



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Onderzoek naar de aard en omvang van discriminatie in de uitzendbranche

Rapportage van de 1-meting

Zoetermeer, 26 april 2016

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Ver.: LdR

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	5
1 Inleiding	9
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	9
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	9
1.3 Onderzoeksverantwoording	10
2 Kennis en gebruik getroffen maatregelen	13
2.1 Mate waarin thema bespreekbaar is	13
2.2 Kennis en gebruik van de maatregelen	13
2.3 Ondersteuningsbehoefte	14
3 Aard en omvang discriminerende verzoeken	15
3.1 Omvang verzoeken naar persoonlijke kenmerken	15
3.2 Aard van de verzoeken naar persoonlijke kenmerken	16
4 Omgaan met discriminerende verzoeken	19
4.1 Wel of niet instemmen	19
4.2 Wel meegaan in het verzoek	22
4.3 Niet meegaan in het verzoek	23
4.4 Zelf selecteren op persoonlijke kenmerken	23
Bijlagen	27
Bijlage 1 Vragenlijst	27
Bijlage 2 Maatregelen van NBBU	37
Bijlage 3 Tabellen achtergrondkenmerken	41



Samenvatting en conclusies

Aanleiding voor het onderzoek

In 2011 kwam uit twee onderzoeken naar voren dat een meerderheid van uitzendorganisaties een discriminerend verzoek op basis van etniciteit inwilligt.¹ Voor de NBBU was deze uitkomst aanleiding om actie te ondernemen. Aan Panteia is in 2012 de vraag gesteld een 0-meting uit te voeren naar discriminatie onder de bij NBBU aangesloten uitzendorganisaties. Panteia heeft nu een vervolgmeting uitgevoerd over 2015, waarbij is gekeken of er veranderingen zijn opgetreden ten opzichte van 2012 en of de acties die de NBBU naar aanleiding van de 0-meting heeft genomen effect hebben gehad en uitzendbureaus sterker staan in hun handelswijze bij een binnenkomend discriminerend verzoek.

Scope en aanpak van het onderzoek

Doel van het onderzoek is een genuanceerd beeld te schetsen van discriminatie naar leeftijd, geslacht, etniciteit en religie in het MKB-segment van de uitzendbranche in het jaar 2015 en de resultaten te vergelijken met de situatie in 2012.

Een belangrijke kanttekening hierbij is dat stellige uitspraken over de omvang van discriminatie niet mogelijk zijn op grond van sociaalwetenschappelijk onderzoek. Dat komt op de eerste plaats doordat de omstandigheden waarin het mogelijk discriminerende verzoek is gedaan, niet kunnen worden meegewogen. Enkel een grondige (juridische) analyse van individuele, mogelijk discriminatoire gevallen kan uitwijzen of het onderscheid dat gemaakt wordt in de desbetreffende situatie daadwerkelijk onrechtmatig is.

Op de tweede plaats merkt de uitzendbranche dat werkgevers steeds vaker doelbewust bepaalde doelgroepen, zoals jongeren, ouderen of arbeidsgehandicapten, een kans willen geven. Het onderscheid tussen deze gevallen van positieve discriminatie (voorkeursbeleid) en andere gevallen van discriminatie, is op basis van dit onderzoek niet aan te geven. De onderzoeksresultaten geven dus een *indicatie* van het vóórkomen van discriminatie onder de bij de NBBU aangesloten uitzendorganisaties. We spreken daarom vaak over *mogelijke* gevallen van discriminatie.

In het onderzoek zijn de volgende keuzes gemaakt:

- Een belangrijke bron voor het onderzoek is een vragenlijst die is ingevuld door 172 respondenten van bij de NBBU aangesloten uitzendbureaus. Sociaal wenselijke antwoorden op de vragen zijn zoveel mogelijk voorkomen door in de vragenlijst niet het woord discriminatie te gebruiken, maar te spreken over “opdrachtgevers (...) [die] verzoeken neerleggen waarin ze uitzendkrachten vragen met specifieke persoonlijke kenmerken”.
- Het onderzoek brengt de context in beeld waarbinnen mogelijk sprake is van discriminatie. Er is bij uitzendbureaus namelijk veel onduidelijkheid over de grens tussen onderscheid maken op basis van persoonlijke kenmerken die niet ter zake doen in de desbetreffende situatie (discriminatie), en functiegerelateerde kenmerken die wel ter zake doen (geen discriminatie). Daarom komen in het onderzoek niet alleen de eerste mondelinge reacties van uitzendbureaus aan bod, maar ook

¹ E. Loeters (2011) *De klant is koning* en A. Backer (2011) *Uitzendbureaus, gekleurde doorgeefluiken?*



de daadwerkelijke selectie van uitzendkrachten en de overwegingen van uitzendbureaus daarbij.

- Het onderzoek probeert een breed beeld te geven van mogelijke gevallen van discriminatie. Zowel mogelijke discriminatie op grond van etniciteit als op leeftijd, geslacht en geloof komt aan bod.

Kennis en gebruik getroffen maatregelen

Als eerste kijken we naar de kennis en het gebruik van de maatregelen om discriminatie te voorkomen. Van alle respondenten (n=172) geeft 76% aan dat er binnen hun vestiging gesproken wordt over hoe om te gaan met verzoeken om kandidaten met bepaalde persoonlijke kenmerken. In 2014 en 2015 heeft de NBBU verschillende maatregelen getroffen om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken.

Algemene voorlichting

Het advies dat de NBBU voor haar leden heeft opgesteld over hoe uitzendmedewerkers om dienen te gaan met verzoeken naar persoonlijke kenmerken, dateert van vóór de 0-meting in 2012. Destijds gaf 92% van de respondenten (n=151) te kennen het advies van de NBBU over hoe om te gaan met verzoeken naar persoonlijke kenmerken bewust of onbewust te kennen. Dit percentage is in de 1-meting vrijwel gelijk gebleven. 93% past het, bewust of onbewust, toe.

Overige maatregelen

De kennis en het gebruik van de overige maatregelen is als volgt:

tabel S1 Kennis en gebruik maatregelen NBBU

n=172	Bekendheid	Gebruik
het online magazine 'Open voor ervaring'	23%	12%
de Masterclass 'Verruim je blik'	22%	2%
de app Diversiteit Loont!	13%	3%

Van de masterclass is het minst gebruik gemaakt, maar deze leidde volgens de gebruikers wel het meest tot nieuwe inzichten.

Vergelijking tussen de 0- en 1-meting

De belangrijkste resultaten van de enquête uit 2015 onder intercedenten zijn samengevat in tabel S2. Er zijn drie duidelijke veranderingen waarneembaar. Op de eerste plaats ontvingen intercedenten in 2015 minder (mogelijk) discriminerende verzoeken dan in 2012. In 2015 heeft 63% van de respondenten een verzoek ontvangen waarbij werd gevraagd naar een specifieke leeftijd, geslacht, etniciteit of geloof. In 2012 was dit 82%.

tabel S2 Belangrijkste resultaten

	1-meting 2015 (n=172)	0-meting 2012 (n=152)
Percentage intercedenten dat een (mogelijk) discriminerend verzoek ontvangt	63%	82%
Percentage intercedenten dat <i>geen</i> rekening houdt met het mogelijk discriminerende verzoek	21%	42%
Percentage intercedenten dat <i>wel</i> rekening houdt met het verzoek, maar ook kijkt naar andere geschikte kandidaten (=advies NBBU)	65%	-
Percentage intercedenten dat <i>wel</i> rekening houdt met het verzoek (= mogelijk discriminatie)	14%	58%

Daarnaast houden intercedenten in 2015 minder vaak rekening met het discriminerende verzoek dan in 2012. 65% van de intercedenten houdt, conform het advies van de NBBU, rekening met het verzoek van de opdrachtgever, maar kijkt ook naar andere geschikte kandidaten. 21% van de intercedenten houdt naar eigen zeggen geheel geen rekening met het mogelijk discriminerende verzoek. Bij elkaar opgesteld kijkt dus 86% van de intercedenten breder dan het mogelijk discriminerende verzoek. In 2012 is deze vraag anders gesteld, en is alleen gevraagd of men wel of geen rekening hield met het verzoek bij de selectie van kandidaten. Toen gaf 42% aan hier geen rekening mee te houden en 58% aan hier wel rekening mee te houden. De uitkomst over 2015 geeft een genuanceerder beeld, waaruit blijkt dat intercedenten vaak een tussenweg bewandelen.

Een derde verandering (niet opgenomen in de tabel) is dat intercedenten in 2015 beduidend vaker kandidaten plaatsten die niet voldeden aan het discriminerende verzoek van de opdrachtgever (51%) dan in 2012 (26%).

Als we in detail naar de resultaten kijken, dan zien we dat verzoeken naar leeftijd en geslacht beduidend vaker voorkomen (79% respectievelijk 59%) dan verzoeken naar een bepaalde etniciteit (33%) of geloof (10%). Deze verhoudingen zijn in 2015 ongeveer gelijk aan die uit 2012. Bovendien blijkt dat verzoeken om een kandidaat met een bepaalde etniciteit minder vaak gehonoreerd worden (20% van de kandidaten wordt geplaatst) dan verzoeken om een kandidaat van een bepaald geslacht (80% wordt geplaatst) of een bepaalde leeftijd (33% wordt geplaatst). Uit deze cijfers maken we op dat etniciteit *niet* de voornaamste discriminatiegrond is in de uitzendbranche.

De meeste respondenten (88%) die een verzoek hebben ontvangen over persoonlijke kenmerken, hebben gevraagd naar de reden van dit verzoek (86% bij de 0-meting). Mondeling zegt meer dan de helft van de uitzendbureaus (60%) tegen de opdrachtgever dat ze rekening met het verzoek zullen houden (62% bij de 0-meting). De verschillen tussen de 0- en de 1-meting zijn te klein om van veranderingen te kunnen spreken.

Een veelgenoemd argument om met het verzoek van de opdrachtgever mee te gaan, is dat respondenten de vraag van de opdrachtgever begrijpen (59%). Daarnaast wordt regelmatig genoemd dat het bestand van uitzendkrachten aansluit bij de vraag (28%)



of dat men zelf ook op het kenmerk zou selecteren (17%). Ook economische argumenten spelen een rol om – in ieder geval in de eerste mondelinge reactie – rekening te houden met verzoeken van opdrachtgevers. Sommige uitzendbureaus zijn bang een opdrachtgever te verliezen (13%) of gaan in eerste instantie altijd mee met het verzoek (8%).

