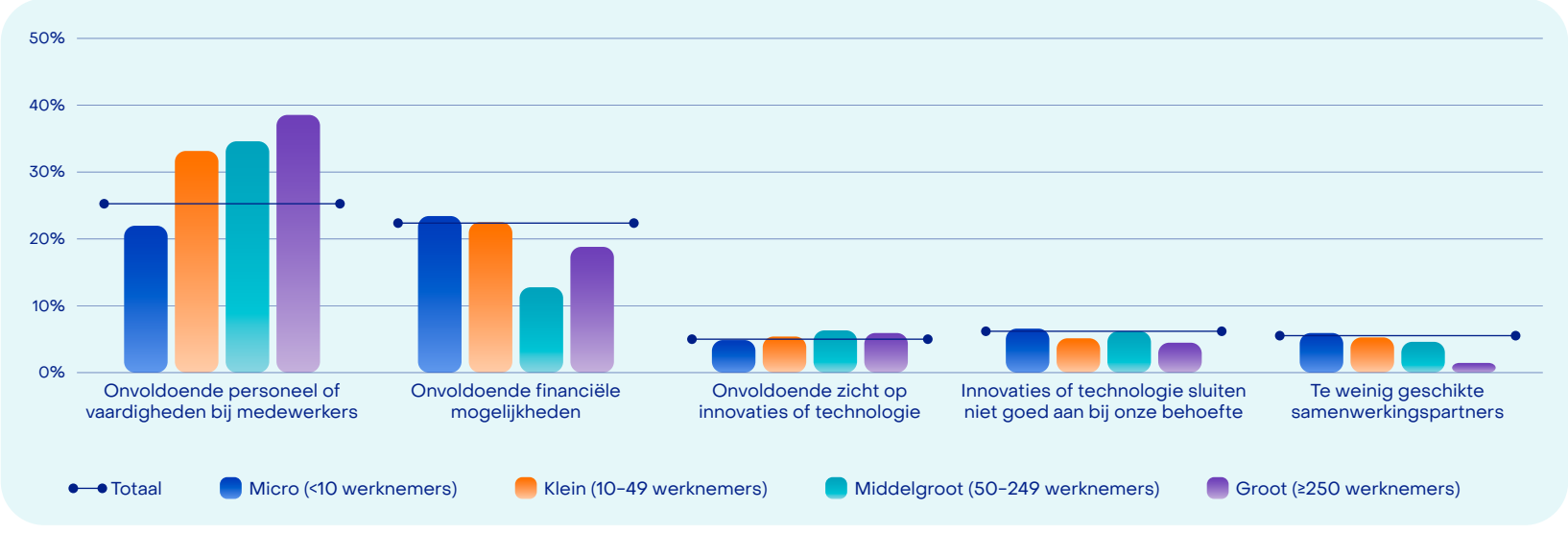
Meer dan een derde van de werkgevers (35%) rapporteert een nieuw of aanzienlijk verbeterd (werk)proces en bijna een kwart van de werkgevers (24%) heeft een nieuw(e) of aanzienlijk verbeterd(e) product of dienst geïntroduceerd. Bijna de helft (45%) van de werkgevers met 10 of meer werknemers geeft aan dat een nieuwe of belangrijke organisatorische verandering plaats heeft gevonden. Ongeveer de helft (53%) van de werkgevers met 5 of meer werknemers geeft aan dat werknemers actief geraadpleegd worden bij dit soort verbeteringen of innovaties en ongeveer een derde (32%) van de werkgevers geeft aan dat werknemers betrokken werden bij de besluiten.

Uit een vergelijking tussen de sectoren blijkt dat er minder wordt geïnnoveerd in de bouw, de horeca en in het vervoer. De ICT-sector innoveert het meest in de processen en producten (49%), terwijl de zakelijke dienstverlening zich onderscheidt door organisatorische vernieuwingen (54%).

Ruim de helft van de werkgevers (53%) ervaart één of meerdere knelpunten bij innovatie of vernieuwing van producten, diensten of processen. Veruit de meest genoemde knelpunten zijn onvoldoende personeel of vaardigheden bij werknemers (25%) en onvoldoende financiële mogelijkheden (22%).

Omdat knelpunten bij innovatie, zoals de beschikbaarheid van personeel en vaardigheden, ook op het niveau van de gehele organisatie kunnen spelen, is in Figuur 4 aanvullend op de uitsplitsing naar vestigingsgrootte gekeken naar organisatiegrootte. Onvoldoende personeel of vaardigheden bij werknemers wordt vaker als knelpunt genoemd naarmate de organisatie groter is: van 22% bij micro-organisaties met minder dan 10 werknemers tot 39% bij grote organisaties met 250 of meer werknemers. Dit knelpunt wordt ook vaker genoemd in de bouw (34%) en industrie (32%) dan in andere sectoren. Onvoldoende financiële mogelijkheden wordt vaker als knelpunt genoemd in de sectoren landbouw (37%), ICT (34%), zorg (34%) en recreatie (33%). In de financiële dienstverlening (11%) en het onderwijs (10%) is er relatief vaak onvoldoende zicht op innovaties of technologie.

Figuur 4 Percentage werkgevers dat knelpunten ervaart bij innovatie of vernieuwing van producten, diensten of processen, naar organisatiegrootte



Noot. Niet weergegeven zijn werkgevers die geen knelpunten ervaren (39%), voor wie innovatie of vernieuwing niet relevant is (9%) of die een ander knelpunt noemen (11%)

Skills en leven lang ontwikkelen

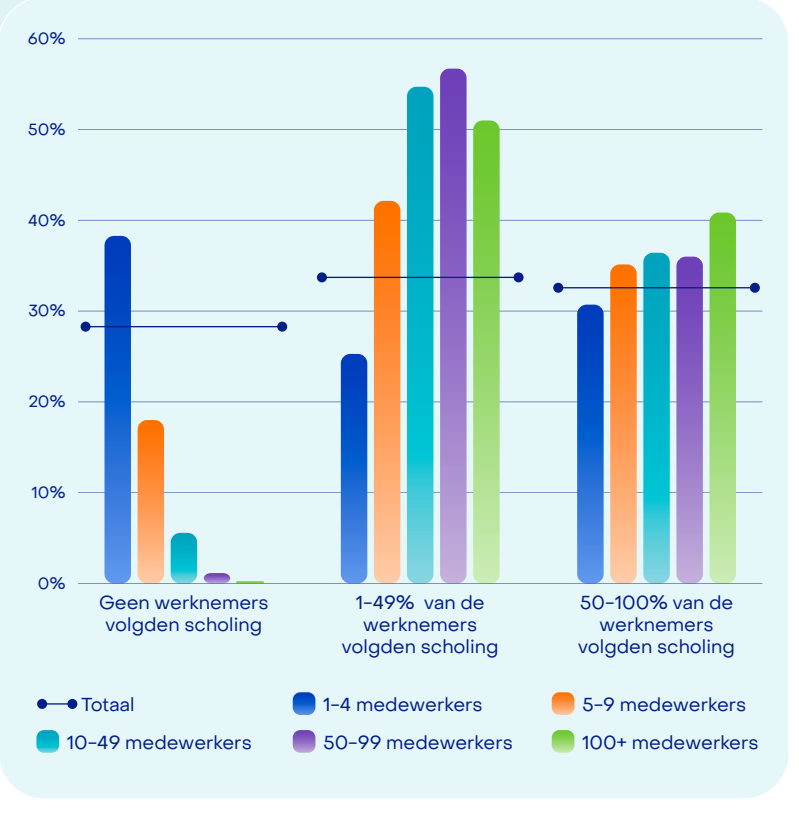
Skills

In 2026 geeft 92% van de werkgevers aan dat (ingewerkte) werknemers voldoende kennis en vaardigheden hebben om het werk goed uit te voeren. In de horeca en de landbouw ligt dit percentage lager, daar geven 83% en 82% van de werkgevers dit aan.

Opleiding en ontwikkeling

Bij twee derde (67%) van de werkgevers heeft ten minste een gedeelte van de werknemers het afgelopen jaar een cursus, training of andere scholing onder werktijd gevolgd (Figuur 5). Ten opzichte van 2024 is dit een stijging van 11 procentpunt. Bij 33% van de werkgevers volgde meer dan de helft van de werknemers scholing. Onder werkgevers waar werknemers scholing volgden, maakte 12% gebruik van een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O-fonds). Grote vestigingen met 100 of meer werknemers maakten ongeveer vijf keer zo vaak gebruik van een O&O-fonds dan vestigingen met minder dan vijf werknemers (respectievelijk 37% en 8%). Ook tussen sectoren zijn er grote verschillen te zien in het gebruik van een O&O-fonds, variërend van 2% in de horeca en de financiële dienstverlening tot 32% in de industrie en 34% in het vervoer.

Figuur 5 Percentage werknemers dat het afgelopen jaar een cursus, training of scholing onder werktijd volgde



De grote meerderheid van werkgevers geeft aan dat werknemers mogelijkheden hebben om informeel te leren van taken (88%) of van collega's of leidinggevenden (86%). Daarnaast geeft 80% van de werkgevers aan dat werknemers gestimuleerd worden om te leren en zich te ontwikkelen. Semipublieke organisaties geven vaker aan dat te doen (88%). Vooral in de zakelijke dienstverlening (85%), financiële dienstverlening (88%) en zorg (92%) is er veel aandacht voor het stimuleren van ontwikkeling.

Tevredenheid met inzet en prestatie van werknemers

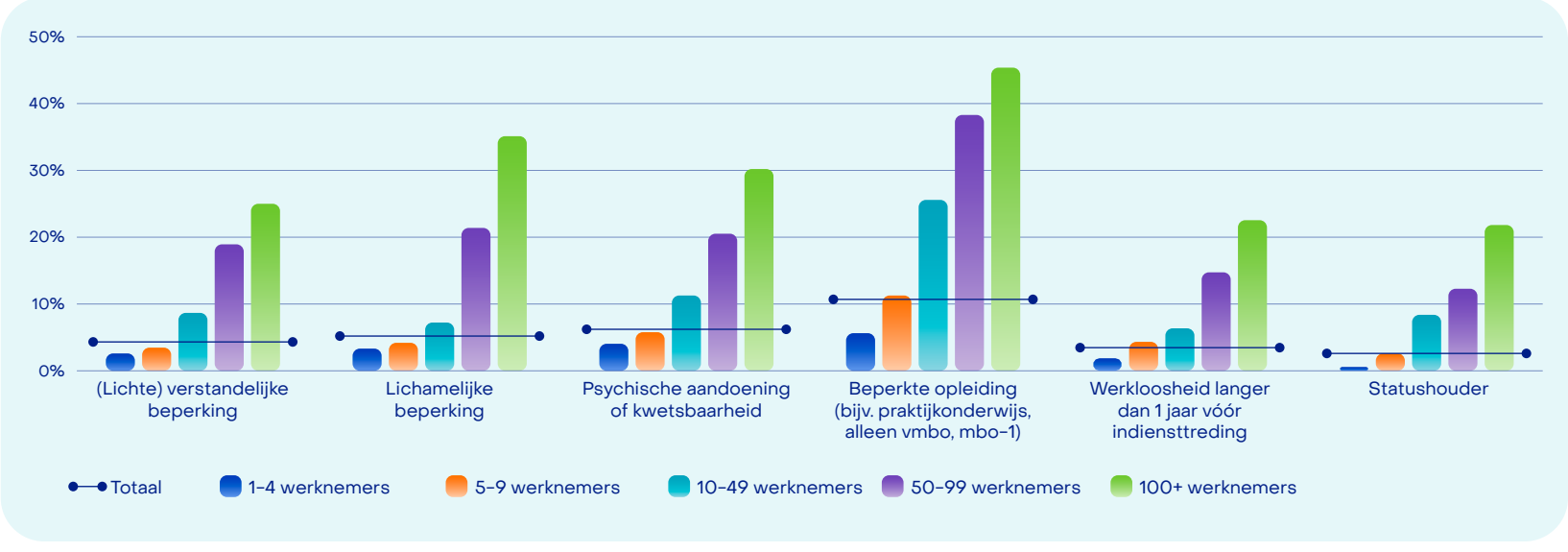
De meeste werkgevers geven aan (zeer) tevreden te zijn met de brede inzetbaarheid (89%), inzet en betrokkenheid (90%), leerbereidheid (84%), kwaliteit van hun geleverde werk (91%) en de arbeidsproductiviteit (88%) van hun werknemers. Bij nadere analyse blijkt dat bij werkgevers met een hoge leercultuur, waar de meerderheid van werknemers een opleiding of training heeft gevolgd en veel informeel geleerd wordt, de tevredenheid nog hoger ligt.

Inclusie & diversiteit

Werknemers uit groepen met extra ondersteuningsbehoeften

Bij 22% van de werkgevers werkt ten minste één werknemer uit een groep die extra ondersteuning nodig kan hebben om aan het werk te komen en te blijven. Werkgevers noemen een beperkte opleiding (11%), psychische aandoeningen of kwetsbaarheid (6%) en lichamelijke beperkingen (5%) het vaakst. Het aandeel werkgevers waarbij werknemers uit deze groepen werkzaam zijn neemt toe naarmate de vestiging groter is (Figuur 6). Van de werkgevers waarbij werknemers uit deze groepen werkzaam zijn, geeft 21% aan in de toekomst meer werk te willen bieden aan mensen uit deze groepen, terwijl 70% het aantal gelijk wil houden en 9% minder werk aan mensen uit deze groepen wil bieden.

Figuur 6 Percentage vestigingen waarin werknemers uit groepen met extra ondersteuningsbehoeften werkzaam zijn, naar vestigingsgrootte



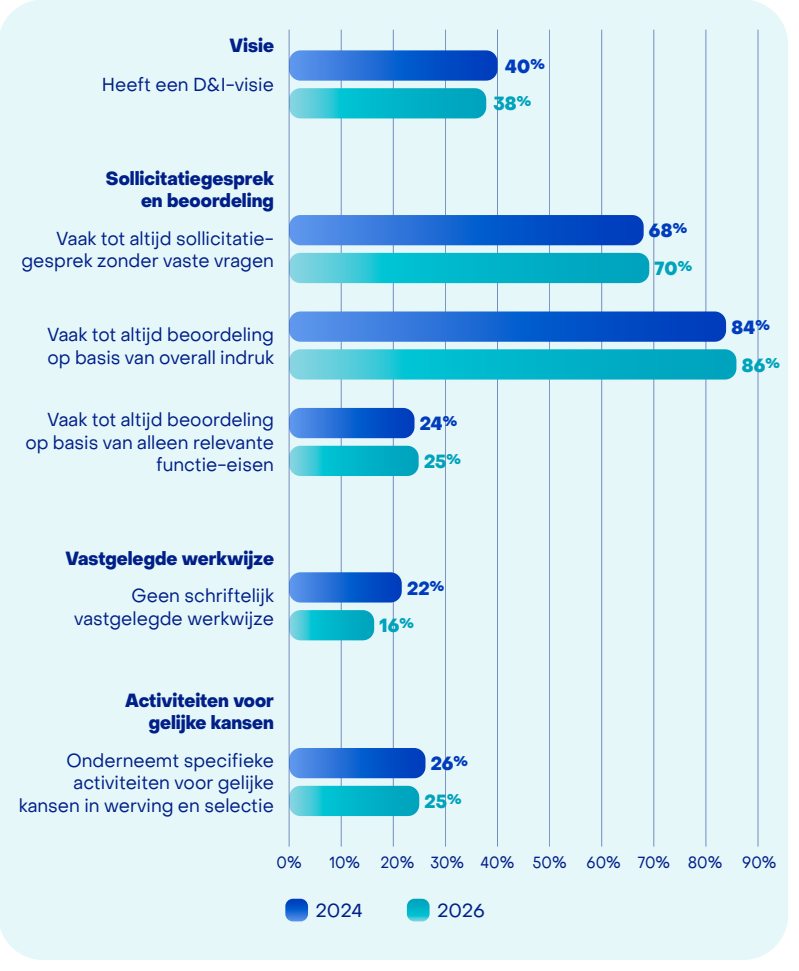
Van de werkgevers waar geen werknemers uit deze groepen werkzaam zijn, heeft 3% concrete plannen om in de komende twee jaar werk te bieden aan mensen uit deze groepen. Daarnaast geeft 8% aan hiervoor momenteel geen concrete plannen te hebben, maar dit in de toekomst mogelijk wel te willen. Het vervullen van vacatures die anders moeilijk vervuld kunnen worden is daarbij de meest genoemde reden (16%). Daarna volgen het profileren als sociaal-maatschappelijk verantwoord bedrijf (10%) en het streven een afspiegeling van de maatschappij te zijn (10%).

Gelijke kansen werving en selectie

Het aandeel werkgevers met een D&I-visie veranderde tussen 2024 en 2026 niet significant (40% in 2024 en 38% in 2026). In de wijze waarop werkgevers kandidaten werven en selecteren op aspecten die van belang zijn voor gelijke kansen veranderde weinig (Figuur 7). Alleen bij de beoordeling van kandidaten zijn enkele kleine verschuivingen zichtbaar, die niet eenduidig in dezelfde richting wijzen. Het beoordelen op basis van de overall indruk, een minder objectieve wijze van beoordelen, nam licht toe van 84% naar 86%. Tegelijkertijd nam ook het gebruik van een scoreformulier, dat kan bijdragen aan een meer objectieve beoordeling, toe van 10% naar 13%.

De werkwijze voor werving en selectie werd iets vaker schriftelijk vastgelegd volgens een professionele richtlijn. Het aandeel werkgevers dat zo'n richtlijn gebruikt nam licht toe van 34% in 2024 naar 38% in 2026, terwijl het aandeel zonder schriftelijk vastgelegde werkwijze afnam van 22% naar 16%. Het aandeel met een zelfbedachte schriftelijke werkwijze bleef vrijwel gelijk.

Figuur 7 Visie en werkwijzen voor gelijke kansen bij werving en selectie, 2024 en 2026

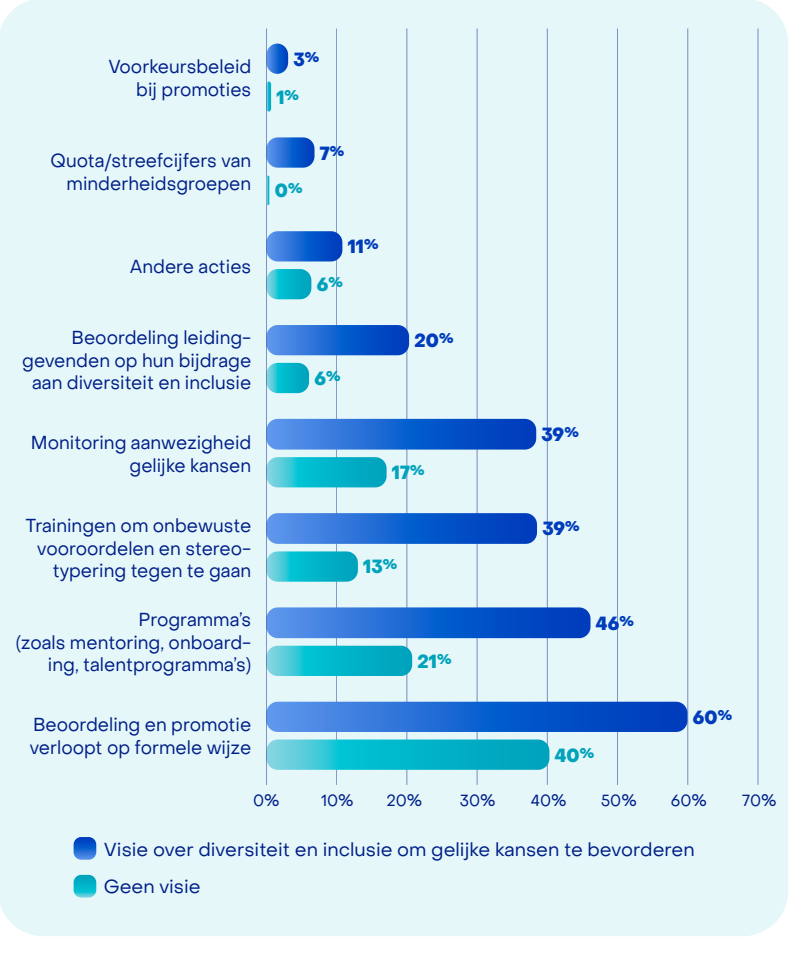


Het aandeel werkgevers dat specifieke activiteiten onderneemt om gelijke kansen bij de werving en selectie te vergroten bleef vrijwel gelijk: 26% in 2024 en 25% in 2026. Net als in 2024 verschillen in 2026 de wervings- en selectiepraktijken tussen werkgevers die wel en geen activiteiten voor gelijke kansen ondernemen. Ook bij werkgevers met activiteiten voor gelijke kansen blijven minder objectieve beoordelingswijzen echter veel voorkomen. In 2026 gebruiken werkgevers met activiteiten voor gelijke kansen vaker een scoreformulier dan werkgevers zonder deze activiteiten (20% tegenover 10%) en vaker vooraf vastgelegde vragen (35% tegenover 24%). Tegelijkertijd beoordelen beide groepen kandidaten nog vaak op basis van de overall indruk (81% tegenover 89%) en persoonlijke klik (78% tegenover 86%).

Gelijke kansen behoud en doorstroom

De acties die werkgevers ondernemen om gelijke kansen in baanbehoud, persoonlijke ontwikkeling en carrièremogelijkheden te bevorderen, veranderden tussen 2024 en 2026 nauwelijks. Wel ondernemen werkgevers met een D&I-visie, net als in 2024, aanzienlijk vaker acties voor gelijke kansen dan werkgevers zonder D&I-visie (Figuur 8). Zo verloopt beoordeling en promotie bij 60% van de werkgevers met een D&I-visie op formele wijze, tegenover 40% van de werkgevers zonder D&I-visie. Ook programma's zoals mentoring, onboarding, werknemersnetwerken en talentprogramma's (46% tegenover 21%) en het monitoren van gelijke kansen (39% tegenover 17%) komen bij werkgevers met een D&I-visie vaker voor.

Figuur 8 Acties om gelijke kansen in baanbehoud, persoonlijke ontwikkeling en carrièremogelijkheden van alle werknemers te bevorderen (subgroep 25 of meer werknemers)



Binnen de groep werkgevers die acties onderneemt voor behoud en talentontwikkeling, worden deze acties in 2026 minder vaak op specifieke doelgroepen gericht dan in 2024. Het aandeel dat deze acties niet op een specifieke doelgroep richt, steeg van 62% in 2024 naar 68% in 2026. Zo nam de aandacht voor werknemers met verschillende culturele achtergronden af van 25% naar 22%, voor leeftijd van 23% naar 19% en voor geslacht van 23% naar 17%. Ook de aandacht voor statushouders, vluchtelingen of nieuwkomers nam af, van 13% naar 9%.

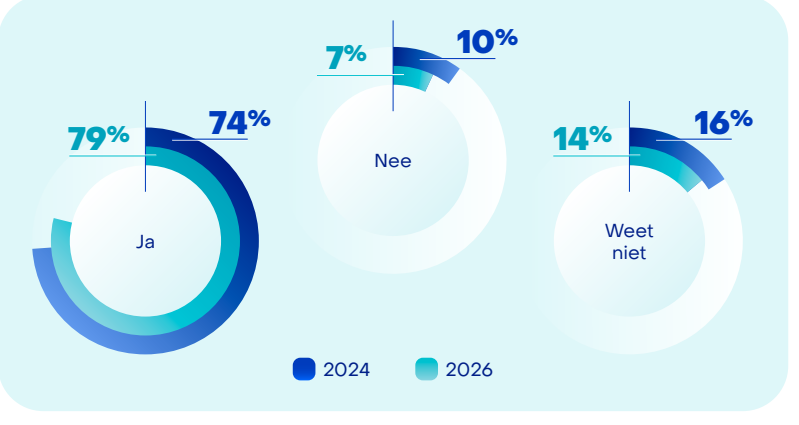
Werkgevers die geen of weinig specifieke acties ondernemen om gelijke kansen in werving, selectie, behoud en talentontwikkeling te bevorderen, geven hiervoor vooral aan dat iedereen al gelijke kansen heeft. Dit aandeel nam toe van 60% in 2024 naar 73% in 2026. Daarnaast geeft 34% in 2026 aan dat het personeelsbestand al voldoende divers is.

Interne meldprocedure Wet bescherming klokkenluiders

Volgens de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) moeten organisaties met 50 of meer werknemers een interne meldregeling hebben voor vermoedens van misstanden. In 2026 geeft 79% van de werkgevers met 50 of meer werknemers aan dat ze een meldregeling hebben. Ten opzichte van 2024 is dit 5 procentpunt hoger. Het percentage werkgevers dat aangeeft geen meldprocedure in de zin van de Wbk te hebben, is gedaald van 10% in 2024 naar 7% in 2026 (Figuur 9). Daarnaast geeft 14% in 2026 aan niet te weten of binnen de organisatie een meldregeling aanwezig is. Werkgevers in de financiële sector (92%), het openbaar bestuur (90%), de zorg (85%) en de industrie (83%) geven het vaakst aan een meldregeling te hebben. Werkgevers in de bouw (65%) en horeca (66%) geven aan dit aanzienlijk minder vaak te hebben.

Van de werkgevers met een meldprocedure geeft 98% aan dat meldingen schriftelijk kunnen worden gedaan, 90% mondeling via de telefoon, en 84% door een gesprek op locatie. Bijna acht op de tien werkgevers met een meldregeling zeggen alle drie de meldmogelijkheden aan te bieden (78%), wat vergelijkbaar is met 2024 (80%). Volgens werkgevers kunnen medewerkers (vermoedens van) misstanden het vaakst melden bij een externe vertrouwenspersoon (2026: 79%; 2024: 74%). Daarna volgen de directe leidinggevende (2026: 75%, 2024: 75%) en de interne vertrouwenspersoon (2026: 72%, 2024: 74%). Bijna alle werkgevers met een meldregeling (99%) zeggen werknemers de mogelijkheid te bieden om een vermoeden van een misstand te melden bij een interne vertrouwenspersoon, een externe vertrouwenspersoon en/of een intern onafhankelijk meldpunt of commissie.

Figuur 9 Aanwezigheid van (aangepaste) meldregeling volgens de Wet bescherming klokkenluiders in 2024 en 2026 (subgroep 50 of meer werknemers)



Van de werkgevers die aangeven geen meldregeling te hebben (7%), zegt 31% niet bekend te zijn met de wetgeving, 16,5% onvoldoende personeel of capaciteit te hebben, 19% onvoldoende kennis over de wettelijke eisen te hebben en 34% geeft een andere reden aan.

Meer dan de helft (57%) van de werkgevers met een meldprocedure geeft aan in de afgelopen 12 maanden geen meldingen van een vermoeden van een misstand te hebben ontvangen. 10% rapporteert één melding, 10% meer dan één melding en 24% weet niet hoeveel meldingen zijn ontvangen. 64% van de werkgevers die een melding hebben ontvangen, zegt de melders binnen een week na ontvangstbevestiging van de melding informatie te geven over vervolgstappen. Dit loopt op als er gekeken wordt naar de periode van een maand. 86% van werkgevers zegt binnen een maand informatie over vervolgstappen aan de melder te geven. Wanneer werkgevers die het antwoord niet weten buiten beschouwing worden gelaten, zegt 98% van de werkgevers de melder binnen één maand na ontvangstbevestiging de informatie over vervolgstappen te hebben gestuurd.

Arbeidsverhoudingen en -voorwaarden

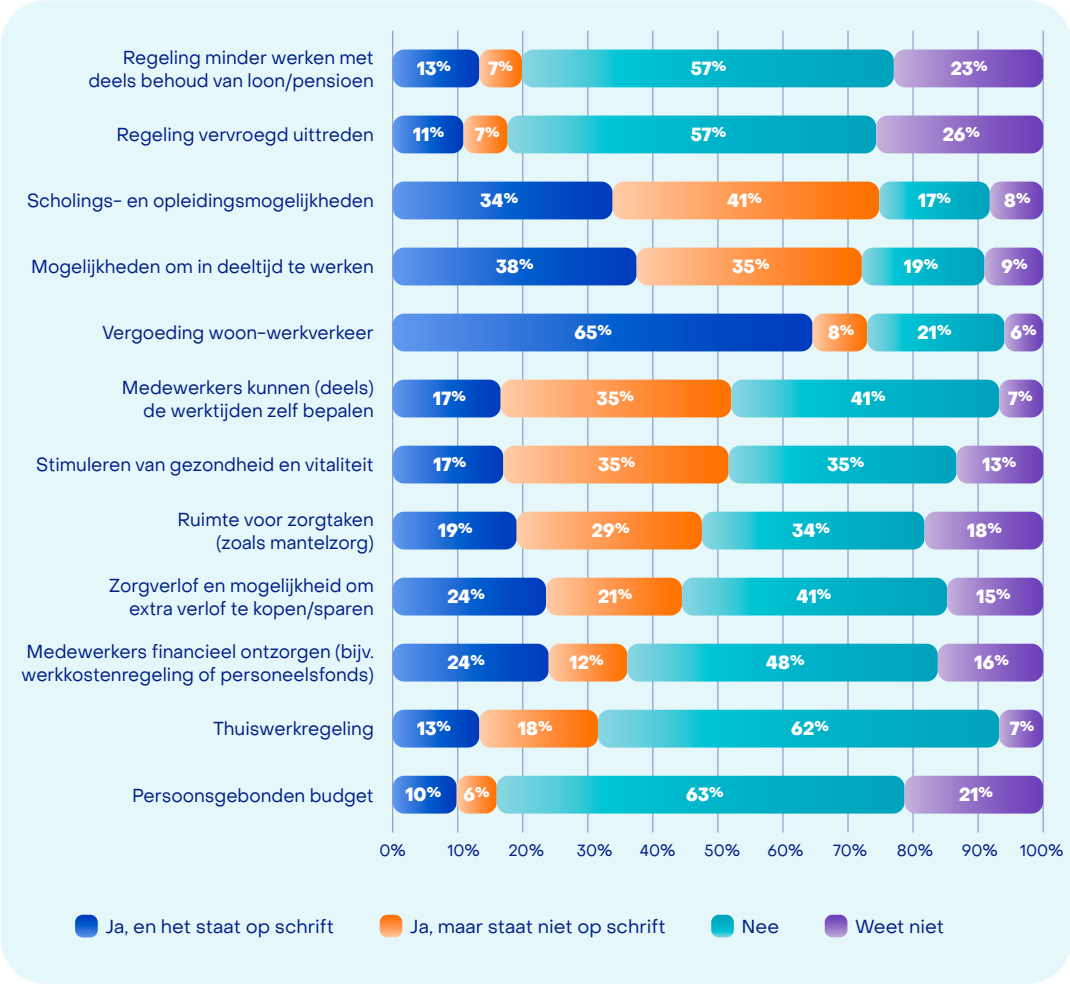
Arbeidsvoorwaarden

De meest aangeboden arbeidsvoorwaarden zijn scholings- en opleidingsmogelijkheden (75%), een vergoeding van het woon- werkverkeer (73%) en mogelijkheden om in deeltijd te werken (72%) (Figuur 10). Een aantal arbeidsvoorwaarden worden iets minder vaak aangeboden dan in 2024. Zo daalde het aandeel werkgevers dat mogelijkheden biedt om in deeltijd te werken van 79% naar 72%.

Naarmate de omvang van de vestiging toeneemt, stijgt het percentage werkgevers dat arbeidsvoorwaarden aanbiedt. Werkgevers in het mixed-segment bieden de meeste arbeidsvoorwaarden vaker aan dan winstgerichte en non-profit bedrijven. De sectoren handel, horeca en landbouw bieden, net als in 2024, relatief weinig arbeidsvoorwaarden aan.

De schriftelijke vastlegging van arbeidsvoorwaarden varieert (Figuur 10). Arbeidsvoorwaarden zoals gezondheid en vitaliteit, werktijden, thuiswerkregelingen, zorgtaken en scholingsmogelijkheden worden vaker niet schriftelijk vastgelegd wanneer ze beschikbaar zijn. Een vergoeding voor woon-werkverkeer daarentegen staat in ongeveer negen op de tien gevallen op schrift, bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst. Ook regelingen voor financiële ontzorging en persoonsgebonden budgetten worden vaker schriftelijk vastgelegd dan niet.

Figuur 10 Beschikbare arbeidsvoorwaarden voor werknemers



Autonomie

Volgens werkgevers kunnen werknemers vooral zelf beslissen over het opnemen van verlof (66%), hoe zij hun werk doen (59%), de volgorde van hun werkzaamheden (59%) en de oplossing van problemen of storingen (54%). De autonomie is het laagst bij de werklocatie (25%) en de werktijden (32%). Vergeleken met 2024 zijn drie aspecten van autonomie (welke werkzaamheden iemand uitvoert, werktempo en verlof) met ongeveer 3 procentpunt gestegen. De andere aspecten zijn gelijk gebleven. Werkgevers in kleine vestigingen rapporteren meer autonomie dan die in grote vestigingen. Zo geeft van de werkgevers met minder dan 5 werknemers 64% aan dat werknemers invloed hebben op de volgorde van hun werkzaamheden, ten opzichte van 43% van de werkgevers met 100 of meer werknemers.

Belangenbehartiging, medezeggenschap, cao

Bijna zes op de tien (58%) werkgevers met 10 of meer werknemers zijn in 2026 geen lid van een werkgeversvereniging (Figuur 11). Dit aandeel ligt aanzienlijk hoger dan in 2010 (39%), maar iets lager dan in 2024 (61%). De

tevredenheid over de werkgeversvereniging nam in dezelfde periode geleidelijk toe, van een 6,7 in 2010 naar een 7,3 in 2026.

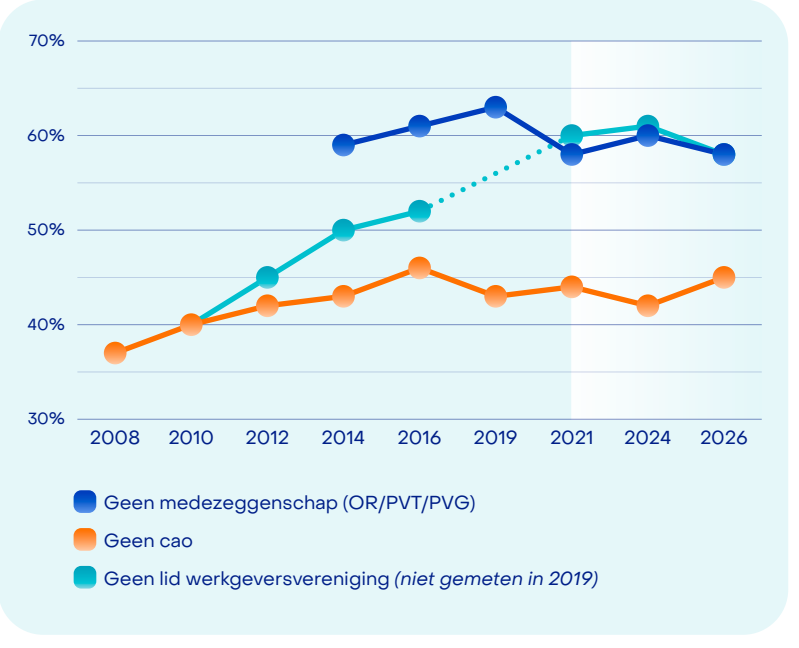
Het aandeel werkgevers dat niet onder een cao valt, is sinds 2008 toegenomen van 37% naar 45% (Figuur 11). De tevredenheid over cao's is in dezelfde periode juist toegenomen. Het gemiddelde rapportcijfer steeg van 6,5 à 6,7 in de periode 2008-2018 naar 7,1 in 2026.

Van de vestigingen met 10 of meer werknemers heeft 61% geen medezeggenschapsorgaan in de vorm van een ondernemingsraad (OR), een personeelsvertegenwoordiging (PVT) of een personeelsvergadering (PVG) die minstens twee keer per jaar wordt gehouden. Van de organisaties met in totaal 50 of meer werknemers geeft 44% aan geen OR te hebben.

Bij werkgevers met een bedrijfstak- of ondernemings-cao én een ondernemingsraad worden cao-afspraken vaak nader ingevuld in overleg met de OR. In 2026 gebeurt dat bij 46% regelmatig en bij 33% soms, terwijl dit bij 9% niet gebeurt en 12,5% dit niet weet.

De meest voorkomende reden dat een werkgever met 50 of meer werknemers geen OR heeft, is een gebrek aan kandidaten om een ondernemingsraad te vormen (41%) of omdat werknemers op een andere manier betrokken worden bij de besluitvorming (40%). Over de jaren heen is de tevredenheid van werkgevers met de medezeggenschap gestegen van een rapportcijfer 6,7 in 2012 naar 7,4 in 2026.

