



# **Vragenlijst HR-monitor 2024 sector waterschappen**

## **Wijzigingen in vragenlijst 2024 ten opzichte van vragenlijst 2023**

De vragenlijst van 2024 is op enkele punten gewijzigd ten opzichte van de vragenlijst van 2023. Bij vraag V5.2 heeft een inhoudelijke aanpassing plaatsgevonden (salarisschaal in plaats van functieschaal) en vraag V6.3 is toegevoegd om een uitsplitsing van het persoonsgebonden basisbudget (PBB) uit te vragen naar opleiding, ontwikkeling en loopbaan enerzijds en vitaliteit anderzijds. Hierdoor zijn de vraagnummers van vragen V6.3, V6.4 en V6.5 uit de vragenlijst van 2023 gewijzigd naar respectievelijk V6.4, V6.5 en V6.6.

Er zijn geen vragen verwijderd in de vragenlijst van 2024 ten opzichte van de vragenlijst van 2023.

Tot slot zijn de definities geactualiseerd aan de [cao Werken voor waterschappen 2024](#). Deze wijzigingen zijn te vinden in het gegevenswoordenboek, de pdf vragenlijst en de digitale vragenlijst.

## 1. Formatie en bezetting

### Definitie bezetting

Tot de bezetting worden alle personen gerekend die in dienst zijn van de organisatie met een vaste of tijdelijke aanstelling op basis van een arbeidsovereenkomst volgens de cao Werken voor waterschappen.

#### V1.1. Wat was de bezetting in aantal personen en aantal fte (afgerond op 1 cijfer achter de komma) in jouw organisatie op 31 december 2024?

	a. Aantal personen	b. Aantal fte
Totale bezetting (werkelijk)	...	...

### Definitie formatie

De omvang van de formatie is opgenomen in de begroting van de organisatie en geeft de hoeveelheid toegekende capaciteit aan om de producten/diensten te verlenen in 2024. Het aantal formatieplaatsen wordt uitgedrukt in voltijdbanen (op basis van een volledige werkweek oftewel full time equivalenten (fte)). Eén fte komt overeen met een volledige werkweek van één medewerker (= 36 uur per week).

#### V1.2. Wat was de begrote formatie in aantal fte in jouw organisatie voor heel 2024?

Aantal fte ....

#### V1.3. Wat was de bezetting in aantal fte (afgerond op 1 cijfer achter de komma) uitgesplitst naar een vaste en tijdelijke aanstelling in jouw organisatie op 31 december 2024? Indien het aantal fte 0 is, vul dan een 0 in.

	Aantal fte
a. Vaste aanstelling	...
b. Flexibele aanstelling	...
c. Totaal	...

#### V1.4. Wat was de bezetting in aantal personen en aantal fte (afgerond op 1 cijfer achter de komma) uitgesplitst naar geslacht in jouw organisatie op 31 december 2024?

Indien het aantal personen/fte 0 is, vul dan een 0 in.

a. Mannen – aantal personen	...
b. Vrouwen – aantal personen	...
c. Totaal – aantal personen	...
d. Mannen – aantal fte	...
e. Vrouwen – aantal fte	...
f. Totaal – aantal fte	...

**V1.5. Wat was de bezetting in aantal personen uitgesplitst naar leeftijd en geslacht in jouw organisatie op 31 december 2024?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan een 0 in.

	Mannen	Vrouwen
a. Jonger dan 25 jaar	...	...
b. 25 tot en met 34 jaar	...	...
c. 35 tot en met 44 jaar	...	...
d. 45 tot en met 54 jaar	...	...
e. 55 tot en met 59 jaar	...	...
f. 60 tot en met 64 jaar	...	...
g. 65 jaar of ouder	...	...
h. Totaal	...	...

**V1.6. Wat was de gemiddelde leeftijd (afgerond op 1 cijfer achter de komma) naar geslacht van de bezetting in jouw organisatie op 31 december 2024?**

	Gemiddelde leeftijd
a. Totaal	...
b. Vrouwen	...
c. Mannen	...

**V1.7. Wat was de bezetting in aantal personen uitgesplitst naar dienstjaren in jouw organisatie (inclusief eventuele rechtsvoorgangers) op 31 december 2024?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan een 0 in.

	Aantal personen
a. Minder dan 3 jaar in dienst	...
b. 3 tot 10 jaar in dienst	...
c. 10 tot 20 jaar in dienst	...
d. 20 jaar of meer in dienst	...
e. Totaal	...