Zelf selecteren op persoonlijke kenmerken

In het percentage intercedenten dat zelf wel eens op persoonlijke kenmerken selecteert, zonder dat de opdrachtgever daarom vraagt, zien we een daling ten opzichte van de 0-meting. In 2015 zegt 28% van de intercedenten zelf wel eens een dergelijke selectie toe te passen, in 2012 was dat nog 36%. Het gaat in de meeste gevallen om een selectie op leeftijd of geslacht. Redenen om de selectie te maken zijn dat de intercedent meent dat het beter past bij de vacature (73%), of omdat de intercedent zegt te weten dat de opdrachtgever toch wel op dit kenmerk zal selecteren (29%).

Conclusie

Intercedenten kregen in 2015 van hun opdrachtgevers minder vaak een verzoek om te selecteren op persoonlijke kenmerken dan in 2012. Daarnaast houden intercedenten in 2015 minder vaak rekening met het discriminerende verzoek dan in 2012. Ook selecteerden ze zelf minder vaak op persoonlijke kenmerken zonder dat de opdrachtgever ernaar vraagt.

In de aard van de verzoeken om te selecteren op persoonlijke kenmerken en het gedrag van intercedenten richting opdrachtgevers die daarom vragen zijn geen duidelijke veranderingen te zien.

De aandacht vanuit de branche voor het tegengaan van discriminatie bij het selecteren van kandidaten binnen uitzendbureaus, heeft een goede bekendheid bij de intercedenten. Ook de specifieke instrumenten zijn bij een deel van hen bekend, maar zijn nog door een relatief klein deel daadwerkelijk gebruikt. De masterclass heeft relatief weinig deelnemers onder de respondenten, maar heeft wel het meest tot nieuwe inzichten geleid. Respondenten die denken dat intercedenten in de branche in de afgelopen jaren beter zijn gaan reageren op verzoeken om persoonlijke kenmerken, noemen daarvoor vaak de aandacht binnen de opleiding en de betere beschikbaarheid van informatie over dit onderwerp als reden.

Het commerciële belang van meegaan met wat de klant vraagt blijft een belangrijke factor, die ertoe leidt dat het bieden van tegenwicht aan de verzoeken van de opdrachtgevers niet altijd makkelijk is. Daarnaast is er bij de intercedenten dikwijls begrip voor de vraag van de klant, bijvoorbeeld vanuit het perspectief van de teamsamenstelling of benodigde fysieke kracht.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

In 2011 kwam uit twee onderzoeken naar voren dat een meerderheid van uitzendorganisaties een discriminerend verzoek op basis van etniciteit inwilligt.² Voor de NBBU was deze uitkomst aanleiding om actie te ondernemen. Aan Panteia is de vraag gesteld een 0-meting uit te voeren naar discriminatie onder de bij NBBU aangesloten uitzendorganisaties.

Het rapport 'Verkoopster gezocht m/v' gaf weer dat vrijwel ieder uitzendbureau wel eens wordt geconfronteerd met verzoeken naar persoonlijke kenmerken en dat er een grijs gebied is waarin verschillende verschijningsvormen van discriminatie niet als discriminatie worden beschouwd. Ook bleken intercedenten behoefte te hebben aan duidelijkheid over de verschillende verschijningsvormen en de wijze waarop zij daarmee om moeten gaan.³ De uitkomsten van het onderzoek vormden voor de brancheorganisatie NBBU aanleiding actie te ondernemen. Door middel van voorlichting, advies en monitoring probeert de NBBU uitzendbureaus te informeren over verschillende verschijningsvormen van discriminatie en de wijze waarop zij hiermee om moeten gaan en daarnaast meer grip te krijgen op discriminerende praktijken binnen de uitzendbranche.⁴

Het onderzoek uit 2012 betrof nadrukkelijk een 0-meting. Het onderzoek bestreek een breder gebied dan voorgaande onderzoeken naar discriminatie in de uitzendbranche en daarom zijn de cijfers niet, of slecht, vergelijkbaar met eerdere bevindingen. De NBBU wil daarom het onderzoek herhalen en kijken of de acties die de NBBU naar aanleiding van de 0-meting effect hebben gehad en uitzendbureaus sterker staan in hun handelswijze bij een binnenkomend discriminerend verzoek.

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

1.2.1 Doelstelling

In de 0-meting was er een driedelige doelstelling geformuleerd:

- Inzicht bieden in de aard en omvang van discriminerende praktijken.
- Inzicht bieden in de werkwijze van uitzendorganisaties bij discriminerende verzoeken.
- Inzicht bieden in de ondersteuningsbehoefte bij uitzendorganisaties bij discriminerende verzoeken.

In de 1-meting blijft bovenstaande overeind, met de toevoeging van de volgende doelen:

- Inzicht bieden in eventuele verschillen ten opzichte van de 0-meting, betreffende de aard en omvang van discriminerende praktijken en de werkwijze van uitzendorganisaties bij discriminerende verzoeken.

² E. Loeters (2011) *De klant is koning* en A. Backer (2011) *Uitzendbureaus, gekleurde doorgeefluiken?*

³ S. Bouma en L. de Ruig (2013) *Verkoopster gezocht m/v. Onderzoek naar de aard en omvang van discriminatie in de uitzendbranche.*

⁴ Zoals het opstellen van een speciale webpagina met adviezen om discriminatie tegen te gaan; een training voor intercedenten om hen beter voor te bereiden op discriminerende verzoeken en hen te leren er op de juiste manier op te reageren; een masterclass 'Verruim je blik' over het herkennen van vooroordelen, ontwikkeld in het kader van de regeling om 50-plussers aan en beschikbaar voor NBBU- en ABU leden; in samenwerking met STOOFF ontwikkelen van de app 'Diversiteit Loont'.



- Inzicht bieden in de kennis van de ingezette maatregelen, het gebruik van deze maatregelen en de mening van de gebruikers over (de meerwaarde van) deze maatregelen.

1.2.2 Onderzoeksvragen

Hieruit vloeien de volgende onderzoeksvragen voort, waarbij onderzoeksvragen 1 t/m 6 gelijk zijn als in de 0-meting.

1. Hoe vaak worden uitzendorganisaties met verzoeken van inleners geconfronteerd die betrekking hebben op specifieke persoonlijke kenmerken?
2. Op welke manier wordt een discriminerend verzoek bij een uitzendorganisatie neergelegd? Impliciet of expliciet? Als belangrijke voorwaarde of als kanttekening?
3. Hoe gaan uitzendorganisaties om met een dergelijk verzoek in het hele uitzendproces? Hoe reageren zij direct op het verzoek? Hoe gaan zij om met het verzoek in het vervolg, bij selectie en plaatsing van kandidaten?
4. Welke overwegingen spelen hierbij een rol?
5. Nemen uitzendorganisaties persoonskenmerken ook vanuit zichzelf, dus zonder tussenkomst van de inlener, mee in de matching van kandidaat en inlener? Op welke manier en om welke redenen?
6. Wat betekent dit voor de omvang van discriminatie door uitzendorganisaties?
7. Zijn er, ten opzichte van twee jaar geleden, verschillen in de aard en omvang van discriminerende praktijken?
8. Zijn er, ten opzichte van twee jaar geleden, verschillen in de werkwijze van uitzendorganisaties bij het behandelen van discriminerende verzoeken?
9. Wat is de bekendheid van de getroffen maatregelen om discriminatie in de uitzendbranche tegen te gaan en wat is volgens de gebruikers de meerwaarde van deze getroffen maatregelen?

1.3 Onderzoeksverantwoording

1.3.1 Inventarisatie van getroffen maatregelen

Het onderzoek is gestart met een inventarisatie van de door NBBU ingezette activiteiten om discriminatie in de uitzendbranche tegen te gaan. Deze inventarisatie bestond uit een aantal gesprekken met organisaties die direct betrokken waren bij het opzetten en/of uitvoeren van de ondersteuning en een deskresearch van gedocumenteerde en online informatie over de ingezette ondersteuning.

1.3.2 Internetenquête

Ten behoeve van de vergelijkbaarheid hebben we de internetenquête onder NBBU-leden op dezelfde wijze uitgezet als in de 0-meting. Dat betekent dat we:

- Een gelijke populatie aanhouden, namelijk de medewerkers van NBBU-leden die contact hebben met opdrachtgevers.
- Een brede scope blijven hanteren door niet alleen kijken naar discriminatie op etniciteit maar ook op andere persoonlijke kenmerken, namelijk geslacht, leeftijd of geloof.
- Eenzelfde vraagstelling hanteren als in de 0-meting. Zo vermijden we het woord 'discriminatie' en vragen we de respondenten naar het al dan niet ontvangen van 'verzoeken om uitzendkrachten te leveren met specifieke kenmerken (zoals leeftijd, geslacht, etniciteit, etc.)'. Ook zijn in deze meting toetsings- en betrouwbaarheidsvragen opgenomen. De combinatie van indirecte uitvraging en het opnemen van toetsings- en betrouwbaarheidsvragen verkleint het risico op sociaal wenselijke antwoorden.

- De kernindicatoren behouden zoals opgesteld in de 0-meting.
- Daarnaast zijn er vragen toegevoegd over de bekendheid van de ingezette maatregelen, het gebruik van deze maatregelen en de mate waarin deze maatregelen tot nieuwe inzichten hebben geleid.

In bijlage 1 is de vragenlijst opgenomen.

1.3.3 Respons en representativiteit

De populatie van het onderzoek bestond uit medewerkers van NBBU-leden die contact hebben met opdrachtgevers. Aan alle managers van de bij de NBBU aangesloten uitzendorganisaties is gevraagd de internetenquête te verspreiden binnen hun organisatie. Na herhaalde herinneringen is er een respons behaald van 172 respondenten. Dat is wat meer dan bij de 0-meting in 2012 (152). De respons van 172 is relatief hoog voor een enquête onder bij de NBBU aangesloten uitzendorganisaties. Uit een vergelijking van de achtergrondkenmerken van de responderende uitzendorganisaties (sectoren waarin de organisatie actief is, omvang in FTE en regio waarin de organisatie actief is) uit 2012 en 2015 blijkt dat deze in hoofdlijnen sterk op elkaar lijken. De respons van 172 leidt, bij een betrouwbaarheidsinterval van 95%, tot een maximale foutenmarge van ruim 7 procent. Dat betekent dat kleine verschillen tot 7% tussen de 0- en 1-meting meestal niet significant zijn. In bijlage 3 is de spreiding te zien in grootte van de uitzendorganisaties en de regio en sector waarin de organisaties werkzaam zijn.



2 Kennis en gebruik getroffen maatregelen

In 2014 en 2015 heeft de NBBU de volgende maatregelen getroffen om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken:

- algemene voorlichting;
- app 'Diversiteit Loont! Challenge';
- online magazine 'Open voor ervaring';
- masterclasses 'Verruim je blik';
- overige voorlichting.

In bijlage 2 is een korte beschrijving van deze maatregelen opgenomen.