Figuur 11 Trends in het percentage werkgevers zonder medezeggenschapsorgaan, zonder cao en zonder lidmaatschap van een werkgeversvereniging (2008-2026)



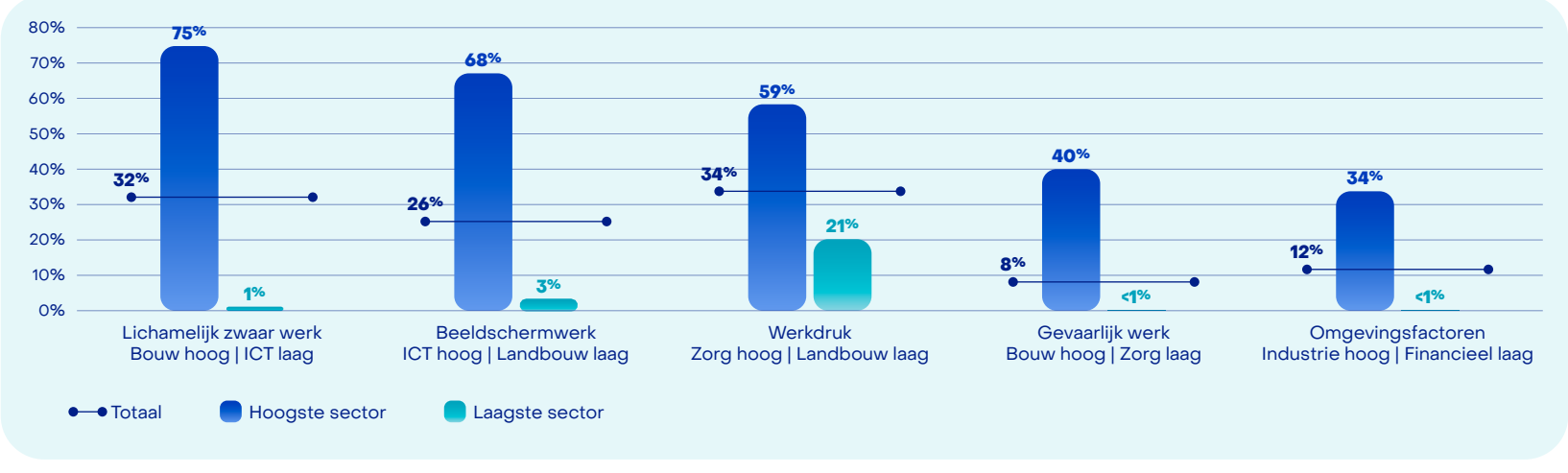
N.B. het verschil tussen 2021 en 2024 kan mogelijk deels ontstaan zijn door een methodebreuk

Veilig en gezond werken

Arbeidsrisico's

Aan de werkgevers is gevraagd wat de belangrijkste arbeidsrisico's in de vestiging zijn. De meest genoemde arbeidsrisico's door werkgevers zijn werkdruk (34%), lichamelijke belasting (32%) en beeldschermwerk (26%) (Figuur 12). Risico's zoals besmetting (2,3%) en grensoverschrijdend gedrag (3,8%) worden relatief weinig genoemd, maar komen in de zorg duidelijk vaker voor dan in andere sectoren (respectievelijk 17% en 15%). Volgens werkgevers worden grensoverschrijdend gedrag en ruzies of conflicten vooral veroorzaakt door externen, zoals klanten, patiënten en leerlingen. Het percentage dat aangeeft dat externen voor een arbeidsrisico zorgen door ruzies of conflicten is echter van 74% in 2024 gedaald naar 61% in 2026. In de ICT worden de meeste arbeidsrisico's minder vaak genoemd dan in andere sectoren. Beeldschermwerk vormt de uitzondering: 68% noemt dit als risico. Ook in de financiële en zakelijke dienstverlening wordt beeldschermwerk vaker genoemd (respectievelijk 67% en 49%). Deze sectoren noemen verschillende andere arbeidsrisico's juist minder vaak.

Figuur 12 Aandeel werkgevers dat de belangrijkste arbeidsrisico's noemt, totaal en voor sectoren met de hoogste en laagste percentages, 2026



Gevaarlijk werk (in totaal 8%) en omgevingsfactoren (in totaal 12%) worden vaker genoemd in de industrie (respectievelijk 17% en 34%) en de bouw (respectievelijk 40% en 17%) dan in andere sectoren. In 2024 bedroeg het aandeel werkgevers dat omgevingsfactoren noemde in beide sectoren nog 29%. De meest voorkomende omgevingsrisico's zijn lawaai (8%), stof en vuil (7%) en gevaarlijke stoffen (5%). In de meeste gevallen worden werknemers over de risico's van gevaarlijke stoffen geïnformeerd via veiligheidsinformatiebladen (81%) of door het delen van de uitkomsten van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E; 68%). Ook geeft het merendeel van werkgevers waar gevaarlijke stoffen of stof en vuil een risico vormen aan dat apparatuur met ingebouwde stofafzuiging soms (22%) of altijd (43%) wordt gebruikt.

Psychosociale risico's

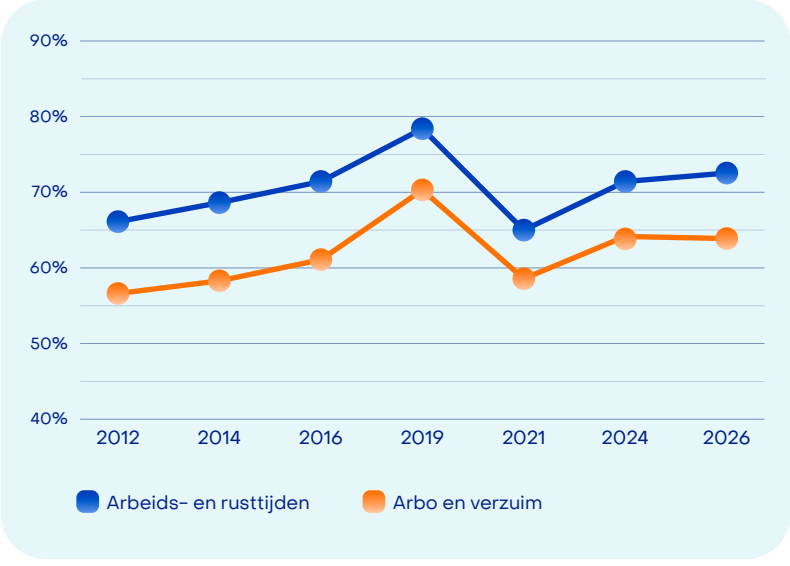
Om psychosociale arbeidsrisico's (PSA), zoals werkdruk en ongewenste omgangsvormen, te verminderen, hanteren werkgevers verschillende maatregelen. Het meest zetten werkgevers in op het bevorderen van een open cultuur (50%) en het geven van meer ruimte om eigen werkzaamheden te organiseren (48%). Ten opzichte van 2024 is het aandeel werkgevers voor beide maatregelen met 4 procentpunt afgenomen. Grotere vestigingen, semipublieke en non-profitorganisaties, waar deze risico's vaker aangegeven werden, nemen de meeste maatregelen om PSA-risico's te beperken. Vooral de zorg valt op doordat bijna alle maatregelen daar vaker genomen worden dan in andere sectoren. In de handel en ICT wordt er met 22% en 23% vaker aangegeven dat er geen maatregelen worden getroffen.

Maatregelen arbo en verzuim

In 2026 geeft 64% van werkgevers aan dat er in hun vestiging gesprekken gevoerd worden met hun werknemers over arbo en verzuim en 73% geeft aan dat gesprekken gevoerd worden over arbeids- en rusttijden. Na eerst een geleidelijke toename tussen 2012 en 2019 en vervolgens een afname tussen 2019 en 2021 komen deze overleggen tegenwoordig weer vaker voor, maar nog niet zo vaak als in 2019 (Figuur 13).

Ongeveer 76% van de werkgevers geeft aan ten minste één specifieke maatregel te nemen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en verzuim te verminderen. De meest genoemde maatregelen zijn het bevorderen van een open cultuur waarin arbeidsomstandigheden bespreekbaar zijn (56%), begeleiding bij verzuim en re-integratie (35%), en maatregelen gericht op het verminderen of wegnemen van arbeidsrisico's (35%). De meest genoemde maatregelen om arbeidsrisico's te verminderen of weg te nemen zijn het aanbieden van persoonlijke beschermingsmiddelen (62%), voorlichting of training (52%), en technische maatregelen (44%).

Figuur 13 Overleg tussen werkgever en werknemer over arbeids- en rusttijden, en arbo en verzuim (2012-2026)



N.B. het verschil tussen 2021 en 2024 kan mogelijk deels ontstaan zijn door een methodebreuk

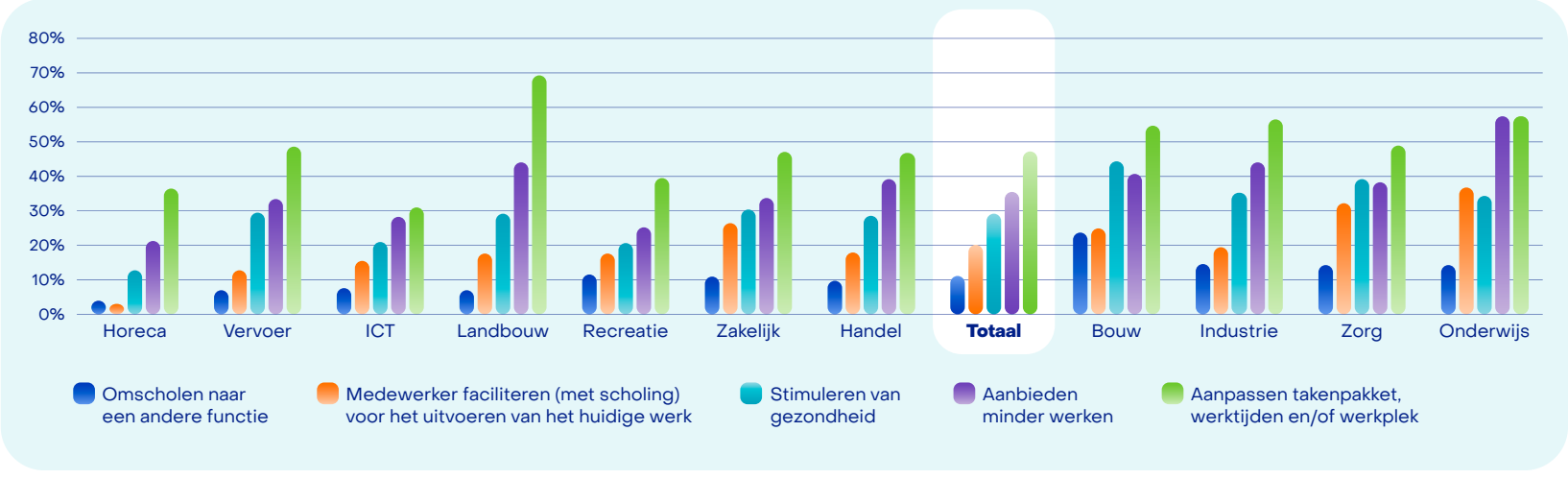
45% van de werkgevers geeft aan specifieke maatregelen te treffen die gericht zijn op de arbeidsomstandigheden en het verzuim van werknemers die niet in loondienst zijn, zoals zzp'ers/freelancers (15%), uitzendkrachten of gedetacheerden (9,0%), en stagiaires (21%).

Maatregelen langer doorwerken

Bijna twee derde van de werkgevers met 5 of meer werknemers (66%) biedt ten minste één maatregel aan om hun werknemers tot hun pensioensleeftijd te laten doorwerken. Vooral bij grotere vestigingen (vanaf 50 of meer werknemers) en werkgevers in de industrie (77%), de bouw (79%), het onderwijs (84%) en de landbouw (86%) geven vaker aan dat ze hiervoor iets doen. In de zakelijke dienstverlening (60%), recreatie (53%), ICT (52%), de horeca (52%) zijn minder werkgevers actief op dit gebied (Figuur 14).

Bijna de helft van de werkgevers (48%) zet in op het aanpassen van het takenpakket, de werktijden en/of de werkplek. Ongeveer een derde zet in op het aanbieden van minder werken (36%) en het stimuleren van de gezondheid (29%). Scholing voor het huidige werk wordt vaker ingezet in het onderwijs (37%), de zorg (32%) en de zakelijke dienstverlening (26%), en minder vaak in het vervoer (13%) en de horeca (3%). Omscholing naar een geheel andere functie werd gemiddeld door 11% van de werkgevers genoemd, maar vaker als maatregel in de bouw (24%) en industrie (15%).

Figuur 14 Maatregelen om langer te kunnen doorwerken (subgroep 5 of meer werknemers)



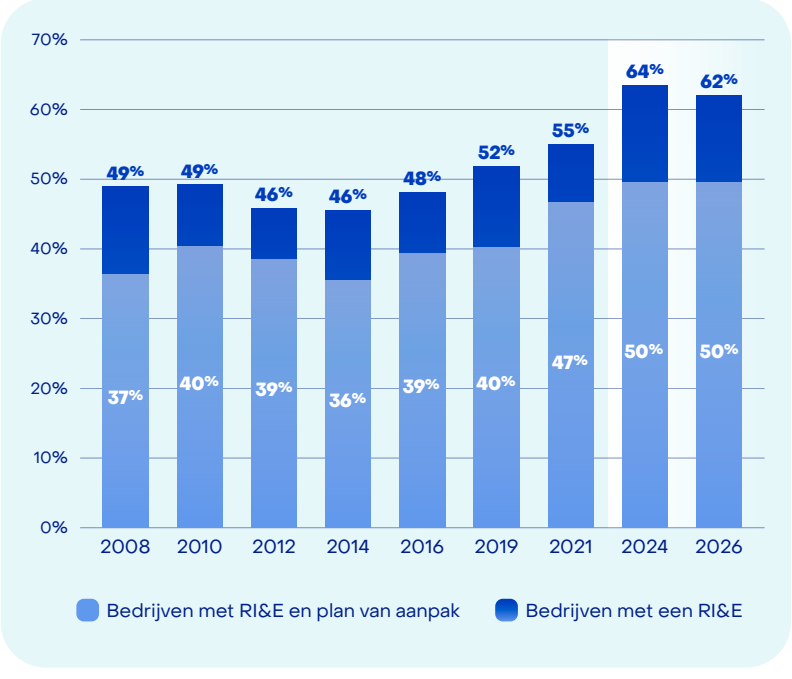
RI&E en preventie

Het uitvoeren van een RI&E en het opstellen van een plan van aanpak zijn voor werkgevers verplicht volgens de Arbowet, waarbij er enkele uitzonderingen zijn voor hele kleine bedrijven. In 2026 geeft 62% van de werkgevers aan een RI&E te doen, een percentage dat sinds 2012 (46%) fors is toegenomen (Figuur 15). Naarmate de grootte van de vestiging toeneemt, neemt ook het percentage werkgevers dat een RI&E uitvoert toe. Bij grotere vestigingen (vanaf 50 of meer werknemers) voert meer dan 90% een RI&E uit. In de recreatiesector (52%) en de zakelijke dienstverlening (54%) geven minder werkgevers aan een RI&E uit te voeren.

Van de werkgevers die een RI&E uitvoeren, geeft 80% aan een plan van aanpak voor risico's op het werk te hebben opgesteld naar aanleiding van de RI&E (Figuur 15). Dit percentage fluctueert over de jaren heen tussen de 75% en 85%. Wat betreft de dienstverlening rondom de RI&E, is ongeveer de helft van de werkgevers (zeer) tevreden over advisering (58%) en de toetsing (59%) van hun RI&E door een arbodienstaanbieder.

Iets meer dan één op de vijf werkgevers (22%) geeft aan dat er geen preventiewerknemer is aangesteld. Wanneer er wel een preventiewerknemer aangewezen is, wordt die rol vervuld door één (32%) of meerdere (9%) werknemer(s). Bij 29% van de werkgevers vervult de werkgever zelf deze taken.

Figuur 15 Uitvoering risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en plan van aanpak



N.B. het verschil tussen 2021 en 2024 kan mogelijk deels ontstaan zijn door een methodebreuk

Arbodienst en bedrijfsarts

Werkgevers zijn verplicht een contract te hebben met een arbodienst of bedrijfsarts of andere arbodienstverlener, waarin werkafspraken staan voor de taken waarvoor een werkgever zich moet laten bijstaan door deskundigen. Hiervoor heeft 78% van de werkgevers iets geregeld, 15% heeft niets geregeld en 8% weet het niet. Van de kleine vestigingen (minder dan vijf werknemers) geeft 70% aan dit geregeld te hebben, terwijl het percentage bij de werkgevers met 10 of meer werknemers boven de 95% ligt. De meeste werkgevers geven aan dat de inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld is via een externe arbodienst (47%) of een verzuim- of zorgverzekeraar (18%). Grote werkgevers (100 of meer werknemers) regelen dit vaker via een externe arbodienst (85%) of een eigen bedrijfsarts (9%). Werkgevers met minder dan 5 werknemers geven daarentegen vaker aan dat ze de verzuim- of zorgverzekeraar (19%) of assurantietussenpersoon/arboadviseur (6%) inschakelen of dat ze hiervoor niets hebben geregeld (20%).

Meer dan een kwart (28%) van de werkgevers biedt werknemers de mogelijkheid om periodiek deel te nemen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek, zoals een PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek) of PMO (Preventief Medisch Onderzoek). Dit percentage is ongeveer hetzelfde als in 2024. Van de werkgevers die deze mogelijkheid bieden is 63% (heel) tevreden over het uitvoeren van deze PAGO of PMO.

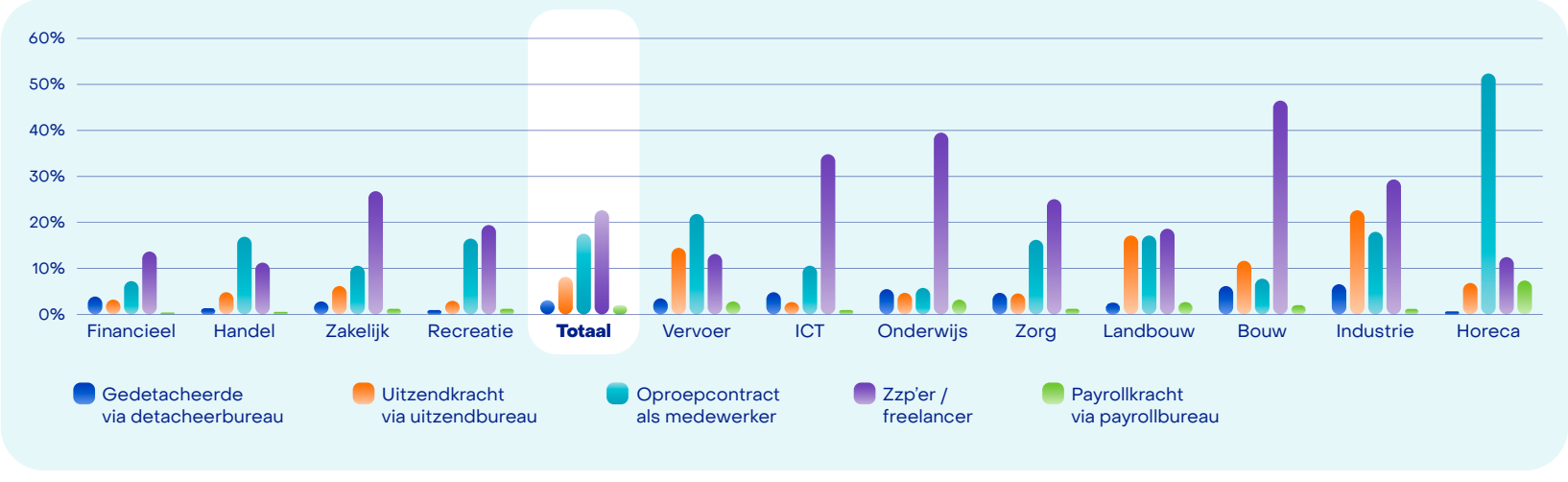
Arbeidscontracten en flexibilisering

In 2026 geeft 82% van de werkgevers aan dat ze werknemers met vaste contracten in dienst hebben. Dit komt vaker voor in de financiële dienstverlening (92%), de industrie (92%) en de zorg (90%) en significant minder vaak in de landbouw (74%) en horeca (65%).

Gemiddeld is 61% van de werknemers in vaste dienst of tijdelijk met uitzicht op vast. Dit aandeel is met 55% lager bij de kleinste vestigingen in vergelijking met 70% bij de vestigingen met 100 of meer werknemers. Het percentage werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast is gemiddeld 22%. Tot slot werkt 16% via een uitzend- of oproepcontract; dit aandeel is hoger bij de kleinste vestigingen (25%) dan bij de grootste vestigingen (8%).

Naarmate vestigingen groter zijn, geven werkgevers vaker aan flexibele krachten in te zetten. De meest gebruikte flexibele contracttypen zijn oproepcontracten (18%) en zzp'ers en freelancers (23%). Stagiaires en (BBL-)studenten worden door 23% van de werkgevers ingezet. Ook bij de flexibele contracttypen zien we verschillen tussen de sectoren (Figuur 16). Oproepkrachten worden met afstand het meest ingezet in de horeca. Zzp'ers/freelancers worden het vaakst ingezet door werkgevers in de bouw, ICT, de zakelijke dienstverlening, en het onderwijs. Gedetacheerden en stagiaires worden vaker door werkgevers in de industrie, de bouw, en de zorg ingezet. Van uitzendkrachten via een uitzendbureau maken vooral de sectoren landbouw, industrie, bouw, en het vervoer gebruik. De horeca maakt meer gebruik van payrollkrachten via een payrollbureau. Van de werkgevers die dit type contracten inzetten, huurt 6% krachten in via platforms zoals Freelance, Upwork of Temper.

Figuur 16 Percentage werkgevers dat flexibele contracttypen inzet, per sector



Redenen voor de inzet van flexibele arbeidskrachten

De meest genoemde reden voor de inzet van flexkrachten is met 56% het opvangen van pieken in personeelsbehoefte. Dit is al sinds de eerste meting in 2014 de meest genoemde reden. In 2026 volgen de inhuur van specifieke expertise (27%) en het opvangen van ziekte en verlof van vaste werknemers (29%) als redenen. Redenen om niet met flexibele krachten te werken zijn voldoende flexibiliteit bij de vaste werknemers (35%), de inwerktijd (28%) en de kosten (19%) die verbonden zijn aan de inhuur van flexibele krachten.

Aanpassen van personeelsinzet bij pieken en dalen

Bijna de helft van de werkgevers kan de personeelsinzet helemaal niet (15%) of slechts in beperkte mate (31%) aanpassen aan tijdelijke pieken en dalen in de hoeveelheid werk. Werkgevers die de personeelsinzet wel kunnen aanpassen, doen dit het vaakst door de werkuren of werktijden van werknemers met een vast contract aan te passen (36%) of door zzp'ers meer of minder in te zetten (26%). Bij 19% wordt de personeelsinzet niet aangepast, maar wordt de werkbelasting hoger of lager.

Kwaliteit van werk voor flexkrachten

Vier op de vijf (82%) werkgevers die flexkrachten inzetten, geven aan dat ze heldere werkinstructies aan hen geven. Ongeveer 66% geeft aan dat flexkrachten uitdagend werk hebben en 63% dat zij veel autonomie hebben. Ook geeft 55% aan dat ze hun flexibele arbeidskrachten leer- en ontwikkelmogelijkheden bieden.

Gevolgen van de handhaving op schijnzelfstandigheid.

Als gevolg van de strengere handhaving rond schijnzelfstandigheid geeft 30% van de werkgevers aan dat de samenwerking met (een deel van de) zzp'ers is aangepast. Ongeveer 10% geeft aan dat een deel van de zzp'ers in loondienst is gekomen en 8% geeft aan nieuwe werknemers te hebben aangenomen voor werk dat zzp'ers deden. Meer dan de helft van de werkgevers (55%) geeft aan dat er geen veranderingen zijn.

Arbeidsovereenkomsten beëindigd door werkgever

Het aantal werkgevers waar in de afgelopen twee jaar arbeidsovereenkomsten beëindigd zijn door de werkgever blijft sinds 2010 redelijk stabiel. In 2026 ligt dit aandeel op 31%. De manier waarop arbeidsovereenkomsten door de werkgever worden beëindigd is wel veranderd over de jaren. Beëindiging met wederzijds goedvinden nam toe van 23% in 2010 tot 46% in 2026, maar ligt lager dan in 2024. Het niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten daalde van 46% in 2010 tot 34% in 2026, maar ligt hoger dan in 2024

Resultaten in tabelvorm

In dit hoofdstuk staan de resultaten van de WEA, uitgesplitst naar vestigingsgrootte, profit/non-profit en sector. De percentages en gemiddelden zijn gewogen naar sector en vestigingsgrootte zodat zij overeenkomen met de CBS-populatie.

Verschillen tussen groepen zijn getoetst op significantie ($p < 0,05$). Een ▲ (of △) geeft aan dat een groep significant hoger scoort dan de andere subgroepen; een ▼ (of ▽) dat een groep significant lager scoort. Gesloten symbolen (▲▼) duiden op relatief grotere verschillen (Cohen's $d \geq 0,20$), open symbolen (△▽) op kleinere verschillen (Cohen's $d < 0,20$).

Een '#' betekent dat de betreffende cel minder dan 50 waarnemingen bevat en daarom als onvoldoende betrouwbaar wordt beschouwd.

De WEA maakt gebruik van een split-design waarbij werkgevers willekeurig worden verdeeld over drie vragenlijstversies (A, B en C). Vragen met de aanduiding [AB], [AC] of [BC] zijn slechts aan een deel van de werkgevers voorgelegd; vragen zonder aanduiding zijn aan iedereen gesteld.

Tabel 1 Resultaten naar organisatiegrootte, profit en non-profit organisaties en sector

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Sector																						
· Landbouw	8,7%	11,1%▲	5,3%▽	3,5%▼	2,0%▼	0,8%▼	9,6%▲	2,4%▼	4,6%▽	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	#	0%	0%	0%
· Industrie	6,1%	4,4%▽	6,7%	10,8%▲	14,4%▲	14,7%▲	6,8%▲	1,7%▼	0,2%▼	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	#	0%	0%	0%
· Bouw	8,4%	8,9%△	7,5%	8,1%	6,0%	4,2%	9,7%▲	0,4%▼	0%▼	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	#	0%	0%	0%
· Handel	22,2%	22,5%	23,0%	20,8%	23,2%	16,9%	24,8%▲	5,7%▼	6,0%▼	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	#	0%	0%	0%
· Vervoer	3,6%	3,4%	3,3%	4,6%	5,3%	5,2%	4,2%▲	0%▼	0,09%▼	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	#	0%	0%	0%
· Horeca	8,7%	7,6%▽	12,9%△	10,9%△	4,8%	2,6%▼	9,4%▲	3,5%▼	6,2%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	#	0%	0%	0%
· ICT	4,3%	4,1%	4,1%	5,4%	5,5%	4,1%	4,6%△	1,9%▽	2,9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	#	0%	0%	0%
· Financieel	1,5%	1,5%	1,5%	1,4%	1,7%	2,8%	1,7%△	0,6%▽	0,8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	#	0%	0%	0%
· Zakelijk	19,5%	20,3%△	17,4%	18,6%	18,1%	15,3%	20,9%▲	9,3%▼	10,8%▼	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	#	0%	0%	0%
· Bestuur	0,2%	0%▽	0,08%	0,3%	1,4%△	6,9%▲	0%▼	2,4%▲	0,5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	#	0%	0%	0%
· Onderwijs	2,6%	2,8%	1,3%▽	1,7%	6,1%△	9,4%▲	1,6%▼	11,0%▲	5,2%△	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	#	100%	0%	0%
· Zorg	7,2%	5,7%▽	10,7%△	9,2%△	6,7%	14,4%▲	1,4%▼	54,9%▲	21,4%▲	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	#	0%	100%	0%
· Recreatie	6,9%	7,7%△	6,1%	4,5%▽	4,8%	2,7%▼	5,4%▼	6,3%	41,4%▲	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	#	0%	0%	100%
· N	6.010	4.022	932	793	118	144	5.214	565	231	526	364	506	1.337	217	522	260	93	1.169	#	159	430	412
Provincie																						
· Groningen	3,2%	3,2%	3,3%	3,1%	3,4%	4,0%	3,0%	3,4%	6,4%△	2,5%	2,4%	5,3%△	3,2%	2,5%	3,5%	1,7%	2,5%	2,3%	#	3,3%	4,1%	4,5%
· Fryslân	4,1%	3,9%	5,0%	3,9%	2,9%	4,2%	4,0%	4,2%	6,7%△	5,5%	4,9%	5,3%	2,8%▽	6,2%	5,1%	0,2%▼	4,5%	4,0%	#	0,6%▼	3,4%	6,4%△
· Drenthe	2,5%	2,3%	2,6%	3,1%	2,7%	3,0%	2,6%	2,1%	0,6%	5,1%△	2,9%	2,1%	3,3%△	0,8%	2,2%	1,8%	5,5%	1,6%▽	#	1,5%	2,0%	1,0%▽
· Overijssel	7,9%	7,8%	6,5%	9,5%	10,2%	7,8%	8,0%	6,8%	7,9%	9,8%	6,4%	10,1%	7,6%	4,8%	5,7%▽	5,1%	6,1%	9,2%	#	5,3%	8,6%	8,1%
· Gelderland	14,1%	14,1%	14,5%	13,4%	14,8%	13,6%	13,9%	15,0%	14,7%	11,3%	13,5%	16,7%	16,8%△	8,1%▽	13,8%	13,0%	7,3%	10,8%▽	#	15,0%	15,4%	19,1%△
· Utrecht	6,5%	6,1%	6,4%	7,9%	8,8%	8,5%	6,5%	5,2%	10,2%△	3,1%▽	4,8%	3,2%▽	6,5%	3,3%	6,1%	8,3%	5,4%	10,3%△	#	14,4%▲	4,9%	5,3%
· Noord-Holland	16,6%	17,0%	17,1%	14,4%	15,6%	13,5%	15,9%▽	21,7%△	19,0%	8,6%▼	15,1%	18,3%	13,4%▽	13,8%	23,1%△	19,7%	19,0%	17,7%	#	19,2%	19,2%	19,5%
· Zuid-Holland	18,1%	18,7%	16,8%	17,2%	16,5%	16,6%	18,4%	15,4%	17,7%	21,5%△	10,3%▼	14,6%▽	19,5%	22,3%	13,4%▽	24,7%△	18,6%	19,9%	#	16,8%	15,8%	18,1%
· Zeeland	3,0%	3,3%△	2,4%	2,0%	2,8%	2,2%	3,1%	2,7%	1,0%	6,0%△	3,6%	2,5%	2,6%	6,7%△	4,5%△	0,3%▼	2,5%	1,6%▽	#	2,2%	3,3%	1,7%
· Noord-Brabant	15,3%	15,3%	14,8%	15,9%	13,8%	16,8%	15,5%	15,9%	9,1%▽	15,5%	23,4%▲	15,0%	16,8%	20,8%△	13,1%	14,5%	16,8%	13,5%	#	13,8%	16,9%	7,7%▼
· Limburg	6,3%	5,8%▽	7,6%	7,0%	6,8%	7,3%	6,4%	6,5%	3,5%	8,4%△	7,5%	5,3%	5,0%▽	8,0%	8,4%△	6,3%	9,9%	5,6%	#	4,8%	5,3%	7,0%
· Flevoland	2,6%	2,5%	2,8%	2,7%	1,8%	2,4%	2,7%	1,2%▽	3,2%	2,6%	5,2%△	1,8%	2,3%	2,7%	1,1%▽	4,3%	1,9%	3,5%△	#	2,9%	1,3%	1,7%
· N	6.010	4.022	932	793	118	144	5.214	565	231	526	364	506	1.337	217	522	260	93	1.169	#	159	430	412
Profit of non-profit organisatie																						
· Profit	86,8%	89,5%▲	82,7%▽	84,3%▽	76,6%▼	58,4%▼	100%	0%	0%	95,4%▲	97,3%▲	99,5%▲	96,6%▲	99,8%▲	93,5%▲	93,3%▲	94,7%▲	93,4%▲	#	53,4%▼	16,5%▼	68,1%▼
· Mixed	9,4%	7,2%▼	13,3%△	10,6%	16,1%▲	33,4%▲	0%	100%	0%	2,6%▼	2,6%▼	0,5%▼	2,4%▼	0,09%▼	3,7%▼	4,1%▼	3,4%▼	4,5%▼	#	39,1%▲	72,0%▲	8,7%
· Non-profit	3,8%	3,3%▽	4,0%	5,0%	7,4%△	8,3%△	0%	0%	100%	2,0%▽	0,10%▼	0%▼	1,0%▼	0,09%▼	2,7%	2,6%	2,0%	2,1%▽	#	7,5%△	11,5%▲	23,2%▲
· N	6.010	4.022	932	793	118	144	5.214	565	231	526	364	506	1.337	217	522	260	93	1.169	#	159	430	412

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Hoeveel mensen werken er in uw totale organisatie in Nederland? [Gemiddelde] [Range: 1-150.000]																						
Gemiddelde	200	26,9▽	109	297	1.606▲	3.915▲	187	311	219	10,9	115	31,4	584△	82,5	44,3	27,0	81,2	76,9	#	144	320	28,9
·N	6.007	4.022	930	793	118	144	5.213	563	230	526	364	506	1.335	217	522	260	93	1.169	#	159	429	412
Hoeveel medewerkers werken er in uw vestiging?																						
· 1-4	66,9%	100%	0%	0%	0%	0%	69,0%▲	51,1%▼	57,8%▽	84,7%▲	48,7%▼	70,8%△	67,7%	62,5%	58,4%▽	63,8%	66,9%	69,8%△	#	70,5%	53,2%▼	75,1%△
· 5-9	15,5%	0%	100%	0%	0%	0%	14,8%▽	22,0%△	16,0%	9,3%▼	17,2%	13,8%	16,1%	14,3%	23,1%▲	14,9%	14,8%	13,9%	#	7,7%▼	23,1%▲	13,8%
· 10-49	13,2%	0%	0%	100%	0%	0%	12,8%▽	14,9%	17,3%	5,2%▼	23,6%▲	12,7%	12,4%	16,9%	16,6%△	16,5%	11,8%	12,6%	#	8,7%	17,0%△	8,7%▽
· 50-99	2,0%	0%	0%	0%	100%	0%	1,7%▽	3,4%△	3,8%△	0,5%▽	4,7%△	1,4%	2,0%	2,9%	1,1%	2,5%	2,1%	1,8%	#	4,5%△	1,8%	1,4%
· 100+	2,4%	0%	0%	0%	0%	100%	1,6%▼	8,5%▲	5,2%△	0,2%▼	5,8%△	1,2%	1,8%	3,5%	0,7%▽	2,3%	4,4%	1,9%	#	8,5%▲	4,8%△	0,9%▽
·N	6.010	4.022	932	793	118	144	5.214	565	230	526	364	506	1.337	217	522	260	93	1.169	#	159	430	412
Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw(e) of aanzienlijk verbeterd(e) product of dienst geïntroduceerd? [AB]																						
· Ja	23,7%	22,0%▽	24,3%	29,4%△	31,7%	30,2%	23,9%	21,2%	25,8%	20,0%	30,7%△	17,3%▽	27,4%△	12,3%▼	11,1%▼	49,3%▲	15,3%	22,3%	#	39,3%▲	19,2%	26,5%
· Nee	70,7%	72,8%△	70,4%	64,1%▽	59,4%▼	58,4%▼	71,1%	69,8%	63,8%	74,5%	59,8%▼	79,9%▲	66,6%▽	83,7%▲	80,4%▲	45,0%▼	81,8%	73,3%	#	59,1%▼	73,8%	68,8%
· Weet niet	5,6%	5,1%	5,3%	6,5%	8,9%	11,4%▲	4,9%▽	9,0%△	10,4%△	5,5%	9,5%△	2,8%▽	6,0%	4,0%	8,4%△	5,7%	2,9%	4,4%	#	1,6%	7,0%	4,7%
·N	4.040	2.733	617	517	77	96	3.492	392	156	348	250	335	918	128	342	178	58	801	#	119	301	250
Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of aanzienlijk verbeterd proces / werkproces ingevoerd? [AB]																						
· Ja	34,9%	29,8%▼	40,7%△	48,2%▲	53,5%▲	55,2%▲	34,1%▽	37,8%	44,4%▲	40,8%△	41,3%△	24,7%▼	36,3%	23,2%▼	21,0%▼	48,6%▲	31,6%	39,7%△	#	39,3%	30,5%	32,0%
· Nee	60,0%	65,1%▲	54,6%▽	46,7%▼	40,1%▼	35,5%▼	61,2%△	55,1%▽	45,5%▼	53,0%▽	52,4%▽	72,1%▲	58,1%	70,7%▲	68,1%△	44,4%▼	65,4%	57,8%	#	59,6%	64,5%	63,4%
· Weet niet	5,2%	5,1%	4,7%	5,0%	6,4%	9,4%	4,7%▽	7,0%	10,1%△	6,1%	6,3%	3,3%	5,5%	6,0%	10,9%▲	7,0%	2,9%	2,6%▽	#	1,1%▼	5,1%	4,6%
·N	4.040	2.733	617	517	77	96	3.492	392	156	348	250	335	918	128	342	178	58	801	#	119	301	250
Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd? [subgroep: 10+ medewerkers] [AB]																						
· Ja	45,4%	--	--	43,7%▽	47,1%	54,8%▲	44,1%▽	49,8%	53,2%△	37,3%	38,5%▽	38,3%▽	48,7%	36,3%▽	35,7%▼	49,2%	#	54,1%▲	#	44,6%	46,8%	51,2%
· Nee	50,4%	--	--	52,3%△	48,7%	39,8%▼	51,7%△	45,0%▽	44,4%	53,5%	56,4%△	53,7%	48,3%	56,8%	61,7%▲	45,1%	#	43,3%▽	#	50,4%	48,1%	48,0%
· Weet niet	4,2%	--	--	4,1%	4,2%	5,3%	4,2%	5,3%	2,4%	9,2%▲	5,1%	8,0%△	2,9%	6,9%	2,6%	5,8%	#	2,7%	#	5,0%	5,1%	0,8%
·N	2.558	--	--	1.992	256	310	2.081	326	151	79	309	199	504	114	244	135	#	496	#	70	231	116
In welke mate zijn medewerkers betrokken geweest bij de verbetering of innovatie? [% in sterke mate] [subgroep: 5+ medewerkers en innovatie] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Ze zijn actief geraadpleegd	53,4%	--	56,5%△	52,8%	47,4%	46,2%	51,0%▼	61,6%△	69,4%▲	26,9%▼	51,7%	47,9%	51,0%	52,1%	34,1%▼	63,7%▲	#	62,0%▲	#	#	61,2%△	59,2%
· Ze werden betrokken bij besluiten	32,4%	--	36,6%△	30,8%	26,5%	25,3%	29,2%▼	44,8%▲	51,1%▲	21,0%▼	26,4%	22,7%▼	29,1%	29,2%	28,4%	32,2%	#	37,6%△	#	#	48,2%▲	30,3%
·N	1.848	--	744	834	119	151	1.510	237	100	80	197	122	409	60	161	121	#	378	#	#	160	84