**V1.8. Wat was de bezetting in aantal personen uitgesplitst naar geslacht en fte-factor (dit is exclusief meer/minder werk) in jouw organisatie op 31 december 2024?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan een 0 in.

	Mannen	Vrouwen
a. Minder dan 0,6 fte	...	...
b. 0,6 fte tot 0,8 fte	...	...
c. 0,8 fte tot 1 fte	...	...
d. 1 fte	...	...
e. Meer dan 1 fte	...	...
f. Totaal aantal personen	...	...

**Definitie leidinggevende**

Onder leidinggevenden worden verstaan de hiërarchisch leidinggevenden zoals directieleden, afdelingshoofden en teamleiders.

**V1.9. Hoeveel leidinggevenden waren er in jouw organisatie op 31 december 2024?**

	Aantal personen
a. Mannen	...
b. Vrouwen	...
c. Totaal	...

**Definitie stagiair**

Iemand die nog in opleiding is en daarvoor ervaring moet opdoen die in het latere beroepsleven nodig is. De stagiair werkt niet op basis van een arbeidsovereenkomst en ontvangt ook geen loon, maar eventueel een onkostenvergoeding. (Snuffel)stages voor werkzoekenden of voor eigen medewerkers om ervaring op andere plekken in de organisatie op te doen vallen niet onder deze definitie.

**V1.10. Hoeveel stagiairs had jouw organisatie in 2024?** Indien het aantal stagiairs 0 is, vul dan een 0 in.

Aantal stagiairs ....

**Definitie trainee**

Onder trainees worden jonge (bijna) afgestudeerde mbo'ers, hbo'ers en wo'ers verstaan, waarmee de organisatie een intensief opleidingstraject is overeengekomen. Deze werknemers worden opgeleid om op termijn een technische-, beleids- dan wel (middel)managementfunctie te vervullen.

**V1.11. Hoeveel trainees had jouw organisatie in 2024?** Indien het aantal trainees 0 is, vul dan een 0 in.

Aantal trainees ....

**Definitie BBL-leerling**

Er bestaan in het Middelbaar Beroepsonderwijs twee soorten leerwegen namelijk de beroepsopleidende leerweg (BOL) en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). BBL-leerlingen zijn in dienst van de organisatie zelf. BOL-leerlingen zijn stagiairs en daarmee niet in dienst van de organisatie. Tussen de school, BBL'er en het leerbedrijf wordt een praktijkovereenkomst gesloten.

**V1.12. Hoeveel BBL-leerlingen had jouw organisatie in 2024?** Indien het aantal BBL-leerlingen 0 is, vul dan een 0 in.

Aantal BBL-leerlingen ....

## 2. Externe inhuur

### Definitie externe inhuur

Onder externe inhuur wordt in deze vragenlijst verstaan:

- Medewerkers die op basis van een uitzend-, payroll- of detacheringsovereenkomst werkzaam zijn;
- ZZP-ers

Het gaat hier om de uitgaven (en uren) aan externe inhuur voor tijdelijke vervanging en de externe inhuur van specialisten. Kenmerk van inhuur is dat de ingehuurd een plaats krijgt in de hiërarchie van de organisatie. Het gaat hierbij niet om uitbestedingen van facilitaire werken (IT, beveiliging e.d.), externe adviezen van derden (loonwerkers etc), personen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, stagiairs, trainees, BBL-leerlingen of werkervaringsplekken.

### Definitie uitzendkracht

Een medewerker die in dienst is van een uitzendbureau. Hij wordt door het waterschap of gelieerde organisatie via het uitzendbureau tijdelijk ingehuurd om werkzaamheden te verrichten.

### Definitie payrolling

Een constructie waarbij een extern bedrijf de medewerkers van, in dit geval een waterschap of gelieerde organisatie, in dienst neemt, en vervolgens de salarisbetalingen en de arbeidsrechtelijke risico's overneemt. Het verschil tussen payrolling en een uitzendbureau is dat bij payrolling de medewerkers zelf worden geworven door de organisatie en exclusief voor deze organisatie werkt.

### Definitie detacheringsovereenkomst

Een bijzondere vorm van een arbeidsovereenkomst, tussen drie partijen: het waterschap of gelieerde organisatie, de gedetacheerde (medewerker) en de organisatie waar de gedetacheerde werkt. In de overeenkomst staan afspraken over onder andere de duur van de opdracht en de plaats van de werkzaamheden.