2.1 Mate waarin thema bespreekbaar is

Van alle respondenten (n=172) geeft 76% aan dat er binnen hun vestiging gesproken wordt over hoe om te gaan met verzoeken naar persoonlijke kenmerken.

Van de respondenten die twee jaar geleden ook als uitzendmedewerker werkten (n=141) geeft 18% te kennen dat er in 2015 meer wordt gesproken over dit thema dan ongeveer twee jaar geleden. 9% ziet een afname, maar de meerderheid (73%) ziet in de frequentie geen verschil.

2.2 Kennis en gebruik van de maatregelen

Vervolgens zijn enkele van de maatregelen aan de respondenten voorgelegd, met de vraag of ze de maatregelen kennen en toepassen. Allereerst het advies dat de NBBU voor haar leden heeft opgesteld over hoe uitzendmedewerkers om dienen te gaan met verzoeken naar persoonlijke kenmerken. Dit advies is al vóór de 0-meting geschreven. Destijds gaf 92% van de respondenten (n=151) te kennen het advies van de NBBU over hoe om te gaan met verzoeken naar persoonlijke kenmerken bewust of onbewust te kennen. Dit percentage is in de 1-meting vrijwel gelijk gebleven. 93% past het, bewust of onbewust, toe: 50% kent het advies en past het toe en 43% kent het advies niet, maar past het wel toe.

De kennis en het gebruik van de overige maatregelen is beduidend lager:

Kent u...	Ja	Nee
de app Diversiteit Loont!?	13%	87%
de Masterclass 'Verruim je blik'?	22%	78%
het online magazine 'Open voor ervaring'	23%	77%

Van de respondenten die bekend zijn met de maatregel(en), is er een klein deel dat ook gebruik heeft gemaakt van de geboden maatregelen. Van het Online Magazine is het meeste gebruik gemaakt: 20 respondenten hebben dit gelezen. De App Diversiteit Loont! is door 5 respondenten gebruikt en er zijn 4 respondenten die hebben deelgenomen aan de masterclasses.

Aan deze respondenten is gevraagd naar hun ervaringen. Hebben de maatregelen tot nieuwe inzichten geleid? Van de 20 respondenten die het Online Magazine hebben gelezen, geven 2 respondenten aan dat het geleid heeft tot nieuwe inzichten. Eén respondent licht toe dat er nu meer zicht is in de kansen en mogelijkheden voor 50-plussers. Van de 5 gebruikers van de App Diversiteit Loont! geeft 1 respondent aan dat het gebruik van de app leidde tot nieuwe inzichten:



“Wij plaatsten wel eens foto's bij vacatures waarbij je indruk wekt dat er een voorkeur uit gaat naar een bepaald geslacht. Sinds de vraag via de APP gesteld werd, hebben wij ons wervingsbeleid en daarbij de foto's aangepast.”

De 4 respondenten die hebben deelgenomen aan de masterclass 'Verruim je blik' geven allen aan dat het tot nieuwe inzichten heeft geleidt. Twee respondenten gaven een toelichting:

“Dat de klant niet altijd koning is. Als klanten zich als koning gedragen, kun je ze ook als koning behandelen. En dat je serieuzer wordt genomen als je duidelijk stelling neemt en niet klakkeloos meepraat met de klant.”

“Het was goed om dit onderwerp te behandelen om je weer bewust te worden van de problematiek. Door het ter sprake te brengen kan je situaties beter herkennen en kan je er ook beter mee omgaan. Wel vond ik dat de adviezen die er gegeven werden soms lastig zijn om ook daadwerkelijk in de praktijk toe te passen.”

2.3 Ondersteuningsbehoefte

Van de respondenten heeft 6% behoefte aan (meer) richtlijnen en/of hulp van de NBBU hoe om te gaan met dit type verzoeken. Daarnaast heeft 69% nadrukkelijk geen behoefte aan meer ondersteuning en heeft 25% hier geen mening over.

De 10 respondenten die zeggen behoefte te hebben aan ondersteuning, noemen vooral dat ze het belangrijk vinden om zich bewust te blijven van het onderwerp en dat herhaling en kennisdeling (bijvoorbeeld via een nieuwsbrief, goede naslagwerken) daarbij een rol kunnen spelen. Inhoudelijk noemt één van de respondenten als wens om meer informatie te krijgen over welke selectieve verzoeken wel of niet geaccepteerd zijn.

3 Aard en omvang discriminerende verzoeken

De eerste doelstelling van het onderzoek is inzicht geven in de aard en omvang van discriminerende verzoeken. Daarvoor is het noodzakelijk om te weten hoe vaak werknemers van uitzendorganisaties verzoeken ontvangen waarin naar uitzendkrachten met specifieke persoonlijke kenmerken wordt gevraagd die niet ter zake doen. Óf een persoonlijk kenmerk niet ter zake doet, is interpretatieafhankelijk. Om die reden hebben we aan werknemers van uitzendorganisaties allereerst sec gevraagd naar de aard en omvang van verzoeken naar persoonlijke kenmerken, om hun vervolgens een toelichting te vragen op het laatst ontvangen verzoek.

3.1 Omvang verzoeken naar persoonlijke kenmerken

Aan de respondenten die in hun functie contact hebben met opdrachtgevers, is de vraag gesteld hoe vaak zij in 2015 een verzoek hebben gekregen waarin gevraagd werd om een uitzendkracht te leveren met specifieke persoonlijke kenmerken. In 2015 heeft 63% een verzoek ontvangen waarbij werd gevraagd naar een specifieke leeftijd, geslacht, etniciteit of geloof. In 2012 was dit 82%.

In onderstaande tabel is weergegeven hoeveel verzoeken de respondenten in 2015 kregen.

tabel 1 Aantal verzoeken om uitzendkrachten te leveren met specifieke persoonlijke kenmerken (leeftijd, geslacht, etniciteit en geloof) in 2015

	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
0	21	16%
1 - 5	8	6%
6 - 10	13	10%
11 - 25	35	27%
26 - 50	17	13%
51 - 99	13	10%
100 - 200	16	12%
201 - 300	3	2%
> 300	3	2%
Totaal	129	100%

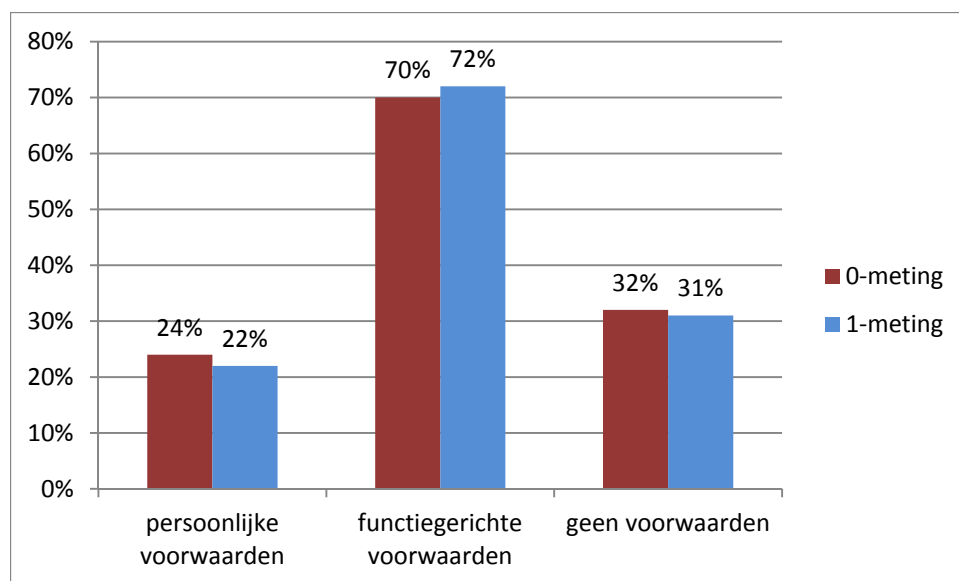
De spreiding in het aantal keer dat een medewerker met een dergelijk verzoek te maken kreeg is groot.

3.1.1 Verhouding met totaal aantal verzoeken

Om de omvang van het aantal verzoeken te duiden, is in de enquête gevraagd naar de verhouding tussen verzoeken met functiegerichte voorwaarden, verzoeken met persoonlijke voorwaarden en verzoeken zonder voorwaarden.



figuur 1 Verhouding tussen type verzoeken (meerdere antwoorden mogelijk) 2012: n=140, 2015: n=172



Verzoeken kunnen een combinatie van functiegerichte en persoonlijke voorwaarden bevatten. Gemiddeld bevat 22% van de verzoeken die bij uitzendorganisaties binnenkomen (ook) persoonlijke voorwaarden. Dit percentage is weinig veranderd ten opzichte van de 0-meting in 2012.

3.1.2 Toe- of afname in omvang

Ongeveer de helft van de respondenten heeft het idee dat de omvang van verzoeken met persoonlijke voorwaarden in de afgelopen jaren gelijk is gebleven. Een kwart (26%) denkt dat er sprake is van een toename, terwijl 22% denkt dat er sprake is van een afname van het aantal verzoeken.

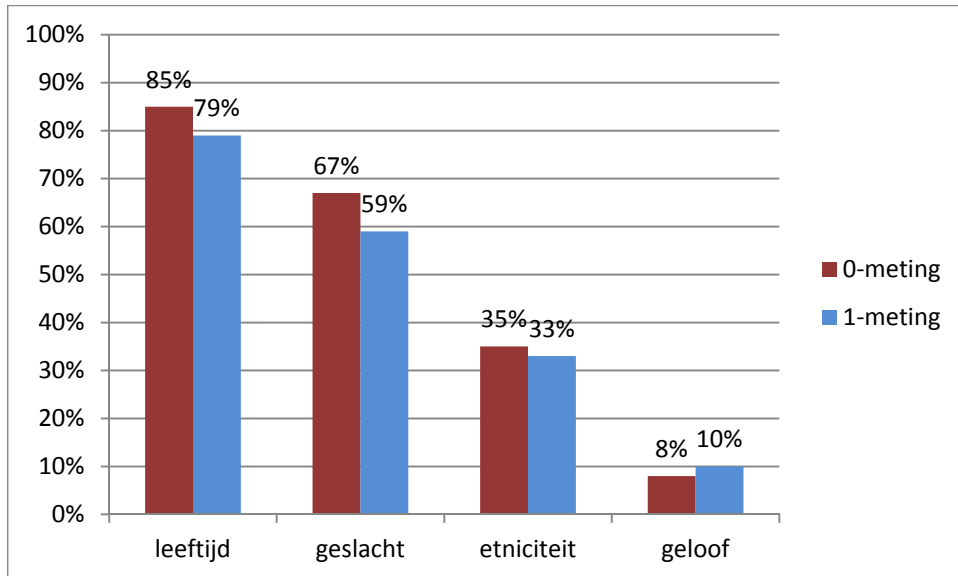
3.2 Aard van de verzoeken naar persoonlijke kenmerken

In deze paragraaf lichten we nader toe welk type persoonlijke kenmerken worden gevraagd door de opdrachtgevers en welke redenen zij aandragen voor hun verzoek.