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Knelpunten bij innovatie of vernieuwing van producten, diensten of processen [% ja] [subgroep: 5+ medewerkers] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Onvoldoende personeel of vaardigheden bij medewerkers	25,2%	20,7%▼	31,5%△	36,4%▲	37,7%▲	41,8%▲	25,5%	23,8%	21,1%	15,5%▼	32,4%△	33,7%▲	26,0%	25,8%	26,9%	25,3%	23,8%	23,9%	#	18,5%	24,1%	22,2%
· Onvoldoende financiële mogelijkheden	22,3%	22,8%	22,8%	19,8%	17,6%	21,7%	20,6%▼	34,3%▲	29,3%△	36,7%▲	23,8%	10,9%▼	14,5%▼	26,2%	20,8%	34,0%▲	13,1%	19,0%▽	#	24,7%	34,3%▲	33,3%▲
· Onvoldoende zicht op innovaties of technologie	5,0%	4,6%	5,9%	6,1%	5,9%	6,0%	4,6%▽	7,7%△	6,9%	0,9%▼	2,7%	4,5%	6,4%△	2,6%	2,7%▽	2,0%	10,9%▲	6,0%	#	10,3%▲	7,2%	5,1%
· Innovaties of technologie sluiten niet goed aan bij onze behoefte	6,2%	6,3%	5,7%	5,7%	7,6%	5,4%	6,0%	8,8%△	2,7%	15,8%▲	7,0%	3,6%▽	3,3%▽	11,4%△	8,0%	1,4%▼	3,3%	6,7%	#	7,6%	6,1%	2,6%▽
· Te weinig geschikte samenwerkingspartners	5,5%	5,7%	5,8%	4,6%	4,6%	4,2%	5,6%	5,6%	3,8%	5,4%	9,1%△	5,0%	5,0%	6,4%	1,1%▼	7,9%	5,2%	6,3%	#	7,3%	5,9%	4,7%
· Anders	10,5%	10,6%	10,3%	9,5%	13,2%	14,1%	9,6%▼	16,4%△	16,2%△	22,5%▲	8,9%	9,0%	8,2%▽	7,9%	4,1%▼	7,4%	14,2%	11,6%	#	18,5%▲	11,6%	9,4%
· Wij ervaren geen knelpunten	38,9%	40,0%	37,3%	36,7%	37,9%	33,4%	39,2%	34,7%	43,1%	25,0%▼	37,6%	38,6%	44,2%△	33,8%	40,0%	37,7%	44,8%	39,7%	#	36,9%	38,3%	41,0%
· Innovatie of vernieuwing is voor ons niet relevant	8,5%	9,8%△	8,3%	4,2%▼	2,6%	1,3%▼	8,9%△	5,3%▽	8,8%	4,5%▽	4,2%▽	13,5%△	9,5%	8,3%	12,4%△	5,7%	0,4%▼	8,7%	#	7,3%	7,7%	8,2%
·N	4.040	2.733	617	517	77	96	3.492	392	156	348	250	335	918	128	342	178	58	801	#	119	301	250
Hoeveel nadruk heeft uw organisatiebeleid de afgelopen twee jaar gelegd op onderstaande strategieën? [% veel] [subgroep: 10+ medewerkers] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Personeelskosten besparen	26,1%	--	--	23,9%▼	32,6%△	38,6%▲	26,1%	--	--	40,4%▲	29,7%	8,9%▼	24,3%	25,6%	45,7%▲	26,5%	#	20,3%▽	--	--	#	31,8%
· Technologische innovatie	46,1%	--	--	42,2%▼	57,2%▲	68,2%▲	46,1%	--	--	49,3%	46,8%	40,8%	46,1%	43,1%	19,1%▼	70,7%▲	#	54,8%▲	--	--	#	33,9%
· Flexibiliseren van uw arbeidskracht	26,9%	--	--	26,8%	27,0%	26,8%	26,9%	--	--	38,1%▲	24,1%	22,9%	25,9%	40,2%▲	26,0%	22,3%	#	26,5%	--	--	#	43,1%▲
· Lanceren van nieuwe producten of diensten	31,8%	--	--	31,0%	32,6%	37,8%	31,8%	--	--	14,4%▼	30,5%	22,2%▼	43,6%▲	17,7%▼	20,4%▼	60,3%▲	#	27,5%▽	--	--	#	33,3%
· Investeren in scholing en ontwikkeling van medewerkers	48,0%	--	--	44,8%▼	59,3%▲	64,5%▲	48,0%	--	--	44,5%	45,4%	63,7%▲	43,3%▽	38,7%▽	26,0%▼	53,7%	#	59,5%▲	--	--	#	48,0%
· Verbeteren en vernieuwen van processen	58,8%	--	--	55,6%▼	67,8%▲	78,3%▲	58,8%	--	--	54,4%	56,1%	56,60%	61,9%	48,6%▼	38,6%▼	60,7%	#	70,6%▲	--	--	#	59,0%
·N	2.055	--	--	1.668	201	186	2.055	--	--	79	293	198	485	113	228	127	#	437	--	--	#	57
Houdt uw vestiging zich bezig met hoe het werk er over vijf jaar of verder uit zal zien? [subgroep: 5+ medewerkers] [AB]																						
· Ja daar zijn we structureel mee bezig	47,8%	--	42,2%▼	49,9%△	61,3%▲	65,7%▲	46,2%▽	56,3%△	52,4%	52,8%	49,3%	42,7%	47,1%	39,3%▽	32,7%▼	59,9%▲	#	52,1%△	#	58,7%	51,7%	48,2%
· Ja daar zijn we incidenteel mee bezig	40,0%	--	41,6%	40,6%	33,6%	29,6%▼	41,2%△	35,9%	31,6%▽	39,7%	44,0%	43,7%	39,1%	54,0%▲	40,1%	33,5%	#	40,5%	#	36,1%	34,8%▽	38,6%
· Nee	12,2%	--	16,2%▲	9,5%▽	5,2%▼	4,7%▼	12,6%	7,8%▽	16,0%	7,5%	6,7%▼	13,6%	13,8%	6,8%	27,2%▲	6,7%▽	#	7,4%▽	#	5,1%	13,5%	13,2%
·N	3.182	--	1.533	1.284	165	200	2.626	396	159	134	304	240	679	127	360	153	#	604	#	64	307	149

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Waarvan verwacht u vooral invloed op uw vestiging over vijf jaar of verder? [subgroep: 5+ medewerkers en houdt zich bezig met toekomst en verwacht veranderingen] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Demografie (o.a. vergrijzing en migratie)	38,7%	--	30,5%▼	41,3%△	53,1%▲	66,0%▲	34,2%▼	61,0%▲	55,1%▲	27,4%▼	43,4%	40,2%	35,6%	44,1%	35,6%	20,3%▼	#	30,4%▼	#	63,9%▲	60,8%▲	48,7%▲
· Economie (o.a. groei/krimp en globalisering)	56,4%	--	52,1%▽	60,7%△	57,8%	58,6%	60,7%▲	33,9%▼	45,6%▼	38,9%▼	63,8%△	51,6%	65,4%▲	71,4%▲	58,9%	56,6%	#	56,7%	#	36,4%▼	38,8%▼	52,9%
· Sociaal-cultureel (o.a. individualisering en diversiteit)	17,4%	--	14,4%▽	17,2%	25,6%▲	32,4%▲	12,9%▼	36,8%▲	42,1%▲	7,8%▼	13,6%	12,5%	11,4%▼	9,9%▼	15,6%	9,1%▼	#	18,6%	#	51,6%▲	35,5%▲	29,9%▲
· Technologie (o.a. digitalisering en robotisering)	48,5%	--	42,9%▼	49,0%	61,3%▲	72,5%▲	48,5%	51,6%	40,2%▽	40,7%	50,4%	38,4%▼	47,1%	45,6%	16,9%▼	78,3%▲	#	66,0%▲	#	48,5%	43,9%	30,4%▼
· Ecologie (o.a. klimaatverandering en energietransitie)	25,4%	--	21,6%▽	27,0%	34,1%▲	33,7%△	28,0%▲	10,7%▼	19,4%	48,7%▲	25,8%	39,0%▲	30,5%△	50,8%▲	23,8%	9,2%▼	#	21,3%▽	#	9,3%▼	6,3%▼	20,2%
· Politiek-juridisch (o.a. veranderende wet- en regelgeving en de macht van Europa)	43,3%	--	43,5%	40,8%▽	46,7%	53,7%▲	42,6%	49,5%△	37,7%	62,0%▲	40,9%	44,7%	41,7%	45,7%	36,9%▽	31,2%▼	#	48,2%△	#	36,2%	47,5%	30,7%▼
· Geen van bovenstaande	7,3%	--	8,3%	7,5%	4,0%	2,0%▼	7,2%	7,4%	8,1%	0,8%▼	7,8%	10,8%△	8,0%	4,7%	10,2%	5,4%	#	5,1%▽	#	5,1%	8,3%	11,1%
· N	2.794	--	1.285	1.162	157	190	2.295	365	134	124	284	207	586	119	262	143	#	559	#	60	266	130
Door verwachte veranderingen zal in de komende 5 jaar het aantal banen... [subgroep: 5+ medewerkers en houdt zich bezig met toekomst en verwacht veranderingen] [AB]																						
· Afnemen	14,7%	--	14,4%	13,4%	17,0%	23,0%▲	14,2%	16,4%	20,2%	25,3%▲	12,2%	6,5%▼	15,1%	14,9%	18,2%	16,8%	#	14,2%	#	29,0%▲	13,1%	7,4%▼
· (ongeveer) Gelijk blijven	51,9%	--	50,6%	53,9%	50,5%	50,0%	53,2%△	42,6%▼	56,4%	48,3%	57,9%△	51,0%	56,2%△	55,3%	58,4%△	45,1%	#	45,9%▽	#	50,7%	40,0%▼	69,4%▲
· Toenemen	30,0%	--	30,4%	30,5%	28,8%	25,0%	29,5%	37,4%△	18,2%▼	20,5%▼	27,3%	38,5%△	25,2%▽	24,4%	20,7%▼	36,0%	#	37,3%△	#	17,5%▼	44,1%▲	17,1%▼
· Weet niet	3,3%	--	4,5%△	2,2%▽	3,7%	2,0%	3,2%	3,6%	5,2%	5,8%	2,6%	4,0%	3,5%	5,4%	2,7%	2,0%	#	2,7%	#	2,7%	2,8%	6,1%
· N	2.591	--	1.179	1.075	150	187	2.130	338	123	123	262	185	539	113	235	135	#	530	#	57	244	115
Door verwachte veranderingen zal in de komende 5 jaar de complexiteit op het werk... [subgroep: 5+ medewerkers en houdt zich bezig met toekomst en verwacht veranderingen] [AB]																						
· Afnemen	5,0%	--	4,8%	4,7%	9,1%△	5,2%	5,6%△	1,3%▼	4,8%	4,6%	6,2%	0,2%▼	5,9%	7,9%	8,3%△	6,1%	#	4,6%	#	0,9%	1,7%▼	6,1%
· (ongeveer) Gelijk blijven	49,2%	--	47,5%	52,3%△	47,1%	43,6%	50,9%△	37,7%▼	51,4%	52,5%	51,3%	48,7%	51,1%	49,7%	68,3%▲	34,3%▼	#	45,9%	#	43,6%	37,1%▼	57,8%
· Toenemen	44,1%	--	46,0%	41,5%▽	42,2%	49,5%	41,7%▼	60,1%▲	41,6%	40,4%	42,0%	48,4%	41,1%	39,4%	22,5%▼	59,4%▲	#	47,3%	#	55,2%	59,7%▲	34,0%▼
· Weet niet	1,7%	--	1,8%	1,5%	1,6%	1,7%	1,8%	0,8%	2,2%	2,4%	0,5%	2,7%	1,9%	3,1%	0,8%	0,3%	#	2,1%	#	0,3%	1,5%	2,1%
· N	2.591	--	1.179	1.075	150	187	2.130	338	123	123	262	185	539	113	235	135	#	530	#	57	244	115
Door verwachte veranderingen zal in de komende 5 jaar de mentale belasting (o.a. stress)... [subgroep: 5+ medewerkers en houdt zich bezig met toekomst en verwacht veranderingen] [AB]																						
· Afnemen	6,7%	--	7,1%	7,0%	4,0%	4,3%	7,4%△	3,8%▽	1,8%▼	11,4%△	12,9%▲	4,4%	5,7%	10,9%	11,4%△	3,5%	#	5,2%	#	1,8%	4,2%	1,4%▼
· (ongeveer) Gelijk blijven	55,0%	--	52,5%▽	57,7%△	60,5%	50,6%	58,8%▲	32,6%▼	51,1%	53,6%	56,7%	50,0%	58,4%	49,0%	54,2%	69,1%▲	#	63,4%▲	#	45,5%	26,2%▼	64,1%△
· Toenemen	35,8%	--	37,4%	33,2%▽	32,8%	42,7%△	31,2%▼	62,0%▲	42,8%	31,5%	28,8%▽	42,0%	33,6%	37,8%	31,8%	27,0%▼	#	27,9%▼	#	52,3%▲	67,7%▲	31,7%
· Weet niet	2,5%	--	2,9%	2,1%	2,7%	2,4%	2,6%	1,6%	4,2%	3,5%	1,7%	3,6%	2,3%	2,3%	2,6%	0,5%	#	3,5%	#	0,5%	2,0%	2,8%
· N	2.591	--	1.179	1.075	150	187	2.130	338	123	123	262	185	539	113	235	135	#	530	#	57	244	115

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Door verwachte veranderingen zal in de komende 5 jaar de fysieke belasting (o.a. zwaar tillen, verkeerde bewegingen)... [subgroep: 5+ medewerkers en houdt zich bezig met toekomst en verwacht veranderingen] [AB]																						
· Afnemen	20,5%	--	18,6%▽	20,6%	25,5%	27,6%△	22,6%▲	11,5%▼	7,2%▼	60,4%▲	29,8%▲	26,3%△	19,5%	23,8%	14,5%▽	22,0%	#	17,3%▽	#	4,9%▼	7,0%▼	13,8%
· (ongeveer) Gelijk blijven	67,8%	--	69,7%	67,5%	63,5%	61,1%▽	66,6%▽	73,4%△	74,1%	37,2%▼	64,4%	60,0%▽	72,4%△	65,0%	73,9%△	64,4%	#	67,4%	#	84,5%▲	73,9%△	74,2%
· Toenemen	4,7%	--	4,6%	4,6%	5,0%	4,7%	4,3%▽	7,2%△	4,4%	2,4%	1,8%▽	9,1%△	5,6%	4,9%	8,3%△	0%	#	1,2%▼	#	0,2%	11,9%▲	4,1%
· Weet niet	7,1%	--	7,1%	7,3%	6,1%	6,6%	6,5%▽	8,0%	14,3%▲	0%	4,0%▽	4,5%	2,6%▼	6,3%	3,3%▼	13,6%▲	#	14,0%▲	#	10,4%	7,3%	7,9%
·N	2.591	--	1.179	1.075	150	187	2.130	338	123	123	262	185	539	113	235	135	#	530	#	57	244	115
Door verwachte veranderingen zal in de komende 5 jaar de veiligheid op werk (o.a. ongevallen)... [subgroep: 5+ medewerkers en houdt zich bezig met toekomst en verwacht veranderingen] [AB]																						
· Afnemen	10,5%	--	8,9%▽	11,2%	14,9%	13,8%	11,5%▲	5,4%▼	7,4%	26,2%▲	17,5%▲	9,3%	9,5%	12,2%	13,0%	9,2%	#	8,9%	#	3,9%	3,4%▼	6,0%
· (ongeveer) Gelijk blijven	72,7%	--	76,7%△	70,4%▽	69,5%	63,2%▼	71,5%▽	78,7%△	78,2%	61,8%▼	69,6%	67,0%	72,1%	72,6%	76,1%	75,5%	#	71,7%	#	83,2%	82,9%▲	72,4%
· Toenemen	8,8%	--	6,1%▽	10,0%	10,5%	17,4%▲	9,2%	7,8%	4,2%	7,0%	9,5%	17,7%▲	12,8%△	9,9%	5,6%	3,2%▼	#	6,4%▽	#	4,9%	6,5%	7,3%
· Weet niet	7,9%	--	8,3%	8,4%	5,1%	5,6%	7,8%	8,1%	10,2%	5,0%	3,5%▼	6,0%	5,6%▽	5,4%	5,3%	12,1%	#	12,9%▲	#	8,0%	7,3%	14,3%▲
·N	2.591	--	1.179	1.075	150	187	2.130	338	123	123	262	185	539	113	235	135	#	530	#	57	244	115
Door verwachte veranderingen zal in de komende 5 jaar de prestaties / productiviteit... [subgroep: 5+ medewerkers en houdt zich bezig met toekomst en verwacht veranderingen] [AB]																						
· Afnemen	7,0%	--	7,9%	6,9%	4,2%	3,8%	7,3%	7,1%	2,0%▼	8,8%	8,1%	15,6%▲	6,1%	7,6%	8,6%	6,4%	#	4,3%▽	#	2,7%	8,3%	3,3%
· (ongeveer) Gelijk blijven	51,2%	--	50,0%	53,4%	48,4%	48,5%	50,7%	51,6%	60,0%△	48,4%	47,6%	57,2%	49,6%	63,7%▲	62,4%▲	34,1%▼	#	46,6%▽	#	66,6%▲	50,3%	62,3%▲
· Toenemen	39,5%	--	39,5%	38,0%	44,4%	44,0%	40,1%	37,8%	33,2%	41,9%	40,5%	23,1%▼	41,8%	28,7%▼	28,3%▼	58,7%▲	#	47,4%▲	#	27,0%	38,2%	30,4%▼
· Weet niet	2,3%	--	2,6%	1,6%	3,0%	3,7%	2,0%▽	3,6%	4,9%△	0,8%	3,7%	4,2%	2,5%	0%	0,8%	0,8%	#	1,7%	#	3,6%	3,1%	4,1%
·N	2.591	--	1.179	1.075	150	187	2.130	338	123	123	262	185	539	113	235	135	#	530	#	57	244	115
Door verwachte veranderingen zal in de komende 5 jaar de vaardigheden van medewerkers op de werkzaamheden... [subgroep: 5+ medewerkers en houdt zich bezig met toekomst en verwacht veranderingen] [AB]																						
· Afnemen	14,4%	--	14,3%	13,1%	18,0%	19,4%△	14,8%	14,0%	8,8%	18,1%	17,0%	30,2%▲	9,9%▽	10,1%	9,4%▽	14,5%	#	15,8%	#	15,8%	12,9%	9,1%
· (ongeveer) Gelijk blijven	54,6%	--	55,2%	56,8%	45,7%▽	45,1%▼	54,3%	52,2%	66,5%▲	59,4%	54,0%	47,5%▽	53,9%	65,3%▲	65,2%▲	53,8%	#	50,6%▽	#	51,7%	52,8%	62,7%
· Toenemen	28,0%	--	27,3%	27,4%	33,1%	32,3%	28,5%	28,8%	17,9%▼	20,9%	25,8%	19,2%▼	32,0%△	24,6%	24,1%	30,4%	#	31,2%	#	26,7%	30,4%	21,5%
· Weet niet	3,0%	--	3,2%	2,7%	3,2%	3,1%	2,4%▽	5,0%△	6,8%△	1,7%	3,2%	3,0%	4,1%	0%	1,4%	1,2%	#	2,3%	#	5,9%	3,9%	6,6%△
·N	2.591	--	1.179	1.075	150	187	2.130	338	123	123	262	185	539	113	235	135	#	530	#	57	244	115

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Welke van onderstaande technologieën gebruikt uw vestiging? [subgroep: 5+ medewerkers] [BC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Robots in interactie met medewerkers (cobots)	4,6%	--	1,4%▼	5,8%△	11,3%▲	16,2%▲	5,0%△	2,7%▽	3,4%	15,8%▲	14,1%▲	3,4%	2,9%▽	2,8%	1,5%▼	5,2%	2,6%	4,7%	#	1,1%	2,0%▽	2,1%
· Wearables zoals virtual reality brillen of (embedded) sensoren, zoals smart watches	2,6%	--	1,7%▽	2,5%	3,7%	9,2%▲	2,3%	3,4%	4,4%	2,3%	0,7%▽	2,4%	2,1%	0%	0,5%▼	4,7%	0%	3,5%	#	5,0%	6,4%▲	1,9%
· Machines, systemen of computers die de inhoud of de snelheid van het werk bepalen	21,9%	--	18,1%▽	23,9%△	29,0%△	32,9%▲	23,0%△	18,4%	12,9%▼	44,4%▲	41,3%▲	16,6%▽	22,7%	25,0%	14,7%▼	26,0%	11,7%	19,7%	#	13,1%	13,7%▼	13,7%▼
· Machines, systemen of computers die de prestaties van werkenden monitoren	11,4%	--	7,2%▼	13,0%△	22,2%▲	23,5%▲	11,8%	10,9%	5,9%▼	15,9%	17,1%△	5,1%▼	15,2%△	16,2%	5,2%▼	14,4%	3,1%	10,8%	#	7,7%	7,7%▽	10,6%
· Algoritmen, artificiële intelligentie (AI) of big data-technieken om processen, producten of diensten te verbeteren	26,2%	--	21,8%▽	27,5%	34,7%△	44,5%▲	25,9%	26,1%	31,5%	15,6%▼	14,5%▼	16,1%▼	19,0%▼	19,1%	11,9%▼	63,4%▲	45,2%▲	47,0%▲	#	34,7%	26,2%	17,4%▼
· Exoskeletten (een draagbaar mechanisch pak/systeem dat ondersteunt bij fysiek zwaar werk)	1,4%	--	0,7%▽	1,8%	2,8%	2,9%	1,4%	1,0%	1,7%	0,8%	3,8%△	4,4%△	0,8%▽	0,5%	0%	0%	0%	1,3%	#	0,1%	1,7%	1,3%
· Andere technologie	0%	--	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	#	0%	0%	0%
· Geen van deze technologieën	56,5%	--	63,6%▲	53,7%▽	41,2%▼	32,6%▼	56,2%	58,1%	56,5%	42,4%▼	45,9%▼	68,7%▲	62,7%△	63,4%	75,8%▲	26,3%▼	46,7%	42,9%▼	#	55,4%	61,0%	67,7%▲
·N	3.255	--	1.549	1.336	173	197	2.662	441	152	134	302	237	689	138	369	161	50	597	#	70	313	182
Welke van onderstaande technologieën heeft uw vestiging de afgelopen 2 jaar nieuw in gebruik genomen? [subgroep: 5+ medewerkers en maakt gebruik van digitale technologieën] [BC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Robots in interactie met medewerkers (cobots)	11,1%	--	3,9%▼	11,4%	20,5%▲	19,4%▲	11,8%	5,9%	#	#	20,4%▲	#	3,9%▼	#	#	#	#	13,9%	#	#	#	#
· Wearables zoals virtual reality brillen of (embedded) sensoren, zoals smart watches	6,2%	--	9,0%	2,7%▼	4,4%	12,6%▲	5,5%	9,5%	#	#	1,8%	#	4,5%	#	#	#	#	8,0%	#	#	#	#
· Machines, systemen of computers die de inhoud of de snelheid van het werk bepalen	32,9%	--	35,2%	33,1%	36,5%	24,8%	34,8%▲	22,4%▼	#	#	41,9%	#	30,6%	#	#	#	#	36,4%	#	#	#	#
· Machines, systemen of computers die de prestaties van werkenden monitoren	20,5%	--	17,5%	22,6%	20,4%	20,1%	20,3%	23,4%	#	#	22,5%	#	22,9%	#	#	#	#	16,0%	#	#	#	#
· Algoritmen, artificiële intelligentie (AI) of big data-technieken om processen, producten of diensten te verbeteren	51,6%	--	58,2%△	47,3%	45,7%	55,0%	52,5%	47,7%	#	#	32,4%▼	#	45,2%	#	#	#	#	59,1%	#	#	#	#
· Exoskeletten (een draagbaar mechanisch pak/systeem dat ondersteunt bij fysiek zwaar werk)	3,0%	--	3,5%	2,6%	2,6%	3,6%	3,3%	1,5%	#	#	8,4%▲	#	1,0%▼	#	#	#	#	2,6%	#	#	#	#
· Geen van deze technologieën	21,3%	--	21,3%	21,3%	22,9%	20,3%	19,8%▼	30,5%▲	#	#	25,3%	#	28,8%▲	#	#	#	#	9,7%▼	#	#	#	#
·N	558	--	174	255	53	77	472	67	#	#	78	#	132	#	#	#	#	118	#	#	#	#

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Wat zijn in uw vestiging de negatieve gevolgen van deze technologie(ën) voor medewerkers die ermee werken? [subgroep: 5+ medewerkers en maakt gebruik van digitale technologieën] [BC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Verhoogde werkintensiteit of tijdsdruk	11,4%	--	7,6%▼	13,8%△	11,9%	15,8%	11,0%	9,8%	23,3%▲	8,6%	15,6%	13,1%	16,4%△	14,9%	5,5%	6,1%	#	8,7%	#	#	8,9%	19,4%▲
· Beperking van de autonomie	7,4%	--	7,1%	6,1%	8,1%	14,0%▲	6,7%▽	11,0%△	8,5%	8,3%	9,7%	3,8%	5,6%	14,8%▲	2,0%▼	2,9%	#	9,8%△	#	#	7,2%	7,6%
· Langdurig zitten	11,7%	--	10,1%	13,6%	9,2%	12,0%	11,2%	11,7%	20,8%▲	5,3%	11,7%	13,8%	13,8%	19,0%	2,0%▼	17,1%	#	10,2%	#	#	6,5%	16,1%
· Repeterende bewegingen of ongemakkelijke houdingen	8,3%	--	8,2%	8,3%	7,4%	9,6%	9,0%△	5,5%	3,9%	24,9%▲	15,7%▲	11,7%	10,7%	17,6%▲	2,2%▼	5,3%	#	2,5%▼	#	#	1,2%▼	10,9%
· Onvoldoende vaardigheden om met technologie te werken	23,7%	--	21,4%	21,7%	30,4%	37,2%▲	22,3%▽	29,5%△	30,9%	20,7%	24,1%	27,7%	21,5%	23,3%	9,0%▼	19,2%	#	25,8%	#	#	29,2%	25,5%
· Vervagende grenzen tussen werk en privéleven	8,7%	--	9,5%	8,5%	5,5%	8,5%	8,8%	8,0%	8,2%	1,3%▼	5,8%	17,3%▲	7,3%	10,8%	4,4%	6,9%	#	9,7%	#	#	7,3%	21,5%▲
· Anders	4,3%	--	3,9%	4,4%	4,3%	6,0%	3,6%▽	8,3%△	6,6%	1,6%	2,2%	0,4%	0,8%▼	7,1%	0,4%	13,3%▲	#	4,0%	#	#	9,8%▲	8,5%
· Er zijn geen negatieve gevolgen	42,2%	--	47,3%△	42,3%	37,7%	23,3%▼	43,9%△	38,6%	22,1%▼	37,0%	45,9%	39,3%	41,0%	31,4%	62,9%▲	40,3%	#	42,3%	#	#	42,2%	37,0%
· Weet niet	11,9%	--	8,8%▽	12,2%	15,0%	21,0%▲	11,5%	12,5%	16,9%	11,7%	8,2%	16,8%	14,7%	13,5%	17,4%	8,5%	#	10,2%	#	#	13,6%	7,2%
·N	1.417	--	563	619	102	133	1.166	185	66	77	163	74	257	50	89	118	#	341	#	#	122	59
Wat zijn de belangrijkste redenen om gebruik te maken van robotisering? [subgroep: 5+ medewerkers en organisatie maakt gebruik van robotisering] [BC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Besparen op loonkosten en arbeidskrachten	51,6%	--	#	54,4%	#	#	52,9%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Een hogere productie mogelijk maken	65,7%	--	#	64,6%	#	#	68,7%▲	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Het werk lichamelijk minder zwaar maken	62,3%	--	#	66,7%	#	#	64,5%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Kwaliteit van het productie-proces verbeteren	71,3%	--	#	70,4%	#	#	71,4%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Anders	4,1%	--	#	3,7%	#	#	3,6%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Weet niet	0,3%	--	#	0%	#	#	0,4%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
·N	150	--	#	78	#	#	133	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Wat zijn de belangrijkste redenen om gebruik te maken van algoritmen, artificiële intelligentie (AI) of big data-technieken? [subgroep: 5+ medewerkers en organisatie maakt gebruik van AI of big data] [BC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Besparen op loonkosten en arbeidskrachten	24,9%	--	21,7%	26,3%	24,4%	31,4%	26,8%▲	12,7%▼	#	#	#	#	25,9%	#	#	18,8%	#	24,3%	#	#	17,8%	#
· Een hogere productie mogelijk maken	51,8%	--	52,2%	52,1%	52,9%	48,9%	55,1%▲	36,3%▼	#	#	#	#	52,7%	#	#	62,0%▲	#	57,4%△	#	#	36,9%▼	#
· Het werk lichamelijk minder zwaar maken	6,4%	--	3,8%▽	7,0%	7,6%	13,4%▲	6,5%	5,9%	#	#	#	#	8,2%	#	#	3,6%	#	3,0%▼	#	#	10,1%	#
· Het werk mentaal of cognitief minder zwaar maken	31,5%	--	33,2%	28,6%	36,7%	33,7%	28,2%▼	51,0%▲	#	#	#	#	27,8%	#	#	32,3%	#	25,4%▽	#	#	59,4%▲	#
· Kwaliteit van het arbeids- of productieproces te verbeteren	68,2%	--	69,9%	64,1%▽	77,9%	72,2%	68,4%	68,5%	#	#	#	#	73,1%	#	#	71,7%	#	64,8%	#	#	69,1%	#
· Het controleren of aansturen van medewerkers	8,2%	--	5,5%▽	10,8%△	10,0%	6,5%	9,0%	6,9%	#	#	#	#	14,6%▲	#	#	3,3%	#	8,4%	#	#	7,6%	#
· Anders	13,1%	--	10,8%	15,8%△	11,0%	12,0%	13,7%	8,4%	#	#	#	#	9,7%	#	#	16,3%	#	14,3%	#	#	4,0%▼	#
· Weet niet	1,9%	--	1,6%	1,8%	1,4%	4,0%	2,0%	2,0%	#	#	#	#	4,0%	#	#	0,3%	#	1,1%	#	#	1,6%	#
·N	853	--	338	367	60	88	690	115	#	#	#	#	131	#	#	102	#	281	#	#	82	#
Voor hoeveel medewerkers van deze vestiging wordt het werktempo bepaald door machines of computers? [subgroep: 5+ medewerkers en inzet van machines of computers die inhoud of snelheid van het werk bepalen] [BC]																						
· 0%	13,9%	--	17,5%△	12,5%	#	8,6%	12,4%▼	23,2%▲	#	9,3%	5,2%▼	#	20,8%▲	#	#	#	#	16,2%	#	#	#	#
· 1-24%	34,9%	--	28,1%▼	39,8%△	#	42,7%	35,9%	22,8%▼	#	44,7%	45,6%▲	#	29,5%	#	#	#	#	26,7%▼	#	#	#	#
· 25-49%	13,8%	--	9,0%▼	14,6%	#	21,3%	13,4%	17,9%	#	29,3%▲	19,5%△	#	14,5%	#	#	#	#	9,4%	#	#	#	#
· 50-74%	13,6%	--	10,4%▽	15,1%	#	18,0%	14,2%	11,0%	#	7,9%	19,8%▲	#	16,5%	#	#	#	#	8,3%	#	#	#	#
· 75% of meer	23,8%	--	35,0%▲	18,0%▼	#	9,5%▼	24,0%	25,1%	#	8,9%▼	9,9%▼	#	18,7%	#	#	#	#	39,5%▲	#	#	#	#
· Weet niet	0%	--	0%	0%	#	0%	0%	0%	#	0%	0%	#	0%	#	#	#	#	0%	#	#	#	#
·N	653	--	262	291	#	56	567	69	#	57	120	#	141	#	#	#	#	110	#	#	#	#
Percentage vrouwelijke medewerkers [Range: 0-100]																						
Gemiddelde	44,8	45,1	47,2△	40,6▽	40,0	45,9	40,8▼	74,7▲	61,2▲	34,3▼	24,1▼	15,8▼	46,1	23,1▼	50,5△	24,5▼	49,8	47,3△	#	64,1▲	83,7▲	68,2▲
·N	6.010	4.022	932	793	118	144	5.214	565	230	526	364	506	1.337	217	522	260	93	1.169	#	159	430	412
Percentage medewerkers jonger dan 25 jaar [Range: 0-100]																						
Gemiddelde	17,2	16,1▽	19,7△	19,7△	18,2	16,5	18,3▲	11,0▼	8,16▼	20,0△	15,0	13,6▽	16,2	13,5▽	42,9▲	14,7	6,18▼	10,6▼	#	16,4	9,32▼	24,1▲
·N	6.010	4.022	932	793	118	144	5.214	565	230	526	364	506	1.337	217	522	260	93	1.169	#	159	430	412
Percentage medewerkers ouder dan 55 jaar [Range: 0-100]																						
Gemiddelde	26,1	28,3▲	23,1▽	19,3▼	22,1	25,0	25,7▽	27,0	33,9▲	28,4	27,2	22,8▽	27,2	31,5△	21,5▽	20,8▽	36,6▲	25,7	#	27,7	26,3	26,6
·N	6.010	4.022	932	793	118	144	5.214	565	230	526	364	506	1.337	217	522	260	93	1.169	#	159	430	412
Percentage medewerkers praktisch opgeleid (maximaal lbo, mavo, vmbo) [Range: 0-100]																						
Gemiddelde	47,8	49,6△	46,8	42,7▽	40,0▽	35,5▼	49,8▲	35,4▼	32,6▼	60,9▲	57,6▲	64,4▲	55,2▲	63,3▲	52,7△	24,4▼	25,3▼	31,7▼	#	20,6▼	30,6▼	58,2▲
·N	6.010	4.022	932	793	118	144	5.214	565	230	526	364	506	1.337	217	522	260	93	1.169	#	159	430	412
Percentage medewerkers met een migratie- of (bi)culturele achtergrond [Range: 0-100]																						
Gemiddelde	10,2	9,18▽	11,5	12,0△	14,9▲	16,2▲	10,4	9,35	7,84	15,1▲	10,2	7,80▽	9,06▽	8,22	16,5▲	9,88	8,34	9,53	#	6,95	8,62	8,80
·N	5.921	3.963	919	783	117	139	5.139	554	228	511	351	492	1.322	211	522	259	92	1.158	#	155	425	409