### Definitie ZZP-er

Zelfstandige ondernemers zonder medewerkers in dienst.

### V2.1. Welke vormen van externe inhuur kwamen in jouw organisatie in 2024 voor en welke daarvan werd het meest gebruikt?

	a. Contractvorm komt voor (meerdere antwoorden)	b. Contractvorm wordt het meeste gebruikt (max. 1 antwoord)
Uitzendkrachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Payrolling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Detacheringsovereenkomsten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ZZP-ers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anders, namelijk ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**V2.2. Wat is het bedrag (in hele euro's) dat jouw organisatie in 2024 in totaal heeft uitgegeven aan externe inhuur?**

Totaal externe inhuur € ...

**V2.3. Wat is jouw inschatting van de procentuele verdeling in fte in 2024 tussen personen met een aanstelling enerzijds, en externe inhuur anderzijds?**

	Verdeling fte
a. Medewerkers met een aanstelling	...
b. Externe inhuur	...
Totaal	100%



### 3. Mobiliteit

#### 3.1 Instroom

##### Definitie instroom

Het aantal medewerkers dat in 2024 in dienst is getreden bij de organisatie en behoort tot de bezetting van de organisatie.

**V3.1. Wat was de totale instroom in aantal personen die bij jouw organisatie in 2024 in dienst zijn gekomen?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan een 0 in.

Instroom in aantal personen ...

**V3.2. Hoe is de instroom in aantal personen in 2024 verdeeld naar leeftijdscategorie?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan een 0 in.

	Aantal personen
a. Jonger dan 25 jaar	...
b. 25 tot en met 34 jaar	...
c. 35 tot en met 44 jaar	...
d. 45 tot en met 54 jaar	...
e. 55 tot en met 59 jaar	...
f. 60 tot en met 64 jaar	...
g. 65 jaar of ouder	...
h. Totaal	...

##### Definitie vacature

Een structurele arbeidsplaats (voor de duur van tenminste 1 jaar) waarvoor binnen of buiten de organisatie personeel wordt gezocht. Het gaat om het aantal vacatures die in 2024 zijn ontstaan en al dan niet zijn vervuld. Een vacature die in 2023 is ontstaan en in 2024 is vervuld telt dus niet mee als vacature in 2024.

**V3.3. Hoeveel vacatures waren er in jouw organisatie in 2024?** Indien het aantal vacatures 0 is, vul dan een 0 in.

Aantal vacatures ...

##### Definitie moeilijk vervulbare vacature

Een vacature wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd wanneer deze langer dan 3 maanden extern open staat. Dat wil zeggen: vanaf publicatie van de vacature heeft er binnen 3 maanden geen arbeidsvoorwaardengesprek plaatsgevonden. Tel alleen de moeilijk vervulbare vacatures mee waarvan de vacature in 2024 is ontstaan.

**V3.4. Hoeveel vacatures waren er in jouw organisatie moeilijk vervulbaar in 2024?** Indien het aantal vacatures 0 is, vul dan een 0 in.

Aantal moeilijk vervulbare vacatures ...

### 3.2 Doorstroom

#### Definitie doorstroom

Het aantal medewerkers dat in 2024 duurzaam van afdeling en/of functie is veranderd binnen de organisatie. Het gaat hierbij zowel om horizontale en verticale mobiliteit tussen en binnen afdelingen. Als een medewerker er een rol bij krijgt, wordt dat ook gezien als doorstroom. 'Schijnmobiliteit' bijvoorbeeld als een functie en/of afdeling een andere benaming krijgt als gevolg van een reorganisatie valt hier niet onder. Ook detacheringen (via externe inhuur) vallen niet onder doorstroom, wel interne detacheringen.

**V3.5. Hoeveel personen hebben in 2024 in jouw organisatie zelf de keuze gemaakt om binnen de organisatie van functie/rol en/of afdeling te wisselen?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan een 0 in.

Doorstroom in personen ...

#### Definitie strategische personeelsplanning

Het beleid dat de organisatie voert om de in-, door- en uitstroom van personeel af te stemmen op veranderingen in de vraag naar arbeid in de organisatie, en wel zodanig dat de taken uitgevoerd kunnen blijven worden die nodig zijn om de doelstellingen van de organisatie te behalen.