3.2.1 Verdeling naar type persoonlijk kenmerk

Figuur 2 laat zien welke persoonlijke kenmerken werden gevraagd.

figuur 2 Verdeling naar persoonlijk kenmerk (meerdere antwoorden mogelijk)
(2012: n=121, 2015: n=130)



Bron: Panteia, 2016

De verschillen in de typen kenmerken die worden gevraagd ten opzichte van de nul-meting zijn klein. Verzoeken kunnen bovendien een combinatie van persoonlijke kenmerken bevatten. Verzoeken naar leeftijd en geslacht komen vaker voor (79% respectievelijk 59%) dan verzoeken naar een bepaalde etniciteit (33%) of geloof (10%).

Ook blijkt dat verzoeken om een kandidaat met een bepaalde etniciteit minder vaak gehonoreerd worden (20% van de kandidaten wordt geplaatst; niet in de figuur opgenomen) dan verzoeken om een kandidaat van een bepaald geslacht (80% wordt geplaatst) of een bepaalde leeftijd (33% wordt geplaatst). Uit deze cijfers maken we op dat etniciteit *niet* de voornaamste discriminatiegrond is in de uitzendbranche.

Andere persoonlijke kenmerken waar werkgevers naar vragen zijn bijvoorbeeld woonplaats en lengte.

3.2.2 Redenen van de opdrachtgever voor het verzoek

Uit de enquête blijkt dat de meeste respondenten (88%) die een verzoek hebben ontvangen over persoonlijke kenmerken, hebben gevraagd naar de reden van dit verzoek. Dit is vergelijkbaar met de 0-meting, toen 86% vroeg naar de reden van het verzoek.



4 Omgaan met discriminerende verzoeken

In het onderzoek hebben we gekeken naar de reactie van werknemers van uitzendorganisaties op discriminerende verzoeken. Daarbij hebben we onderscheid gemaakt tussen attitude en handelen. Aan de respondenten is gevraagd hoe ze zelf hebben gereageerd en gehandeld, maar ook om een schatting te geven van de attitude en het handelen van hun collega's en concurrenten.

Paragraaf 4.1 gaat in op de vraag of medewerkers van uitzendorganisaties wel of niet instemmen met het verzoek met persoonlijke voorwaarden. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen attitude en handelen: wat is de eerste reactie en wordt hier ook naar gehandeld? In de twee paragrafen daarna bespreken we de redenen van respondenten om wel (§ 4.2) of niet (§ 4.3) met het verzoek mee te gaan.

4.1 Wel of niet instemmen

4.1.1 Attitude: schatting en eigen ervaring

Aan de respondenten is gevraagd een *schatting* te geven van het aantal werknemers dat volgens hen meegaat in een verzoek naar een persoonlijk kenmerk. Daarnaast is aan de respondenten die in het afgelopen jaar een verzoek naar een persoonlijk kenmerk hebben ontvangen, gevraagd of zij *zelf* instemden met het verzoek.

Tabel 4.1 Instemmen met verzoek: inschatting en eigen ervaring⁵

	0-meting (2012)		1-meting (2015)	
	Schatting (n=152)	Ervaring (n=116)	Schatting (n=172)	Ervaring (n=109)
Zegt mee te gaan met het verzoek	72%	62%	68%	60%

Bron: Panteia, 2016

Het percentage respondenten dat het verzoek zelf honoreert, is vrijwel gelijk aan de 0-meting. Ook de schatting van hoe anderen handelen, is niet sterk veranderd. Aan de respondenten is dit instemmen met het verzoek verder uitgevraagd door te vragen naar het direct gegeven antwoord op het verzoek.

Tabel 4.2 Wat was uw *directe* antwoord op het verzoek? (n=109) 1-meting 2015

	Er in de selectie van kandidaten rekening mee zou houden.	Er in de selectie van kandidaten <u>geen</u> reke- ning mee zou houden.	Totaal
Dat ik me in het verzoek kon vinden	45%	26%	71%
Dat ik me <u>niet</u> in het verzoek kon vinden	15%	15%	30%
Totaal	60%	41%	

Bron: Panteia, 2016

Bijna de helft van de intercedenten gaat akkoord met het verzoek en handelt daar ook naar bij de selectie. Iets meer dan de helft maakt bezwaar door te benoemen dat hij/zij zich niet in het verzoek kan vinden en/of dat hij/zij bij de selectie van kandidaten geen rekening zal houden met het verzoek.

⁵ De percentages betreffen gemiddelden.



Als we dit vergelijken met de antwoorden op dezelfde vraag over 2012 (tabel 4.3), zijn er kleine verschuivingen te zien. Het percentage intercedenten dat in 2015 zegt zich niet in het verzoek te kunnen vinden is iets hoger (30% t.o.v. 27%) en ook het percentage intercedenten dat er in de selectie van kandidaten geen rekening mee zou houden is iets hoger in 2015 (41% t.o.v. 39%). De verschillen zijn echter zo klein dat niet met zekerheid geconcludeerd kan worden dat er daadwerkelijk een verandering is opgetreden. Er lijkt echter zeker geen sprake van een verandering in ongewenste richting.

Tabel 4.3 Wat was uw *directe* antwoord op het verzoek? (n=116) 0-meting 2012

	Er in de selectie van kandidaten rekening mee zou houden.	Er in de selectie van kandidaten <u>geen</u> rekening mee zou houden.	Totaal
Dat ik me in het verzoek kon vinden	53%	21%	74%
Dat ik me <u>niet</u> in het verzoek kon vinden	9%	18%	27%
Totaal	62%	39%	

Bron: Panteia, 2013

4.1.2 Handelen: schatting en eigen ervaring

De vraag is vervolgens of deze eerste reactie ook gelijk staat aan het handelen van de respondent. Houdt 60% van de respondenten daadwerkelijk rekening met het verzoek van de opdrachtgever?

Over het daadwerkelijk handelen bij de selectie van de kandidaten zeggen de respondenten het volgende.

Tabel 4.4 Handelen naar verzoek om persoonlijke kenmerken (n=109)

	Aantal	%
Heeft bij de selectie alleen gekeken naar kandidaten die voldoen aan verzoek opdrachtgever	15	14%
Heeft in de selectie rekening gehouden met het verzoek, maar kijkt tevens naar andere geschikte kandidaten	71	65%
Heeft er bij de selectie van kandidaten geen rekening mee gehouden	23	21%

Bron: Panteia, 2016

In 2012 is deze vraag anders gesteld, en is alleen gevraagd of men wel of geen rekening hield met het verzoek bij de selectie van kandidaten. Toen gaf 58% aan hier wel rekening mee te houden en 42% hier geen rekening mee te houden. De uitkomst over 2015 geeft een genuanceerder beeld, waaruit blijkt dat intercedenten vaak een tussenweg bewandelen.

Als we dit vergelijken met tabel 4.4 zien we dat het percentage intercedenten dat in de praktijk geen rekening houdt met het verzoek met 86% hoger is dan het percentage dat tegen de opdrachtgever zegt er rekening mee te houden (60%). Het percentage dat zegt volledig mee te gaan met het verzoek is echter weer veel lager (14%).

4.1.3 Verandering in eigen gedrag

We hebben de respondenten gevraagd terug te kijken naar ongeveer twee jaar geleden, met de vraag of ze toen hetzelfde hadden gehandeld bij een soortgelijke vraag van een opdrachtgever. Drie kwart (73%) zegt hetzelfde te hebben gehandeld, en 6% zegt destijds anders te hebben gehandeld. Daarnaast werkte 11% toen nog niet als intercedent en weet 10% niet of er iets is veranderd.

4.1.4 Toename of afname

De respondenten verschillen van mening in hoeverre het aantal intercedenten dat in de selectie van kandidaten rekening houdt met de specifieke wens van de opdrachtgever in de afgelopen jaren is toe- of afgenomen.

De respondenten die denken dat er sprake is van een **afname** van het aantal intercedenten dat rekening houdt met wensen van opdrachtgevers op persoonlijke kenmerken (**23%**), geven daarvoor vooral als reden dat er meer aandacht voor is in de opleiding van intercedenten en er meer informatie beschikbaar is, waardoor de bewustwording van het onderwerp is verbeterd. Ook benoemen sommigen dat een toenevende schaarste van gekwalificeerd personeel meespeelt, waardoor opdrachtgevers minder mogelijkheden hebben om dergelijke eisen te stellen.

“Er wordt meer aandacht aan geschonken. Vandaar dat ik denk dat de intercedenten hier meer bewust van zijn en er dus rekening mee houden.”

“Het is meer een gevoel, maar er wordt steeds meer gecoacht op discriminatie om dit tegen te gaan. Het is een bewustwording bij de intercedent die dit ook steeds vaker aankaart bij de opdrachtgever.”

“De informatievoorziening hieromtrent is steeds beter/duidelijker. Er kunnen duidelijke verwijzingen naar de klant worden gegeven.”

Degenen die denken dat er sprake is van een **toename** van het aantal intercedenten dat rekening houdt met de specifieke wensen (**19%**), geven daarvoor als voornaamste reden dat werkgevers door de crisis in de positie zijn om eisen te stellen en dat intercedenten in de lastige markt eerder geneigd zijn aan die eisen te voldoen.

“Door de crisis is er minder vraag naar flexwerkers geweest. De intercedenten moeten toch scoren en gaan dan sneller op de verzoeken in, om toch een plaatsing te kunnen realiseren.”

“Ik denk dat men steeds meer gehoor geeft aan de wensen van de opdrachtgever omdat werkgevers in deze tijd nou eenmaal de luxe hebben om ‘het slimste jongetje van de klas’ te kiezen. Er zijn relatief veel werklozen en relatief weinig banen.”

Enkelens noemen ook een maatschappelijke tendens dat het meer een issue wordt voor opdrachtgevers. Ook noemt men dat kosten een rol spelen bij de vraag om werknemers in een bepaalde leeftijdscategorie.