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Percentage medewerkers met een voltijdscontract [Range: 0-100]																						
Gemiddelde	44,5	43,0▽	44,7	50,7△	51,9△	48,4	47,2▲	28,8▼	23,8▼	50,8△	63,8▲	66,5▲	46,3△	66,8▲	30,1▼	55,5▲	39,9	42,6▽	#	27,3▼	19,1▼	26,0▼
·N	6.010	4.022	932	793	118	144	5.214	565	230	526	364	506	1.337	217	522	260	93	1.169	#	159	430	412
Heeft u op dit moment een tekort aan personeel? [AC]																						
· Ja	25,9%	21,7%▼	31,7%△	36,1%▲	34,6%	38,4%▲	26,1%	29,1%	14,6%▼	20,3%▽	33,6%△	46,9%▲	21,9%▽	22,3%	28,7%	20,6%	15,0%▼	23,8%	#	16,2%▼	34,3%△	17,0%▼
· Nee, maar dit verwacht ik wel binnen 2 jaar	25,1%	23,6%▽	30,8%△	27,6%	22,6%	20,8%	25,7%△	24,5%	14,1%▼	20,0%▽	32,4%△	24,1%	25,1%	22,2%	23,6%	35,0%▲	28,4%	24,3%	#	19,1%	29,3%	23,7%
· Nee, en dit verwacht ik ook niet binnen 2 jaar	49,0%	54,7%▲	37,5%▼	36,3%▼	42,8%	40,8%	48,2%▽	46,3%	71,3%▲	59,7%▲	33,9%▼	29,0%▼	53,0%△	55,5%	47,6%	44,4%	56,6%	51,9%	#	64,7%▲	36,3%▼	59,3%▲
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283
Hoe verwacht u het personeelstekort te kunnen verminderen? [subgroep: heeft een personeelstekort of verwacht het binnen 2 jaar] [AC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Deeltijders meer laten werken	15,0%	12,2%▽	20,1%△	14,5%	#	#	13,5%▼	23,9%▲	#	15,8%	7,3%▼	7,2%▼	11,4%	#	30,5%▲	#	#	16,0%	#	#	27,5%▲	#
· Oudere medewerkers stimuleren tot aan of na het pensioen door te werken	10,2%	7,1%▼	11,0%	12,5%	#	#	10,1%	10,6%	#	15,8%	8,8%	11,1%	13,0%	#	6,4%	#	#	6,9%	#	#	15,1%	#
· Op een andere manier werven en selecteren	45,1%	35,7%▼	50,4%	58,7%▲	#	#	45,0%	39,2%	#	36,2%	48,0%	42,7%	36,8%▼	#	34,1%▼	#	#	60,0%▲	#	#	45,1%	#
· Meer flexkrachten inhuren	23,0%	19,5%▽	28,1%	27,0%	#	#	24,0%△	15,9%	#	38,3%▲	31,1%	33,4%▲	11,2%▼	#	17,6%	#	#	31,8%▲	#	#	15,6%	#
· Slimmer werken/organiseren van het werk	33,5%	27,0%▼	32,0%	45,4%▲	#	#	33,4%	36,5%	#	23,7%	45,9%▲	33,4%	30,9%	#	31,2%	#	#	39,9%△	#	#	38,0%	#
· Inzetten nieuwe technologie	18,5%	13,7%▼	16,7%	26,9%▲	#	#	18,5%	19,4%	#	19,5%	30,2%▲	14,0%	14,7%	#	11,5%	#	#	27,3%▲	#	#	19,8%	#
· Mensen opleiden	42,8%	38,9%▽	38,0%	50,8%△	#	#	42,4%	49,8%	#	22,4%▼	52,3%	58,7%▲	41,0%	#	26,4%▼	#	#	37,0%	#	#	45,4%	#
· Inzetten werknemers met ondersteuningsbehoefte	4,7%	3,1%▽	3,5%	7,4%△	#	#	4,7%	4,5%	#	9,0%	4,9%	3,7%	5,1%	#	2,1%	#	#	5,8%	#	#	6,5%	#
· Hoeveelheid werk verminderen (bijvoorbeeld minder opdrachten aannemen)	13,8%	14,5%	15,8%	11,8%	#	#	13,7%	17,1%	#	29,2%▲	21,3%▲	21,1%▲	8,4%▼	#	2,6%▼	#	#	12,2%	#	#	13,9%	#
· (Meer) Stagiaires of BBL-studenten inzetten en behouden	29,3%	23,0%▼	35,1%△	37,6%▲	#	#	27,6%▼	42,4%▲	#	20,5%	39,2%▲	29,0%	31,9%	#	19,4%▼	#	#	23,7%	#	#	46,5%▲	#
· Anders	7,5%	7,1%	8,7%	6,9%	#	#	7,7%	5,6%	#	9,3%	10,9%	7,3%	8,1%	#	0,7%▼	#	#	9,4%	#	#	5,2%	#
· Dit lukt niet	13,0%	18,9%▲	8,1%▽	4,4%▼	#	#	12,8%	17,9%	#	14,5%	4,5%▼	8,5%	15,1%	#	29,2%▲	#	#	6,9%▼	#	#	20,2%▲	#
·N	1.026	571	198	191	#	#	894	110	#	72	82	163	187	#	102	#	#	177	#	#	97	#

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Wat doet uw vestiging om medewerkers die deeltijd werken structureel meer uren te laten werken? [subgroep: Heeft of verwacht krapte en wil deeltijders meer laten werken] [AC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Dit is onderdeel van loopbaan-, ontwikkel- of andere gesprekken	44,3%	21,4%▼	#	#	#	#	36,2%▼	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	--	#	#	#
· Verminderen overwerk	5,4%	0%	#	#	#	#	4,1%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	--	#	#	#
· Maatregelen tegen werkdruk	11,4%	5,9%▼	#	#	#	#	10,0%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	--	#	#	#
· Bieden flexibelere arbeidstijden of werklocatie	41,7%	37,4%	#	#	#	#	38,8%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	--	#	#	#
· Geven voltijdsbonus	1,8%	0%	#	#	#	#	2,1%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	--	#	#	#
· We verplichten medewerkers tot meer werken	1,6%	0%	#	#	#	#	1,2%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	--	#	#	#
· Voorlichting over (financiële) consequenties van meer uren werken	12,7%	15,6%	#	#	#	#	10,3%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	--	#	#	#
· Anders	31,3%	46,7%▲	#	#	#	#	37,2%▲	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	--	#	#	#
·N	154	70	#	#	#	#	121	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	--	#	#	#
Welke typen contracten worden op dit moment door uw vestiging gebruikt? [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Vast contract als werknemer	81,5%	75,5%▼	91,5%▲	94,7%▲	96,6%▲	97,0%▲	80,5%▼	89,3%▲	84,3%	74,1%▽	91,7%▲	79,6%	84,4%△	83,1%	64,5%▼	85,6%	92,3%▲	82,9%	#	78,9%	90,0%▲	77,8%▽
· Tijdelijk contract als werknemer met uitzicht op vast contract	42,3%	26,7%▼	60,1%▲	82,9%▲	94,4%▲	95,9%▲	40,8%▼	53,5%▲	48,9%△	20,1%▼	50,7%△	33,3%▼	44,8%△	40,9%	44,8%	46,6%	39,7%	45,5%△	#	40,6%	54,5%▲	39,0%
· Tijdelijk contract als werknemer zonder uitzicht op vast contract	6,5%	4,1%▼	7,7%	10,9%△	18,1%▲	32,6%▲	5,7%▼	9,8%△	16,9%▲	4,6%	5,7%	2,3%▼	5,7%	6,3%	12,2%▲	6,2%	3,4%	6,4%	#	18,0%▲	6,3%	6,3%
· Oproepcontract als werknemer	17,5%	11,2%▼	24,5%▲	33,5%▲	40,6%▲	38,0%▲	18,0%△	13,5%▽	14,0%	17,1%	18,0%	7,7%▼	16,9%	21,9%	52,5%▲	10,6%▼	7,2%▼	10,6%▼	#	5,7%▼	16,2%	16,5%
· Uitzendkracht via uitzendbureau	8,2%	4,2%▼	6,9%	18,7%▲	33,3%▲	48,4%▲	8,4%△	6,5%	5,7%	17,2%▲	22,7%▲	11,6%△	4,8%▽	14,5%▲	6,8%	2,6%▼	3,2%	6,1%▽	#	4,6%	4,5%▽	2,9%▼
· Zzp'er / freelancer	22,6%	21,0%▽	20,7%	26,8%△	37,1%▲	44,1%▲	22,3%	24,7%	24,2%	18,6%▽	29,4%△	46,6%▲	11,2%▼	13,1%▼	12,4%▼	34,8%▲	13,6%▼	26,8%△	#	39,5%▲	25,0%	19,4%
· Gedetacheerde via detacheerbureau	3,1%	1,0%▼	2,0%▽	6,8%▲	18,5%▲	36,4%▲	2,6%▽	6,9%▲	5,8%△	2,5%	6,5%△	6,1%△	1,3%▽	3,5%	0,6%▼	4,8%	3,9%	2,8%	#	5,5%	4,7%△	0,9%▽
· Payrollkracht via payrollbureau	1,9%	1,2%▽	2,1%	3,4%△	4,2%	8,1%▲	1,9%	2,0%	1,6%	2,7%	1,1%	1,9%	0,5%▽	2,8%	7,3%▲	0,9%	0,3%	1,1%▽	#	3,2%	1,2%	1,1%
· Stagiaires / (BBL-)studenten	22,8%	14,2%▼	25,0%	47,0%▲	66,6%▲	79,5%▲	20,8%▼	36,2%▲	34,7%▲	15,2%▼	30,0%△	28,4%△	17,9%▽	15,3%▽	17,7%▽	30,8%△	14,5%	22,5%	#	20,8%	36,3%▲	28,6%△
· Ander type contract	7,0%	9,2%▲	3,0%▼	2,0%▼	2,5%▼	2,8%▼	6,9%	5,5%	14,9%▲	16,9%▲	3,6%▽	7,1%	5,7%▽	5,5%	5,0%	9,0%	4,6%	6,0%	#	10,9%	3,1%▽	10,1%△
·N	6.010	4.022	932	793	118	144	5.214	565	231	526	364	506	1.337	217	522	260	93	1.169	#	159	430	412
Percentage medewerkers in vaste dienst of tijdelijk met uitzicht op vast [op hele populatie met inhuur] [Range: 0-100]																						
Gemiddelde	61,4	54,5▼	65,4△	69,3▲	69,7▲	69,7▲	60,2▼	67,9▲	68,0▲	50,8▼	64,8	53,6▼	68,2▲	65,6	39,7▼	66,3	#	64,2△	#	57,6	69,3▲	58,4
·N	2.091	1.006	449	464	76	95	1.771	241	78	157	163	197	406	82	169	104	#	422	#	59	186	105
Percentage medewerkers met tijdelijk contract, exclusief uitzend- en oproepkrachten [op hele populatie met inhuur] [Range: 0-100]																						
Gemiddelde	22,4	20,7▽	24,9△	23,4	23,5	22,5	22,5	21,7	21,5	16,2▼	14,4▼	12,5▼	26,0△	21,7	43,2▲	16,6▼	#	22,2	#	22,4	20,6	26,8▲
·N	2.091	1.006	449	464	76	95	1.771	241	78	157	163	197	406	82	169	104	#	422	#	59	186	105

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Percentage medewerkers uitzend- en oproepkrachten [op hele populatie met inhuur] [Range: 0-100]																						
Gemiddelde	16,2	24,8▲	9,67▼	7,29▼	6,78▼	7,77▼	17,3▲	10,4▼	10,5▼	33,0▲	20,8▲	33,9▲	5,75▼	12,7	17,1	17,1	#	13,6▽	#	20,1	10,1▼	14,8
·N	2.091	1.006	449	464	76	95	1.771	241	78	157	163	197	406	82	169	104	#	422	#	59	186	105
Huurt uw vestiging medewerkers in via digitale platforms zoals Freelancer, Upwork of Temper? [subgroep: huurt uitzendkrachten of payrollkrachten in] [AC]																						
· Ja	5,7%	6,4%	7,0%	3,6%	#	4,2%	5,7%	4,1%	#	0,08%▼	2,0%	7,9%	4,1%	#	17,2%▲	1,9%	#	7,9%	#	#	7,4%	#
· Nee	91,9%	92,7%	91,9%	91,3%	#	86,0%	92,1%	91,3%	#	99,8%▲	95,3%	88,5%	91,0%	#	82,0%▼	95,2%	#	91,0%	#	#	90,3%	#
· Weet niet	2,4%	0,9%▼	1,1%	5,1%△	#	9,7%▲	2,2%	4,6%	#	0,08%	2,7%	3,6%	5,0%△	#	0,8%	2,9%	#	1,2%	#	#	2,3%	#
·N	1.199	678	180	223	#	71	1.047	110	#	121	126	185	130	#	87	63	#	249	#	#	86	#
Wat zijn de belangrijkste redenen dat uw vestiging geen flexibele arbeidskrachten inzet? [subgroep: Geen 'Flexibele contracten'] [AC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Nooit over nagedacht	9,1%	10,3%△	5,8%▽	4,7%▽	#	#	9,8%△	0,9%▼	15,8%▲	5,3%	4,4%	19,8%▲	11,3%△	8,0%	17,0%▲	13,6%	9,4%	5,6%▽	#	6,0%	3,3%▼	7,4%
· Er is weinig fluctuatie in het werkaanbod	14,9%	14,3%	16,5%	17,7%	#	#	14,9%	16,2%	10,8%	17,5%	7,0%▼	6,4%▼	14,9%	18,7%	7,6%▼	15,2%	16,9%	19,0%△	#	19,8%	9,3%▽	19,7%△
· Er is voldoende flexibiliteit bij vaste medewerkers	34,7%	32,5%▽	42,8%△	40,0%	#	#	34,1%	35,5%	45,7%▲	36,7%	37,7%	17,6%▼	38,1%△	24,6%	46,8%▲	33,9%	29,4%	36,4%	#	32,7%	42,3%△	23,9%▼
· Klanten hebben liever niet dat we met flexkrachten werken	10,5%	11,2%	8,0%	8,8%	#	#	10,4%	14,7%△	0,7%▼	5,5%▼	14,5%	9,8%	9,2%	4,8%	6,4%	10,3%	8,6%	6,9%▽	#	1,4%▼	14,9%	28,8%▲
· We werken met vertrouwelijke informatie	14,9%	13,0%▼	20,0%△	23,5%▲	#	#	13,6%▼	29,1%▲	5,6%▼	3,3%▼	14,6%	4,0%▼	6,3%▼	5,5%▼	0,6%▼	35,3%▲	34,5%▲	30,9%▲	#	10,5%	34,2%▲	8,7%▼
· De inwerktijd is te lang	28,1%	27,3%	30,0%	32,5%	#	#	29,2%△	27,2%	4,7%▼	14,7%▼	36,9%△	17,8%▼	32,4%△	25,3%	17,1%▼	38,0%▲	26,4%	33,7%△	#	20,8%	24,3%	28,7%
· Omdat flexkrachten duur zijn	18,6%	15,7%▼	27,9%▲	25,9%△	#	#	18,4%	22,2%	12,7%	14,9%	26,5%▲	25,5%△	21,5%△	12,0%	16,7%	24,6%	12,5%	12,2%▼	#	17,9%	27,9%▲	13,1%▽
· Anders	20,7%	21,2%	18,2%	20,3%	#	#	20,2%	22,7%	28,4%	28,0%△	17,5%	35,5%▲	18,9%	27,1%	8,0%▼	13,9%	20,1%	16,0%▽	#	25,8%	27,2%△	20,1%
·N	2.194	1.667	322	178	#	#	1.885	221	87	198	99	153	572	82	114	92	50	419	#	50	163	200
Wat zijn de belangrijkste redenen waarom uw vestiging flexibele arbeidskrachten inzet? [subgroep: 'Flexibele contracten'] [AC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Opvangen van pieken in perso-neelsbehoefte (bijvoorbeeld vanwege seizoenswerk of projectmatig werk)	56,0%	53,4%▽	58,1%	58,6%	62,8%	60,7%	58,4%▲	34,2%▼	48,9%	70,4%▲	53,9%	60,4%	49,2%▽	65,2%	68,5%▲	45,7%	#	56,3%	#	30,0%▼	36,0%▼	55,2%
· Opvangen van ziekte en verlof van vaste medewerkers	28,8%	20,8%▼	32,6%	36,9%▲	44,7%▲	61,0%▲	24,2%▼	60,5%▲	60,9%▲	13,2%▼	27,7%	23,5%	30,7%	38,1%	25,5%	13,8%▼	#	25,9%	#	38,9%	59,6%▲	38,6%▲
· Opvangen van verloop onder vaste medewerkers	11,8%	5,4%▼	14,6%	19,3%▲	22,8%▲	33,5%▲	11,0%▽	18,0%△	15,2%	5,1%▼	20,9%▲	6,1%▼	14,7%	8,8%	8,7%	10,6%	#	12,0%	#	7,9%	19,3%▲	11,0%
· Werven van nieuw personeel	15,5%	8,1%▼	18,6%	25,4%▲	33,3%▲	34,1%▲	15,7%	16,9%	8,1%	12,0%	26,5%▲	14,6%	18,5%	15,7%	10,2%▽	14,0%	#	15,8%	#	7,1%	17,0%	14,2%
· Inhuren van specifieke kennis en ervaring	26,8%	26,9%	22,4%	24,7%	35,4%	43,2%▲	25,7%▽	36,9%▲	29,1%	7,4%▼	38,8%▲	41,1%▲	16,2%▼	8,0%▼	1,4%▼	65,0%▲	#	37,1%▲	#	45,6%▲	32,3%	33,1%
· Voorkomen dat er te veel (vaste) medewerkers in dienst zijn	17,3%	20,8%▲	14,1%	13,4%▽	9,8%	10,4%	18,4%▲	7,0%▼	16,1%	11,8%	17,0%	21,2%	20,9%	19,7%	28,0%▲	12,5%	#	10,3%▼	#	21,0%	8,4%▼	18,8%
· Verkleinen van administratieve rompslomp rond werkgeversverplichtingen	10,8%	14,3%▲	8,0%	6,8%▽	3,1%▼	2,5%▼	11,1%	7,7%	9,1%	14,7%	6,7%	15,7%△	11,6%	7,0%	9,4%	22,9%▲	#	7,1%▽	#	16,9%	7,5%	8,0%
· Anders	13,7%	16,3%△	12,4%	10,2%▽	7,3%	8,0%	14,2%	13,1%	4,4%▼	9,6%	9,2%	14,6%	17,1%	20,9%	14,7%	5,7%▼	#	13,6%	#	14,4%	15,0%	10,6%
·N	1.771	965	302	352	65	87	1.546	154	70	158	144	193	286	73	241	78	#	324	#	50	120	83

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Uw vestiging maakt gebruik van flexibele contracten. Bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? [% (helemaal) eens] [subgroep: 'Flexibele contracten'] [AC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Wij bieden flexibele arbeidskrachten uitdagende functies	65,8%	65,3%	67,2%	65,0%	68,7%	67,3%	64,3%▼	77,3%▲	72,3%	56,2%▼	74,1%△	66,4%	62,7%	62,5%	55,6%▼	78,8%▲	#	67,3%	#	75,3%	77,7%▲	66,8%
· Wij bieden flexibele arbeidskrachten heldere werkinstructies	81,8%	78,1%▼	87,7%△	84,8%	87,3%	85,4%	81,1%	86,5%	85,3%	86,3%	87,1%	68,0%▼	84,2%	84,8%	84,0%	82,7%	#	78,6%	#	81,9%	89,1%▲	79,6%
· Wij bieden flexibele arbeidskrachten leer- en ontwikkelmogelijkheden	55,2%	52,8%▽	58,9%	57,7%	59,9%	56,1%	55,0%	55,5%	59,0%	42,1%▼	64,5%▲	49,9%	53,9%	51,5%	64,5%▲	55,2%	#	54,6%	#	46,3%	62,0%	53,9%
· Wij bieden flexibele arbeidskrachten autonomie in hun werk	63,1%	58,6%▼	68,1%△	69,0%△	68,8%	67,5%	61,0%▼	78,0%▲	77,4%▲	41,2%▼	66,2%	58,7%	62,3%	51,9%▼	61,9%	82,9%▲	#	63,5%	#	77,6%▲	82,7%▲	66,8%
·N	1.771	965	302	352	65	87	1.546	154	70	158	144	193	286	73	241	78	#	324	#	50	120	83
Gevolgen van de handhaving rond schijnzelfstandigheid voor de inzet van zzp'ers? [% ja] [AC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Samenwerking met (een deel van de) zzp'ers aangepast	30,4%	24,9%▼	34,0%	36,2%	#	#	29,9%	37,8%	#	13,6%▼	31,2%	48,5%▲	26,1%	#	#	21,7%	#	26,5%	#	#	31,5%	#
· Deel van de zzp'ers vervangen door andere flexkrachten (bijvoorbeeld uitzendkrachten of detachering)	6,6%	5,3%▽	3,2%	8,4%	#	#	6,3%	9,1%	#	2,4%	2,6%	12,4%▲	4,6%	#	#	7,4%	#	7,7%	#	#	6,6%	#
· Deel van de zzp'ers in loondienst gekomen	9,5%	3,3%▼	10,6%	18,7%▲	#	#	7,2%▼	27,1%▲	#	4,0%	9,5%	9,8%	8,9%	#	#	8,9%	#	8,2%	#	#	23,7%▲	#
· Nieuwe werknemers aangenomen voor werk dat zzp'ers deden	8,3%	4,6%▼	9,6%	13,4%△	#	#	7,3%▼	17,1%▲	#	0,5%▼	5,8%	5,9%	7,7%	#	#	7,7%	#	13,1%▲	#	#	13,6%	#
· Geen veranderingen	55,2%	63,1%▲	51,3%	42,4%▼	#	#	56,5%▲	40,2%▼	#	69,6%▲	57,2%	39,5%▼	53,6%	#	#	65,6%	#	60,3%	#	#	44,3%	#
· Weet niet	6,3%	6,0%	4,4%	9,8%	#	#	6,8%	3,2%	#	15,8%▲	4,3%	6,0%	5,8%	#	#	7,2%	#	4,2%	#	#	3,5%	#
·N	926	584	133	137	#	#	806	85	#	77	87	170	99	#	#	57	#	204	#	#	67	#
In welke mate kan uw organisatie de personeelsinzet tijdelijk aanpassen aan pieken en dalen in de hoeveelheid werk? [AC]																						
· Helemaal niet	15,1%	18,3%▲	10,6%▽	9,2%▼	5,1%▼	4,2%▼	15,3%	15,2%	9,2%	6,1%▼	16,8%	13,5%	18,4%△	25,0%▲	6,0%▼	18,2%	24,6%	16,6%	#	8,3%	16,8%	15,3%
· In beperkte mate	30,9%	28,4%▽	37,3%△	33,6%	33,6%	35,2%	29,9%▽	40,7%▲	28,4%	19,8%▼	32,5%	33,2%	30,3%	18,1%▼	18,1%▼	39,1%△	38,0%	37,5%△	#	35,1%	37,1%△	34,0%
· In enige mate	27,5%	25,7%▽	29,1%	31,2%	36,0%	37,3%▲	27,6%	27,9%	25,6%	29,1%	33,2%△	26,0%	26,9%	27,8%	35,7%△	28,2%	28,1%	23,7%▽	#	32,2%	28,5%	20,0%▽
· In sterke mate	18,5%	17,8%	19,5%	20,4%	18,3%	18,2%	18,6%	13,0%▽	30,8%▲	32,5%▲	12,7%▽	18,4%	17,5%	17,3%	27,8%▲	12,2%▽	6,2%▼	14,6%▽	#	16,4%	11,9%▽	22,4%
· In zeer sterke mate	8,0%	9,8%▲	3,5%▼	5,7%▽	7,0%	5,1%	8,6%△	3,2%▼	6,0%	12,6%△	4,8%	8,9%	6,9%	11,7%	12,4%△	2,4%▼	3,1%	7,7%	#	7,9%	5,7%	8,2%
·N	3.487	2.251	573	498	74	92	3.039	328	121	307	230	306	761	138	316	157	53	638	#	80	252	241

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Hoe past uw organisatie de personeelsinzet aan bij tijdelijke veranderingen in de hoeveelheid werk? [subgroep: Kan personeelsinzet aanpassen aan pieken/dalen] [% ja] [AC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Werkuren of werktijden aanpassen van oproepkrachten	20,7%	15,6%▼	24,2%△	32,4%▲	36,9%▲	35,1%▲	21,6%△	15,5%▽	14,9%	27,3%△	15,0%▽	8,3%▼	22,0%	28,6%△	59,3%▲	12,5%▼	#	10,2%▼	#	4,6%▼	18,0%	13,3%▼
· Werkuren of werktijden aanpassen van werknemers met een tijdelijk contract	18,2%	13,1%▼	21,5%△	27,7%▲	36,8%▲	39,7%▲	16,6%▼	25,7%▲	35,4%▲	9,2%▼	16,7%	4,1%▼	19,7%	18,7%	28,3%▲	11,7%	#	19,6%	#	20,6%	30,2%▲	19,7%
· Werkuren of werktijden aanpassen van werknemers met een vast contract	36,1%	34,0%▽	40,4%△	38,8%	39,5%	38,7%	35,0%▽	43,1%△	43,9%	39,5%	33,3%	18,5%▼	43,0%△	39,9%	27,4%▼	30,5%	#	35,3%	#	29,0%	44,3%△	45,8%▲
· Uitzendkrachten meer of minder inzetten	11,0%	6,3%▼	10,5%	20,3%▲	32,5%▲	46,7%▲	10,9%	10,7%	15,2%	14,7%△	30,6%▲	15,9%△	6,2%▼	18,8%▲	12,8%	1,7%▼	#	8,9%	#	3,9%▼	11,1%	2,4%▼
· Zzp'ers meer of minder inzetten	26,2%	28,2%△	21,2%▽	23,0%	27,8%	29,3%	27,0%△	18,6%▽	26,2%	30,4%	30,2%	59,6%▲	12,5%▼	31,8%	12,5%▼	32,9%	#	30,4%△	#	37,6%▲	19,8%▽	20,6%
· Tijdelijke contracten niet verlengen	7,7%	3,2%▼	7,9%	17,3%▲	27,2%▲	37,5%▲	7,0%▽	13,8%▲	9,4%	0,9%▼	9,9%	3,9%▽	5,6%▽	8,8%	4,5%▽	14,0%▲	#	13,5%▲	#	11,0%	12,2%△	6,1%
· Intern herplaatsen van personeel	8,0%	4,3%▼	8,3%	16,4%▲	21,9%▲	31,3%▲	7,2%▼	15,1%▲	8,9%	7,0%	11,7%	5,6%	9,7%	7,8%	2,3%▼	11,3%	#	6,4%	#	12,8%	13,8%▲	6,6%
· Niet, de werkbelasting wordt hoger of lager	19,2%	22,2%▲	16,5%	13,4%▽	11,1%	7,2%▼	19,0%	23,2%	12,8%	11,9%▼	25,4%△	15,7%	18,0%	10,6%▼	7,9%▼	29,3%▲	#	25,6%△	#	19,5%	23,8%	20,6%
· Anders	8,1%	8,3%	10,5%△	5,5%▽	5,3%	4,9%	7,6%▽	9,6%	14,1%▲	13,4%△	3,1%▼	6,7%	7,8%	14,1%▲	0,5%▼	5,3%	#	9,3%	#	6,2%	10,5%	12,9%△
·N	2.962	1.839	512	452	70	88	2.574	278	109	288	192	265	621	103	298	128	#	532	#	73	209	204
Wordt er in uw vestiging 's nachts gewerkt (tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens)? [BC]																						
% ja	7,4%	5,2%▼	6,8%	12,7%▲	21,7%▲	32,4%▲	7,3%	8,2%	7,7%	3,3%▽	6,3%	8,5%	2,3%▼	32,6%▲	21,5%▲	8,6%	0,5%▼	4,5%▽	#	2,8%	11,3%△	4,2%▽
·N	4.016	2.680	623	538	79	95	3.505	362	148	348	235	330	898	151	346	171	65	795	#	100	277	291
Percentage medewerkers dat soms of regelmatig 's nachts werkt [subgroep: Vestiging met nachtwerk] [BC]																						
· <1%	12,2%	15,0%	#	#	#	#	13,3%	#	#	#	#	#	#	#	4,7%	#	--	#	#	--	#	#
· 1-4%	21,3%	19,8%	#	#	#	#	22,8%	#	#	#	#	#	#	#	13,5%	#	--	#	#	--	#	#
· 5-10%	21,4%	20,8%	#	#	#	#	21,0%	#	#	#	#	#	#	#	20,8%	#	--	#	#	--	#	#
· >10%	45,1%	44,4%	#	#	#	#	42,8%	#	#	#	#	#	#	#	61,0%▲	#	--	#	#	--	#	#
·N	187	88	#	#	#	#	163	#	#	#	#	#	#	#	52	#	--	#	#	--	#	#

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR											
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Welke voorzieningen/maatregelen treft uw vestiging voor nachtwerkers? [subgroep: Vestiging met nachtwerk] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Nachtdienstontheffing oudere medewerkers	24,0%	--	--	14,5%▼	27,1%	47,0%▲	16,2%▼	50,6%▲	#	#	24,4%	#	#	29,1%	0,7%▼	#	#	#	#	--	60,6%▲	#
· Financiële compensatie/ toeslag opgenomen in cao	70,6%	--	--	61,2%▼	83,2%▲	87,8%▲	65,4%▼	89,8%▲	#	#	82,0%▲	#	#	84,8%▲	26,6%▼	#	#	#	#	--	90,8%▲	#
· Compensatie in tijd i.p.v. (extra) loon/toeslag	22,4%	--	--	19,4%	23,3%	29,6%	20,3%	29,5%	#	#	33,0%▲	#	#	5,4%▼	1,7%▼	#	#	#	#	--	23,7%	#
· Gebruik van gezonde roosterregels	35,3%	--	--	31,0%▼	36,9%	45,2%▲	29,6%▼	53,0%▲	#	#	22,5%▼	#	#	21,3%▼	35,4%	#	#	#	#	--	63,8%▲	#
· Gebruik zelfroosteren	13,1%	--	--	12,6%	12,5%	14,3%	8,9%▼	29,6%▲	#	#	2,5%▼	#	#	10,6%	9,6%	#	#	#	#	--	36,6%▲	#
· Leefstijlregeling voor nachtwerkers (bijvoorbeeld slaapcoach, voorlichting)	6,4%	--	--	2,1%▼	3,7%	19,2%▲	4,7%▼	14,6%▲	#	#	13,8%▲	#	#	6,8%	0,4%▼	#	#	#	#	--	15,7%▲	#
· Stimuleren powernap/rust	1,7%	--	--	1,0%	2,6%	2,7%	0,6%▼	4,3%	#	#	1,6%	#	#	0,8%	0,7%	#	#	#	#	--	5,7%	#
· Verminderde arbeidsduur	10,0%	--	--	7,8%▽	10,4%	16,0%▲	10,7%	6,5%	#	#	18,9%▲	#	#	15,7%	8,2%	#	#	#	#	--	4,1%	#
· Anders	4,6%	--	--	4,4%	2,9%	6,1%	4,7%	3,9%	#	#	2,4%	#	#	6,7%	0,3%▼	#	#	#	#	--	4,0%	#
· Geen voorzieningen/ maatregelen	12,2%	--	--	17,8%▲	3,8%▼	2,6%▼	14,9%▲	3,1%▼	#	#	9,6%	#	#	1,3%▼	33,6%▲	#	#	#	#	--	0%	#
· Weet niet	2,7%	--	--	3,4%	1,2%	1,6%	2,9%	2,0%	#	#	0%	#	#	0,7%	6,1%	#	#	#	#	--	2,5%	#
·N	398	--	--	247	57	92	315	60	#	#	55	#	#	52	86	#	#	#	#	--	59	#
In hoeverre wordt er overgewerkt in uw vestiging? [subgroep: 5+ medewerkers] [BC]																						
% in enige, sterke of zeer sterke mate	34,3%	--	28,1%▼	36,8%△	47,6%▲	53,9%▲	33,1%▽	38,8%△	40,6%	54,2%▲	32,8%	21,4%▼	25,4%▼	64,7%▲	32,6%	35,7%	28,7%	35,0%	#	44,1%	41,2%△	32,9%
·N	3.255	--	1.549	1.336	173	197	2.662	441	152	134	302	237	689	138	369	161	50	597	#	70	313	182
Percentage medewerkers dat thuiswerkt [BC]																						
· 0%	69,2%	75,1%▲	72,0%	53,0%▼	31,5%▼	18,3%▼	70,4%△	68,5%	41,5%▼	89,3%▲	72,9%	73,6%	83,8%▲	73,2%	82,7%▲	22,6%▼	45,1%▼	44,4%▼	#	47,7%▼	76,0%△	69,8%
· 1–24%	12,6%	8,1%▼	13,5%	25,1%▲	36,4%▲	38,0%▲	12,0%▽	19,0%△	13,1%	3,8%▼	18,0%△	17,2%△	7,6%▼	17,1%	7,5%▽	16,8%	17,3%	20,3%▲	#	20,3%▲	13,6%	8,2%▽
· 25–49%	3,9%	3,0%▽	4,1%	4,7%	9,4%▲	14,3%▲	3,7%	2,4%	11,9%▲	0,3%▼	5,6%	0,8%▼	2,1%▽	1,4%	2,5%	12,2%▲	5,9%	8,0%▲	#	2,9%	1,9%	4,7%
· 50–74%	3,3%	2,8%▽	2,1%	5,1%△	7,9%▲	11,4%▲	3,0%▽	2,9%	13,1%▲	1,8%	0,8%▼	4,4%	1,0%▼	4,3%	0%	5,7%	5,4%	6,2%△	#	5,8%	2,1%	7,2%△
· 75% of meer	9,6%	9,2%	8,2%	11,6%	13,9%	14,2%	9,5%	6,3%▽	20,0%▲	0%	2,6%▼	3,9%▼	5,0%▼	4,0%▼	2,8%▼	42,7%▲	25,7%▲	19,3%▲	#	22,7%▲	5,7%▽	9,9%
· Weet niet	1,4%	1,8%△	0%▼	0,6%	1,0%	3,8%	1,5%	0,9%	0,4%	4,9%▲	0,1%	0%▼	0,5%▽	0,08%	4,5%▲	0%	0,6%	1,8%	#	0,7%	0,6%	0,2%
·N	3.485	2.297	551	476	72	89	3.047	316	122	322	196	276	812	129	321	149	54	653	#	84	237	242
Aantal thuiswerkdagen per week gemiddeld [subgroep: heeft werknemer die thuiswerkt] [BC] [Range: 1–5]																						
Gemiddelde	1,76	1,93▲	1,59▽	1,49▼	1,46▼	1,54	1,79△	1,51▼	1,71	#	1,52▼	1,53▼	1,86	1,30▼	2,78▲	1,97▲	#	1,64▽	#	1,60	1,37▼	2,33▲
·N	1.415	810	202	274	55	74	1.186	134	95	#	81	100	175	51	53	134	#	488	#	53	86	115