**V3.6. Heeft jouw organisatie momenteel een actuele strategische personeelsplanning?**

- Ja
- Nee

### 3.3 Uitstroom

#### Definitie uitstroom

Het aantal medewerkers dat in 2024 is uitgestroomd uit de organisatie. Het gaat hierbij om 100 procent ontslag en niet om deeltijdontslag.

**V3.7. Wat was de totale uitstroom in aantal personen bij jouw organisatie in 2024?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan een 0 in.

Uitstroom in personen ...

**V3.8. Hoe is de uitstroom in aantal personen in 2024 verdeeld naar leeftijdscategorie?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan een 0 in.

	Aantal personen
a. Jonger dan 25 jaar	...
b. 25 tot en met 34 jaar	...
c. 35 tot en met 44 jaar	...
d. 45 tot en met 54 jaar	...
e. 55 tot en met 59 jaar	...
f. 60 tot en met 64 jaar	...
g. 65 jaar of ouder	...
h. Totaal	...

**V3.9. Hoe is de uitstroom in aantal personen in 2024 verdeeld naar reden van uitstroom?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan een 0 in.

	Aantal personen
a. Ontslag op eigen verzoek	...
b. Keuzepensioen	...
c. Pensioen op AOW-gerechtigde leeftijd	...
d. Invaliditeitspensioen/arbeidsongeschiktheid	...
e. Privatisering of verzelfstandiging	...
f. Overlijden	...
g. Strafontslag	...
h. Einde van rechtswege, aflopen aanstelling of arbeidsovereenkomst	...
i. Overige redenen	...
j. Totaal	...

## 4. Ziekteverzuim

### Definitie ziekteverzuimpercentage

Het totaal van het aantal verzuimde kalenderdagen in 2024 gedeeld door het potentieel beschikbare kalenderdagen in 2024. Het verzuim is exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

$$\text{Ziekteverzuimpercentage} = \frac{\text{Totaal van verzuimde kalenderdagen in 2024}}{\text{Potentieel beschikbare kalenderdagen in 2024}} * 100\%$$

### V4.1. Hoe hoog was het ziekteverzuimpercentage in- en exclusief verzuim van langer dan één jaar (afgerond op 1 cijfer achter de komma) in jouw organisatie in 2024? (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof)

	Ziekteverzuimpercentage
a. <i>Inclusief</i> verzuim van langer dan één jaar	...
b. <i>Exclusief</i> verzuim van langer dan één jaar	...

### Definitie meldingsfrequentie

Het gemiddeld aantal nieuwe verzuimgevallen per medewerker in 2024, omgerekend naar jaarbasis. Let op: het gaat om nieuwe verzuimgevallen. Oftewel van een verzuimgeval van 20 december 2024 tot 12 januari 2025 telt de melding alleen mee voor 2024, van een verzuimgeval dat begint in 2023 en eindigt in 2024 of later telt de melding niet mee voor 2024. Medewerkers die niet verzuimd hebben tellen ook mee in de berekening.

### V4.2. Wat was de meldingsfrequentie (afgerond op 1 cijfer achter de komma) in jouw organisatie in 2024?

Meldingsfrequentie ...

### Definitie gemiddelde verzuimduur

Het totaal aantal kalenderdagen van de begindatum van het verzuim tot de hersteldatum dat medewerkers hebben verzuimd wegens ziekte. Hierbij tellen ook medewerkers mee die niet hebben verzuimd. Alleen van de in 2024 afgesloten verzuimgevallen kan de gemiddelde verzuimduur in dagen worden bepaald. Verzuimde kalenderdagen van ziekmeldingen uit eerdere jaren worden meegeteld. Verzuimde kalenderdagen van ziekmeldingen uit 2024 die op 31 december nog niet beëindigd waren, tellen niet mee in de berekening.

### V4.3. Wat was de gemiddelde verzuimduur in dagen (afgerond op 1 cijfer achter de komma) in jouw organisatie in 2024?

Gemiddelde verzuimduur ...

### V4.4. Hoeveel personen waren er op 31 december 2024 langer dan één jaar ziek in jouw organisatie? Indien het aantal personen 0 is, vul dan een 0 in.

Aantal personen ...

## 5. Beloning

### Definitie salarisschaal

De schaal waarin werknemers feitelijk worden betaald.

**V5.1 Wat is het aantal personen en aantal fte per salarisschaal in jouw organisatie op 31 december 2024?** Indien het aantal personen/fte 0 is, vul dan een 0 in.