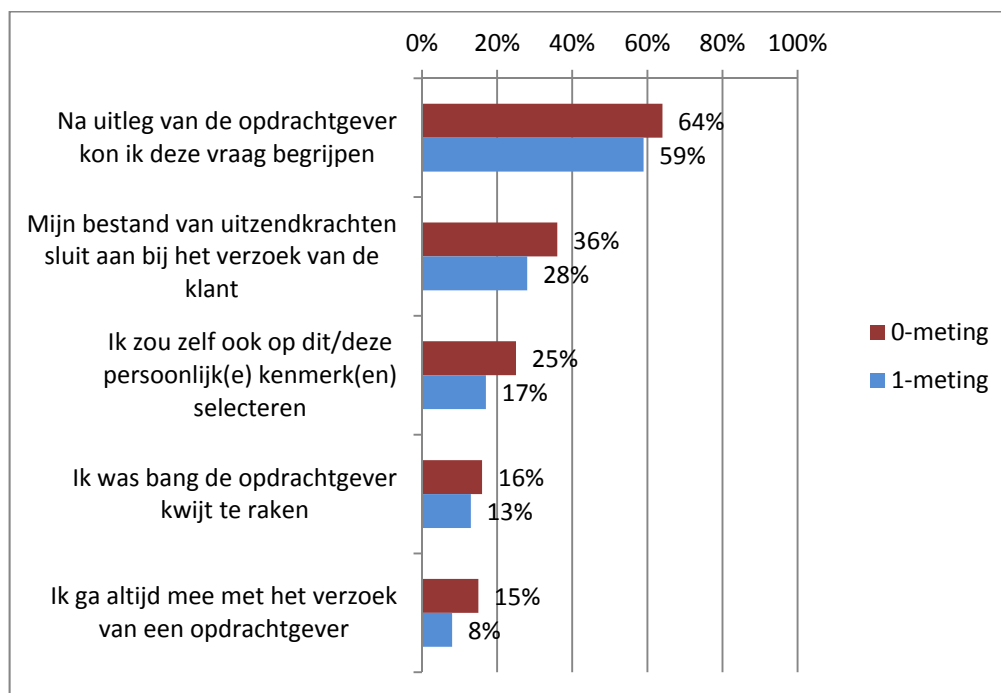
De overige respondenten denken dat het gelijk is gebleven (30%) of willen/kunnen hier geen uitspraak over doen (28%).



4.2 Wel meegaan in het verzoek

Redenen voor intercedenten om rekening te houden met het verzoek van de opdrachtgever om specifieke persoonlijk kenmerken, zijn hieronder weergegeven.

figuur 3 Reden(en) om rekening te houden met het verzoek van de opdrachtgever (meer antwoorden mogelijk) 2012: n = 67, 2015: n = 86



Naast deze redenen noemt 28% van de respondenten in 2015 (ook) een andere reden om (ten dele) mee te gaan met het verzoek. Daarbij gaat het grotendeels om de volgende onderwerpen:

- De teamsamenstelling / balans in het team: opdrachtgevers vragen bijvoorbeeld naar jongeren om het vergrijzende team te verjongen of naar vrouwelijke werknemers bij een team met veel mannen.
- Fysiek zware arbeid: de intercedenten gaan mee in de redenering van de opdrachtgever dat deze werkzaamheden niet geschikt zijn voor vrouwen en/of ouderen.
- Ten slotte noemt men financiële afwegingen. De werkgever zoekt iemand die werkt voor het jeugdloon / minimumloon. Ook noemen sommigen de subsidieregelingen die het aannemen van jongeren of ouderen aantrekkelijker maakt voor de werkgever.

"De opdrachtgever geeft aan dat het team voornamelijk bestaat uit oudere mannen die binnen nu en 5 jaar met pensioen gaan. Daarom wil hij de afdeling verjongen en vrouwelijke medewerkers toevoegen om wat meer balans te krijgen."

"De lichamelijke zwaarte van deze functie heeft mij doen besluiten om rekening te houden met de leeftijd. Er moest onder de grond worden gekropen en gewerkt."

"Het verkrijgen van premiekortingen (56+, 27-) is niet alleen voor onze opdrachtgever, maar ook voor ons zelf lucratief."

Daarnaast noemt men twee specifieke situaties:

“Tevens hebben wij de vraag naar religie gehad, omdat de regio en de samenstelling van het bedrijf hierop gericht is.”

“Het betreft een functie waarbij medisch gehandeld moet worden. De patiëntenpopulatie bestond in dit geval uit moslima welke niet behandeld mogen worden door een man. De vraag was dus expliciet om een dame te vinden voor deze waarneming.”

4.3 Niet meegaan in het verzoek

66% van de respondenten die een verzoek om persoonlijke kenmerken hebben gekregen zegt uiteindelijk een kandidaat gepresenteerd te hebben die niet aan de gevraagde persoonlijke kenmerken voldeed. In 51% van de gevallen is deze kandidaat uiteindelijk geplaatst.

In de toelichting benadrukken sommige respondenten dat de opdrachtgever uiteindelijk kiest en dat de aangegeven voorkeur daarin een belangrijke rol speelt. Maar sommigen zien tegelijkertijd wel mogelijkheden om op grond van de kwalificaties van de werknemers alsnog personen te plaatsen die niet voldoen aan het oorspronkelijke verzoek. Een aantal respondenten benoemt dat het vaak lukt om opdrachtgevers ervan te overtuigen om andere kandidaten een kans te bieden, anderen zeggen daar op basis van ervaring geen mogelijkheden voor te zien.

“Voor grondwerkzaamheden probeer ik een aantal keer in het jaar toch mensen van Marokkaanse afkomst, dit loopt bij 9 van de 10 gevallen fout. Deze mensen hebben gewoon een andere mentaliteit, door ervaring ben ik daar achter gekomen.”

“Men wilde hier een persoon onder de 30. Ik heb hen verteld dat wij niet op leeftijd mogen selecteren en proberen te overtuigen dat een wat ouder persoon ook goed zou kunnen passen. Ik heb vervolgens een aantal jongere en oudere mensen voorgesteld. Men heeft uiteindelijk gekozen voor de wat jongere kandidaat. Zo gaat het vaker. Ik probeer opdrachtgevers er altijd van te overtuigen dat meer levenservaring een hoop extra's biedt. Dit lukt zeer vaak, maar ook wel eens niet. In deze tijden moet ik me dan soms toch conformeren, doe ik dat niet, dan doet een ander bureau dat wel!”

“Een bouwbedrijf wilde geen medewerker van buitenlandse komaf. Door de opdrachtgever te overtuigen van het kunnen van de medewerker is de medewerker uiteindelijk gestart en is het tot op heden een geslaagde terbeschikkingstelling.”

4.4 Zelf selecteren op persoonlijke kenmerken

Aan de respondenten in de enquête is gevraagd een schatting te maken van het aantal medewerkers dat zelf selecteert op persoonlijke kenmerken, zonder dat de opdrachtgever daarom vraagt. Ook is naar hun eigen ervaring gevraagd: hebben zij zelf wel eens uit eigen beweging een dergelijke selectie gemaakt. Onderstaande tabel geeft beide antwoorden weer en maakt een vergelijking tussen de 0-meting en de 1-meting.



Tabel 4.5 Zelf selecteren op persoonlijke kenmerken: inschatting en eigen ervaring⁶

	0-meting (2012)		1-meting (2015)	
	Schatting (n=152)	Ervaring (n=140)	Schatting (n=172)	Ervaring (n=172)
Zelf selecteren op persoonlijke kenmerken, zonder dat de opdrachtgever daarom vraagt	40%	36%	28%	28%

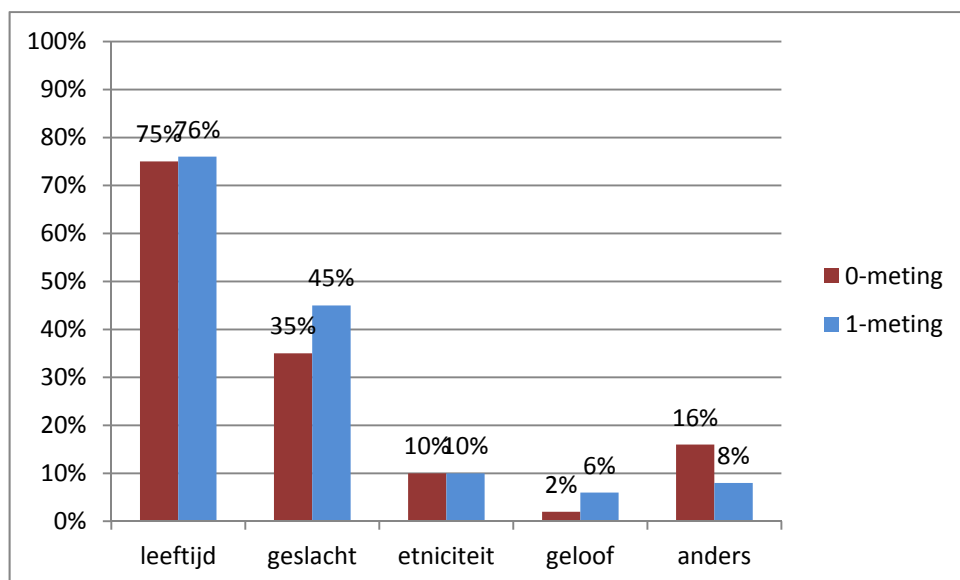
De respondenten zijn doorgaans van mening dat het percentage intercedenten dat zelf wel eens op persoonlijke kenmerken selecteert in de afgelopen jaren gelijk is gebleven (42%). 8% schat dat er sprake is van een afname en 10% dat er sprake is van een toename. De overige 40% weet niet of er een verandering is geweest. Het geschatte percentage is desalniettemin wel lager dan bij de 0-meting.

Degenen die denken dat er een afname is van het aantal intercedenten dat zelf selecteert op persoonlijke kenmerken, noemen als belangrijkste reden dat er meer aandacht voor is in de opleiding en bij werkgevers en dat daardoor ook het bewustzijn toeneemt dat het ongewenst is. Degenen die denken dat er een toename is, schrijven die toe aan het commercieel belang voor de uitzendorganisatie en de maatschappelijke tendensen waar sommige intercedenten ook gevoelig voor zijn.

Ruim een kwart van de respondenten (28%) zegt zelf, zonder dat de opdrachtgever daarom verzoekt, wel eens op persoonlijke kenmerken te selecteren. Dat is lager dan bij de 0-meting (36%).