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Werknemers uit groepen met ondersteuningsbehoefte [% vestigingen met ten minste één werknemer uit deze groep] [BC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· (Lichte) verstandelijke beperking	4,5%	2,7%▼	3,5%	8,8%▲	19,0%▲	25,1%▲	4,4%	4,5%	7,6%	4,8%	7,8%△	4,5%	5,1%	7,2%	4,5%	2,7%	1,2%	3,3%	#	2,4%	4,2%	3,7%
· Lichamelijke beperking	5,2%	3,4%▼	4,3%	7,3%△	21,4%▲	35,2%▲	4,8%▽	8,8%△	6,4%	2,2%▽	4,6%	3,3%	5,3%	3,8%	6,6%	4,9%	5,5%	5,5%	#	11,6%▲	7,9%△	2,9%
· Psychische aandoening of kwetsbaarheid	6,3%	4,1%▼	5,8%	11,4%▲	20,6%▲	30,3%▲	5,8%▽	9,6%△	9,2%	4,2%	7,4%	2,8%▽	6,3%	5,1%	7,7%	10,3%△	3,4%	6,3%	#	6,9%	10,9%△	3,5%▽
· Beperkte opleiding (bijvoorbeeld praktijkonderwijs, alleen vmbo, mbo-1)	10,8%	5,7%▼	11,3%	25,7%▲	38,4%▲	45,5%▲	10,9%	11,7%	8,4%	8,8%	20,0%▲	15,9%△	12,9%△	9,8%	15,1%△	5,9%▽	1,2%▼	8,7%▽	#	2,8%▼	7,9%	5,0%▼
· Werkloosheid langer dan 1 jaar vóór indiensttreding	3,6%	1,9%▼	4,4%	6,4%△	14,8%▲	22,6%▲	3,4%▽	5,5%△	5,3%	0,1%▼	9,4%▲	2,4%	3,7%	4,4%	3,0%	7,0%△	1,2%	3,5%	#	4,0%	5,0%	1,9%
· Statushouder	2,7%	0,6%▼	2,6%	8,4%▲	12,4%▲	21,9%▲	2,7%	3,1%	2,3%	2,0%	5,6%△	2,9%	2,4%	1,8%	5,5%△	3,9%	0,5%	1,9%	#	1,4%	1,8%	1,9%
· Geen van deze groepen werkt in onze vestiging	71,7%	79,2%▲	71,4%	50,6%▼	28,2%▼	15,2%▼	71,8%	70,8%	70,6%	70,7%	64,6%▽	67,8%	70,1%	74,9%	67,3%	76,0%	87,8%▲	74,6%△	#	72,4%	72,8%	77,1%△
· Weet niet	6,7%	6,8%	4,9%▽	7,3%	8,9%	13,5%▲	6,9%	3,9%▽	10,7%△	14,0%▲	2,4%▼	7,7%	7,7%	6,7%	4,6%	1,8%▼	3,3%	5,4%	#	8,2%	2,8%▼	10,2%△
·N	4.016	2.680	623	538	79	95	3.505	362	148	348	235	330	898	151	346	171	65	795	#	100	277	291
Percentage medewerkers met ondersteuningsbehoefte [op aantal werknemers in vestiging] [BC] [Range: 0-100]																						
Gemiddelde	5,91	6,32△	5,53	4,58	4,41	5,71	5,95	6,45	3,61	8,67△	4,92	5,76	5,57	4,38	6,63	4,65	2,03	6,79	#	5,52	6,22	3,88▽
·N	3.744	2.499	593	499	72	82	3.264	348	132	299	229	304	828	141	330	168	63	753	#	92	269	261
Zijn er plannen om de komende twee jaar meer of minder werk te bieden aan mensen uit deze groepen? [subgroep: heeft werknemers met ondersteuningsbehoefte] [BC]																						
· We willen minder mensen uit de doelgroepen werk bieden	8,5%	12,9%▲	8,1%	4,7%▼	2,2%	2,1%▼	9,1%	5,0%	#	10,6%	4,2%	6,2%	14,7%▲	#	10,6%	#	#	2,4%▼	#	#	4,3%	#
· We willen het aantal mensen uit de doelgroepen gelijk houden	70,4%	68,9%	71,3%	75,9%△	67,3%	60,8%	71,8%▲	62,6%	#	68,9%	74,9%	79,7%	67,7%	#	63,5%	#	#	80,8%▲	#	#	63,7%	#
· We willen meer mensen uit de doelgroepen werk bieden	21,1%	18,1%	20,6%	19,4%	30,4%	37,1%▲	19,1%▼	32,4%▲	#	20,5%	20,9%	14,1%	17,7%	#	25,9%	#	#	16,7%	#	#	32,0%▲	#
·N	868	375	148	227	50	68	748	92	#	53	78	81	199	#	97	#	#	159	#	#	68	#
Zijn er binnen uw vestiging concrete plannen om de komende twee jaar werk te bieden aan mensen uit deze groepen? [subgroep: heeft geen werknemers met ondersteuningsbehoefte] [BC]																						
· Ja	3,3%	2,8%▽	3,8%	6,4%△	#	#	3,3%	2,4%	5,9%	4,7%	6,9%△	3,4%	3,0%	1,9%	5,8%△	1,0%	3,8%	2,3%	#	4,7%	2,9%	2,3%
· Nee	71,5%	75,7%▲	63,4%▼	55,1%▼	#	#	71,9%	72,5%	61,1%▼	70,2%	63,9%▽	64,1%▽	73,7%	80,0%▲	63,8%▽	67,7%	74,8%	74,8%△	#	73,0%	72,6%	74,6%
· Weet niet	25,1%	21,5%▼	32,9%▲	38,5%▲	#	#	24,8%	25,1%	33,0%	25,1%	29,2%	32,5%△	23,3%	18,1%	30,4%	31,2%	21,4%	22,9%	#	22,3%	24,5%	23,1%
·N	2.877	2.123	445	272	#	#	2.516	257	104	246	152	224	629	113	233	130	57	594	#	72	201	225
Wilt uw vestiging in de toekomst mogelijk wél werk bieden aan deze mensen? [subgroep: heeft geen werknemers met ondersteuningsbehoefte] [BC]																						
· Ja	7,7%	6,5%▽	11,1%△	13,4%▲	#	#	7,8%	5,5%	12,7%	6,3%	5,4%	4,6%	6,5%	10,0%	3,8%	15,6%▲	#	11,7%△	#	12,1%	3,3%▼	7,6%
· Nee	68,2%	71,3%▲	59,7%▼	53,8%▼	#	#	67,7%	74,2%	66,2%	69,2%	77,2%	73,6%	67,8%	68,4%	75,6%△	50,0%▼	#	64,2%▽	#	55,7%▼	77,8%▲	68,8%
· Weet niet	24,0%	22,2%▽	29,2%△	32,7%▲	#	#	24,5%	20,4%	21,1%	24,5%	17,4%	21,8%	25,7%	21,6%	20,6%	34,4%▲	#	24,1%	#	32,2%	18,9%	23,6%
·N	2.058	1.607	282	150	#	#	1.808	186	64	173	97	144	464	90	148	88	#	444	#	53	146	168

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Wat zou voor uw vestiging de belangrijkste redenen zijn om in de toekomst wel werkenden uit deze groepen aan te nemen? [subgroep: geen werknemer met ondersteuningsbehoefte in dienst] [BC] [meerdere antw. mogelijk]																						
· Vacatures kunnen vervullen die anders niet vervuld kunnen worden	16,3%	15,4%▽	18,3%	22,5%△	#	#	17,0%△	11,1%▽	11,8%	16,8%	18,5%	11,7%	18,7%	10,7%	28,7%▲	16,5%	#	14,4%	#	29,8%▲	11,2%	9,4%▼
· Om in aanmerking te komen voor opdrachten	1,2%	1,0%	1,4%	3,1%△	#	#	1,2%	1,6%	0,2%	0%	0%	1,5%	1,0%	3,4%	0%	2,8%	#	1,3%	#	10,1%▲	0,2%	0%
· Druk van klanten	1,1%	0,8%▽	1,7%	2,4%	#	#	1,0%	1,4%	0,2%	0%	2,2%	0,07%	1,5%	0,6%	0,4%	3,1%	#	0,6%	#	5,1%▲	2,1%	0%
· Druk van investeerders, aandeelhouders of pensioenfondsen	0,08%	0%	0%	0,8%	#	#	0,09%	0%	0%	0%	0,1%	0%	0%	0%	0%	1,4%△	#	0%	#	0%	0%	0%
· Druk van de Rijksoverheid en/of gemeenten (bijvoorbeeld wettelijk verplicht quotum)	5,3%	4,0%▼	9,2%△	10,7%▲	#	#	5,0%	7,2%	9,4%	1,0%▼	7,7%	4,8%	3,2%▽	0,8%	7,5%	3,4%	#	7,6%△	#	1,9%	7,5%	9,1%△
· Als meer bedrijven in de regio of sector het doen	0,8%	0,9%	0%	1,4%	#	#	0,8%	1,6%	0%	0,2%	0,7%	5,9%▲	0,9%	0%	0%	0%	#	0,2%▽	#	5,1%▲	0,2%	0%
· Om ons te profileren als sociaal-maatschappelijk verantwoord bedrijf	10,1%	8,9%▽	11,9%	18,0%▲	#	#	9,5%▽	10,3%	25,9%▲	12,6%	6,8%	4,1%▼	7,2%▽	9,6%	12,1%	14,0%	#	11,9%	#	12,6%	10,4%	14,1%
· Wij willen een afspiegeling zijn van de maatschappij	9,7%	8,1%▼	13,3%△	18,4%▲	#	#	8,9%▽	9,6%	31,8%▲	6,6%	4,0%	10,2%	6,6%▽	7,2%	9,1%	11,6%	#	13,9%△	#	15,0%	5,2%	17,0%▲
· Anders	19,9%	20,9%△	16,1%	17,5%	#	#	20,0%	17,3%	26,3%	15,9%	13,5%	15,9%	23,6%△	23,0%	16,7%	29,8%▲	#	18,0%	#	30,8%▲	16,3%	20,3%
· Dit gaan wij sowieso niet doen	48,6%	51,4%▲	42,3%▽	33,1%▼	#	#	48,0%	55,9%△	44,7%	54,4%	60,7%▲	58,2%▲	46,3%	51,8%	43,2%	35,3%▼	#	45,4%	#	30,0%▼	55,2%	52,9%
·N	2.058	1.607	282	150	#	#	1.808	186	64	173	97	144	464	90	148	88	#	444	#	53	146	168
Zijn er de afgelopen 2 jaar vacatures geweest in uw vestiging?																						
· Ja, er zijn nu vacatures	28,5%	18,6%▼	33,5%△	54,7%▲	75,6%▲	87,1%▲	27,7%▽	36,4%△	25,8%	15,7%▼	35,1%△	39,9%▲	23,3%▽	29,3%	32,2%△	29,9%	23,5%	30,2%	#	30,3%	36,7%△	20,9%▽
· Ja, maar op dit moment niet	33,6%	29,4%▼	51,6%▲	39,2%△	22,2%▼	11,6%▼	32,7%▽	38,2%△	40,7%△	23,8%▼	36,3%	22,7%▼	35,2%	32,9%	44,3%▲	36,7%	35,1%	30,1%▽	#	40,0%	35,7%	41,7%△
· Nee	36,7%	50,5%▲	14,0%▼	5,4%▼	1,7%▼	0,8%▼	38,4%▲	24,1%▼	30,4%▽	59,0%▲	28,4%▽	36,3%	39,7%△	37,8%	21,6%▼	32,1%	39,3%	39,4%△	#	26,2%▼	26,3%▼	36,3%
· Weet niet	1,2%	1,4%△	1,0%	0,6%	0,5%	0,6%	1,1%	1,3%	3,2%△	1,5%	0,2%	1,1%	1,8%△	0%	1,9%	1,3%	2,1%	0,3%▽	#	3,5%△	1,4%	1,1%
·N	6.010	4.022	932	793	118	144	5.214	565	231	526	364	506	1.337	217	522	260	93	1.169	#	159	430	412
Onderneemt uw vestiging specifieke activiteiten om gelijke kansen te vergroten bij de werving en selectie? [subgroep: vacatures nu of de afgelopen 2 jaar] [AB]																						
· Ja	25,1%	21,4%▽	24,8%	28,9%△	38,7%▲	45,6%▲	24,3%▽	29,0%△	32,2%△	12,6%▼	27,8%	21,7%	24,1%	20,6%	27,5%	26,1%	19,6%	27,5%	#	33,0%	27,8%	24,5%
· Nee	48,4%	49,8%	52,3%△	44,9%▽	41,2%	32,0%▼	48,9%	45,8%	45,4%	59,0%▲	44,5%	46,1%	48,4%	51,3%	43,5%▽	50,1%	55,1%	47,6%	#	48,0%	50,7%	51,2%
· Weet niet	26,5%	28,7%△	22,9%▽	26,2%	20,1%	22,4%	26,8%	25,1%	22,4%	28,3%	27,7%	32,2%△	27,5%	28,1%	29,0%	23,7%	25,3%	24,8%	#	19,0%	21,6%▽	24,2%
·N	3.728	1.932	793	745	116	142	3.153	422	153	208	260	317	782	135	399	173	54	705	#	112	311	258
Is er een schriftelijk vastgelegde werkwijze voor werving en selectie? [subgroep: 25+ medewerkers en vacatures nu of de afgelopen 2 jaar] [AB]																						
· Ja op basis van een richtlijn voor een professioneel werving en selectieproces	37,7%	--	--	34,6%▽	35,3%	49,1%▲	33,9%▼	51,5%▲	46,5%	#	31,3%▽	24,6%▼	38,7%	25,7%▼	28,8%	46,6%	#	36,6%	#	66,1%▲	52,6%▲	30,5%
· Ja, zelf bedacht	45,9%	--	--	46,2%	49,1%	42,4%	46,5%	41,4%	50,3%	#	51,2%	50,9%	43,7%	49,1%	43,2%	39,3%	#	49,8%	#	27,3%▼	43,9%	49,3%
· Nee	16,4%	--	--	19,2%▲	15,6%	8,4%▼	19,6%▲	7,1%▼	3,2%▼	#	17,5%	24,5%▲	17,7%	25,2%	28,0%▲	14,1%	#	13,6%	#	6,6%▼	3,5%▼	20,2%
·N	1.497	--	--	940	251	306	1.142	248	107	#	204	105	279	63	103	77	#	306	#	59	161	63

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Wat doet uw vestiging tijdens sollicitatiegesprekken en het selecteren van kandidaten bij een vacature? [% vaak of altijd] [subgroep: open vacatures nu of de afgelopen 2 jaar] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· We voeren een open gesprek zonder vaststaande vragen	69,5%	70,2%	67,3%	70,7%	72,7%	64,3%	70,6%△	69,0%	49,5%▼	73,9%	76,6%△	67,2%	67,5%	73,5%	74,1%	71,5%	#	69,6%	#	66,1%	66,2%	62,9%
· We voeren een gesprek met vooraf vastgestelde vragen	27,0%	24,5%▽	29,9%	27,6%	30,6%	39,2%▲	24,3%▼	37,7%▲	51,9%▲	24,3%	19,8%▽	20,0%▽	29,7%	16,1%▼	21,0%▽	36,1%▲	#	23,0%▽	#	47,6%▲	36,0%▲	35,3%△
· Kandidaten worden beoordeeld op basis van de overall indruk van een kandidaat	86,3%	87,2%	85,8%	86,6%	83,2%	78,3%▼	86,4%	85,7%	86,9%	82,5%	86,3%	87,2%	86,0%	79,2%	88,9%	87,4%	#	87,3%	#	84,1%	85,5%	89,1%
· Bij de beoordeling van de kandidaten wordt een optelsom gemaakt op basis van een scoreformulier	13,0%	12,7%	13,0%	11,5%	15,3%	23,2%▲	11,9%▽	17,8%△	21,8%▲	15,5%	8,5%	12,6%	11,2%	11,8%	10,5%	20,7%▲	#	12,5%	#	28,7%▲	14,6%	10,5%
· We wegen de persoonlijke klik tijdens het gesprek mee in de beoordeling	86,4%	88,7%△	85,9%	84,1%	79,2%	77,5%▼	85,6%▽	91,4%△	88,9%	90,6%	83,4%	82,5%	85,8%	82,7%	83,1%	90,6%	#	86,3%	#	87,9%	92,3%▲	89,5%
· We beoordelen kandidaten alleen op relevante functie-eisen	25,0%	26,4%	23,6%	22,5%	24,9%	27,1%	25,1%	25,5%	21,2%	24,3%	24,3%	17,5%▽	28,6%△	28,9%	28,0%	17,6%	#	22,5%	#	40,5%▲	23,2%	23,9%
·N	2.445	1.262	526	487	75	95	2.056	285	104	140	165	204	524	76	270	110	#	470	#	83	205	156
Maakt uw vestiging of een intermediair tijdens het sollicitatieproces gebruik van automatische systemen die (deels) werken zonder menselijke tussenkomst? [subgroep: open vacatures nu of de afgelopen 2 jaar] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Bij de werving	7,2%	6,4%	6,4%	7,6%	12,6%	15,5%▲	7,9%△	3,7%▽	3,9%	7,0%	4,0%	7,2%	7,3%	3,7%	3,6%▽	11,5%	#	10,5%△	#	9,7%	6,2%	5,0%
· Bij de selectie	2,8%	2,6%	2,9%	2,6%	3,3%	5,0%	3,1%△	0,9%▽	1,2%	4,6%	1,8%	4,3%	1,8%	0,4%	2,3%	4,8%	#	5,0%△	#	0,2%	0,9%	0,7%
· Gebruiken wij niet	84,9%	85,5%	87,3%	83,8%	78,2%	73,7%▼	84,6%	85,9%	87,5%	89,1%	88,6%	80,1%▽	83,9%	90,9%	86,9%	74,3%▼	#	82,3%	#	84,5%	88,1%	91,3%▲
· Weet niet	6,2%	6,2%	4,9%	6,9%	7,9%	8,9%	5,6%▽	10,1%△	7,4%	0,1%▼	6,4%	8,4%	7,4%	5,3%	7,5%	10,0%	#	5,7%	#	5,7%	5,3%	3,0%
·N	2.445	1.262	526	487	75	95	2.056	285	104	140	165	204	524	76	270	110	#	470	#	83	205	156
Wie zet de automatische systemen in bij de werving of selectie? [subgroep: gebruikt een automatisch systeem bij werving of selectie] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Wijzelf	72,8%	75,1%	#	#	#	#	72,2%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	78,5%	#	#	#	#
· Een intermediair	25,2%	19,9%	#	#	#	#	25,8%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	20,6%	#	#	#	#
· Anders	5,7%	5,0%	#	#	#	#	5,7%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	3,9%	#	#	#	#
·N	218	105	#	#	#	#	201	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	56	#	#	#	#
In hoeverre zijn onderstaande stellingen op uw vestiging van toepassing? [% (zeer) sterke mate of helemaal wel] [subgroep: gebruikt een automatisch systeem bij selectie] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· We weten hoe het automatische systeem op basis van onze functie-eisen selecteert	51,5%	#	#	#	#	#	51,8%	#	#	#	#	#	#	--	#	#	#	#	--	--	#	#
· We weten hoe het systeem uitsluiting van specifieke groepen voorkomt	48,5%	#	#	#	#	#	48,8%	#	#	#	#	#	#	--	#	#	#	#	--	--	#	#
·N	68	#	#	#	#	#	64	#	#	#	#	#	#	--	#	#	#	#	--	--	#	#

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Heeft uw bedrijf/organisatie een visie geformuleerd over diversiteit en inclusie om gelijke kansen voor alle medewerkers te bevorderen? [subgroep: 25+ medewerkers] [BC]																						
· Ja	38,0%	--	--	35,4%▽	38,7%	46,0%▲	35,6%▼	43,6%△	53,0%▲	#	32,0%	35,5%	36,4%	28,8%	29,0%▼	43,2%	#	43,3%△	#	40,1%	42,9%	51,0%▲
· Nee	40,8%	--	--	42,2%	42,0%	35,1%▽	43,7%▲	30,5%▼	30,3%▼	#	44,2%	49,9%△	40,8%	49,8%	51,1%▲	36,2%	#	37,9%	#	36,1%	30,0%▼	32,8%
· Weet niet	21,2%	--	--	22,4%	19,3%	18,9%	20,7%	25,8%	16,7%	#	23,8%	14,6%	22,8%	21,4%	20,0%	20,6%	#	18,8%	#	23,8%	27,1%	16,2%
·N	1.608	--	--	1.033	268	306	1.252	252	103	#	204	117	321	90	131	90	#	282	#	55	158	69
Welke acties onderneemt uw vestiging om gelijke kansen in baanbehoud, persoonlijke ontwikkeling en carrièremogelijkheden van alle medewerkers te bevorderen? [subgroep: 25+ medewerkers] [BC] [meerdere antw. mogelijk]																						
· Beoordeling en promotie verloopt op formele wijze	48,5%	--	--	43,8%▼	51,0%	62,2%▲	46,6%▽	55,9%△	54,0%	#	50,7%	32,1%▼	45,5%	37,5%▼	29,1%▼	59,4%▲	#	62,3%▲	#	66,5%▲	44,7%	53,0%
· Trainingen voor personeel en/of leidinggevenden om onbewuste vooroordelen en stereotypering tegen te gaan	23,3%	--	--	21,3%▽	21,5%	31,6%▲	22,5%	26,3%	26,1%	#	18,4%	15,4%▼	22,8%	17,1%	23,9%	24,5%	#	28,3%△	#	19,5%	24,6%	39,6%▲
· Beoordeling leidinggevenden op hun bijdrage aan diversiteit en inclusie	11,6%	--	--	12,2%	9,0%	11,9%	12,0%	10,6%	9,1%	#	8,2%	14,3%	14,6%	15,6%	1,8%▼	11,0%	#	13,9%	#	9,4%	9,2%	18,3%
· Monitoring aanwezigheid gelijke kansen (bijvoorbeeld in beloning/promotie)	25,0%	--	--	23,0%▽	28,3%	28,7%	25,8%	21,1%	25,0%	#	26,8%	25,5%	22,6%	19,3%	17,7%▽	30,7%	#	34,4%▲	#	17,2%	19,0%	21,2%
· Programma's, zoals mentoring, onboarding, medewerkers-netwerken, talentprogramma's	31,7%	--	--	25,2%▼	37,8%△	48,4%▲	28,7%▼	42,2%▲	42,9%▲	#	24,6%▽	23,9%	26,8%▽	24,7%	20,5%▼	41,0%	#	42,8%▲	#	38,2%	35,6%	47,4%▲
· Voorkeursbeleid bij promoties	1,5%	--	--	1,0%▽	2,1%	2,6%	1,5%	2,1%	0,3%	#	1,2%	0,8%	3,1%△	0,8%	0,2%	1,3%	#	0,7%	#	2,6%	2,3%	1,0%
· Quota/streefcijfers voor een goede vertegenwoordiging van minderheidsgroepen	2,9%	--	--	2,3%	2,0%	5,5%△	2,5%	4,4%	4,1%	#	2,9%	3,4%	1,3%▽	4,7%	1,9%	3,6%	#	4,3%	#	6,1%	1,7%	1,5%
· Andere acties	7,6%	--	--	7,4%	8,3%	7,2%	7,5%	5,9%	12,4%	#	6,0%	3,3%	7,0%	8,2%	1,9%▼	11,7%	#	13,7%▲	#	8,0%	5,0%	10,2%
· Geen specifieke acties	31,1%	--	--	34,7%▲	29,0%	20,7%▼	32,9%△	24,2%▽	26,0%	#	33,0%	45,1%▲	33,4%	37,5%	45,1%▲	24,1%	#	18,5%▼	#	18,4%▼	32,7%	27,0%
·N	1.608	--	--	1.033	268	306	1.252	252	103	#	204	117	321	90	131	90	#	282	#	55	158	69
Houdt uw vestiging rekening met één of meerdere van onderstaande doelgroepen in het beleid rondom behoud en talentontwikkeling van medewerkers? [subgroep: 25+ medewerkers en neemt actie voor ontwikkeling] [BC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Gender (man/vrouw)	17,4%	--	--	15,1%▽	16,0%	25,0%▲	15,9%▽	19,3%	29,2%▲	#	13,4%	13,0%	13,9%	23,6%	21,7%	31,2%▲	#	12,4%▽	#	#	15,7%	40,8%▲
· Lhbtiq+	10,7%	--	--	10,3%	10,0%	12,3%	8,7%▼	13,7%	25,3%▲	#	4,9%▼	1,3%▼	11,9%	3,3%	13,2%	17,2%	#	6,0%▼	#	#	13,5%	42,5%▲
· Personen met verschillende culturele achtergronden	21,7%	--	--	21,0%	19,3%	25,5%	19,6%▼	25,3%	36,4%▲	#	21,8%	8,8%▼	21,1%	19,4%	25,1%	28,7%	#	17,0%	#	#	20,8%	55,2%▲
· Statushouders/vluchtelingen/ nieuwkomers	9,3%	--	--	9,0%	7,7%	11,2%	7,6%▼	12,7%	19,4%▲	#	9,9%	10,2%	7,7%	6,9%	17,8%▲	3,9%	#	5,3%▽	#	#	8,0%	31,1%▲
· Mentale of fysieke arbeidsbeperking	14,4%	--	--	13,8%	13,2%	16,7%	11,4%▼	19,8%△	33,2%▲	#	15,4%	25,2%▲	11,3%	10,7%	10,2%	12,7%	#	10,5%	#	#	16,3%	36,2%▲
· Leeftijd	19,0%	--	--	17,3%	18,8%	23,7%△	17,0%▽	23,3%	29,2%▲	#	19,6%	22,9%	17,2%	20,8%	18,7%	21,4%	#	12,4%▼	#	#	19,9%	41,5%▲
· Een andere doelgroep	2,1%	--	--	1,4%▽	3,1%	3,4%	1,4%▽	2,6%	8,6%▲	#	1,4%	0%	1,5%	5,5%	0,8%	3,9%	#	1,1%	#	#	2,2%	8,7%▲
· Geen inzet op een specifieke doelgroep	67,8%	--	--	69,0%	70,8%	62,2%▽	69,8%△	65,0%	53,4%▼	#	66,7%	59,8%	70,3%	63,3%	65,5%	60,2%	#	77,9%▲	#	#	69,0%	42,8%▼
·N	1.108	--	--	675	190	242	840	191	76	#	137	64	214	56	72	69	#	230	#	#	106	50

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Hoe ziet de inrichting van doelgroep-specifieke programma(onderdelen) er in uw vestiging uit? [subgroep: 25+ medewerkers en heeft ontwikkelprogramma] [BC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Er vindt voorlichting plaats over inclusie en diversiteit	47,9%	--	--	48,0%	#	52,8%	46,9%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Er zitten inhoudelijke onderdelen in de programma's waarmee (on)gelijke kansen voor specifieke groepen worden weggenomen	32,1%	--	--	35,6%	#	34,2%	32,6%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Er wordt extra inspanning verricht om bepaalde groepen te bereiken en doorgroeikansen te bieden	53,1%	--	--	58,6%	#	47,2%	50,6%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Bepaalde voorzieningen of programma's zijn uitsluitend toegankelijk voor bepaalde groepen	11,2%	--	--	8,1%	#	15,9%	8,2%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Anders	5,0%	--	--	3,2%	#	5,4%	5,6%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Geen van bovenstaande	14,2%	--	--	11,6%	#	14,3%	16,6%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
·N	180	--	--	81	#	63	111	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
Wat zijn de belangrijkste redenen dat uw vestiging geen of weinig specifieke acties doet om gelijke kansen in werving, selectie, behoud en talentontwikkeling te bevorderen? [BC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Ons personeelsbestand is divers genoeg	34,4%	--	--	32,6%	#	#	35,7%	#	#	#	#	#	46,2%▲	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Iedereen heeft al gelijke kansen in onze vestiging / ons bedrijf	72,7%	--	--	78,3%▲	#	#	74,7%	#	#	#	#	#	82,0%	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· We weten niet hoe we acties moeten inzetten	0,8%	--	--	0%	#	#	0,5%	#	#	#	#	#	1,9%	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Er is onvoldoende capaciteit en/of de middelen	9,9%	--	--	11,0%	#	#	7,5%▼	#	#	#	#	#	1,9%▼	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· We vinden specifiek beleid niet wenselijk	13,2%	--	--	13,3%	#	#	14,8%	#	#	#	#	#	7,3%	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Specifiek beleid werkt hiervoor niet	13,9%	--	--	13,3%	#	#	16,0%▲	#	#	#	#	#	11,7%	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Andere reden	4,7%	--	--	3,3%	#	#	4,4%	#	#	#	#	#	3,7%	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Weet niet	4,3%	--	--	3,3%	#	#	4,2%	#	#	#	#	#	1,7%	#	#	#	#	#	#	#	#	#
·N	232	--	--	166	#	#	191	#	#	#	#	#	54	#	#	#	#	#	#	#	#	#