	Aantal personen	Aantal fte
a. Schaal 0 tot en met 5	...	...
b. Schaal 6	...	...
c. Schaal 7	...	...
d. Schaal 8	...	...
e. Schaal 9	...	...
f. Schaal 10	...	...
g. Schaal 11	...	...
h. Schaal 12	...	...
i. Schaal 13 tot en met 18	...	...
j. Totaal	...	...

**V5.2 Hoeveel personen in jouw organisatie zaten op 31 december 2024 op het maximum van hun salarisschaal?** Indien het aantal 0 is, vul dan een 0 in.

Aantal personen ...

**V5.3 Hoeveel personen in jouw organisatie waren op 31 december 2024 hoger ingeschaald dan de salarisschaal behorende bij hun functie?** Indien het aantal 0 is, vul dan een 0 in.

Aantal personen ...

**V5.4 Welk bedrag heeft jouw organisatie in 2024 betaald aan onderstaande vergoedingen, toelagen en uitkeringen en om hoeveel personen ging het hierbij?** Indien het bedrag/aantal personen 0 is, vul dan een 0 in.

	Bedrag (in hele euro's)	Aantal personen
a. Toelage onregelmatige dienst (artikel 3.3.8 cao)	...	...
b. Wachtdienstvergoeding (artikel 3.3.1 e.v. cao)	...	...
c. Overwerkvergoeding (artikel 3.1.16 cao)	...	...
d. Compensatie werk met bijzondere eisen (cao 3.3.11)	...	...
e. Arbeidsmarkttoelage (artikel 3.3.12 cao)	...	...
f. Thuiswerkbudget (cao 10.2)	...	...
g. Thuiswerkvergoeding (cao 10.3)	...	...

*Zie het cao artikel of kijk in het gegevenswoordenboek.*

**V5.5 Van welke vorm van de gesprekscyclus werd in 2024 in jouw organisatie gebruik gemaakt?**

- Geheel plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken
- Geheel nieuwe vorm van gesprekken
- Deels plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken en deels een nieuwe vorm van gesprekken (bijvoorbeeld als pilot)

**V5.6 Hoeveel personen hebben een incidentele beloning ontvangen over 2024 (mogelijk pas uitbetaald in 2024) wegens buitengewone inzet of bijzondere vervulling van (een deel van) de functie (cao 3.1.14)?** Indien het aantal 0 is, vul dan een 0 in.

Aantal personen ...

**V5.7 Hoeveel personen in jouw organisatie hebben in 2024 van de verschillende onderstaande doelen van het IKB gebruik gemaakt?** Indien het aantal 0 is, vul dan een 0 in.

	Aantal personen
a. Uitbetalen in periode januari - november	...
b. Vakbondscontributie	...
c. Opleidingskosten	...
d. Verlof	...

**V5.8 Hoeveel personen in jouw organisatie hebben in 2024 het IKB niet ingezet voor bovenstaande doelen maar hebben het totale budget in december laten uitkeren?**

Aantal personen ...

**Definitie Wet Arbeid en Zorg**

De Wet Arbeid en Zorg heeft betrekking op verlof voor: (1) zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg (2) calamiteiten- en ander kort verzuimverlof (3) kort- en langdurend zorgverlof (4) ouderschapsverlof (5) levensloopregeling.

**V5.9 Hoeveel personen in jouw organisatie hebben in 2024 gebruik gemaakt van verlof in verband met de Wet Arbeid en Zorg? (artikel 4.5 cao)** Indien het aantal personen 0 is, vul dan ook een 0 in.

Aantal personen ...

**Definitie loonsom**

Het betreft de totale loonsom exclusief bestuur. Onder loonsom wordt verstaan loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen (kolom 14 van de modelloonstaat van de Belastingdienst).

**V5.10 Wat was de totale loonsom (in hele euro's) van jouw organisatie (exclusief bestuur) in 2024?**

Totale loonsom €...

**Definitie werkgeverslasten**

Het betreft de totale werkgeverslasten exclusief bestuur. De totale werkgeverslasten worden gevormd door de som van de salariscomponenten, toelagen, afdrachten van pensioenpremies en afdrachten van sociale lasten. De inhoudingen pensioenpremies en inhoudingen sociale lasten worden er vanaf getrokken.