Aan deze respondenten is gevraagd op welke persoonskenmerken ze de laatste keer hebben geselecteerd. Dit is vergelijkbaar met de 0-meting (zie figuur 4).

figuur 4 Verdeling van zelf selecteren naar persoonlijk kenmerk (meer antwoorden mogelijk) 2012: n=51, 2015: n=51

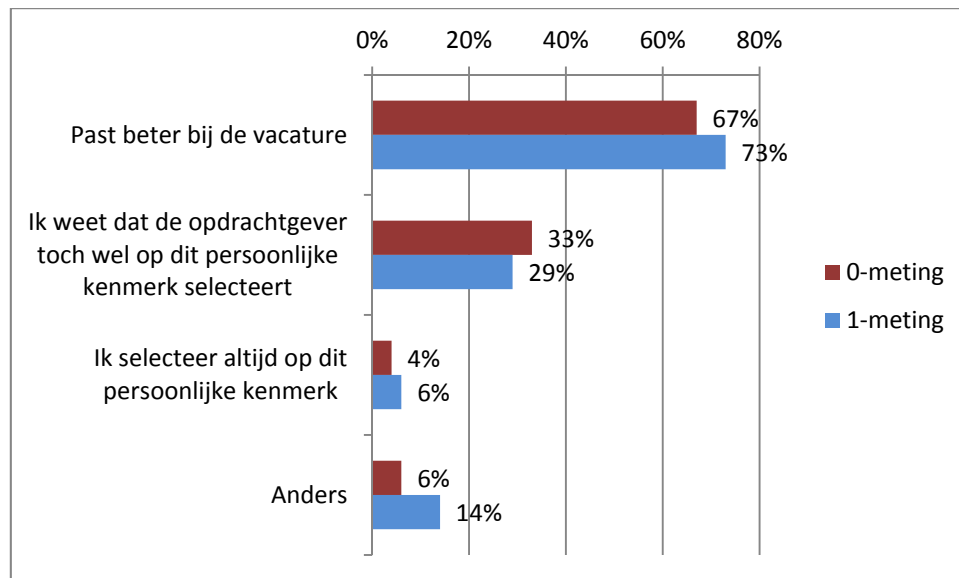


⁶ De percentages betreffen gemiddelden.

Bij anders noemen respondenten: ervaring, fysieke kracht en beheersing van de Nederlandse taal.

De redenen om op deze kenmerken te selecteren, zijn weergegeven in figuur 5.

figuur 5 Redenen om op dit/deze persoonlijk(e) kenmerk(en) te selecteren (meer antwoorden mogelijk)
2012: n=51, 2015: n=51)



Als andere redenen dragen de respondenten vooral aan dat men kijkt of de persoon bij het bedrijf past.



Bijlagen

Bijlage 1 Vragenlijst

Internet enquête Uitzendorganisaties

Introductie

In opdracht van de Nederlandse Bond van Bemiddeling- en Uitzendondernemingen (NBBU) voert Panteia onderzoek uit naar de wijze waarop uitzendbureaus omgaan met verzoeken van opdrachtgevers. Graag stellen we u daar een aantal vragen over. Het invullen van de vragenlijst duurt **ongeveer 10 minuten**.

A. Achtergrondkenmerken

Allereerst stellen we vragen over een aantal achtergrondkenmerken.

1. Wat is uw functie?

- ☐ Intercedent
- ☐ Vestigingsmanager
- ☐ Directeur
- ☐ Anders, namelijk...

2. De Stichting Examens Uitzendbranche (SEU) heeft het branche-examen 'Uitzend-medewerker' ontwikkeld. Heeft u dit examen afgelegd?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet ik niet

3. Maakt uw vestiging deel uit van een onderneming met meerdere vestigingen?

- ☐ Nee
- ☐ Ja ➡ *"we vragen u deze vragenlijst in te vullen met informatie van uw eigen vestiging"*

4. Wat zijn de 4 cijfers van de postcode van uw vestiging:

.....

5. In welke sector is uw uitzendorganisatie actief? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- ☐ Alle sectoren (allround uitzendbureau)
- ☐ Landbouw, jacht, bosbouw, visserij
- ☐ Delfstofwinning, industrie, openbare voorzieningsbedrijven
- ☐ Bouwnijverheid
- ☐ Reparatie van consumentenartikelen
- ☐ Detailhandel en winkelambacht
- ☐ Groothandel
- ☐ Horeca
- ☐ Recreatie en vrije tijdsbesteding
- ☐ Vervoer/ logistiek, opslag
- ☐ PR en Communicatie



- ☐ Verhuur
- ☐ Zakelijke/ financiële dienstverlening
- ☐ Onderwijs
- ☐ Gezondheids- en welzijnszorg
- ☐ Cultuur
- ☐ Overige dienstverlening
- ☐ Metaal en techniek
- ☐ Agrarische sector
- ☐ Andere sector(en), name-
lijk.....

6. In welke regio is uw uitzendorganisatie voornamelijk actief? (*meerdere antwoor-
den mogelijk*)

- ☐ Heel Nederland
- ☐ Noord-Nederland (Groningen, Friesland, Drenthe)
- ☐ Oost-Nederland (Overijssel, Gelderland)
- ☐ West en Midden Nederland (Noord-Holland, Zuid-Holland, Fle-
voland,
Utrecht)
- ☐ Zuid-Nederland (Zeeland, Noord-Brabant, Limburg)

7. Hoeveel vaste medewerkers (intercedenten, managers, ondersteunend personeel,
etc.) zijn er op uw vestiging werkzaam?

- ☐ < 10 FTE
- ☐ 10-25 FTE
- ☐ 25-50 FTE
- ☐ 50-100 FTE
- ☐ 100-250 FTE
- ☐ 250-1000 FTE
- ☐ > 1000 FTE

8. Kunt u een schatting maken van het aantal opdrachtgevers dat uw vestiging in
2015 heeft gehad? (*Wij hebben ervoor gekozen de term 'opdrachtgevers' te han-
teren. Hiermee bedoelen we ook 'inleners', 'klanten', etc.*)

- ☐ <5
- ☐ 5-10
- ☐ 10-25
- ☐ 25-50
- ☐ 50-100
- ☐ 100-250
- ☐ >250

ANTW=TRAP1

9. Kunt u een schatting geven van het aantal uitzendkrachten dat uw vestiging ge-
middeld per week uitzendt?

- ☐ <10
- ☐ 10-25
- ☐ 25-50
- ☐ 50-100
- ☐ 100-250
- ☐ 250-1000
- ☐ > 1000

B. Schatting omvang specifieke verzoeken

Opdrachtgever kunnen bij intercedenten verzoeken neerleggen waarin ze uitzendkrachten vragen met specifieke persoonlijke kenmerken die niet functie-relevant zijn. Nu volgen enkele vragen waarin u een schatting kunt geven van de mate waarin deze verzoeken in de gehele uitzendbranche voorkomen.

10. Hoeveel van de 100 intercedenten krijgen volgens u te maken met verzoeken met specifieke persoonlijke kenmerken (leeftijd, geslacht, etniciteit, geloof, etc.)?

.....ANTW=TRAP1

11. Komen verzoeken van opdrachtgevers naar specifieke kenmerken vaker bij een bepaald soort uitzendbureau voor? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- ☐ Ja, in de sector(en).....
- ☐ Alle sectoren (allround uitzendbureau)
 - ☐ Landbouw, jacht, bosbouw, visserij
 - ☐ Delfstofwinning, industrie, openbare voorzieningsbedrijven
 - ☐ Bouwnijverheid
 - ☐ Reparatie van consumentenartikelen
 - ☐ Detailhandel en winkelambacht
 - ☐ Groothandel
 - ☐ Horeca
 - ☐ Recreatie en vrije tijdsbesteding
 - ☐ Vervoer/ logistiek, opslag
 - ☐ PR en Communicatie
 - ☐ Verhuur
 - ☐ Zakelijke/ financiële dienstverlening
 - ☐ Onderwijs
 - ☐ Gezondheids- en welzijnszorg
 - ☐ Cultuur
 - ☐ Overige dienstverlening
 - ☐ Metaal en techniek
 - ☐ Agrarische sector
 - ☐ Andere sector(en), namelijk.....
- ☐ Ja, in de regio(s).....
- ☐ Noord-Nederland (Groningen, Friesland, Drenthe)
 - ☐ Oost-Nederland (Overijssel, Gelderland)
 - ☐ West en Midden Nederland (Noord-Holland, Zuid-Holland, Flevoland, Utrecht)
 - ☐ Zuid-Nederland (Zeeland, Noord-Brabant, Limburg)
- ☐ Nee, overal evenveel
- ☐ Weet ik niet

12. Hoeveel van deze TRAP1 intercedenten zullen tegen de opdrachtgever zeggen mee te gaan in het verzoek.

.....ANTW=TRAP2

13. Hoeveel van deze TRAP2 intercedenten zullen in de selectie van kandidaten rekening houden met deze specifieke wens van de opdrachtgever?

.....



14. Is het aantal intercedenten dat in de selectie van kandidaten rekening houdt met de specifieke wens van de opdrachtgever (bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, etniciteit, geloof, etc.) naar uw mening in de afgelopen jaren toe- of afgenomen?

- ☐ Afgenomen
☐ gelijk gebleven
☐ toegenomen
☐ Weet ik niet

Afname/toename: Kunt u dit toelichten?

Het is ook mogelijk dat intercedenten op persoonlijke kenmerken selecteren, zonder dat de opdrachtgever daar expliciet naar vraagt.

15. Hoeveel van de 100 intercedenten selecteert wel eens op persoonlijke kenmerken (zoals leeftijd, geslacht, etniciteit, geloof, etc.), zonder dat de opdrachtgever daar expliciet naar vraagt?

.....

16. Is het aantal intercedenten dat zelf wel eens op persoonlijke kenmerken (bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, etniciteit, geloof, etc.) selecteert naar uw mening in de afgelopen jaren toe- of afgenomen?

- ☐ Afgenomen
☐ gelijk gebleven
☐ toegenomen
☐ Weet ik niet

Afname/toename: Kunt u dit toelichten?

C. Specifieke verzoeken van opdrachtgevers

Nu volgen er enkele vragen over uw werkwijze bij vragen van opdrachtgevers

17. Opdrachtgevers kunnen bij hun vraag naar een uitzendkracht specifieke voorwaarden hebben. Kunt u aangeven in welke verhouding onderstaande verzoeken bij u/uw vestiging voorkomen? *Indien het niet voorkomt 0% invullen ; antwoorden hoeven niet op te tellen tot 100% omdat één vraag meerdere voorwaarden kan bevatten*

- a.% van de verzoeken bevat persoonlijke voorwaarden (bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, etniciteit, geloof, etc.) (indien 0%  vraag 31)
- b.% van de verzoeken bevat functiegerichte voorwaarden (bijvoorbeeld opleidingsniveau, werkervaring, woonomgeving, etc.)
- c.% van de verzoeken bevat geen voorwaarden (de opdrachtgever beschrijft alleen de werkzaamheden en laat de intercedent vrij om de juiste uitzendkracht voor openstaande vacature te vinden)

18. Is het aantal verzoeken naar persoonlijke voorwaarden (bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, etniciteit, geloof, etc.) naar uw mening in de afgelopen jaren toe- of afgenomen?