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Valt uw vestiging onder een collectieve arbeidsovereenkomst? [AC]																						
· Ja, vestiging valt onder een ondernemings-cao	11,3%	10,7%	13,2%	10,7%	10,9%	16,2%	11,1%	9,5%	18,1%▲	14,8%△	10,0%	10,7%	15,4%△	17,3%△	14,8%△	0,7%▼	3,4%▼	7,2%▽	#	3,8%▼	6,9%▽	13,7%
· Ja, de vestiging valt onder een bedrijfstak-cao	44,2%	40,3%▼	49,1%△	51,6%△	57,3%▲	65,4%▲	44,1%	45,9%	41,8%	59,9%▲	63,9%▲	67,2%▲	50,8%△	50,0%	57,9%▲	6,1%▼	8,5%▼	19,9%▼	#	32,3%▼	39,0%	41,8%
· Nee, de vestiging valt niet onder een cao maar volgt wel (deels) een andere cao	4,4%	3,9%▽	5,6%	6,1%△	2,8%	1,7%	4,5%	3,4%	3,8%	4,1%	3,7%	5,4%	4,8%	6,6%	2,2%▽	8,2%△	2,8%	4,5%	#	8,9%△	2,5%	2,8%
· Nee, de arbeidsvoorwaarden zijn vastgesteld op basis van overleg tussen werkgever en OR	2,8%	2,5%	2,7%	3,2%	6,7%△	5,6%	2,8%	2,6%	3,9%	0,06%▼	1,3%	1,4%	2,2%	0,7%	4,8%△	3,8%	7,0%▲	4,0%△	#	0,5%	3,5%	5,2%△
· Nee, de vestiging valt niet onder een cao	32,3%	35,8%▲	27,3%▽	26,3%▽	21,2%▼	9,8%▼	32,4%	34,6%	25,3%	16,5%▼	17,7%▼	8,8%▼	22,4%▼	25,4%	7,7%▼	77,9%▲	72,3%▲	60,7%▲	#	53,7%▲	44,5%▲	28,3%
· Weet niet	5,1%	6,6%▲	2,1%▽	2,1%▽	1,2%	1,4%	5,1%	4,0%	7,0%	4,8%	3,3%	6,4%	4,4%	0,06%▼	12,6%▲	3,3%	6,0%	3,7%	#	0,8%▼	3,6%	8,2%△
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283
Hoe tevreden bent u als werkgever met de cao? [1=Zeer ontevreden - 10=Zeer tevreden] [subgroep: heeft een cao] [AC] [Range: 1-10]																						
Gemiddelde	7,06	7,00▽	7,09	7,10	7,29	7,41▲	6,99▼	7,46▲	7,42▲	6,61▼	7,28△	7,11	6,97	7,08	6,79▼	#	#	7,29△	#	#	7,40▲	7,28△
·N	2.089	1.223	392	342	55	78	1.794	196	99	241	172	254	518	103	227	#	#	208	#	#	131	158
Zijn de volgende arbeidsvoorwaarden beschikbaar voor (een deel van de) medewerkers in uw vestiging? [% ja] [AC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Vergoeding woon-werkverkeer	72,9%	64,8%▼	83,1%▲	92,4%▲	97,7%▲	98,1%▲	71,3%▼	85,0%▲	79,6%	62,5%▼	80,8%▲	62,5%▼	73,8%	70,5%	50,6%▼	84,7%▲	67,6%	80,7%▲	#	67,2%	87,4%▲	78,6%△
· Medewerkers financieel ont-zorgen (bijvoorbeeld werk-kostenregeling of personeels-fonds)	36,0%	29,9%▼	41,6%△	50,2%▲	59,6%▲	66,4%▲	34,5%▼	48,7%▲	38,1%	35,0%	40,5%	37,5%	30,3%▽	36,0%	24,0%▼	47,5%▲	49,0%▲	41,0%△	#	31,0%	48,5%▲	28,8%▽
· Ruimte voor zorgtaken (zoals mantelzorg)	47,5%	39,1%▼	53,7%△	70,5%▲	80,5%▲	84,6%▲	45,0%▼	68,2%▲	53,0%	31,8%▼	54,0%△	41,1%▽	50,1%	33,8%▼	28,4%▼	58,3%▲	60,4%▲	54,4%△	#	51,9%	70,0%▲	40,8%▽
· Persoonsgebonden budget	16,0%	12,7%▼	19,1%△	23,1%▲	28,0%▲	38,4%▲	14,0%▼	31,1%▲	24,9%▲	16,6%	22,9%△	16,7%	9,5%▼	21,7%△	13,7%	15,9%	12,7%	17,9%	#	28,5%▲	25,4%▲	8,4%▼
· Stimuleren van gezondheid en vitaliteit	51,7%	45,6%▼	55,6%△	66,1%▲	83,3%▲	87,9%▲	50,7%▽	62,8%▲	47,2%	58,4%△	58,1%△	50,9%	49,6%	54,0%	34,4%▼	60,5%△	52,7%	53,3%	#	60,5%	57,2%	45,7%▽
· Scholings- en opleidings-mogelijkheden	74,8%	67,2%▼	83,8%▲	93,8%▲	97,6%▲	97,4%▲	73,3%▼	89,4%▲	71,8%	63,1%▼	86,0%▲	73,3%	70,3%▽	84,7%▲	47,3%▼	85,5%▲	90,4%▲	80,5%△	#	78,3%	90,8%▲	80,9%△
· Mogelijkheden om in deeltijd te werken	72,1%	65,1%▼	80,5%▲	89,2%▲	94,6%▲	96,2%▲	70,5%▼	81,3%▲	86,4%▲	63,2%▼	66,7%	54,8%▼	67,5%▽	64,1%▽	67,0%▽	79,8%△	85,9%▲	81,7%▲	#	87,5%▲	85,9%▲	81,4%▲
· Medewerkers kunnen (deels) de werktijden zelf bepalen	51,9%	50,6%▽	50,7%	54,6%	63,3%▲	71,5%▲	50,7%▽	54,8%	71,9%▲	57,0%△	47,6%	36,8%▼	40,2%▼	39,1%▼	45,0%▽	80,3%▲	68,0%▲	65,9%▲	#	58,2%	61,0%△	49,4%
· Thuiswerkregeling	31,6%	26,8%▼	30,6%	44,3%▲	61,7%▲	72,2%▲	29,9%▼	34,2%	60,8%▲	12,0%▼	36,0%	21,3%▼	22,6%▼	24,2%▽	6,0%▼	75,7%▲	63,4%▲	54,0%▲	#	40,9%△	31,5%	30,4%
· Zorgverlof en mogelijkheid om extra verlof te kopen/sparen	44,5%	34,6%▼	54,1%▲	69,1%▲	81,4%▲	87,6%▲	41,9%▼	62,8%▲	57,8%▲	33,5%▼	47,1%	43,8%	42,4%	44,8%	36,9%▽	49,3%	44,1%	48,3%△	#	48,8%	61,0%▲	40,6%
· Regeling vervroegd uittreden	17,6%	12,4%▼	20,8%△	29,9%▲	38,0%▲	56,0%▲	17,0%▽	21,5%△	22,4%	21,1%	33,5%▲	24,3%△	14,0%▽	31,0%▲	10,0%▼	17,2%	14,1%	16,5%	#	12,1%	18,7%	8,0%▼
· Regeling minder werken met deels behoud van loon/ pensioen (bijvoorbeeld 80-90-100 of generatiepact)	19,8%	13,6%▼	23,0%△	34,9%▲	48,8%▲	61,3%▲	19,0%▽	27,4%△	20,3%	25,6%△	39,3%▲	30,9%▲	20,8%	16,3%	8,7%▼	13,8%▽	12,4%	15,5%▽	#	19,3%	22,2%	9,6%▼
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Is de volgende arbeidsvoorwaarde beschikbaar in uw vestiging: Vergoeding woon-werkverkeer [AC]																						
· Ja, en het staat op schrift (bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst)	64,5%	55,8%▼	74,1%▲	86,4%▲	93,5%▲	95,7%▲	62,3%▼	79,1%▲	77,1%▲	58,6%▽	75,4%▲	54,9%▼	61,9%	59,0%	41,2%▼	73,3%△	62,2%	71,6%△	#	61,6%	82,3%▲	73,4%▲
· Ja, maar staat niet op schrift	8,4%	9,0%△	9,0%	6,0%▽	4,2%	2,4%▼	8,9%△	5,9%	2,4%▼	3,9%▼	5,4%	7,6%	11,8%△	11,5%	9,5%	11,4%	5,4%	9,1%	#	5,6%	5,2%▽	5,2%▽
· Nee	21,1%	27,2%▲	13,7%▼	6,1%▼	2,0%▼	1,1%▼	22,4%▲	12,2%▼	13,4%▼	26,1%△	12,8%▼	28,6%△	19,2%	24,7%	35,9%▲	13,7%▼	30,2%	18,8%	#	24,2%	11,2%▼	16,1%▽
· Weet niet	6,0%	8,0%▲	3,2%▽	1,5%▼	0,2%▼	0,9%▼	6,3%△	2,8%▽	7,0%	11,4%▲	6,4%	8,9%△	7,1%	4,8%	13,5%▲	1,6%▼	2,2%	0,5%▼	#	8,7%	1,4%▼	5,2%
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283
Is de volgende arbeidsvoorwaarde beschikbaar in uw vestiging: Medewerkers financieel ontzorgen (bijvoorbeeld werkkostenregeling of personeelsfonds) [AC]																						
· Ja, en het staat op schrift (bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst)	23,9%	19,0%▼	28,8%△	33,9%▲	42,2%▲	53,4%▲	22,1%▼	37,1%▲	32,1%△	26,2%	25,0%	23,5%	19,2%▽	25,8%	19,8%	24,7%	27,9%	23,6%	#	26,0%	35,6%▲	24,0%
· Ja, maar staat niet op schrift	12,1%	10,9%▽	12,8%	16,3%△	17,5%	13,0%	12,4%	11,5%	6,0%▼	8,8%▽	15,5%	14,0%	11,1%	10,2%	4,2%▼	22,8%▲	21,1%▲	17,4%△	#	5,0%▼	12,9%	4,7%▼
· Nee	47,9%	52,2%▲	44,6%	37,3%▼	30,2%▼	23,7%▼	49,5%▲	36,1%▼	39,3%▽	41,7%▽	41,0%▽	40,0%▽	50,7%	48,6%	56,9%△	46,2%	45,6%	49,4%	#	53,8%	40,7%▽	54,3%△
· Weet niet	16,2%	17,9%△	13,8%	12,5%▽	10,1%	9,9%	16,0%	15,2%	22,6%△	23,2%△	18,5%	22,4%△	19,0%△	15,4%	19,2%	6,3%▼	5,4%▼	9,6%▼	#	15,2%	10,9%▽	17,0%
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283
Is de volgende arbeidsvoorwaarde beschikbaar in uw vestiging: Ruimte voor zorgtaken (zoals mantelzorg) [AC]																						
· Ja, en het staat op schrift (bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst)	19,0%	12,2%▼	22,3%△	37,8%▲	45,1%▲	55,9%▲	16,3%▼	38,3%▲	30,0%▲	16,2%	23,7%	15,7%	16,7%	15,1%	11,2%▼	16,4%	15,9%	18,9%	#	26,7%△	38,5%▲	19,2%
· Ja, maar staat niet op schrift	28,6%	26,9%▽	31,4%	32,7%△	35,4%	28,7%	28,7%	29,9%	23,0%	15,5%▼	30,3%	25,4%	33,4%△	18,8%▼	17,2%▼	41,9%▲	44,5%▲	35,5%△	#	25,1%	31,5%	21,5%▽
· Nee	34,1%	40,0%▲	29,5%▽	17,5%▼	13,4%▼	9,6%▼	35,8%▲	19,8%▼	31,3%	40,3%△	25,3%▼	39,0%△	31,4%	40,6%	47,3%▲	31,4%	34,8%	31,3%	#	40,8%	20,8%▼	36,4%
· Weet niet	18,4%	20,9%△	16,8%	12,0%▼	6,1%▼	5,8%▼	19,2%△	12,0%▽	15,7%	27,9%▲	20,7%	19,9%	18,5%	25,6%△	24,3%△	10,3%▼	4,8%▼	14,3%▽	#	7,3%▼	9,2%▼	22,9%△
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283
Is de volgende arbeidsvoorwaarde beschikbaar in uw vestiging: Persoonsgebonden budget [AC]																						
· Ja, en het staat op schrift (bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst)	9,8%	6,9%▼	12,1%△	14,7%△	21,7%▲	35,0%▲	7,6%▼	24,5%▲	23,0%▲	13,6%△	14,7%△	10,7%	3,1%▼	13,3%	9,4%	5,6%	4,7%	9,9%	#	19,5%▲	18,8%▲	7,2%
· Ja, maar staat niet op schrift	6,2%	5,7%	7,0%	8,4%△	6,4%	3,4%	6,4%	6,5%	1,9%▼	3,1%▽	8,2%	6,0%	6,3%	8,4%	4,3%	10,2%△	8,1%	8,0%△	#	9,0%	6,5%	1,3%▼
· Nee	62,7%	64,6%△	58,6%▽	60,2%	61,7%	52,9%▼	63,8%△	53,7%▼	59,8%	53,3%▼	55,2%▽	59,2%	63,9%	59,2%	56,7%▽	72,1%▲	81,1%▲	70,3%△	#	62,1%	59,9%	65,5%
· Weet niet	21,3%	22,8%△	22,3%	16,7%▽	10,3%▼	8,8%▼	22,2%△	15,3%▽	15,3%	30,1%▲	21,9%	24,1%	26,7%△	19,1%	29,6%▲	12,0%▼	6,1%▼	11,8%▼	#	9,4%▼	14,7%▽	26,0%△
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283
Is de volgende arbeidsvoorwaarde beschikbaar in uw vestiging: Stimuleren van gezondheid en vitaliteit [AC]																						
· Ja, en het staat op schrift (bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst)	16,9%	11,8%▼	18,7%	28,5%▲	43,3%▲	57,5%▲	14,8%▼	32,3%▲	24,4%△	17,9%	19,8%	18,3%	13,3%▽	15,0%	5,2%▼	17,2%	12,8%	18,4%	#	26,2%▲	25,4%▲	20,3%
· Ja, maar staat niet op schrift	34,8%	33,8%	36,9%	37,6%	40,0%	30,4%	35,9%△	30,5%	22,9%▼	40,5%△	38,3%	32,6%	36,3%	39,0%	29,2%▽	43,2%△	39,8%	34,9%	#	34,3%	31,8%	25,4%▼
· Nee	34,9%	39,2%▲	32,1%	25,4%▼	13,2%▼	9,1%▼	35,6%△	28,4%▽	36,5%	26,7%▽	26,0%▼	32,8%	35,5%	30,3%	41,1%△	34,0%	40,4%	39,2%△	#	27,2%	35,6%	40,0%
· Weet niet	13,4%	15,3%△	12,4%	8,5%▽	3,6%▼	2,9%▼	13,8%	8,7%▽	16,2%	14,9%	15,9%	16,3%	14,9%	15,7%	24,4%▲	5,5%▼	6,9%	7,5%▼	#	12,3%	7,2%▼	14,3%
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Is de volgende arbeidsvoorwaarde beschikbaar in uw vestiging: Scholings- en opleidingsmogelijkheden [AC]																						
· Ja, en het staat op schrift (bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst)	33,8%	24,9%▼	43,0%▲	54,3%▲	66,7%▲	76,5%▲	29,8%▼	66,3%▲	42,5%△	20,6%▼	41,1%△	31,4%	25,2%▼	50,4%▲	14,4%▼	30,9%	47,1%▲	34,8%	#	44,7%▲	69,5%▲	42,9%▲
· Ja, maar staat niet op schrift	41,0%	42,4%△	40,9%	39,5%	30,9%	20,8%▼	43,5%▲	23,2%▼	29,3%▼	42,4%	44,9%	41,9%	45,2%△	34,3%	32,9%▽	54,6%▲	43,3%	45,7%△	#	33,6%	21,3%▼	38,1%
· Nee	16,9%	22,1%▲	10,9%▼	3,3%▼	1,7%▼	1,0%▼	18,3%▲	6,4%▼	10,2%▼	18,5%	8,3%▼	17,6%	20,8%△	9,8%▼	36,3%▲	10,7%▽	7,4%▼	16,6%	#	16,2%	5,7%▼	7,4%▼
· Weet niet	8,4%	10,7%▲	5,3%▽	2,9%▼	0,7%▼	1,7%▼	8,4%	4,2%▽	18,0%▲	18,5%▲	5,7%	9,1%	8,9%	5,6%	16,4%▲	3,8%▼	2,2%	2,9%▼	#	5,5%	3,5%▼	11,7%△
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283
Is de volgende arbeidsvoorwaarde beschikbaar in uw vestiging: Mogelijkheden om in deeltijd te werken [AC]																						
· Ja, en het staat op schrift (bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst)	37,5%	30,9%▼	42,8%△	52,3%▲	67,2%▲	77,1%▲	33,7%▼	60,0%▲	67,6%▲	30,2%▽	30,3%▽	21,2%▼	32,7%▽	32,3%	24,0%▼	42,8%	44,6%	41,1%△	#	51,0%▲	68,9%▲	55,6%▲
· Ja, maar staat niet op schrift	34,6%	34,2%	37,7%	36,9%	27,5%	19,2%▼	36,8%▲	21,3%▼	18,7%▼	33,0%	36,5%	33,6%	34,8%	31,8%	42,9%△	37,0%	41,3%	40,6%△	#	36,5%	17,0%▼	25,8%▼
· Nee	18,8%	23,6%▲	13,8%▽	6,1%▼	4,0%▼	1,6%▼	20,6%▲	9,5%▼	1,9%▼	21,8%	20,7%	36,4%▲	20,9%	29,1%▲	19,8%	16,4%	11,1%	15,0%▽	#	6,2%▼	7,6%▼	7,6%▼
· Weet niet	9,1%	11,3%▲	5,7%▽	4,6%▼	1,4%▼	2,2%▼	8,9%	9,2%	11,7%	15,1%▲	12,6%△	8,8%	11,5%△	6,8%	13,2%△	3,8%▼	3,0%	3,3%▼	#	6,3%	6,5%	11,0%
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283
Is de volgende arbeidsvoorwaarde beschikbaar in uw vestiging: Medewerkers kunnen (deels) de werktijden zelf bepalen [AC]																						
· Ja, en het staat op schrift (bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst)	16,6%	13,6%▼	16,3%	23,1%△	35,2%▲	46,3%▲	14,7%▼	28,2%▲	30,5%▲	11,8%▽	16,3%	6,5%▼	10,1%▼	8,3%▼	8,3%▼	31,6%▲	19,1%	22,9%▲	#	20,0%	34,0%▲	22,9%△
· Ja, maar staat niet op schrift	35,4%	37,0%△	34,4%	31,6%▽	28,1%	25,2%▼	36,1%△	26,6%▼	41,4%	45,2%▲	31,4%	30,4%▽	30,1%▽	30,9%	36,6%	48,7%▲	48,8%▲	42,9%△	#	38,2%	27,0%▽	26,5%▼
· Nee	41,2%	41,2%	44,2%	42,0%	34,5%	25,5%▼	42,3%△	40,5%	19,1%▼	33,4%▽	46,3%	54,8%▲	53,3%▲	54,1%▲	41,1%	14,9%▼	29,8%	30,7%▼	#	37,5%	34,5%▽	41,8%
· Weet niet	6,8%	8,2%△	5,1%	3,4%▽	2,1%	3,0%	7,0%	4,7%	9,0%	9,5%△	6,0%	8,4%	6,5%	6,8%	13,9%▲	4,8%	2,2%	3,4%▽	#	4,3%	4,5%	8,8%
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283
Is de volgende arbeidsvoorwaarde beschikbaar in uw vestiging: Thuiswerkregeling [AC]																						
· Ja, en het staat op schrift (bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst)	13,3%	9,0%▼	12,0%	23,5%▲	41,5%▲	56,9%▲	11,3%▼	20,8%▲	38,7%▲	4,8%▼	16,4%	5,1%▼	6,2%▼	7,7%▽	2,4%▼	34,8%▲	28,9%▲	23,8%▲	#	19,0%	17,2%△	16,7%
· Ja, maar staat niet op schrift	18,3%	17,8%	18,6%	20,8%	20,2%	15,3%	18,7%	13,4%▽	22,0%	7,3%▼	19,7%	16,2%	16,4%	16,5%	3,6%▼	40,9%▲	34,5%▲	30,1%▲	#	21,9%	14,2%	13,7%▽
· Nee	61,6%	65,2%▲	63,7%	52,1%▼	35,9%▼	25,6%▼	63,2%▲	59,7%	31,5%▼	77,3%▲	59,1%	68,3%△	69,7%▲	71,1%▲	84,2%▲	18,9%▼	32,7%▼	43,7%▼	#	50,0%▼	62,6%	62,6%
· Weet niet	6,8%	8,0%△	5,7%	3,6%▽	2,4%	2,2%	6,8%	6,1%	7,7%	10,7%△	4,8%	10,4%△	7,7%	4,8%	9,9%△	5,3%	3,9%	2,3%▼	#	9,1%	5,9%	7,0%
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283
Is de volgende arbeidsvoorwaarde beschikbaar in uw vestiging: Zorgverlof en mogelijkheid om extra verlof te kopen/sparen [AC]																						
· Ja, en het staat op schrift (bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst)	23,6%	14,3%▼	30,7%△	45,2%▲	65,9%▲	77,5%▲	19,9%▼	49,3%▲	43,3%▲	17,5%▽	27,7%	24,4%	21,8%	26,2%	13,9%▼	17,6%	23,4%	19,1%▽	#	32,7%▲	50,9%▲	25,7%
· Ja, maar staat niet op schrift	20,9%	20,3%	23,4%	24,0%	15,5%	10,1%▼	22,0%▲	13,5%▼	14,5%▽	16,0%▽	19,3%	19,4%	20,6%	18,6%	23,0%	31,7%▲	20,7%	29,2%▲	#	16,2%	10,1%▼	14,9%▽
· Nee	40,8%	48,1%▲	33,5%▽	22,9%▼	14,8%▼	10,3%▼	42,7%▲	28,3%▼	30,2%▼	44,3%	33,4%▽	39,8%	41,6%	41,4%	44,5%	41,3%	50,0%	42,3%	#	38,8%	32,1%▽	41,2%
· Weet niet	14,7%	17,3%▲	12,5%	8,0%▼	3,8%▼	2,0%▼	15,4%△	8,9%▽	12,0%	22,1%▲	19,5%△	16,4%	16,0%	13,8%	18,6%△	9,4%▽	5,9%▼	9,4%▽	#	12,4%	6,9%▼	18,2%
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Is de volgende arbeidsvoorwaarde beschikbaar in uw vestiging: Regeling vervroegd uittreden [AC]																						
· Ja, en het staat op schrift (bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst)	10,8%	5,8%▼	13,9%△	21,4%▲	33,0%▲	50,1%▲	10,1%▽	15,7%△	14,7%	10,7%	26,0%▲	17,5%▲	9,5%	24,0%▲	5,8%▼	4,6%▼	6,5%	6,6%▽	#	8,0%	14,7%△	4,1%▼
· Ja, maar staat niet op schrift	6,8%	6,6%	6,8%	8,5%	5,0%	5,9%	6,9%	5,8%	7,7%	10,4%△	7,5%	6,8%	4,5%▽	6,9%	4,2%▽	12,6%▲	7,6%	9,9%△	#	4,0%	4,0%	3,9%▽
· Nee	56,5%	59,7%△	54,8%	48,2%▽	49,3%	35,3%▼	57,0%	50,6%▽	60,3%	50,0%▽	39,5%▼	41,0%▼	57,5%	43,8%▼	62,7%△	66,8%▲	74,9%▲	64,9%▲	#	62,6%	55,1%	63,4%△
· Weet niet	25,8%	27,9%△	24,4%	21,9%▽	12,7%▼	8,8%▼	26,0%	27,9%	17,3%▼	28,9%	27,0%	34,7%▲	28,5%△	25,3%	27,3%	15,9%▼	11,0%▼	18,6%▼	#	25,3%	26,2%	28,6%
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283
Is de volgende arbeidsvoorwaarde beschikbaar in uw vestiging: Regeling minder werken met deels behoud van loon/pensioen (bijvoorbeeld 80-90-100 of generatiepact) [AC]																						
· Ja, en het staat op schrift (bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst)	13,2%	7,0%▼	16,1%△	27,3%▲	44,8%▲	58,1%▲	12,2%▽	21,9%▲	13,4%	17,2%△	32,1%▲	21,3%▲	14,4%	8,3%	1,9%▼	4,0%▼	7,3%	8,9%▽	#	16,1%	19,3%△	5,6%▼
· Ja, maar staat niet op schrift	6,6%	6,6%	6,8%	7,6%	4,0%	3,2%	6,8%	5,5%	6,9%	8,3%	7,2%	9,6%△	6,4%	8,0%	6,9%	9,8%	5,0%	6,6%	#	3,2%	2,9%▽	4,0%
· Nee	57,2%	61,8%▲	53,4%▽	45,9%▼	40,7%▼	30,6%▼	57,7%	51,4%▽	58,9%	46,1%▼	37,0%▼	41,5%▼	54,2%▽	55,4%	64,4%△	72,1%▲	78,1%▲	69,5%▲	#	65,3%	56,1%	60,8%
· Weet niet	23,0%	24,5%△	23,6%	19,2%▽	10,5%▼	8,1%▼	23,3%	21,2%	20,9%	28,3%△	23,7%	27,6%△	25,0%	28,3%	26,9%	14,1%▼	9,5%▼	14,9%▼	#	15,3%	21,8%	29,6%△
·N	3.965	2.631	625	530	80	98	3.431	376	158	355	244	347	857	155	355	170	63	743	#	99	283	283
Op welke manier zijn de arbeidsvoorwaarden met de OR vastgesteld? [AC] [Range: 1-4]																						
Gemiddelde	2,72	2,65	#	#	#	#	2,69	#	#	--	#	#	#	#	#	#	#	#	--	--	#	#
·N	89	55	#	#	#	#	74	#	#	--	#	#	#	#	#	#	#	#	--	--	#	#
Worden cao-afspraken nader ingevuld in overleg met de OR? [AC] [subgroep: deelnemers met bedrijfstak of ondernemings-cao én OR]																						
· Ja, regelmatig	46,3%	--	--	40,3%▼	49,0%	52,1%	43,4%	50,9%	47,5%	#	38,9%	#	44,3%	#	#	#	#	48,1%	#	#	53,6%	#
· Ja, soms	32,6%	--	--	34,6%	32,0%	30,8%	32,1%	30,3%	40,9%	#	38,7%	#	32,0%	#	#	#	#	29,2%	#	#	32,4%	#
· Nee	8,6%	--	--	6,5%	12,1%	9,3%	8,6%	9,2%	7,1%	#	11,4%	#	13,9%	#	#	#	#	7,0%	#	#	5,7%	#
· Weet niet	12,5%	--	--	18,6%▲	7,0%	7,9%▼	16,0%▲	9,6%	4,6%▼	#	10,9%	#	9,8%	#	#	#	#	15,7%	#	#	8,3%	#
·N	462	--	--	204	85	172	254	149	60	#	85	#	70	#	#	#	#	68	#	#	117	#
Is er in uw vestiging een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging? [subgroep: 10+ medewerkers en geen sector onderwijs]																						
· Ja, een ondernemingsraad (OR)	24,6%	--	--	14,1%▼	49,2%▲	75,6%▲	19,2%▼	50,7%▲	50,4%▲	5,3%▼	31,2%△	18,8%▽	18,1%▽	17,3%▽	5,8%▼	25,4%	35,1%	26,6%	#	#	47,5%▲	29,8%
· Ja, een personeels-vertegenwoordiging (PVT)	8,7%	--	--	9,1%	10,0%	5,4%▽	8,5%	8,9%	11,2%	28,9%▲	8,0%	11,3%	6,9%▽	13,7%△	4,1%▼	7,2%	3,7%	8,8%	#	#	8,3%	8,7%
· Ja, (minstens 2x per jaar) een personeelsvergadering (PVG)	5,6%	--	--	6,1%△	5,1%	2,7%▽	5,4%	4,8%	9,8%△	7,7%	5,1%	6,7%	4,2%▽	13,0%▲	7,4%	2,8%	4,5%	4,1%	#	#	3,6%	13,6%▲
· Nee	58,0%	--	--	67,8%▲	31,9%▼	12,8%▼	63,5%▲	33,0%▼	28,1%▼	58,0%	52,7%▽	61,8%	67,3%▲	54,4%	77,4%▲	61,2%	55,9%	56,5%	#	#	37,8%▼	46,1%▼
· Weet niet	3,1%	--	--	2,9%	3,8%	3,5%	3,3%	2,6%	0,6%▼	0%	2,9%	1,5%	3,4%	1,6%	5,2%△	3,4%	0,9%	3,9%	#	#	2,8%	1,7%
·N	3.823	--	--	3.005	389	428	3.172	439	212	118	479	299	780	192	362	213	61	736	#	#	370	171
Hoe tevreden bent u over het functioneren van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging? [subgroep: heeft een vorm van vertegenwoordiging en geen sector zorg en onderwijs] [BC] [Range: 1-10]																						
Gemiddelde	7,40	--	--	7,49△	7,30	7,24▽	7,38	7,45	7,38	#	7,18▽	7,57	7,31	7,31	#	#	#	7,45	#	#	7,45	7,65
·N	966	--	--	566	164	235	686	181	99	#	136	79	141	59	#	#	#	185	#	#	144	62

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Wat zijn de belangrijkste redenen dat er geen ondernemingsraad is? [subgroep: 50+ medewerkers en heeft geen OR en geen onderwijs] [BC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Ik ben me er niet van bewust dat dit verplicht is	2,7%	--	--	--	3,5%	1,1%	2,9%	#	#	#	#	#	4,1%	6,4%	#	#	#	2,2%	#	#	#	#
· Er zijn onvoldoende kandidaten om een ondernemingsraad te vormen	41,2%	--	--	--	37,9%▽	47,7%△	43,0%▲	#	#	#	#	#	40,3%	56,4%▲	#	#	#	37,4%	#	#	#	#
· De medewerkers worden op een andere manier betrokken bij de besluitvorming	39,8%	--	--	--	42,1%	35,4%	39,6%	#	#	#	#	#	41,8%	41,4%	#	#	#	37,8%	#	#	#	#
· Ik vind een ondernemingsraad niet nodig	9,0%	--	--	--	9,9%	7,4%	9,6%	#	#	#	#	#	9,2%	7,6%	#	#	#	10,3%	#	#	#	#
· Ik wil een ondernemingsraad oprichten maar weet niet hoe ik dit moet organiseren	1,9%	--	--	--	1,0%	3,6%	2,0%	#	#	#	#	#	2,4%	0%	#	#	#	4,4%	#	#	#	#
· Anders	26,4%	--	--	--	25,7%	27,7%	24,3%▼	#	#	#	#	#	25,0%	15,3%	#	#	#	28,3%	#	#	#	#
·N	449	--	--	--	297	151	420	#	#	#	#	#	106	50	#	#	#	96	#	#	#	#
Is uw bedrijf/organisatie lid van een werkgeversvereniging? [subgroep:10+ medewerkers en geen sector onderwijs]																						
· Ja	41,6%	--	--	38,8%▼	46,3%	57,3%▲	39,7%▼	52,5%▲	47,9%	53,1%▲	59,0%▲	57,3%▲	34,7%▽	52,0%▲	47,7%△	14,0%▼	#	26,3%▼	#	#	53,7%▲	40,3%
· Nee	44,0%	--	--	48,1%▲	33,8%▼	23,9%▼	46,3%▲	31,8%▼	33,9%▼	30,9%▼	29,6%▼	29,7%▼	48,9%△	28,5%▼	44,2%	64,9%▲	#	61,0%▲	#	#	31,0%▼	41,4%
· Weet niet	14,4%	--	--	13,1%▽	19,9%△	18,8%△	14,0%	15,7%	18,1%	16,0%	11,4%	13,0%	16,3%	19,4%	8,1%▼	21,0%△	#	12,6%	#	#	15,3%	18,3%
·N	2.585	--	--	2.042	262	280	2.152	291	143	79	332	203	529	131	244	144	#	496	#	#	248	111
Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversvereniging? [1=Zeer ontevreden - 10=Zeer tevreden] [subgroep: heeft een WGV en geen sector onderwijs] [Range: 2-10]																						
Gemiddelde	7,33	--	--	7,29	7,50	7,37	7,33	7,20	7,52	#	7,63▲	7,71▲	7,07▼	7,30	6,83▼	#	#	7,41	#	#	7,34	#
·N	1.075	--	--	793	121	161	854	153	69	#	196	116	184	68	116	#	#	131	#	#	133	#
Is er een meldprocedure voor het melden van misstanden in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders aanwezig in uw organisatie? [subgroep: 50+ medewerkers]																						
· Ja	78,8%	--	--	--	73,2%▼	83,5%▲	75,6%▼	85,2%▲	88,4%▲	#	83,1%△	64,9%▼	76,4%	76,9%	65,8%▼	79,6%	92,0%▲	77,8%	89,8%▲	81,0%	85,0%△	72,9%
· Nee	7,2%	--	--	--	11,1%▲	3,8%▼	9,1%▲	2,4%▼	4,6%	#	7,2%	11,4%	7,5%	13,0%▲	13,9%▲	7,7%	1,5%	7,5%	0,9%▼	2,4%▼	2,4%▼	10,5%
· Weet niet	14,0%	--	--	--	15,7%△	12,6%▽	15,3%△	12,4%	7,0%▼	#	9,7%▽	23,7%▲	16,1%	10,1%	20,3%	12,7%	6,5%	14,7%	9,3%	16,6%	12,5%	16,6%
·N	2.306	--	--	--	1.060	1.243	1.598	528	181	#	395	136	383	133	74	127	51	448	73	137	232	86
Wat is de reden dat er in uw organisatie/bedrijf geen meldprocedure aanwezig is voor het melden van misstanden? [subgroep: 50+ medewerkers en geen meldprocedure]																						
· Niet bekend met de wetgeving	30,6%	--	--	--	30,7%	#	33,3%▲	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Onvoldoende personeel/ capaciteit	16,5%	--	--	--	13,9%	#	17,0%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Onvoldoende kennis over de wettelijke eisen	18,6%	--	--	--	22,1%	#	17,8%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Onvoldoende (financiële) middelen	0%	--	--	--	0%	#	0%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Anders	34,2%	--	--	--	33,4%	#	31,9%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
·N	166	--	--	--	118	#	145	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Is de meldregeling aangepast of opgesteld conform de Wet bescherming klokkenluiders (2023)? [subgroep: 50+ medewerkers met meldprocedure]																						
· Ja	71,4%	--	--	--	70,7%	72,0%	71,5%	70,4%	73,4%	#	71,4%	77,7%	70,9%	66,4%	#	80,7%▲	#	73,9%	59,9%▼	73,1%	63,8%▽	78,6%
· Nog niet / zijn we mee bezig	9,7%	--	--	--	11,4%△	8,5%▽	9,8%	9,2%	11,0%	#	11,8%	10,5%	11,5%	8,5%	#	4,7%	#	8,1%	14,4%	7,2%	7,1%	12,8%
· Nee	4,2%	--	--	--	5,2%	3,4%	5,5%▲	1,9%▽	1,1%▼	#	5,8%	5,2%	4,4%	6,0%	#	2,8%	#	4,1%	4,1%	2,2%	1,7%	0,0%
· Weet niet	14,7%	--	--	--	12,7%▽	16,1%△	13,3%▽	18,6%△	14,5%	#	11,0%▽	6,7%▼	13,3%	19,1%	#	11,9%	#	13,8%	21,6%	17,6%	27,4%▲	8,5%
·N	1.817	--	--	--	776	1.039	1.208	450	160	#	328	88	293	102	#	101	#	348	66	111	198	63
Bij wie of waar kan een vermoeden van een misstand gemeld worden? [subgroep: 50+ medewerkers met meldprocedure] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Interne vertrouwenspersoon	71,8%	--	--	--	65,9%▼	76,3%▲	72,5%	70,9%	69,5%	#	72,6%	75,7%	76,1%	71,5%	#	63,8%	#	69,7%	76,3%	86,4%▲	64,2%▽	64,2%
· Externe vertrouwenspersoon	79,3%	--	--	--	75,4%▽	82,4%△	74,8%▼	86,5%▲	93,3%▲	#	79,1%	79,5%	69,2%▼	62,6%▼	#	83,7%	#	83,5%△	87,1%	85,3%	85,9%△	90,0%▲
· Direct leidinggevende	75,2%	--	--	--	73,4%	76,6%	70,5%▼	86,6%▲	78,1%	#	73,6%	71,4%	69,6%▽	68,7%	#	77,1%	#	69,4%▽	90,2%▲	86,3%▲	83,4%▲	84,3%
· Hogere leidinggevende/ topmanagement (b.v. Raad van Bestuur)	45,1%	--	--	--	38,2%▼	50,3%▲	39,2%▼	59,7%▲	48,8%	#	43,6%	46,1%	37,3%▽	32,6%▼	#	47,0%	#	41,3%	53,1%	58,0%▲	63,9%▲	44,3%
· Intern onafhankelijk meldpunt/ commissie	25,6%	--	--	--	20,4%▼	29,4%▲	23,4%▽	31,4%△	25,9%	#	28,2%	22,3%	25,1%	19,4%	#	29,0%	#	24,0%	28,9%	21,5%	30,5%	25,6%
· Iemand anders	10,5%	--	--	--	10,3%	10,7%	11,0%	10,0%	8,2%	#	9,6%	10,3%	10,8%	10,6%	#	12,1%	#	13,4%	11,8%	7,9%	5,7%▽	11,4%
· Weet niet	0,3%	--	--	--	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,6%	#	0%	0%	0,6%	0%	#	1,7%	#	0%	0%	0,7%	0,9%	0%
·N	1.817	--	--	--	776	1.039	1.208	450	160	#	328	88	293	102	#	101	#	348	66	111	198	63
Op welke wijze kan een medewerker een melding doen? [subgroep: 50+ medewerkers met meldprocedure] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Schriftelijk (per brief of per e-mail)	97,6%	--	--	--	96,9%	98,2%	97,0%	98,4%	100%	#	95,7%▽	98,8%	95,2%▽	95,4%	#	100%	#	99,7%▲	99,0%	97,8%	99,1%	98,6%
· Mondeling via de telefoon (of andere spraakberichtsystemen)	90,0%	--	--	--	90,6%	89,7%	90,4%	90,1%	87,3%	#	89,8%	93,3%	90,4%	86,5%	#	86,2%	#	93,1%△	90,2%	88,9%	88,3%	88,5%
· Door een gesprek op locatie	83,9%	--	--	--	82,0%	85,3%	83,7%	85,9%	79,5%	#	82,0%	85,7%	82,8%	84,7%	#	77,1%	#	85,9%	87,7%	86,4%	83,2%	78,6%
·N	1.817	--	--	--	776	1.039	1.208	450	160	#	328	88	293	102	#	101	#	348	66	111	198	63
Worden uw medewerkers geïnformeerd over de meldprocedure [subgroep: 50+ medewerkers met meldprocedure]																						
· Ja	93,7%	--	--	--	91,8%▽	95,2%△	93,0%	96,4%△	92,2%	#	93,7%	90,4%	93,1%	88,0%▼	#	96,9%	#	94,5%	95,8%	95,0%	95,8%	94,2%
· Nog niet / zijn we mee bezig	5,2%	--	--	--	6,9%△	4,0%▽	5,7%	3,2%▽	7,4%	#	5,5%	6,8%	5,6%	9,8%△	#	1,7%	#	4,5%	4,2%	4,2%	3,5%	5,8%
· Nee	1,0%	--	--	--	1,3%	0,8%	1,3%	0,4%	0,5%	#	0,8%	2,8%	1,3%	2,1%	#	1,4%	#	1,1%	0%	0,8%	0,8%	0%
· Weet niet	0%	--	--	--	0%	0%	0%	0%	0%	#	0%	0%	0%	0%	#	0%	#	0%	0%	0%	0%	0%
·N	1.772	--	--	--	755	1.014	1.181	434	157	#	323	85	287	99	#	98	#	342	64	104	192	62
Hoeveel meldingen van vermoedens van misstanden zijn er in de afgelopen 12 maanden ontvangen via het meldpunt voor vermoedens van misstanden? [subgroep: 50+ medewerkers met meldprocedure]																						
· Ja, 1 melding	9,9%	--	--	--	10,2%	9,7%	11,7%△	5,6%▼	8,1%	#	8,8%	7,9%	12,5%	15,4%	#	8,8%	#	11,3%	4,7%	5,8%	4,1%▼	10,0%
· Ja, meer dan 1 melding	9,6%	--	--	--	5,0%▼	13,0%▲	7,6%▽	14,3%△	11,7%	#	13,5%△	8,2%	4,9%▼	10,5%	#	4,2%	#	6,9%	15,9%	17,9%▲	13,6%△	7,1%
· Nee	56,8%	--	--	--	69,4%▲	47,5%▼	63,8%▲	40,6%▼	48,8%▽	#	59,5%	63,1%	66,6%▲	58,1%	#	63,0%	#	61,6%△	29,0%▼	30,3%▼	43,0%▼	61,7%
· Weet niet	23,7%	--	--	--	15,5%▼	29,8%▲	16,9%▼	39,4%▲	31,3%△	#	18,3%▽	20,8%	16,0%▼	16,0%	#	24,0%	#	20,3%	50,4%▲	46,1%▲	39,3%▲	21,2%
·N	1.817	--	--	--	776	1.039	1.208	450	160	#	328	88	293	102	#	101	#	348	66	111	198	63