**V5.11 Wat waren de totale werkgeverslasten (in hele euro's) van jouw organisatie (exclusief bestuur) in 2024?**

Totale werkgeverslasten €...

## 6. Opleiding en ontwikkeling

**V6.1 Welk bedrag heeft jouw organisatie in 2024 uitgegeven aan ontwikkeling vanuit het collectieve opleidingsbudget (het betreft alleen “out of pocket” kosten en zijn exclusief het persoonsgebonden basis budget en exclusief kosten van doorbetaling van salaris in geval van scholing tijdens het werk) en wat had jouw organisatie hiervoor begroot? Indien het bedrag 0 is, vul dan een 0 in.**

	a. Besteed bedrag	b. Begroot bedrag
Collectief opleidingsbudget	€...	€...

### Definitie persoonsgebonden basisbudget (PBB)

Een werknemer tot 35 jaar beschikt op aanvraag over een budget van ten minste € 12.000,- wat hij gedurende 5 jaar kan besteden aan coaching, opleiding, ontwikkeling en loopbaan. Een werknemer van 35 jaar en ouder beschikt op aanvraag over een budget van ten minste €6.000,- wat hij gedurende een looptijd van 5 jaar kan besteden aan zijn ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit. Dit budget heeft tot doel de duurzame inzetbaarheid van de medewerker in de loopbaan te ondersteunen, daarbij ondersteund en geadviseerd door de werkgever. Voor meer informatie, zie artikel 5.1.3 cao.

**V6.2 Hoeveel personen in jouw organisatie hebben in 2024 het persoonsgebonden basis budget (PBB) aangewend voor activiteiten in het kader van opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit en om welk bedrag ging het in totaal? Indien het aantal medewerkers of bedrag 0 is, vul dan een 0 in.**

	Persoonsgebonden basis budget
a. Aantal personen	...
b. Totaal besteed bedrag	€...

**V6.3 Hoeveel personen in jouw organisatie hebben in 2024 het persoonsgebonden basis budget (PBB) ingezet en om welk bedrag ging het? Uitgesplitst naar vitaliteit (activiteiten en vitaliteitsuren) en opleiding, ontwikkeling en loopbaan. Indien het aantal medewerkers of bedrag 0 is, vul dan een 0 in.**

	Aantal personen	Bedrag
a. Opleiding, ontwikkeling en loopbaan	...	€...
b. Vitaliteit (activiteiten en vitaliteitsuren)	...	€...

**V6.4 Heeft jouw organisatie een eigen ‘opleidingsacademie’? (eventueel in samenwerking met andere organisaties)**

- Ja
- Nee



**V6.5 Is jouw organisatie een erkend leerbedrijf?**

- Ja
- Nee

**V6.6 Hoeveel personen in jouw organisatie hebben in 2024 een gesprek/traject gehad met een interne of externe loopbaancoach/-adviseur? Indien het aantal 0 is, vul dan een 0 in.**

Aantal personen ...

## 7. Agressie en bedrijfsongevallen

**V7.1** Hoeveel meldingen van verbale en fysieke agressie en geweld tegen medewerkers heeft jouw organisatie in 2024 gehad? Indien het aantal meldingen 0 is, vul dan een 0 in.

	Aantal meldingen
a. Meldingen van verbale agressie	...
b. Meldingen van fysieke agressie	...

### Definitie bijna-bedrijfsongeval

Er is sprake van een bijna-ongeval indien het incident gevaar voor de veiligheid en/of gezondheid van medewerkers oplevert en onder ongunstige omstandigheden had geleid tot een arbeidsongeval.

**V7.2** Hoeveel bedrijfsongevallen en bijna-bedrijfsongevallen zijn gemeld in jouw organisatie in 2024? Indien het aantal 0 is, vul dan een 0 in.

	Aantal meldingen
a. Bedrijfsongevallen	...
b. Bijna-bedrijfsongevallen	...

**V7.3** Hoeveel ongevalsmeldingen in 2024 waren van dusdanige aard dat jouw organisatie deze heeft gemeld bij de Arbeidsinspectie? Indien het aantal 0 is, vul dan een 0 in.

Aantal ongevalsmeldingen bij Arbeidsinspectie ...

## **8. Tot slot**

**V8.1** Als je nog opmerkingen hebt over de vragenlijst of suggesties voor verbetering, kun je die hier aangeven.

**Bedankt voor je medewerking aan  
de HR-monitor 2024!**