- ☐ Afgenomen
- ☐ gelijk gebleven
- ☐ toegenomen

19. Kunt u aangeven hoe vaak u *zelf* in 2015 te maken heeft gehad met opdrachtgevers die naar een uitzendkracht vroegen met één of meer van onderstaande kenmerken: *Indien soortgelijke verzoeken in 2015 niet voorkwamen, vul '0' in*

- a. Leeftijd. Ongeveer.....keer in 2015
- b. Geslacht. Ongeveer.....keer in 2015
- c. Etniciteit. Ongeveer.....keer in 2015
- d. Geloof. Ongeveer.....keer in 2015
- e. Andere specifieke kenmerken, zoals..... Ongeveer.....keer in 2015 (*indien a t/m e '0' vraag 31*)

De volgende vragen gaan over de laatste keer dat een opdrachtgever naar een specifiek persoonlijk kenmerk vroeg die niet functie-relevant was.

20. Wanneer heeft u het laatst te maken gehad met een soortgelijke vraag?

- ☐ Minder dan een week geleden
- ☐ Minder dan een maand geleden
- ☐ Minder dan een halfjaar geleden
- ☐ Minder dan een jaar geleden
- ☐ Langer dan een jaar geleden

21. Kunt u aangeven naar welk(e) persoonlijk(e) kenmerk(en) gevraagd werd?

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Leeftijd
- ☐ Geslacht
- ☐ Etniciteit
- ☐ Geloof
- ☐ Anders, namelijk.....

22. Heeft u gevraagd naar de reden waarom de opdrachtgever vroeg naar dit persoonlijke kenmerk van een uitzendkracht?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

23. Wat was vervolgens uw directe antwoord op het verzoek?

- ☐ Dat ik me in het verzoek kon vinden en er in de selectie van kandidaten rekening mee zou houden.
- ☐ Dat ik me in het verzoek kon vinden, maar er in de selectie van kandidaten geen rekening mee zou houden.
- ☐ Dat ik me niet in het verzoek kon vinden, maar er in de selectie van kandidaten rekening mee zou houden.
- ☐ Dat ik me niet in het verzoek kon vinden en er in de selectie van



kandidaten geen rekening mee zou houden.

24. Heeft u vervolgens bij de selectie van de kandidaten rekening gehouden met het verzoek?

- ☐ Ja, ik heb rekening gehouden met het verzoek, en alleen gekeken naar kandidaten met/zonder het persoonlijke kenmerk.
- ☐ Ja, ik heb rekening gehouden met het verzoek, maar heb tevens gekeken naar andere geschikte kandidaten
- ☐ Nee, ik heb geen rekening gehouden met het verzoek.

(👉vraag 26)

25. Om welke reden(en) heeft u rekening gehouden met het verzoek? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- ☐ Ik was bang de opdrachtgever kwijt te raken
- ☐ Ik ga altijd mee met het verzoek van een opdrachtgever
- ☐ Mijn bestand van uitzendkrachten sluit aan bij het verzoek van de klant
- ☐ Ik zou zelf ook op dit/deze persoonlijk(e) kenmerk(en) selecteren
- ☐ Na uitleg van de opdrachtgever kon ik deze vraag begrijpen
- ☐ Anders, namelijk....

(👉vraag 28)

26. Heeft u vervolgens een kandidaat gepresenteerd die niet aan de gevraagde persoonlijke kenmerken voldeed?

- ☐ Ja
- ☐ Nee (👉vraag 28)

27. Is deze kandidaat uiteindelijk geplaatst?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

28. Indien u behoefte heeft uw voorgaande situatie toe te lichten, kunt u dat in onderstaande tekstbox kwijt.

29. Als u terugkijkt naar ongeveer twee jaar geleden: Had u twee jaar geleden hetzelfde gehandeld bij een soortgelijke vraag van een opdrachtgever?

- ☐ Ja
- ☐ Nee (👉vraag 30)
- ☐ Weet ik niet
- ☐ Niet van toepassing, toen werkte ik nog niet als intercedent

30. Kunt u uw antwoord toelichten? Hoe had u destijds gehandeld? En wat is de reden dat u nu anders reageert?

D. Zelf selecteren op persoonlijke kenmerken

31. Heeft u zelf wel eens op persoonskenmerken geselecteerd, zonder dat dit de vraag van de opdrachtgever was? *Denk aan leeftijd, geslacht, etniciteit, geloof.*

- ☐ Ja
- ☐ Nee ( vraag 35)
- ☐ Weet ik niet ( vraag 35)

32. Op welk(e) kenmerk(en) heeft u de laatste keer dat dit voorkwam, geselecteerd?
Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Leeftijd
- ☐ Geslacht
- ☐ Etniciteit
- ☐ Geloof
- ☐ Anders, namelijk.....

33. Om welke reden(en) heeft u de laatste keer dat dit voorkwam, op dit/deze persoonlijk(e) kenmerk(en) geselecteerd? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- ☐ Ik weet dat de opdrachtgever toch wel op dit/deze persoonlijk(e) kenmerk(en) selecteert
- ☐ Past beter bij de vacature
- ☐ Ik selecteer altijd op dit persoonlijke kenmerk
- ☐ Anders, namelijk.....

34. Indien u behoefte heeft uw voorgaande antwoorden toe te lichten, kunt u dat in onderstaande tekstbox kwijt.

E. Maatregelen vanuit de NBBU

35. Wordt er in uw vestiging gesproken over hoe om te gaan met verzoeken naar persoonlijke kenmerken?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet ik niet

36. Wordt er, in vergelijking met ongeveer twee jaar geleden, in uw vestiging meer, minder of evenveel gesproken over hoe om te gaan met verzoeken naar persoonlijke kenmerken?

- ☐ Meer ( vraag 37)
- ☐ Evenveel
- ☐ Minder ( vraag 37)
- ☐ Niet van toepassing, toen werkte ik nog niet als intercedent



37. Kunt u uw antwoord toelichten? Wat is de (volgens u) van de toename/afname?

De NBBU heeft voor haar leden een advies opgesteld hoe om te gaan met verzoeken naar specifieke persoonlijke kenmerken. Het advies is gebaseerd op de volgende vijf principes:

- 1) Wees voorbereid
- 2) Oordeel niet, stel vragen
- 3) Overtuig met argumenten en voorbeelden
- 4) Vraag vertrouwen
- 5) Neem uw verantwoordelijkheid

38. Bent u bekend met dit advies?

- ☐ Ja, en ik pas het ook toe
- ☐ Ja, maar ik pas het niet toe
- ☐ Nee, maar ik pas het (onbewust) wel toe
- ☐ Nee, en ik pas het niet toe

De NBBU is partner in de ontwikkeling van een speciale app voor intercedenten: de Diversiteit Loont! Challenge. Deze app draagt bij aan het selecteren zonder vooroordelen en toetst de kennis op het gebied van discriminatie.



DIVERSITEIT LOONT

Welkom bij de STOOF Challenge Diversiteit Loont.

Deze Challenge is opgezet door STOOF in samenwerking met ABU en NBBU om het gedachtegoed over het thema Diversiteit in de flexbranche op een interactieve manier te stimuleren, maar ook om de professionals in de branche te leren wat ze wel en niet kunnen doen als zij met dit thema geconfronteerd worden in hun dagelijkse praktijk.

Meer informatie over STOOF vindt u op www.stoof-online.nl. Meer informatie over de challenge kunt u krijgen van Chantal Huinder (huinder@stoof-online.nl).

39. Kent u de app Diversiteit Loont! Challenge?

- ☐ Ja, en ik heb de app ook gebruikt
- ☐ Ja, maar heb de app (nog) niet gebruikt ( vraag 42)
- ☐ Nee, ik ken de app niet ( vraag 42)

40. Heeft de app Diversiteit Loont! u tot nieuwe inzichten geleidt?

- ☐ Ja
- ☐ Nee ( vraag 42)
- ☐ Weet ik niet ( vraag 42)

41. Kunt u uw antwoord toelichten? Welke nieuwe inzichten?

42. Kent u de Masterclass 'Verruim je blik'?



Masterclass 'Verruim je blik'

- ☐ Ja, ik ken de masterclass en ik heb deelgenomen
- ☐ Ja, ik ken de masterclass, maar heb (nog) niet deelgenomen (👉vraag 45)
- ☐ Nee, ik ken de masterclass niet (👉vraag 45)

43. Heeft de masterclass 'Verruim je blik' tot nieuwe inzichten geleidt?

- ☐ Ja
- ☐ Nee (👉vraag 45)
- ☐ Weet ik niet (👉vraag 45)

44. Kunt u uw antwoord toelichten? Welke nieuwe inzichten?

45. Om discriminatie op leeftijd tegen te gaan, hebben de NBBU en ABU het online magazine 'Open voor ervaring' gelanceerd. Het magazine biedt de medewerkers van uitzendbureaus tools en inspiratie om nog meer focus te leggen op het bemiddelen van 50+'ers. Kent u het online magazine 'Open voor ervaring' <http://www.openvoorevaring.nl/>

- ☐ Ja, ik ken het online magazine en heb het ook gelezen
- ☐ Ja, ik ken het online magazine, maar heb het niet gelezen (👉vraag 48)



☐ Nee, ik het online magazine niet (☛vraag 48)

46. Heeft het online magazine 'Open voor ervaring' tot nieuwe inzichten geleidt?

- ☐ Ja
☐ Nee (☛vraag 48)
☐ Weet ik niet (☛vraag 48)

47. Kunt u uw antwoord toelichten? Welke nieuwe inzichten?

48. Heeft u behoefte aan (meer) richtlijnen en/of hulp vanuit de NBBU hoe om te gaan met soortgelijke verzoeken?

- ☐ Ja
☐ Nee
☐ Weet ik niet

49. Kunt u uw antwoord toelichten? Welke behoefte heeft u?

F. Tot slot...

50. Wilt u kans maken op één van de prijzen die verloot worden in dit onderzoek, vul dan hieronder uw e-mailadres en telefoonnummer in.

E-mailadres:@.....Telefoonnummer:

G. Einde vragenlijst

U bent aan het einde van de vragenlijst. We danken u hartelijk voor uw deelname!

Algemene voorlichting

De NBBU heeft reeds voor de bovengenoemde 0-meting enkele maatregelen getroffen om discriminatie in de uitzendbranche tegen te gaan, welke ook nu nog actief gedeeld worden. Zo heeft de NBBU een speciale webpagina⁷ opgesteld waarop informatie rondom het omgaan met discriminatie gedeeld wordt. Hierop is onder andere het advies te vinden dat de NBBU in 2013 ontwikkelde. Het advies is gebaseerd op vijf principes:

- 1) Wees voorbereid.
- 2) Oordeel niet, stel vragen.
- 3) Overtuig met argumenten en voorbeelden.
- 4) Vraag vertrouwen.
- 5) Neem verantwoordelijkheid.

Om de problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt aan de kaak te stellen communiceert de NBBU ook middels diverse journalistieke uitingen (waaronder een debat in Arminius, Rotterdam en tv-opnames voor NOS en NTR).