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Hoelang duurt het gemiddeld voordat de melder na een ontvangstbevestiging informatie ontvangt over de vervolgstappen? [subgroep: 50+ medewerkers met meldingen]																						
· Binnen 1 week	63,7%	--	--	--	65,7%	62,6%	68,9%▲	55,1%	#	#	58,5%	#	74,7%	#	#	#	#	55,9%	#	#	#	#
· Tussen 1 week en 1 maand	22,5%	--	--	--	19,8%	23,9%	21,0%	29,0%	#	#	29,7%	#	19,0%	#	#	#	#	22,1%	#	#	#	#
· Tussen 1 en 3 maanden	1,1%	--	--	--	1,1%	1,2%	1,1%	0,9%	#	#	3,4%	#	0%	#	#	#	#	0%	#	#	#	#
· Meer dan 3 maanden	0,9%	--	--	--	0,9%	0,8%	1,3%	0%	#	#	0%	#	0%	#	#	#	#	0%	#	#	#	#
· Weet niet	11,8%	--	--	--	12,4%	11,5%	7,7%▼	14,9%	#	#	8,3%	#	6,3%	#	#	#	#	22,0%▲	#	#	#	#
·N	355	--	--	--	118	236	233	90	#	#	73	#	51	#	#	#	#	63	#	#	#	#
Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging? [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Hoge werkdruk	34,1%	27,1%▼	40,6%△	51,6%▲	61,0%▲	73,9%▲	31,2%▼	56,7%▲	41,7%△	20,5%▼	23,6%▼	28,2%▽	25,1%▼	40,0%	37,1%	37,4%	45,0%	42,7%▲	#	43,9%▲	58,9%▲	28,5%
· Lang dezelfde bewegingen doen	13,5%	10,8%▼	14,0%	22,4%▲	27,3%▲	26,2%▲	13,6%	12,9%	10,3%	25,7%▲	24,1%▲	15,7%	10,5%▽	17,0%	9,5%▽	7,1%▼	3,9%▼	7,8%▼	#	5,9%▼	12,6%	26,4%▲
· Lang achter de computer werken	25,5%	20,3%▼	28,6%	41,3%▲	46,1%▲	50,1%▲	25,8%	23,4%	22,7%	3,3%▼	25,7%	12,3%▼	20,2%▽	20,4%	4,0%▼	67,7%▲	67,4%▲	49,4%▲	#	29,8%	20,4%▽	11,2%▼
· Omgevingsfactoren (bijvoorbeeld gevaarlijke stoffen, klimaat, geluid)	11,9%	10,4%▽	11,5%	17,3%△	23,8%▲	18,5%△	12,8%▲	6,7%▽	5,5%▼	26,9%▲	34,0%▲	16,8%△	10,1%▽	20,5%▲	5,1%▼	0,5%▼	0,2%▼	6,7%▼	#	3,3%▼	4,6%▼	14,2%
· Lichamelijk zwaar werk	32,3%	29,5%▽	32,2%	42,3%▲	48,7%▲	43,7%▲	33,8%▲	22,9%▼	20,8%▼	52,0%▲	49,9%▲	75,4%▲	31,2%	31,2%	39,5%△	1,1%▼	2,3%▼	13,7%▼	#	3,9%▼	25,0%▽	35,3%
· Emotioneel zwaar werk	9,6%	8,5%▽	9,9%	10,4%	17,5%▲	28,9%▲	6,1%▼	38,3%▲	16,5%▲	3,1%▼	0,8%▼	2,0%▼	5,6%▽	2,2%▼	4,5%▼	2,0%▼	5,3%	11,1%	#	29,8%▲	41,7%▲	16,1%▲
· Ruzies of conflicten	4,6%	3,0%▼	6,1%△	7,8%△	11,7%▲	14,3%▲	3,9%▼	9,8%▲	6,1%	1,9%▽	3,2%	0,3%▼	4,8%	2,7%	9,2%▲	0,7%▼	5,7%	6,4%△	#	5,7%	6,6%	2,2%
· Grensoverschrijdend gedrag	3,8%	2,6%▽	4,0%	6,6%△	10,1%▲	17,5%▲	2,4%▼	12,2%▲	14,1%▲	0,1%▼	1,9%	0,1%▼	1,4%▽	0,7%	9,2%▲	0,9%▼	1,0%	3,5%	#	6,4%	14,7%▲	8,2%▲
· Gevaarlijk werk (bijvoorbeeld werken op hoogte, knelgevaar)	8,3%	7,5%▽	7,3%	12,2%△	13,1%	13,5%	9,5%▲	1,3%▼	0,7%▼	10,4%	17,3%▲	40,4%▲	3,6%▼	10,8%	0,6%▼	0,5%▼	0,4%▼	7,0%	#	4,8%	0,10%▼	3,6%▼
· Besmetting op het werk	2,3%	1,5%▽	3,9%△	3,9%△	2,6%	6,7%▲	1,0%▼	13,9%▲	2,7%	0%	0,3%▼	2,2%	0,8%▽	0,6%	0,2%▼	0,4%	0,6%	1,4%▽	#	0,4%	17,3%▲	4,3%
· Anders	4,7%	4,9%	5,4%	3,4%	3,9%	4,5%	4,6%	5,5%	7,0%	7,2%△	7,4%△	2,9%	2,9%▽	10,9%▲	6,3%	1,7%▽	4,0%	4,5%	#	6,1%	3,8%	6,2%
· Er zijn geen arbeidsrisico's	25,1%	30,9%▲	18,6%▽	9,1%▼	6,3%▼	3,2%▼	26,1%△	15,8%▼	27,0%	17,6%▽	17,7%▽	7,0%▼	41,1%▲	25,8%	31,6%△	21,1%	23,9%	21,0%▽	#	25,5%	14,9%▼	28,7%
·N	4.040	2.733	617	517	77	96	3.492	392	156	348	250	335	918	128	342	178	58	801	#	119	301	250
Welke omgevingsfactoren zijn precies een risico in uw vestiging? [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Straling	0,5%	0,3%▽	0,8%	0,8%	0,8%	1,5%	0,2%▼	3,4%▲	0,07%	0,2%	1,1%	0,07%	0%	0,08%	0%	0,08%	0%	1,0%	#	0%	2,8%△	0,2%
· Gevaarlijke stoffen (bijvoorbeeld oplosmiddelen en stoffen die vrijkomen zoals dieselrook en kwartsstof)	4,6%	3,6%▽	5,4%	7,4%△	11,9%▲	9,3%△	4,9%	4,2%	0,6%▼	12,9%▲	10,8%▲	8,5%△	3,7%	7,4%	0,5%▼	0,3%▼	0%	3,6%	#	0,3%▼	3,0%	0,7%▼
· Stof of vuil	7,1%	6,7%	5,8%	10,2%△	10,4%	8,4%	8,0%▲	1,3%▼	0,6%▼	23,9%▲	20,8%▲	14,1%▲	6,1%	14,8%▲	0,7%▼	0,3%▼	0%	1,9%▼	#	0,2%▼	0,5%▼	3,2%▽
· Lawaai	8,2%	7,1%▽	7,6%	12,5%△	16,4%▲	13,3%	8,8%▲	3,7%▼	3,9%▽	14,8%▲	28,5%▲	13,8%△	7,4%	17,7%▲	3,3%▼	0,4%▼	0%	3,2%▼	#	0,6%▼	2,7%▼	8,9%
· Hoge of lage temperaturen	2,9%	1,8%▽	3,3%	6,2%△	10,7%▲	8,9%▲	3,2%△	1,1%▽	1,3%	4,8%△	8,4%▲	7,9%▲	2,0%▽	6,0%△	2,2%	0,3%▼	0%	1,0%▽	#	0,7%	0,6%▼	3,7%
· Slechte ventilatie of vocht	1,3%	1,1%	0,8%	1,8%	2,7%	3,6%△	1,4%	0,6%	0,6%	3,1%△	2,1%	5,7%▲	0,5%▽	4,2%△	0,2%	0%	0,2%	0,2%▽	#	0,4%	0,4%	0,6%
· Anders	1,1%	1,2%	1,1%	0,9%	1,6%	1,9%	1,2%	1,3%	0,3%	0%▽	2,6%△	1,3%	0,3%▽	5,2%▲	0,2%	0,2%	0%	1,0%	#	2,3%	1,1%	4,4%▲
· Er zijn geen omgevingsfactoren als risico	88,1%	89,6%△	88,5%	82,7%▽	76,2%▼	81,5%▽	87,2%▼	93,3%△	94,5%▲	73,1%▼	66,0%▼	83,2%▽	89,9%△	79,5%▼	94,9%▲	99,5%▲	99,8%▲	93,3%▲	#	96,7%▲	95,4%▲	85,8%
·N	4.040	2.733	617	517	77	96	3.492	392	156	348	250	335	918	128	342	178	58	801	#	119	301	250

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
	66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Hoe wordt er in uw vestiging aan medewerkers instructies gegeven over de risico's van gevaarlijke stoffen? [subgroep: gevaarlijke stoffen] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Veiligheidsinformatiebladen	80,5%	79,5%	#	#	#	#	79,4%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	#	--	#	#
· Delen uitkomsten van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	67,7%	57,6%▼	#	#	#	#	68,3%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	#	--	#	#
· Werkinstructiekaarten	43,9%	33,7%▼	#	#	#	#	41,0%▼	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	#	--	#	#
· Andere vorm, zoals een tool-boxmeeting en serious game	43,2%	32,9%▼	#	#	#	#	46,7%▲	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	#	--	#	#
· Hier worden geen instructies over gegeven	3,5%	6,2%	#	#	#	#	3,9%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	#	--	#	#
·N	188	98	#	#	#	#	171	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	#	--	#	#
Gebruikt u apparatuur met ingebouwde stofafzuiging tegen stofvorming? [subgroep: gevaarlijke stoffen of stof/vuil als risico] [AB]																						
· Ja, altijd	42,9%	36,9%▼	49,3%	53,7%▲	#	#	44,3%▲	#	#	23,9%▼	73,7%▲	59,8%▲	44,1%	#	#	#	--	#	#	#	#	#
· Ja, soms	22,0%	24,0%	21,5%	17,5%	#	#	21,8%	#	#	14,2%▼	10,2%▼	31,2%	37,5%▲	#	#	#	--	#	#	#	#	#
· Nee	16,2%	19,3%	16,3%	9,0%	#	#	16,0%	#	#	31,1%▲	6,8%▼	2,9%▼	10,3%	#	#	#	--	#	#	#	#	#
· Niet van toepassing	18,9%	19,8%	12,8%	19,8%	#	#	17,9%	#	#	30,8%▲	9,3%▼	6,1%▼	8,1%▼	#	#	#	--	#	#	#	#	#
·N	360	216	52	67	#	#	339	#	#	91	63	52	70	#	#	#	--	#	#	#	#	#
Door wie komt het (vooral) dat grensoverschrijdend gedrag een arbeidsrisico vormt? [subgroep: grensoverschrijdend gedrag als risico] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Leidinggevende of werkgever	12,4%	6,5%▼	#	#	#	#	12,3%	#	#	#	#	--	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Collega of medewerker	27,0%	17,6%▼	#	#	#	#	31,2%	#	#	#	#	--	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Klant, patiënt, leerling, passagier enz.	86,5%	94,2%▲	#	#	#	#	81,1%▼	#	#	#	#	--	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
· Iemand anders	8,8%	5,8%	#	#	#	#	13,4%▲	#	#	#	#	--	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
·N	155	71	#	#	#	#	85	#	#	#	#	--	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
Door wie komt het (vooral) dat ruzies of conflicten een arbeidsrisico vormt? [subgroep: ruzie of conflict als risico] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Leidinggevende of werkgever	17,3%	19,4%	#	#	#	#	19,8%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	26,8%▲	#	#	#	#
· Collega of medewerker	41,5%	29,3%▼	#	#	#	#	47,0%▲	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	33,2%	#	#	#	#
· Klant, patiënt, leerling, passagier enz.	61,0%	62,5%	#	#	#	#	52,3%▼	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	57,3%	#	#	#	#
· Iemand anders	10,7%	9,3%	#	#	#	#	12,5%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	18,3%▲	#	#	#	#
·N	184	83	#	#	#	#	136	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	51	#	#	#	#

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Welke maatregelen treft uw vestiging om psychosociale risico's te verminderen? [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Bevorderen van een open cultuur waarin psychosociale risico's bespreekbaar zijn	49,5%	41,9%▼	59,2%▲	68,2%▲	76,9%▲	80,9%▲	46,9%▼	68,8%▲	58,1%△	44,2%▽	59,9%▲	44,8%	42,1%▽	44,9%	31,3%▼	57,1%△	47,4%	53,9%△	#	62,6%▲	71,3%▲	53,9%
· Invoeren extra pauzes tijdens werktijd	16,5%	17,2%	16,0%	15,0%	12,7%	10,6%	16,7%	17,4%	10,6%▽	14,7%	14,5%	15,2%	19,7%△	21,3%	12,4%▽	12,4%	17,7%	15,4%	#	21,2%	19,5%	14,9%
· Maatregelen m.b.t. organisatie van het werk (bijvoorbeeld aanpassing planning of takenpakket van medewerkers)	26,5%	22,1%▼	29,9%△	40,0%▲	42,7%▲	45,0%▲	25,3%▼	35,6%▲	32,2%	26,2%	37,5%▲	24,0%	24,3%	31,2%	13,7%▼	26,2%	23,3%	27,8%	#	31,3%	37,1%▲	24,6%
· Vertrouwenspersoon is beschikbaar	31,7%	18,4%▼	43,1%▲	69,0%▲	85,2%▲	90,0%▲	28,8%▼	49,2%▲	52,4%▲	21,1%▼	47,3%▲	23,4%▼	29,2%	35,5%	22,9%▼	29,7%	35,0%	33,3%	#	37,1%	48,5%▲	31,0%
· Gedragsregels ten aanzien van ongewenste omgangsvormen	22,4%	12,6%▼	29,2%△	48,8%▲	69,5%▲	80,0%▲	19,9%▼	39,9%▲	35,2%▲	11,7%▼	27,7%△	11,9%▼	20,5%	19,5%	24,8%	20,9%	19,8%	23,0%	#	29,4%	37,5%▲	27,9%△
· Formele klachtenprocedure	13,9%	6,1%▼	17,5%△	34,4%▲	52,8%▲	68,6%▲	9,9%▼	43,3%▲	28,3%▲	5,7%▼	14,8%	8,9%▽	9,3%▽	10,8%	5,7%▼	14,8%	21,8%	15,0%	#	30,4%▲	41,0%▲	11,3%
· Training of voorlichting ter voorkoming van psychosociale risico's	6,8%	3,4%▼	6,2%	16,1%▲	26,9%▲	40,5%▲	5,0%▼	18,6%▲	16,2%▲	3,6%▽	6,1%	5,8%	4,4%▽	3,8%	4,6%	6,6%	10,4%	7,4%	#	12,7%▲	17,0%▲	7,7%
· Medewerkers ruimte geven om hun eigen werkzaamheden te organiseren	47,9%	45,1%▽	54,6%△	53,1%△	51,6%	52,7%	45,8%▼	60,9%▲	61,0%▲	43,7%	61,9%▲	35,4%▼	44,8%▽	43,7%	37,0%▼	59,3%▲	61,5%▲	52,3%△	#	49,2%	60,3%▲	43,1%
· Afspraken met medewerkers over bereikbaarheid buiten werktijd	16,2%	14,0%▽	19,5%△	21,6%△	23,1%	25,0%▲	14,6%▼	28,2%▲	23,3%△	12,8%	15,2%	13,6%	12,5%▽	14,0%	8,7%▼	21,7%△	19,6%	18,2%	#	28,5%▲	27,5%▲	20,0%
· Verminderen hoeveelheid werk (bijvoorbeeld minder opdrachten aannemen)	12,8%	12,5%	13,8%	13,0%	12,8%	13,4%	12,5%	16,2%△	10,4%	8,9%▽	13,4%	15,7%	13,4%	11,8%	4,3%▼	18,1%△	23,8%▲	14,2%	#	16,0%	12,1%	11,0%
· Andere maatregelen	9,3%	8,9%	9,7%	9,5%	13,4%	13,2%	9,3%	8,2%	11,1%	8,7%	15,3%△	7,9%	7,5%▽	6,2%	8,8%	6,7%	8,0%	10,1%	#	9,5%	9,8%	13,0%△
· Geen maatregelen	16,4%	21,8%▲	7,7%▼	3,4%▼	1,6%▼	0,1%▼	17,4%▲	7,6%▼	15,0%	25,7%▲	4,5%▼	14,9%	14,6%	18,5%	21,7%△	23,2%△	16,5%	16,7%	#	20,2%	7,5%▼	18,7%
· Weet niet	7,8%	9,2%△	5,5%▽	4,8%▽	2,6%	3,2%	8,3%△	4,2%▽	6,8%	3,6%▽	5,4%	9,6%	12,0%△	11,3%	11,9%△	3,7%▽	5,2%	5,7%▽	#	7,0%	2,6%▼	8,2%
·N	4.040	2.733	617	517	77	96	3.492	392	156	348	250	335	918	128	342	178	58	801	#	119	301	250
Wat doet uw vestiging/bedrijf/organisatie met de gedragsregels over ongewenste omgangsvormen? [% ja] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Schriftelijk vastgelegd en gedeeld met medewerkers	64,6%	42,4%▼	65,6%	81,0%▲	90,0%▲	90,3%▲	61,6%▼	73,3%▲	78,7%▲	#	74,8%	#	58,8%	#	36,3%▼	#	#	67,8%	#	#	79,2%▲	58,2%
· Besproken met medewerkers (bijvoorbeeld bij het inwerken of in teamoverleggen)	64,4%	71,9%▲	64,6%	57,4%▼	57,2%	58,7%	62,5%▽	72,3%▲	65,9%	#	59,0%	#	66,4%	#	67,1%	#	#	63,7%	#	#	65,7%	71,1%
· Opgenomen in training of voorlichting	25,0%	15,9%▼	18,5%▽	30,6%△	37,4%▲	53,5%▲	20,5%▼	40,6%▲	36,5%▲	#	23,2%	#	24,0%	#	22,8%	#	#	24,7%	#	#	33,1%▲	22,3%
· Anders	4,2%	6,1%△	2,4%	3,8%	2,9%	2,3%	5,0%△	1,8%	1,0%	#	2,3%	#	3,7%	#	1,7%	#	#	5,5%	#	#	3,6%	4,4%
· Weet niet	3,2%	4,4%	3,3%	2,2%	1,2%	2,2%	3,7%	1,7%	0,9%	#	4,1%	#	2,8%	#	8,7%▲	#	#	4,6%	#	#	0,8%	0%
·N	907	343	180	252	53	77	696	156	55	#	69	#	188	#	85	#	#	184	#	#	113	70

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Over welk gedrag gaan de gedragsregels tegen ongewenste omgangsvormen in uw vestiging/bedrijf/organisatie? [% ja] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Tussen medewerkers onderling (bijvoorbeeld collega's of leidinggevenden)	80,9%	71,8%▼	81,6%	88,1%▲	89,5%	90,5%▲	83,4%▲	70,5%▼	79,2%	#	92,1%▲	#	83,4%	#	60,9%▼	#	#	89,6%▲	#	#	67,9%▼	73,6%
· Tussen medewerkers en klanten, patiënten of leerlingen	68,9%	72,6%	67,9%	65,0%	63,6%	71,4%	65,0%▼	89,2%▲	60,3%	#	56,7%▼	#	63,7%	#	62,5%	#	#	73,1%	#	#	93,9%▲	65,9%
· Weet niet	5,4%	10,7%▲	2,4%▽	1,9%▼	2,7%	1,8%	5,7%	2,7%	8,6%	#	2,5%	#	5,8%	#	18,0%▲	#	#	0,7%▼	#	#	2,6%	13,2%▲
·N	907	343	180	252	53	77	696	156	55	#	69	#	188	#	85	#	#	184	#	#	113	70
Wat doet uw vestiging om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en verzuim te verminderen? [subgroep: neemt maatregelen om arbeidsrisico's te verminderen] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Maatregelen gericht op het verminderen of wegnemen van arbeidsrisico's	34,5%	29,4%▼	36,7%	48,2%▲	60,2%▲	69,4%▲	34,6%	34,7%	31,7%	40,8%△	52,2%▲	40,8%△	33,5%	39,6%	23,4%▼	24,5%▼	30,2%	32,5%	#	31,4%	30,6%	35,2%
· Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	11,7%	6,4%▼	14,4%△	23,9%▲	43,0%▲	54,5%▲	10,6%▼	21,5%▲	11,5%	12,0%	20,1%▲	10,2%	9,4%▽	10,8%	4,0%▼	8,7%	12,3%	10,5%	#	13,7%	21,6%▲	15,5%
· Bevorderen van een open cultuur waarin arbeidsomstandigheden bespreekbaar zijn	55,9%	48,0%▼	67,9%▲	74,8%▲	80,4%▲	79,1%▲	53,9%▼	71,7%▲	61,0%	52,9%	70,4%▲	49,2%▽	51,9%▽	54,6%	46,5%▼	61,1%	55,1%	55,6%	#	59,0%	74,3%▲	55,1%
· Stimuleren van een gezonde leefstijl	34,1%	27,3%▼	40,5%△	50,8%▲	63,0%▲	71,0%▲	33,2%▽	42,3%△	32,7%	21,8%▼	47,3%▲	25,9%▽	34,2%	30,9%	16,3%▼	44,0%▲	30,8%	38,4%△	#	37,6%	46,8%▲	35,5%
· Begeleiding bij verzuim en re-integratie	35,3%	22,0%▼	47,7%▲	71,2%▲	90,3%▲	94,2%▲	32,0%▼	57,0%▲	53,8%▲	20,1%▼	46,1%▲	26,9%▽	36,0%	37,0%	21,5%▼	36,1%	47,8%▲	36,3%	#	39,4%	58,3%▲	33,0%
· Voorlichting of training aan medewerkers	16,1%	11,0%▼	19,9%△	27,4%▲	42,2%▲	53,2%▲	14,8%▼	25,1%▲	21,0%	15,8%	19,3%	19,2%	15,9%	13,1%	16,8%	8,1%▼	18,4%	12,7%▽	#	16,0%	23,1%△	15,7%
· Er is een aanspreekpunt voor medewerkers (bijvoorbeeld preventiemedewerker)	23,6%	15,3%▼	28,7%△	46,8%▲	65,3%▲	68,9%▲	21,9%▼	37,4%▲	28,9%	23,0%	35,1%▲	21,6%	21,6%	23,8%	18,7%▽	17,4%▽	20,0%	22,7%	#	28,0%	37,9%▲	17,8%▽
· Andere maatregelen	7,0%	6,7%	9,4%△	5,2%	6,7%	8,2%	7,6%△	3,9%▽	1,7%▼	4,8%	7,9%	7,0%	6,1%	11,5%△	5,0%	10,4%	6,4%	7,7%	#	10,4%	5,1%	8,8%
· Geen maatregelen	17,4%	23,7%▲	6,1%▼	3,3%▼	0,9%▼	0,4%▼	18,3%△	11,1%▽	12,6%	21,5%△	5,9%▼	10,6%▼	16,5%	12,6%	25,1%▲	20,4%	20,3%	20,5%△	#	25,3%△	11,3%▽	18,9%
· Weet niet	6,3%	7,6%△	4,4%▽	3,3%▽	1,4%	2,1%	6,3%	4,3%	10,1%△	6,0%	5,3%	8,8%	7,1%	11,2%△	13,8%▲	4,6%	2,7%	3,8%▽	#	5,2%	2,4%▼	3,7%
·N	4.032	2.725	617	517	77	96	3.487	389	156	343	250	335	918	128	342	178	58	801	#	116	301	250

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Welke maatregelen treft uw vestiging om arbeidsrisico's te verminderen of weg te nemen? [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Wegnemen van de bron (bijvoorbeeld vervangen gevaarlijke stof of automatisering repetitieve handelingen)	37,7%	37,1%	33,5%	41,7%	#	44,0%	40,1%▲	23,1%▼	#	56,7%▲	59,7%▲	39,0%	30,0%▼	39,7%	30,8%	#	#	30,0%▼	#	#	26,1%▼	35,3%
· Organisatorische maatregelen (bijvoorbeeld aanstelling van een preventiemedewerker)	33,0%	19,6%▼	35,8%	54,8%▲	#	77,2%▲	29,2%▼	58,8%▲	#	21,8%▼	36,2%	25,1%▽	29,1%	19,8%▼	29,7%	#	#	38,6%△	#	#	55,3%▲	29,7%
· Technische maatregelen (bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen)	44,3%	43,5%	40,3%	47,0%	#	52,0%	47,5%▲	23,9%▼	#	78,5%▲	81,4%▲	73,0%▲	41,7%	48,7%	15,3%▼	#	#	31,3%▼	#	#	20,9%▼	21,3%▼
· Aanbieden persoonlijke beschermingsmiddelen	61,6%	57,3%▼	59,1%	72,9%▲	#	72,1%	64,4%▲	50,7%▼	#	80,7%▲	90,2%▲	94,0%▲	62,6%	81,4%▲	50,5%▼	#	#	44,0%▼	#	#	34,2%▼	51,9%
· Voorlichting of training	51,8%	44,8%▼	51,2%	63,9%▲	#	79,0%▲	49,7%▼	72,0%▲	#	49,2%	55,0%	48,2%	49,1%	66,0%▲	61,1%	#	#	50,0%	#	#	65,1%▲	48,0%
· Andere maatregelen	14,9%	16,8%△	15,2%	11,7%	#	7,2%	15,1%	12,0%	#	1,7%▼	15,0%	6,0%▼	14,2%	8,6%	14,9%	#	#	20,8%△	#	#	16,0%	22,7%▲
·N	1.391	801	227	249	#	67	1.206	135	#	140	131	137	307	51	80	#	#	260	#	#	92	88
Treft uw vestiging specifieke maatregelen gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn? [subgroep: heeft zzp'ers/freelancers/uitzendkrachten of gedetacheerden in dienst] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Ja, voor zzp'ers / freelancers	15,2%	17,9%△	11,1%▽	13,3%	10,5%	13,4%	15,9%	10,0%▽	16,6%	22,8%▲	16,2%	29,4%▲	11,1%▽	#	1,2%▼	5,8%▼	#	17,1%	#	23,2%	8,9%▼	14,5%
· Ja, voor uitzendkrachten en/of gedetacheerden	9,0%	4,9%▼	7,8%	13,7%△	22,1%▲	26,4%▲	9,5%	5,8%	8,2%	28,9%▲	16,5%▲	7,6%	9,1%	#	2,9%▼	4,6%	#	6,6%	#	1,7%▼	3,2%▼	5,7%
· Ja, voor stagiaires / (BBL-) studenten	21,0%	14,6%▼	23,3%	29,2%▲	31,7%▲	37,2%▲	19,1%▼	32,6%▲	27,6%	14,2%▽	27,6%	13,2%▼	25,9%△	#	23,5%	16,7%	#	19,8%	#	12,7%	28,3%△	28,5%△
· Nee	50,5%	51,7%	55,6%	47,0%	47,1%	39,8%▼	51,0%	45,5%	53,6%	38,9%▼	51,8%	46,2%	43,8%▽	#	46,6%	72,1%▲	#	50,7%	#	44,6%	52,4%	63,4%▲
· Weet niet	13,0%	14,9%△	10,3%	9,7%▽	11,5%	17,0%	12,3%▽	16,5%	17,6%	6,5%▼	7,6%	17,0%	16,5%	#	26,7%▲	4,7%▼	#	13,0%	#	20,7%	12,7%	2,3%▼
·N	1.659	878	277	349	67	88	1.392	191	76	133	128	189	269	#	96	95	#	343	#	65	149	125
Wat doet uw vestiging zodat medewerkers tot hun pensioen kunnen doorwerken? [subgroep: 5+ medewerkers] [AB] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Aanbieden minder werken	35,7%	--	26,3%▼	40,3%△	55,7%▲	61,6%▲	34,4%▽	44,1%△	36,4%	43,9%△	44,0%△	40,5%	39,1%△	33,2%	21,1%▼	28,3%	#	33,7%	#	57,4%▲	38,2%	25,0%▼
· Medewerker faciliteren (met scholing) voor het uitvoeren van het huidige werk	20,2%	--	15,6%▼	21,7%	30,5%▲	37,3%▲	18,0%▼	35,1%▲	20,2%	17,5%	19,3%	24,8%	17,8%	12,8%▼	3,1%▼	15,3%	#	26,4%△	#	36,5%▲	32,1%▲	17,4%
· Aanpassen takenpakket, werktijden en/of werkplek	47,5%	--	39,8%▼	51,4%△	61,7%▲	69,9%▲	47,2%	53,3%△	37,9%▼	69,2%▲	56,3%△	54,4%△	46,5%	48,5%	36,3%▼	31,0%▼	#	47,1%	#	57,4%	48,9%	39,4%▽
· Omscholen naar een andere functie	11,2%	--	6,6%▼	12,1%	22,9%▲	30,6%▲	10,6%▽	15,2%△	11,1%	7,0%	14,6%△	23,7%▲	9,8%	6,8%	3,9%▼	7,5%	#	10,9%	#	14,2%	14,1%	11,6%
· Stimuleren van gezondheid	29,4%	--	21,5%▼	32,8%△	45,5%▲	55,4%▲	27,9%▽	40,5%▲	27,2%	29,2%	35,0%△	44,3%▲	28,4%	29,3%	12,7%▼	20,8%▼	#	30,2%	#	34,1%	39,2%▲	20,6%▼
· We doen hiervoor geen specifieke dingen	33,9%	--	42,2%▲	29,7%▽	17,1%▼	11,2%▼	34,3%	26,6%▽	46,0%▲	14,4%▼	23,3%▼	20,7%▼	31,9%	30,6%	47,7%▲	47,9%▲	#	39,7%△	#	16,3%▼	32,9%	46,8%▲
· Anders	4,0%	--	3,7%	4,3%	4,5%	4,3%	4,1%	3,9%	2,4%	4,4%	4,0%	4,1%	4,0%	4,1%	7,2%△	3,8%	#	3,5%	#	4,5%	2,4%	2,0%
·N	3.182	--	1.533	1.284	165	200	2.626	396	159	134	304	240	679	127	360	153	#	604	#	64	307	149

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Ziekteverzuimpercentage afgelopen jaar, exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof? [AC] [Range: 0-35]																						
Gemiddelde	4,24	3,69▼	4,94△	5,59▲	5,46	6,20▲	4,09▽	5,29△	4,98	3,03▽	4,98	5,98▲	4,15	4,43	2,97▼	2,86▼	3,02	4,29	#	3,89	5,60▲	4,42
·N	3.950	2.620	623	529	80	98	3.419	373	158	350	244	347	854	154	355	170	63	741	#	97	283	282
Heeft een arts in de afgelopen 12 maanden een of meer ziekten en/of aandoeningen vastgesteld die zijn ontstaan door het werk? [AC]																						
· Ja	3,9%	1,9%▼	3,4%	8,1%▲	16,8%▲	25,7%▲	3,4%▽	7,9%△	4,4%	4,1%	7,2%△	6,8%△	2,7%	2,8%	2,3%	3,1%	3,6%	3,3%	#	4,7%	4,8%	3,0%
· Nee	91,3%	93,9%▲	94,2%△	84,7%▼	72,7%▼	54,2%▼	92,4%▲	85,9%▽	79,5%▼	91,3%	88,0%	90,0%	93,3%△	93,9%	92,7%	95,2%	93,7%	92,1%	#	86,1%	88,2%	87,6%▽
· Weet niet	4,8%	4,2%▽	2,4%▽	7,3%△	10,5%▲	20,1%▲	4,2%▼	6,2%	16,2%▲	4,6%	4,8%	3,1%	3,9%	3,3%	5,0%	1,7%	2,7%	4,6%	#	9,2%△	7,0%	9,4%△
·N	3.950	2.620	623	529	80	98	3.419	373	158	350	244	347	854	154	355	170	63	741	#	97	283	282
Hoe heeft uw vestiging de inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld? [AC]																						
· Wij hebben dit geregeld in het contract met een arbodienst	47,0%	36,3%▼	59,5%▲	71,8%▲	86,2%▲	85,2%▲	45,2%▼	59,3%▲	55,4%△	44,4%	57,8%▲	45,4%	47,1%	47,8%	38,5%▽	40,3%	38,9%	49,1%	#	48,3%	54,3%△	43,3%
· Wij hebben dit geregeld via deverzuimverzekeraar/ zorgverzekeraar	18,1%	19,1%△	20,8%	15,1%	4,3%▼	1,6%▼	18,1%	19,3%	16,4%	24,3%△	22,2%	14,2%▽	16,7%	22,0%	11,0%▼	21,3%	25,2%	15,4%▽	#	12,3%	28,0%▲	19,2%
· Wij hebben dit geregeld via de assurantietussenpersoon/ arbo-adviseur	4,5%	5,5%△	3,6%	2,0%▽	1,2%	0,8%	4,7%	3,7%	2,9%	3,3%	2,7%	8,2%△	8,7%▲	2,1%	2,1%▽	2,9%	5,9%	1,9%▽	#	0,8%	3,7%	5,1%
· Wij huren zelf een bedrijfsarts in	2,8%	2,5%	2,4%	3,7%	4,8%	8,5%▲	2,8%	3,6%	3,1%	0,4%▼	4,0%	0,7%▽	3,3%	2,0%	0,4%▼	5,3%	6,6%	3,3%	#	2,0%	2,4%	6,6%△
· Wij huren zelf een andere gecertificeerde arbodienstverlener in	1,7%	1,8%	1,5%	1,3%	1,3%	1,6%	1,6%	1,6%	2,5%	3,3%△	0,1%	0,09%▼	0,3%▽	4,2%△	3,2%△	4,4%△	0,8%	1,6%	#	2,9%	1,5%	2,2%
· Hiervoor is niets geregeld	14,5%	20,2%▲	5,8%▼	1,5%▼	0,1%▼	0,1%▼	15,8%▲	5,8%▼	6,7%▼	13,0%	10,1%▽	17,0%	13,0%	8,7%▽	23,3%▲	18,7%	16,1%	15,9%	#	27,7%▲	4,1%▼	13,8%
· Anders	3,9%	5,0%△	2,4%▽	1,0%▼	0,2%	0,5%	4,1%	3,7%	0%	3,0%	1,8%	5,6%	3,4%	2,8%	8,4%▲	3,2%	0,4%	3,6%	#	0,1%	2,1%	5,8%
· Weet niet	7,5%	9,5%▲	3,9%▽	3,5%▼	1,8%	1,6%▼	7,7%	2,9%▼	12,9%△	8,3%	1,3%▼	8,7%	7,4%	10,4%	13,1%▲	4,1%	6,0%	9,2%△	#	5,9%	4,0%▽	4,0%▽
·N	3.949	2.620	622	529	80	98	3.419	373	158	350	244	347	853	154	355	170	63	741	#	97	283	282
Kunnen medewerkers periodiek deelnemen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een arbodienst of bedrijfsarts? [AC]																						
· Ja	28,4%	21,1%▼	32,9%△	46,3%▲	65,2%▲	69,5%▲	27,5%▽	36,1%△	30,0%	34,0%△	38,0%▲	47,5%▲	23,5%▽	39,1%▲	23,3%▽	17,2%▼	34,5%	24,3%▽	#	30,0%	28,5%	18,9%▼
· Nee	36,5%	40,2%▲	32,5%▽	29,7%▽	18,4%▼	15,6%▼	37,1%	33,5%	30,9%	30,5%▽	25,6%▼	17,0%▼	38,2%	26,2%▼	39,7%	51,5%▲	37,9%	43,7%△	#	59,0%▲	37,2%	38,7%
· Weet niet	35,0%	38,7%▲	34,6%	24,0%▼	16,4%▼	15,0%▼	35,4%	30,4%▽	39,1%	35,5%	36,4%	35,6%	38,3%△	34,7%	37,0%	31,4%	27,6%	31,9%▽	#	11,0%▼	34,3%	42,4%△
·N	3.949	2.620	622	529	80	98	3.419	373	158	350	244	347	853	154	355	170	63	741	#	97	283	282
Hebben medewerkers rechtstreekse en vrije toegang tot een bedrijfsarts, zonder tussenkomst van de leidinggevende? [AC]																						
· Ja	43,0%	36,8%▼	47,4%△	56,9%▲	72,4%▲	81,9%▲	41,5%▼	53,7%▲	52,0%△	38,7%	51,9%△	45,9%	42,2%	45,0%	30,5%▼	35,8%	56,9%▲	45,9%	#	41,6%	52,0%△	38,1%
· Nee	28,1%	31,3%▲	22,2%▽	23,5%▽	18,9%	11,6%▼	29,0%△	25,0%	14,3%▼	24,6%	21,0%▽	18,3%▼	27,9%	28,5%	41,3%▲	31,0%	21,5%	31,7%△	#	33,2%	25,5%	25,7%
· Weet niet	28,9%	31,9%△	30,4%	19,6%▼	8,7%▼	6,5%▼	29,5%△	21,3%▽	33,7%	36,7%△	27,1%	35,8%△	29,9%	26,5%	28,2%	33,2%	21,6%	22,3%▽	#	25,2%	22,6%▽	36,3%△
·N	3.947	2.617	622	529	80	98	3.416	373	158	350	244	347	853	154	355	170	63	741	#	94	283	282

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Vallen personen die in uw vestiging werken maar niet in loondienst zijn ook onder het basiscontract dat is afgesloten met een bedrijfsarts of arbodienstverlener? [subgroep: heeft gedetacheerden/zzp'ers werken] [AC]																						
· Ja	13,1%	12,1%	15,2%	13,7%	13,6%	11,3%	13,6%	11,2%	6,8%	7,9%	6,6%▼	13,1%	13,7%	24,6%▲	20,3%▲	10,8%	#	15,3%	#	#	8,6%	10,2%
· Nee	64,6%	63,8%	59,2%	66,9%	73,0%	71,7%	63,3%▼	69,9%	79,4%▲	54,6%▼	70,8%	71,0%	61,8%	61,8%	48,2%▼	74,1%	#	65,0%	#	#	77,6%▲	70,1%
· Weet niet	22,4%	24,2%	25,6%	19,5%	13,4%	16,9%	23,2%	18,8%	13,8%	37,5%▲	22,6%	15,9%▽	24,5%	13,6%	31,5%▲	15,1%	#	19,7%	#	#	13,8%▼	19,7%
·N	1.319	614	246	318	60	81	1.137	128	55	119	129	148	222	52	145	57	#	228	#	#	104	60
Heeft uw vestiging een risico-inventarisatie en -evaluatie? [AC]																						
· Ja	62,2%	52,5%▼	73,7%▲	86,0%▲	92,8%▲	95,4%▲	61,6%▽	71,5%▲	54,1%▽	82,2%▲	80,5%▲	63,7%	57,7%▽	66,4%	58,9%	56,3%	65,3%	54,0%▼	#	56,7%	71,3%▲	51,9%▼
· Nee	22,9%	30,0%▲	13,5%▼	5,7%▼	3,6%▼	1,1%▼	23,5%△	16,6%▽	24,3%	9,3%▼	8,9%▼	19,1%	22,7%	19,0%	28,0%△	34,8%▲	23,9%	31,6%▲	#	33,0%▲	20,1%	23,0%
· Weet niet	14,9%	17,4%▲	12,9%	8,3%▼	3,6%▼	3,4%▼	14,9%	11,9%	21,6%△	8,5%▼	10,7%	17,2%	19,6%△	14,6%	13,2%	8,9%▽	10,8%	14,4%	#	10,3%	8,7%▼	25,1%▲
·N	3.947	2.617	622	529	80	98	3.416	373	158	350	244	347	853	154	355	170	63	741	#	94	283	282
Heeft uw vestiging naar aanleiding van de risico-inventarisatie en -evaluatie een plan van aanpak gemaakt? [subgroep: heeft een RI&E] [AC]																						
· Ja	79,8%	76,6%▽	78,2%	86,9%▲	89,8%▲	91,8%▲	80,1%	80,3%	70,1%▼	87,3%▲	84,6%	76,2%	81,9%	76,9%	77,9%	68,3%▼	#	74,2%▽	#	91,3%▲	76,1%	85,3%
· Nee	11,6%	14,5%▲	12,9%	5,1%▼	3,3%▼	1,2%▼	11,6%	11,3%	13,0%	8,8%	7,4%	13,8%	11,8%	9,3%	7,7%	17,1%	#	17,4%▲	#	6,0%	11,9%	8,8%
· Weet niet	8,6%	8,8%	8,9%	8,0%	6,9%	6,9%	8,2%	8,4%	16,9%▲	3,9%▼	8,0%	10,0%	6,3%▽	13,8%	14,5%▲	14,6%△	#	8,3%	#	2,7%	12,0%	5,9%
·N	2.456	1.374	458	455	74	93	2.104	267	85	287	196	221	492	102	209	96	#	400	#	53	202	147
Zijn er in uw vestiging één of meer medewerkers als preventiemedewerker aangewezen? [subgroep: 1+ medewerker] [AC]																						
· Ja, één medewerker	31,9%	25,5%▼	33,7%	46,9%▲	54,3%▲	50,3%▲	32,0%	34,1%	23,9%▽	37,7%△	40,3%△	43,9%▲	28,8%▽	33,0%	18,3%▼	31,0%	31,3%	34,8%	#	38,9%	32,2%	17,1%▼
· Ja, meerdere medewerkers	8,6%	4,1%▼	12,1%△	14,4%▲	24,1%▲	33,7%▲	7,5%▼	13,9%△	18,5%▲	3,6%▼	13,1%△	5,0%▽	6,5%▽	8,3%	16,9%▲	7,4%	7,0%	6,9%	#	9,5%	8,0%	16,4%▲
· Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventie-medewerker	28,5%	32,7%▲	29,0%	19,3%▼	8,0%▼	5,2%▼	29,4%△	26,0%	14,7%▼	34,5%△	28,2%	23,1%▽	34,4%△	27,3%	30,9%	24,2%	32,2%	22,5%▽	#	16,4%▼	30,7%	28,3%
· Nee, er is/zijn geen preventie-medewerker(s) aangesteld	22,1%	27,4%▲	19,5%	10,6%▼	5,9%▼	3,9%▼	22,1%	19,3%	27,4%	19,8%	11,6%▼	21,0%	21,2%	23,9%	24,0%	32,5%▲	21,0%	25,6%△	#	29,9%	21,8%	16,9%
· Weet niet	9,0%	10,2%△	5,8%▽	8,9%	7,7%	6,9%	8,9%	6,8%	15,5%▲	4,5%▽	6,7%	7,1%	9,0%	7,4%	10,0%	4,9%	8,5%	10,2%	#	5,2%	7,3%	21,3%▲
·N	3.320	1.991	621	529	80	98	2.857	329	134	271	209	291	731	126	290	140	51	636	#	86	257	222
In hoeverre bent u tevreden met uw arbodienstverlener qua: Advisering over uw RI&E [subgroep: heeft RI&E] [AC]																						
% (heel) tevreden	58,1%	57,3%	56,5%	58,3%	67,4%	68,3%	57,2%	65,3%△	58,1%	70,6%▲	59,5%	60,2%	58,7%	56,6%	44,6%▼	54,4%	#	53,3%	#	#	54,8%	60,2%
·N	1.767	972	324	342	57	72	1.506	195	66	226	150	165	324	76	126	63	#	306	#	#	148	114
In hoeverre bent u tevreden met uw arbodienstverlener qua: Toetsing van uw RI&E [subgroep: heeft RI&E] [AC]																						
% (heel) tevreden	59,3%	58,4%	56,8%	60,6%	68,3%	69,5%	58,5%	65,3%	57,9%	74,6%▲	62,3%	61,3%	59,2%	54,5%	52,7%	51,4%	#	54,4%	#	#	55,9%	54,9%
·N	1.745	955	322	340	56	71	1.483	196	66	211	141	168	323	76	126	58	#	307	#	#	148	114
In hoeverre bent u tevreden met uw arbodienstverlener qua: Begeleiding van zieke medewerkers bij terugkeer naar werk [subgroep: weten dat bedrijfsarts/arbodienstverlening voor vestiging geregeld is] [AC]																						
% (heel) tevreden	60,7%	57,9%▽	58,6%	64,9%△	73,0%▲	75,2%▲	60,1%	63,1%	65,6%	65,4%	64,6%	65,0%	64,0%	61,4%	44,8%▼	66,9%	#	57,7%	#	#	58,0%	57,4%
·N	2.197	1.146	429	455	75	92	1.827	265	105	192	182	176	468	92	144	88	#	406	#	#	216	147
In hoeverre bent u tevreden met uw arbodienstverlener qua: Uitvoeren van PAGO of PMO [subgroep: met periodieke arbeidsgezondheidsonderzoek] [AC]																						
% (heel) tevreden	62,8%	57,9%▽	62,8%	66,5%	#	72,3%	61,8%	71,2%	#	53,4%▼	70,4%	68,2%	71,4%▲	#	#	#	#	58,3%	#	#	#	#
·N	736	326	139	179	#	53	611	84	#	91	66	134	117	#	#	#	#	123	#	#	#	#

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Gebruikt uw vestiging een arbocatalogus? [AC]																						
% ja	20,5%	15,5%▼	20,3%	32,4%▲	#	#	19,5%▽	26,9%△	#	32,0%▲	33,0%▲	25,0%	17,5%	22,6%	21,6%	15,1%	#	14,9%▽	#	10,9%	21,5%	22,3%
·N	1.512	976	249	207	#	#	1.323	146	#	133	74	140	304	67	141	52	#	304	#	55	101	107
In welke mate is de ondernemingsraad betrokken bij beleid over arbeidsomstandigheden en verzuim? [% in enige of sterke mate] [subgroep: heeft OR] [AC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· OR werd actief geraadpleegd	93,6%	--	--	92,5%	92,5%	95,6%	93,0%	93,6%	96,7%	#	98,1%	#	91,0%	#	#	#	#	92,3%	#	#	93,8%	#
· OR werd betrokken bij besluiten	93,7%	--	--	95,3%	89,9%▽	94,0%	92,7%	94,7%	96,5%	#	95,3%	#	89,8%	#	#	#	#	94,5%	#	#	94,9%	#
·N	621	--	--	269	133	217	388	160	72	#	96	#	96	#	#	#	#	140	#	#	121	#
In welke mate is de personeelsvertegenwoordiging betrokken bij beleid over arbeidsomstandigheden en verzuim? [% in sterke mate] [subgroep: heeft PVT] [AC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· PVT werd actief geraadpleegd	31,1%	--	--	32,6%	#	#	30,2%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	#	#
· PVT werd betrokken bij besluiten	24,3%	--	--	25,2%	#	#	23,9%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	#	#
·N	235	--	--	191	#	#	194	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	--	#	#	#
In onze vestiging / ons bedrijf vindt overleg plaats met medewerkers over arbeids- en rusttijden [AC]																						
% (helemaal) eens	72,5%	73,6%△	73,1%	68,9%▽	65,9%	65,0%	72,6%	73,0%	69,5%	77,0%△	70,1%	74,8%	73,4%	78,9%	76,7%	70,5%	60,6%▼	68,4%▽	#	71,6%	70,7%	71,9%
·N	3.922	2.595	620	529	80	98	3.392	373	158	350	244	342	842	152	355	170	62	737	#	94	283	281
In onze vestiging / ons bedrijf vindt overleg plaats met medewerkers over arbo en verzuim [AC]																						
% (helemaal) eens	63,7%	61,0%▽	65,2%	70,6%△	76,5%▲	78,2%▲	62,9%▽	70,6%△	64,5%	65,2%	68,5%	71,0%△	60,6%▽	69,9%	56,7%▽	58,5%	55,4%	63,4%	#	68,8%	70,2%△	60,4%
·N	3.922	2.595	620	529	80	98	3.392	373	158	350	244	342	842	152	355	170	62	737	#	94	283	281
In welke mate kunnen medewerkers zelf beslissen over de volgende onderwerpen [% in (zeer) sterke mate] [BC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Hoe iemand het werk doet	59,3%	64,2%▲	54,9%▽	45,6%▼	46,5%▼	42,5%▼	59,0%	58,5%	69,1%▲	52,8%▽	55,8%	62,2%	55,0%▽	56,6%	41,0%▼	81,2%▲	67,9%	71,2%▲	#	70,0%▲	57,7%	52,4%▽
· In welke volgorde iemand het werk doet	58,9%	63,6%▲	55,1%▽	44,7%▼	48,0%▼	43,2%▼	58,5%	55,7%	75,4%▲	45,8%▼	51,3%▽	57,7%	57,7%	50,2%▽	35,8%▼	78,5%▲	81,2%▲	75,9%▲	#	66,4%	55,2%	54,2%
· Welke werkzaamheden iemand uitvoert	39,1%	44,9%▲	33,9%▽	23,2%▼	21,5%▼	18,4%▼	38,7%	41,5%	41,2%	34,2%	29,6%▼	43,1%	38,5%	39,0%	23,0%▼	54,0%▲	48,0%	46,3%△	#	35,2%	41,3%	36,4%
· Werktempo	49,9%	56,2%▲	43,6%▽	32,5%▼	33,1%▼	32,3%▼	49,9%	46,1%	59,9%▲	39,7%▼	43,1%▽	48,9%	48,5%	51,4%	34,9%▼	65,2%▲	68,4%▲	61,0%▲	#	49,6%	48,8%	47,2%
· Werktijden	32,4%	36,6%▲	23,1%▼	24,7%▽	23,4%	29,5%	32,1%	34,5%	35,3%	36,3%	29,3%	20,7%▼	20,4%▼	26,1%	28,9%	54,2%▲	42,1%	45,8%▲	#	40,6%	32,0%	32,7%
· Hoe problemen of storingen worden opgelost	54,4%	59,3%▲	47,9%▽	43,4%▼	41,0%▼	35,1%▼	54,3%	54,2%	57,1%	54,2%	52,8%	61,2%△	52,7%	51,6%	29,8%▼	72,9%▲	56,3%	59,8%△	#	61,5%	49,6%	59,1%
· Werklocatie (thuis, op kantoor of elders)	24,5%	28,2%▲	16,6%▼	17,4%▼	18,4%	22,9%	24,2%	21,4%	38,6%▲	14,1%▼	16,0%▼	16,0%▼	13,8%▼	17,0%▽	11,4%▼	55,5%▲	42,2%▲	44,4%▲	#	30,3%	21,0%	26,3%
· Verlof	66,0%	68,6%△	61,3%▽	60,3%▽	62,5%	64,3%	66,2%	62,1%	70,7%	64,5%	70,3%	66,4%	62,0%▽	66,5%	44,9%▼	86,2%▲	77,0%	75,1%▲	#	59,8%	63,8%	63,6%
·N	3.905	2.586	614	533	78	93	3.399	359	148	336	233	327	865	143	324	170	64	769	#	99	276	291
In een team zijn medewerkers gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering van toegewezen taken. Zijn er in uw vestiging zulke teams? [subgroep: 10+ medewerkers] [BC]																						
· Ja	69,6%	--	--	68,4%▽	74,5%	73,2%	67,2%▼	80,4%▲	79,4%▲	68,3%	54,2%▼	61,8%▽	70,1%	60,4%▼	64,4%	78,9%▲	#	77,0%▲	#	83,5%▲	76,4%△	77,2%
· Nee	24,8%	--	--	26,5%△	19,7%▽	18,2%▽	27,3%▲	14,7%▼	12,6%▼	29,2%	36,9%▲	32,5%△	27,1%	34,2%▲	26,4%	17,7%▽	#	17,3%▼	#	13,1%▼	17,8%▽	18,3%
· Weet niet	5,5%	--	--	5,1%▽	5,8%	8,5%△	5,5%	4,9%	8,0%	2,5%	8,9%△	5,7%	2,9%▽	5,4%	9,2%△	3,4%	#	5,7%	#	3,4%	5,8%	4,5%
·N	2.642	--	--	2.068	268	305	2.151	344	147	78	329	203	529	131	244	144	#	496	#	67	247	111

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Als u denkt aan de taken die door deze teams moeten worden uitgevoerd, wie beslist dan normaal gesproken hoe de taken binnen het team worden verdeeld? [subgroep: 10+ medewerkers en teams] [BC]																						
· De teamleden beslissen dat onderling	51,2%	--	--	52,2%	48,3%	47,3%	46,8%▼	67,1%▲	67,0%▲	49,1%	46,6%	44,0%	43,3%▽	42,0%	37,1%▼	62,6%▲	#	49,7%	#	75,6%▲	73,7%▲	57,6%
· De taken worden verdeeld door een leidinggevende of manager	48,8%	--	--	47,8%	51,7%	52,7%	53,2%▲	32,9%▼	33,0%▼	50,9%	53,4%	56,0%	56,7%△	58,0%	62,9%▲	37,4%▼	#	50,3%	#	24,4%▼	26,3%▼	42,4%
·N	1.839	--	--	1.415	199	224	1.446	276	117	53	178	125	371	79	157	114	#	382	#	56	189	86
Onze (ingewerkte) medewerkers... [% (zeer) sterke mate] [BC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· ...hebben voldoende kennis en vaardigheden om het werk goed uit te voeren	92,0%	92,2%	91,4%	92,3%	92,4%	90,8%	91,2%▼	96,8%▲	99,2%▲	82,4%▼	91,5%	93,0%	92,2%	93,9%	83,3%▼	93,4%	94,6%	95,1%△	#	96,2%	97,9%▲	94,6%
· ...leren van de taken die ze uitvoeren	88,1%	88,2%	88,5%	87,5%	88,5%	85,2%	87,9%	89,7%	89,1%	76,8%▼	86,4%	92,7%△	89,2%	84,4%	79,6%▼	91,9%	90,5%	90,6%△	#	88,4%	93,9%▲	90,6%
· ...leren van collega's, leidinggevenden en klanten	86,0%	84,4%▽	88,1%	90,2%△	90,7%	88,2%	85,9%	88,3%	84,3%	74,6%▼	88,7%	83,4%	90,0%△	88,4%	80,1%▽	84,6%	92,3%	87,8%	#	78,5%▼	93,8%▲	82,9%
· ...worden gestimuleerd om te leren en zich te ontwikkelen	79,5%	79,3%	78,9%	80,3%	81,8%	81,1%	78,4%▼	88,2%▲	82,0%	74,5%▽	76,3%	76,3%	75,8%▽	82,7%	68,0%▼	84,8%	88,2%	84,8%△	#	82,6%	91,6%▲	81,3%
·N	3.910	2.590	615	533	78	93	3.402	360	148	336	234	327	865	142	330	169	64	772	#	99	276	286
Hoeveel procent van de medewerkers in uw vestiging heeft het afgelopen jaar onder werktijd een cursus/training/scholing gevolgd? [BC]																						
· 0%	28,4%	38,4%▲	18,1%▼	5,5%▼	1,1%▼	0,1%▼	30,7%▲	10,9%▼	13,7%▼	28,7%	31,1%	27,5%	38,5%▲	24,2%	40,3%▲	31,3%	14,2%▼	24,7%▽	#	13,4%▼	8,7%▼	16,4%▼
· 1–24%	20,8%	14,9%▼	27,4%△	37,2%▲	31,7%▲	24,1%	21,5%△	15,4%▽	16,4%	35,1%▲	27,4%△	27,0%△	19,1%	18,6%	26,2%△	21,3%	14,6%	17,6%▽	#	9,1%▼	10,1%▼	12,5%▼
· 25–49%	13,1%	10,5%▼	14,9%	17,8%△	25,3%▲	27,1%▲	13,1%	11,5%	16,9%	10,5%	16,5%	14,5%	14,2%	8,3%	9,7%	21,7%▲	13,8%	13,2%	#	18,5%	6,5%▼	13,2%
· 50–74%	11,8%	11,6%	9,4%	13,4%	15,9%	19,6%▲	10,9%▼	17,2%△	22,6%▲	9,8%	10,3%	15,3%	7,1%▼	7,1%	6,4%▼	4,6%▼	11,2%	16,4%△	#	16,0%	18,9%▲	20,9%▲
· 75% of meer	20,9%	19,2%▽	25,8%△	23,2%	20,3%	21,4%	18,8%▼	40,3%▲	25,0%	13,1%▼	12,2%▼	12,7%▼	17,9%▽	36,7%▲	5,3%▼	16,9%	43,1%▲	22,4%	#	34,2%▲	51,4%▲	31,5%▲
· Weet niet	5,0%	5,4%	4,5%	2,9%▽	5,7%	7,6%	5,0%	4,7%	5,4%	2,8%	2,5%	2,9%	3,1%▽	5,1%	12,1%▲	4,2%	3,1%	5,7%	#	8,7%	4,4%	5,5%
·N	3.307	2.127	524	488	76	93	2.903	303	101	291	200	273	730	125	319	147	54	648	#	84	219	208
Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruikgemaakt van gelden van een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds? [subgroep: organisatie met medewerkers die een cursus volgde] [BC]																						
· Ja	11,7%	7,5%▼	9,5%	21,0%▲	28,6%▲	36,6%▲	12,0%	11,9%	6,2%	7,3%▽	31,8%▲	23,3%▲	10,1%	34,4%▲	2,2%▼	2,8%▼	2,3%▼	6,5%▼	#	15,8%	11,0%	9,0%
· Nee, maar ik weet dat er een O&O-fonds is	29,8%	30,1%	27,6%	31,3%	29,4%	27,6%	31,2%▲	24,2%▽	17,5%▼	34,5%	33,3%	40,6%▲	30,8%	18,6%▼	44,6%▲	29,7%	28,4%	23,5%▽	#	15,3%▼	23,4%▽	29,6%
· Nee, zo'n fonds bestaat niet of ken ik niet	58,5%	62,4%△	63,0%△	47,7%▼	42,1%▼	35,8%▼	56,9%▼	64,0%△	76,2%▲	58,2%	34,9%▼	36,1%▼	59,0%	47,0%▼	53,1%	67,5%△	69,3%	70,0%▲	#	68,9%	65,6%△	61,4%
·N	2.786	1.632	498	494	74	87	2.351	311	124	240	162	238	566	109	171	111	53	561	#	79	245	241
Is het aantal medewerkers binnen uw vestiging de afgelopen twee jaar toe- of afgenomen? [AC]																						
· Meer dan 5% toegenomen	21,1%	14,8%▼	28,5%▲	31,5%▲	34,3%▲	34,4%▲	21,0%	25,7%△	12,0%▼	14,2%▽	22,8%	16,1%▽	22,6%	24,4%	19,6%	31,8%▲	23,8%	22,4%	#	14,8%	26,3%△	13,5%▼
· Meer dan 5% afgenomen	11,8%	13,0%△	8,8%▽	11,3%	10,4%	11,0%	12,6%△	7,5%▽	5,8%▼	12,1%	12,0%	20,1%▲	10,7%	9,6%	14,0%	11,7%	16,8%	10,7%	#	13,2%	6,7%▽	10,6%
· Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	67,1%	72,2%▲	62,6%▽	57,2%▼	55,3%▼	54,6%▼	66,4%▽	66,8%	82,2%▲	73,7%△	65,2%	63,8%	66,6%	66,1%	66,4%	56,5%▼	59,5%	67,0%	#	72,0%	66,9%	75,9%▲
·N	3.301	1.976	619	527	80	98	2.838	329	134	271	208	287	724	126	289	139	50	633	#	86	257	221

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Belangrijkste oorzaken van de afname van het aantal medewerkers [subgroep: 5+ medewerkers en werkgelegenheid is afgenomen] [AC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Technologische innovatie	7,9%	--	2,9%▼	10,5%	#	#	8,9%	#	#	#	#	#	4,5%	#	#	#	#	#	--	#	#	#
· Organisatorische veranderingen of reorganisatie	38,2%	--	32,2%	40,3%	#	#	40,1%	#	#	#	#	#	44,8%	#	#	#	#	#	--	#	#	#
· Minder vraag naar uw goederen of diensten	26,5%	--	27,2%	26,4%	#	#	28,4%	#	#	#	#	#	20,0%	#	#	#	#	#	--	#	#	#
· Verkoop of sluiting van een deel van uw vestiging of organisatie	10,7%	--	12,1%	9,1%	#	#	12,1%	#	#	#	#	#	8,3%	#	#	#	#	#	--	#	#	#
· Problemen met vinden van nieuw personeel	30,0%	--	32,5%	30,5%	#	#	27,4%▼	#	#	#	#	#	39,2%	#	#	#	#	#	--	#	#	#
· Anders	18,1%	--	19,6%	15,2%	#	#	17,5%	#	#	#	#	#	13,6%	#	#	#	#	#	--	#	#	#
· Weet niet	4,8%	--	4,8%	5,4%	#	#	4,7%	#	#	#	#	#	2,4%	#	#	#	#	#	--	#	#	#
·N	325	--	136	148	#	#	273	#	#	#	#	#	78	#	#	#	#	#	--	#	#	#
Belangrijkste oorzaken van de toename in het aantal medewerkers [subgroep: 5+ medewerkers en werkgelegenheid is toegenomen] [AC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Toegenomen vraag naar producten of diensten	70,9%	--	70,0%	72,1%	73,7%	67,4%	69,7%	78,6%▲	#	#	70,3%	71,0%	70,2%	#	55,6%▼	67,5%	#	78,8%▲	#	#	81,9%▲	73,3%
· Verbeterde concurrentiepositie	15,4%	--	14,8%	15,1%	19,7%	16,9%	17,5%▲	5,7%▼	#	#	20,4%	26,5%▲	17,5%	#	9,1%	14,9%	#	18,9%	#	#	9,6%	10,3%
· Meer financiële mogelijkheden om te kunnen investeren en innoveren	15,2%	--	15,5%	14,5%	18,3%	14,7%	15,1%	11,0%	#	#	25,8%▲	10,7%	11,1%	#	11,8%	32,0%▲	#	17,8%	#	#	8,1%▼	19,4%
· Meer klanten kunnen binnenhalen of behouden	53,2%	--	58,0%△	50,8%	48,3%	41,4%▼	58,7%▲	29,6%▼	#	#	45,0%	65,4%▲	60,8%△	#	57,6%	66,9%▲	#	59,2%△	#	#	37,4%▼	36,3%▼
· Nieuwe marktkansen benut	24,5%	--	22,0%	25,2%	31,4%	29,8%	27,7%▲	8,5%▼	#	#	36,6%▲	26,2%	32,1%▲	#	19,5%	49,4%▲	#	24,4%	#	#	11,5%▼	12,5%▼
· Veranderingen in regelgeving die nieuwe eisen meebrengt	6,1%	--	3,9%▽	6,3%	6,9%	17,6%▲	4,4%▼	15,3%▲	#	#	6,6%	10,9%	3,3%▽	#	0%	0,6%	#	4,6%	#	#	8,4%	11,9%
· Fusies, overnames of strategische partnerschappen	9,4%	--	6,3%▽	10,0%	14,4%	21,2%▲	9,6%	9,8%	#	#	7,1%	4,5%	8,8%	#	7,2%	13,8%	#	12,1%	#	#	10,8%	2,3%▼
· Iets anders	11,0%	--	10,0%	12,6%	5,7%	12,9%	9,5%▼	17,9%▲	#	#	16,5%	13,7%	10,1%	#	9,9%	1,3%▼	#	6,7%▽	#	#	15,6%	11,8%
· Weet niet	2,0%	--	1,9%	2,1%	2,7%	1,0%	2,1%	1,5%	#	#	3,1%	2,8%	1,8%	#	7,0%▲	0%	#	1,6%	#	#	0,7%	0%
·N	984	--	439	412	61	71	809	143	#	#	74	62	209	#	86	56	#	212	#	#	114	62
Zijn er in de afgelopen 2 jaar arbeidsovereenkomsten beëindigd door de werkgever [AC]																						
% ja	30,5%	18,6%▼	37,4%△	61,8%▲	85,0%▲	93,4%▲	28,9%▼	40,4%▲	41,1%▲	18,5%▼	40,7%▲	22,4%▽	32,6%	31,1%	28,0%	35,9%	26,4%	31,2%	#	30,5%	39,3%▲	27,3%
·N	3.822	2.540	605	506	77	94	3.303	365	153	334	238	322	830	151	333	168	61	726	#	93	277	280

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
Hoeveel arbeidsovereenkomsten zijn er ongeveer de afgelopen 2 jaar beëindigd door de werkgever? [subgroep: hebben arbeidsovereenkomsten beëindigd] [AC]																						
· 1	46,1%	67,3%▲	52,6%△	29,7%▼	7,8%▼	2,1%▼	46,6%	42,8%	46,4%	60,9%▲	30,4%▼	38,8%	52,9%△	#	39,1%	59,5%▲	#	43,4%	#	#	53,2%	42,7%
· 2-4	40,6%	29,2%▼	43,2%	55,1%▲	56,6%▲	31,9%	40,8%	39,1%	40,6%	35,9%	49,0%	56,7%▲	32,7%▼	#	52,0%▲	31,3%	#	39,8%	#	#	32,9%	53,0%▲
· 5-9	7,2%	1,3%▼	2,7%▼	11,1%△	22,8%▲	25,6%▲	7,0%	8,3%	7,7%	2,9%	10,3%	3,2%	8,5%	#	5,3%	4,0%	#	8,2%	#	#	6,9%	3,0%
· 10-24	4,0%	1,3%▼	0,9%▼	3,1%	10,6%▲	24,2%▲	3,9%	5,4%	2,3%	0,2%	7,1%	1,1%	4,3%	#	2,3%	2,6%	#	5,4%	#	#	3,1%	0,9%
· 25-49	1,1%	0%	0%	0,6%▼	1,6%	10,6%▲	0,8%▽	2,5%	2,4%	0%	1,2%	0,2%	1,1%	#	1,2%	1,9%	#	0,8%	#	#	2,2%	0,3%
· 50 of meer	1,0%	0,9%	0,6%	0,3%	0,7%	5,6%▲	0,9%	2,0%	0,7%	0,2%	2,0%	0%	0,4%	#	0%	0,7%	#	2,3%	#	#	1,8%	0,1%
· N	1.166	474	226	312	65	88	955	147	63	62	97	72	271	#	93	60	#	226	#	#	109	76
Op welke manier is de meest recente arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd? [subgroep: hebben arbeidsovereenkomsten beëindigd] [AC]																						
· Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf	4,0%	2,8%	5,4%	5,0%	3,2%	3,8%	3,2%▽	7,5%△	7,1%	5,4%	3,0%	2,6%	2,3%	#	1,6%	7,7%	#	4,1%	#	#	7,6%△	1,5%
· Ontbinding door de rechter	0,3%	0%	1,0%	0,3%	0,9%	0,1%	0,4%	0,07%	0%	0%	0,1%	1,0%	0,6%	#	0%	0%	#	0,6%	#	#	0,09%	0,1%
· Met wederzijds goedvinden	45,9%	47,5%	40,8%	44,9%	51,3%	49,5%	44,5%▽	51,8%	53,2%	54,9%	47,9%	34,3%▼	43,4%	#	50,0%	53,4%	#	47,5%	#	#	51,2%	40,1%
· Pensioenontslag	3,9%	4,8%	2,4%	3,4%	3,7%	5,4%	3,9%	4,6%	3,6%	3,3%	4,3%	8,3%	4,4%	#	0,9%	0,5%	#	3,1%	#	#	2,8%	8,2%△
· Ontslag op staande voet	3,5%	4,9%△	3,8%	1,8%	2,1%	1,6%	3,8%	3,0%	0%	8,5%▲	4,3%	12,1%▲	4,1%	#	4,7%	0,3%	#	0,2%▼	#	#	1,1%	0%
· Geen verlenging van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	34,2%	31,9%	34,7%	37,3%	34,7%	34,4%	35,3%	27,2%	34,8%	8,2%▼	30,1%	37,0%	36,6%	#	33,1%	36,4%	#	40,9%△	#	#	27,6%	40,8%
· Ontslag tijdens proeftijd	4,5%	4,1%	6,6%	4,5%	2,5%	2,7%	5,0%	2,9%	0,9%	9,2%	6,6%	3,4%	4,9%	#	7,0%	0,9%	#	2,0%▽	#	#	6,7%	2,0%
· Overig / niet bekend	3,7%	4,1%	5,2%	2,7%	1,6%	2,3%	4,0%	3,0%	0,5%	10,6%▲	3,6%	1,3%	3,7%	#	2,7%	0,9%	#	1,7%	#	#	3,0%	7,3%
· N	1.166	474	226	312	65	88	955	147	63	62	97	72	271	#	93	60	#	226	#	#	109	76
Wat was de voornaamste reden voor de meest recente beëindiging door de werkgever? [subgroep: hebben arbeidsovereenkomsten beëindigd zonder pensioen of niet verlengen contract] [AC]																						
· Bedrijfseconomisch (individueel/collectief)	18,4%	25,7%▲	14,1%	13,6%	#	10,2%	19,3%	6,8%▼	#	14,7%	18,1%	#	13,9%	#	29,1%▲	#	#	21,7%	#	#	5,9%▼	#
· Disfunctioneren of verwijtbaar handelen van medewerker	33,4%	34,0%	32,1%	34,4%	#	29,1%	35,6%▲	26,1%	#	25,2%	44,8%▲	#	38,6%	#	24,7%	#	#	36,0%	#	#	23,7%	#
· Verstoorde arbeidsverhouding	16,8%	16,3%	10,9%▼	18,5%	#	26,8%▲	17,3%	15,0%	#	21,4%	11,5%	#	20,7%	#	10,1%	#	#	18,6%	#	#	19,8%	#
· Arbeidsongeschiktheid	9,3%	3,2%▼	11,9%	12,9%△	#	19,1%▲	5,7%▼	26,7%▲	#	10,0%	9,5%	#	4,1%▼	#	2,6%	#	#	4,3%▼	#	#	27,0%▲	#
· Anders	22,2%	20,9%	30,9%▲	20,7%	#	14,8%	22,1%	25,4%	#	28,7%	16,0%	#	22,7%	#	33,6%▲	#	#	19,4%	#	#	23,7%	#
· N	721	300	142	185	#	53	581	100	#	55	64	#	160	#	61	#	#	127	#	#	76	#
De arbeidsproductiviteit is in de afgelopen twee jaar... [BC]																						
· Afgenomen	7,3%	7,7%	5,6%	7,9%	5,7%	4,8%	7,7%△	5,5%	1,6%▼	6,0%	10,7%△	13,2%▲	8,3%	5,6%	8,6%	4,2%	3,6%	5,7%	#	1,0%▼	6,8%	4,9%
· Gelijk gebleven	59,0%	60,1%△	58,8%	54,7%▽	53,5%	58,5%	58,5%	58,4%	71,7%▲	68,5%▲	50,2%▽	57,2%	57,5%	67,1%△	64,0%	56,1%	57,7%	55,0%▽	#	63,3%	61,5%	60,1%
· Toegenomen	33,7%	32,2%▽	35,5%	37,4%	40,7%	36,7%	33,8%	36,2%	26,6%	25,5%▽	39,1%	29,6%	34,1%	27,3%	27,4%▽	39,7%	38,7%	39,3%△	#	35,7%	31,7%	35,0%
· N	3.986	2.655	621	537	79	94	3.476	362	148	347	234	330	894	151	338	166	64	784	#	100	276	291

KOLOMPERCENTAGES	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT / NON-PROFIT ORG.			SECTOR												
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
		66,9%	15,5%	13,2%	2,0%	2,4%	86,8%	9,4%	3,8%	8,7%	6,1%	8,4%	22,2%	3,6%	8,7%	4,3%	1,5%	19,5%	0,25%	2,6%	7,2%	6,9%
De kwaliteit van de producten/diensten is in de afgelopen twee jaar... [BC]																						
· Afgenomen	2,5%	2,5%	1,6%	3,0%	2,9%	3,7%	2,7%△	1,0%▽	1,2%	3,4%	4,3%	0,3%▼	3,6%△	3,9%	2,3%	1,4%	0,6%	2,8%	#	0,7%	1,2%	0,5%▽
· Gelijk gebleven	56,1%	57,5%△	55,8%	50,3%▽	52,4%	57,4%	55,6%	59,7%	60,6%	66,0%▲	51,4%	58,4%	59,8%△	63,7%	62,0%△	49,1%	50,7%	45,7%▼	#	43,7%▼	61,6%	56,2%
· Toegenomen	41,4%	40,0%▽	42,7%	46,6%△	44,6%	39,0%	41,7%	39,3%	38,3%	30,6%▼	44,4%	41,3%	36,6%▽	32,4%▽	35,7%▽	49,6%△	48,7%	51,5%▲	#	55,6%▲	37,3%	43,3%
·N	3.986	2.655	621	537	79	94	3.476	362	148	347	234	330	894	151	338	166	64	784	#	100	276	291
De tevredenheid van de klanten is in de afgelopen twee jaar... [BC]																						
· Afgenomen	1,4%	1,0%▽	1,4%	2,6%△	2,4%	3,6%	1,3%	2,2%	0,7%	0,4%	2,1%	0,2%	1,8%	2,2%	2,4%	0,6%	0,5%	1,9%	#	1,3%	1,0%	0,2%
· Gelijk gebleven	61,4%	62,6%△	60,0%	56,8%▽	59,7%	63,1%	61,2%	60,7%	67,3%	73,1%▲	56,4%	68,4%△	61,6%	59,1%	53,1%▽	57,8%	59,4%	59,8%	#	55,9%	65,0%	58,2%
· Toegenomen	37,3%	36,4%	38,6%	40,6%	37,9%	33,3%	37,5%	37,1%	32,1%	26,5%▼	41,5%	31,3%▽	36,6%	38,7%	44,5%△	41,6%	40,0%	38,4%	#	42,7%	34,0%	41,6%
·N	3.986	2.655	621	537	79	94	3.476	362	148	347	234	330	894	151	338	166	64	784	#	100	276	291
Het financieel resultaat (de winst) is in de afgelopen twee jaar... [BC]																						
· Afgenomen	18,6%	18,5%	16,9%	21,3%	17,5%	20,1%	18,6%	--	--	14,6%▽	23,9%△	20,8%	22,1%△	16,1%	24,8%△	23,4%	6,1%▼	12,1%▼	--	--	--	17,6%
· Gelijk gebleven	44,2%	45,3%	44,8%	38,5%▽	40,7%	44,4%	44,2%	--	--	59,8%▲	40,2%	43,7%	43,4%	48,7%	42,1%	31,3%▼	42,8%	43,5%	--	--	--	37,9%
· Toegenomen	37,2%	36,2%	38,2%	40,2%	41,9%	35,5%	37,2%	--	--	25,6%▼	35,9%	35,5%	34,5%	35,2%	33,1%	45,2%△	51,1%▲	44,3%△	--	--	--	44,5%△
·N	3.395	2.336	498	444	61	55	3.395	--	--	339	229	328	868	151	322	154	61	728	--	--	--	197
Hoe tevreden bent u over uw medewerkers wat betreft hun: [% (helemaal) tevreden] [BC] [meerdere antwoorden mogelijk]																						
· Brede inzetbaarheid	88,7%	90,6%△	88,5%	82,6%▼	81,8%	78,1%▼	88,9%	88,5%	85,3%	87,1%	82,4%▽	95,3%▲	89,2%	93,7%	85,7%	85,6%	88,8%	89,1%	#	85,0%	87,9%	90,5%
· Inzet en betrokkenheid	90,4%	91,0%	90,8%	87,7%▽	89,9%	89,0%	90,2%	91,6%	91,4%	90,8%	83,3%▼	95,4%▲	89,5%	93,8%	82,6%▼	89,2%	94,0%	92,6%△	#	89,7%	95,5%▲	89,3%
· Bereidheid om nieuwe dingen te leren	84,3%	86,1%△	84,3%	77,8%▽	79,0%	76,0%▼	84,6%	81,8%	84,2%	86,5%	80,2%	82,9%	84,4%	87,5%	77,6%▽	84,8%	84,4%	85,9%	#	79,5%	85,9%	88,1%
· Kwaliteit van hun geleverde werk	91,4%	92,2%△	90,0%	89,6%	87,6%	90,1%	91,2%	93,0%	90,5%	87,1%▽	88,9%	97,0%▲	90,9%	95,1%	85,1%▼	91,6%	97,5%	92,1%	#	91,7%	93,4%	93,2%
· Arbeidsproductiviteit	87,6%	89,2%△	86,2%	82,8%▽	83,8%	84,3%	87,4%	89,2%	89,9%	89,3%	79,9%▼	95,0%▲	87,40%	91,1%	82,0%▽	83,7%	92,5%	87,6%	#	87,4%	88,4%	89,6%
·N	3.885	2.567	616	532	78	92	3.380	359	146	336	231	324	850	147	330	166	64	766	#	99	272	291

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2-test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met ANOVA (horizontale vergelijkingen). Contrast: subgroep vs rest. ▲ en ▼: $p<0,05$ en Cohen's $d\geq0,20$. △ en ▽: $p<0,05$ maar Cohen's $d<0,20$.

De respondenten zijn verdeeld in drie strata: A, B en C. In de tabel wordt aangegeven in welk stratum (A, B of C) de vraag werd gesteld. Als A, B of C niet worden gemeld is de vraag aan alle respondenten gesteld.

 # : N < 50.
-- : De vraag is niet gesteld aan deze groep respondenten.



tno.nl