Daarnaast wijst de NBBU haar leden op het zogenaamde SEU-examen. SEU staat voor Stichting Examens Uitzendbranche. Middels het examen "Uitzendmedewerker" toetst de SEU de basiskennis waarover een uitzendmedewerker dient te beschikken. Twee van de dertien onderdelen in dit examen gaan specifiek over discriminatie en/of privacy. De kandidaten worden in dit examen getoetst op hun theoretische kennis en hun kennis van wettelijke kaders. Deze vragen zijn niet nieuw in het examen, maar worden wel tussentijds aangepast. Hieronder geven we ter illustratie een voorbeeld van een vraag uit het examen:

U heeft drie kandidaten voorgesteld aan een inlener. De eerste kandidaat, Jan Pieters, heeft niet de gevraagde opleiding. De tweede kandidaat, Annet Jansen, is niet per direct beschikbaar. De derde kandidaat, Achmed Ozkun, past perfect in het profiel. Uw inlener geeft aan dat hij Jan Pieters en Annet Jansen graag wil zien op het eerste gesprek. Kandidaat Achmed Ozkun mag u afwijzen. Uw inlener geeft aan dat deze persoon niet in het team past. Het valt u op dat deze inlener vaker geschikte kandidaten met buitenlands klinkende namen afwijst. U vermoedt dat de inlener met deze opmerking discrimineert. U legt dit aan de inlener op de volgende wijze uit: *"Fijn dat u twee van onze kandidaten wilt ontmoeten. Wij moeten u er echter op wijzen dat uw motivering om de derde kandidaat af te wijzen in strijd is met de richtlijnen ter voorkoming van discriminatie. Wij kunnen daarom niet op uw verzoek ingaan en wij wijzen u er op dat de betreffende kandidaat naar een orgaan kan stappen om voor zijn rechten op te komen."* Hoe heet dit orgaan?⁸

App Diversiteit Loont!

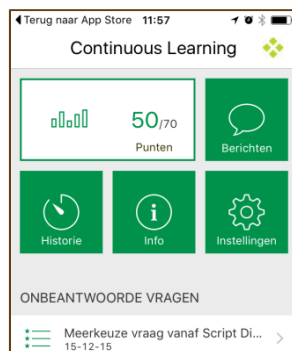
De NBBU is partner in de ontwikkeling van een speciale app voor intercedenten: de Diversiteit Loont! Challenge. Deze app van de Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF), in samenwerking met Stichting Examens Uitzendbranche (SEU) draagt bij aan het selecteren zonder vooroordelen en toetst de kennis op het gebied van discriminatie.

⁷ <https://www.nbbu.nl/thema/discriminatie-op-de-arbeidsmarkt/>

⁸ Antwoord: College Rechten van de Mens.



Aanleiding voor het ontwikkelen van de app betrof de genoemde 0-meting en de constatering vanuit de ABU en de NBBU dat het aantal aanmeldingen voor trainingdagen over discriminatie laag was. Samen met STOOF is gekeken naar een wijze om informatie over discriminatie op een toegankelijke en 'luchtige' manier naar uitzendmedewerkers over te brengen. Mede



middels input van het antidiscriminatiebureau Art.1 is de app 'Diversiteit Loont! ontwikkeld: een 'Continuous learning app' waarbij uitzendkrachten in een periode van 4 maanden @wekelijks korte vragen ontvangen, die ze op een eigen gekozen moment kunnen beantwoorden. De vragen bestaan uit drie categorieën:

- Kennisvragen;
- Gelijke behandelingscases;
- Inzicht in eigen vooroordelen.

De app bevat een 'challenge' en daarmee een prikkel om verder te gaan: de deelnemer met de meeste goede antwoorden ontvangt een i-pad.

Van half maart tot en met half april 2014 is er een pilot gedraaid, waaraan 10 organisaties en 39 uitzendmedewerkers deelnamen. De evaluatie van de pilot liet zien dat alle geformuleerde doelstellingen waren behaald. Zo was minstens 95% van de deelnemers de app gedurende de gehele periode (4 maanden) blijven gebruiken; gaf minstens 90% van de deelnemers aan dat ze volgens de wet en in redelijkheid en billijkheid handelen in discriminerende situaties en gaf minstens 90% van de deelnemers aan dat ze inzicht hadden gekregen in hun eigen vooroordelen. Zo lichtte één van de deelnemers toe:

"Ik heb wel geleerd dat discriminatie niet kan, en dat je daar niet in mee moet gaan met je klanten. Iedereen verdient een eerlijke kans en het gaat om de persoon en niet om afkomst o.i.d."

Naar aanleiding van deze uitkomsten is er besloten door te gaan met de app en de vragen 'omgaan met vooroordelen' in samenwerking met het College Rechten van de Mens verder te ontwikkelen. Vervolgens is het project grootschalig aangepakt door niet alleen uitzendorganisaties te vragen hun medewerkers over deze app te informeren, maar ook alle uitzendmedewerkers die geslaagd zijn voor het SEU-examen de app aan te bieden. Dit betreft op jaarbasis gemiddeld 1.000 uitzendmedewerkers.

De app heeft tijdvakken van 4 maanden, waaraan in 2015 per tijdvak gemiddeld 50-60 actieve deelnemers deelnamen. Er heeft nog geen exacte analyse plaatsgevonden, maar het vermoeden is dat het grootste deel van de deelnemers zich heeft aangemeld naar aanleiding van het agenderen van de app binnen de eigen uitzendorganisatie. Ook omdat de e-mail vanuit het SEU een vrijblijvende uitnodiging is, blijven de aanmeldingen vanuit de SEU-examenkandidaten mogelijk achter. STOOF wil graag de resultaten en effecten van de app nader onderzoeken. Waarom is er een lage respons vanuit de SEU-examenkandidaten? Hoe kan het aantal deelnemers vergroot worden? Wat zijn de ervaringen van de deelnemers?

Online magazine 'open voor ervaring'

Om discriminatie op leeftijd tegen te gaan, hebben de NBBU en ABU het online magazine 'Open voor ervaring' gelanceerd. Dit online-magazine⁹ biedt de medewerkers van uitzendbureaus tools en inspiratie om nog meer focus te leggen op het bemiddelen van 50+'ers. Het magazine bevat openhartige filmpjes van ouderen, hun intercedenten en werkgevers, waarin zij hun ervaringen delen, gekoppeld aan praktische informatie, tips en handige links. Aan bod komen de voordelen van het werken met ouderen - gemotiveerd, bereikbaar en ervaren -, de vooroordelen tegen ouderen, maar ook praktische informatie over subsidies en regelingen en de mogelijkheid voor intercedenten om deel te nemen aan de speciale masterclass 'verruim je blik'.

Masterclass 'verruim je blik'

De NBBU heeft in samenwerking met partners in de uitzendbranche een masterclass ontwikkeld, die medewerkers van uitzendbureaus een verruimende blik biedt op het bemiddelen van 50+'ers. Doel is uitzendmedewerkers te ondersteunen zodat zij beter in staat zijn uiteenlopende doelgroepen aan werk te helpen en meer plaatsingen te realiseren. Aan de hand van praktijkvoorbeelden, best practises en persoonlijke ervaringen, worden zij uitgedaagd om percepties, kijk op de wereld en (onbewuste) vooroordelen onder de loep te nemen. De masterclass wordt door de brancheorganisaties NBBU en ABU gratis aangeboden aan hun leden.



⁹ <http://www.openvoorevaring.nl/>



Wat is uw functie?

	Aantal	%
Intercedent	34	20 %
Vestigingsmanager	33	19 %
Directeur	82	48 %
(Financiële) administratie /	23	13 %
Totaal	172	100 %

De Stichting Examens Uitzendbranche (SEU) heeft het branche-examen 'Uitzendmedewerker' ontwikkeld. Heeft u dit examen afgelegd?

	Aantal	%
Ja	93	54 %
Nee	77	45 %
weet niet/geen mening	2	1 %
Totaal	172	100 %

Maakt uw vestiging deel uit van een onderneming met meerdere vestigingen?

	Aantal	%
Ja	74	43 %
Nee	98	57 %
Totaal	172	100 %

In welke sector is uw uitzendorganisatie actief? (meer antwoorden mogelijk)

	<i>aantal</i>	<i>%</i>
Alle sectoren (allround uitzendbureau)	51	30 %
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	10	6 %
Delfstofwinning, industrie, openbare voorzieningsbedrijven	25	15 %
Bouwnijverheid	39	23 %
Reparatie van consumentenartikelen	3	2 %
Detailhandel en winkelambacht	4	2 %
Groothandel	9	5 %



Horeca	22	13%
Recreatie en vrije tijdsbesteding	8	5%
Vervoer/ logistiek, opslag	38	22%
PR en Communicatie	7	4%
Verhuur	2	1%
Zakelijke/ financiële dienstverlening	26	15%
Onderwijs	6	3%
Gezondheids- en welzijnszorg	11	6%
Cultuur	1	1%
Overige dienstverlening	23	13%
Metaal en techniek	55	32%
Agrarische sector	21	12%
Overheid	4	2%
(Bio)technologie	5	3%

In welke regio is uw uitzendorganisatie voornamelijk actief? (meer antwoorden mogelijk)

	<i>aantal</i>	<i>%</i>
Heel Nederland	70	41%
Noord-Nederland (Groningen, Friesland, Drenthe)	23	13%
Oost-Nederland (Overijssel, Gelderland)	27	16%
West en Midden Nederland (Noord-Holland, Zuid-Holland, Flevoland,	53	31%
Zuid-Nederland (Zeeland, Noord-Brabant, Limburg)	30	17%
Totaal	172	100%

Hoeveel vaste medewerkers (intercedenten, managers, ondersteunend personeel, etc.) zijn er op uw vestiging werkzaam?

	Aantal	%
< 10 FTE	135	78%
10-25 FTE	23	13%
25-50 FTE	9	5%
50-100 FTE	4	2%
100-250 FTE	1	1%
Totaal	172	100%

Kunt u een schatting maken van het aantal opdrachtgevers dat uw vestiging in 2015 heeft gehad? (Wij hebben ervoor gekozen de term 'opdrachtgevers' te hanteren. Hiermee bedoelen we ook 'inleners', 'klanten', etc.)

	Aantal	%
<5	16	9 %
5-10	17	10 %
10-25	34	20 %
25-50	38	22 %
50-100	41	24 %
100-250	18	10 %
>250	8	5 %
Totaal	172	100 %

Kunt u een schatting geven van het aantal uitzendkrachten dat uw vestiging gemiddeld per week uitzendt?

	Aantal	%
<10	15	9 %
10-25	21	12 %
25-50	30	17 %
50-100	42	24 %
100-250	36	21 %
250-1000	23	13 %
> 1000	5	3 %
Totaal	172	100 %

