



Diversiteit op de werkvloer

KWANTITATIEVE ANALYSE



TRENDHUIS | JEF DENYNPLEIN 14, 2800 MECHELEN, 015/285405

CONTACT | MARIJKE BRANTS, HOOFD ONDERZOEK, MARIJKE.BRANTS@TRENDHUIS.BE

Inhoud

1. Inleiding.....	2
2. Methodologie en steekproefprofiel	3
3. Profiel Lokale besturen.....	5
3.1 Diversiteit: belangrijk voor werknemers van lokale besturen	5
3.2 Werkcultuur	7
3.3 Een succesvol antidiscriminatiebeleid?	10
3.4 Diversiteit aan de top.....	12
3.5 Werktevredenheid.....	15
3.6 Ideale pensioensleeftijd.....	16
3.7 Lokale besturen en techniek	17
4. Conclusie profielschets lokale besturen	19
5. Vergelijkende cijfers.....	20

1. Inleiding

In onze steeds sneller veranderende maatschappij is diversiteit een belangrijk thema geworden. De meerwaarde van diversiteit, voor individu, bedrijf en samenleving zijn in tal van rapporten benoemd. Er lijkt dan ook weinig discussie te zijn over het voordeel van diversiteit op de werkvloer en ver daarbuiten.

Uit dit maatrapport over diversiteit op de werkvloer bij lokale besturen beschrijven we de verschillen tussen de mate waarin diversiteit ervaren wordt tussen de werknemers van de lokale besturen en de gemiddelde Belg. De cijfers voor het gemiddelde van België volgen uit een analyse van de resultaten van de Werkbarometer, waarin Diverscity partner is. In dit rapport leggen we de vinger aan de pols bij de medewerkers van de lokale besturen. Welke diversiteitsthema's vinden zij belangrijk, wat verwachten ze van hun werkgever en waar liggen de pijnpunten?

Het eerste deel bestaat uit een profielschets waarin we de meest in het oog springende resultaten voor de lokale besturen behandelen. De zaken waarin de werknemers van de lokale besturen in uitblinken, maar ook de aandachtspunten worden behandeld.

Het tweede deel bestaat uit een analyse van de beschikbare cijfers van de lokale besturen afgezet tegen het Belgisch gemiddelde. Dit gebeurt steeds met een korte duiding.

2. Methodologie en steekproefprofiel

Methodologie Werkbarometer 2018

Uit onze jaarlijkse werkbarometer leiden we een heleboel trends af, die een weerspiegeling geven van hoe de Belgische arbeidsmarkt er aan toe is anno 2018. Dit jaar staat het thema diversiteit centraal. Steeds weer funderen we ons onderzoek op verschillende pijlers om een compleet beeld te vormen van de huidige tendensen.

1. Desk en Brain Research

- Inventariseren van actuele onderzoekdata
- Opstellen van vragenlijst in overleg met decision en opinion makers

2. Grootschalige kwantitatieve enquête

- 4635 Belgen
- Online bevraging (oktober 2017 – december 2017)
- Representatieve staal van de Belgische bevolking op vlak van leeftijd en geslacht, en taal (NL + FR)
- Aandacht voor verschillen in man/vrouw verhoudingen, leeftijdscategorieën, statuut, scholingsgraad, gezinssituatie en origine

3. Kwalitatieve fase

- 15 Diepte-interviews met decision en opinion makers
- 8 Diepte-interviews met ervaringsdeskundigen

Steekproefprofiel lokale besturen

Als één van de onderzoekpartners zette Diverscity het personeel van lokale besturen aan om een online versie van de Werkbarometer-enquête in te vullen. In totaal vulden **1883** medewerkers van lokale besturen deze in.

De enquête werd ingevuld door:

<ul style="list-style-type: none"> • 472 Mannen • 1404 Vrouwen • 7 Andere 	<ul style="list-style-type: none"> • 0 -20-jaringe • 497 20-35-jarigen • 818 36-50-jarigen • 566 51-65-jarigen • 2 65+'ers 	<ul style="list-style-type: none"> • 1470 Bedienden • 285 Directie/management • 74 Arbeiders • 54 Andere/Niet van toepassing
<ul style="list-style-type: none"> • 1836 Lokaal bestuur (gemeente/OCMW) • 12 Social profit • 0 Productiebedrijf • 35 Andere 	<ul style="list-style-type: none"> • 23 lagere school of geen diploma ** • 624 secundair onderwijs • 823 hogeschool • 380 universiteit • 33 postuniversiteit ** 	<ul style="list-style-type: none"> • 53 Niet-Belgische roots • 1825 Belgische roots • 5 vulden dit liever niet in

** Gezien de lage aantallen, laten we 'lagere school of geen diploma' buiten beschouwing en voegen we 'postuniversiteit' bij de categorie 'universiteit'. Deze zitten wel in het gemiddelde.

In dit rapport duiden we de significantie niveaus als volgt aan:

- $p < 0,001$: ***
- $0,01 > p > 0,001$: **
- $0,05 > p > 0,01$: *

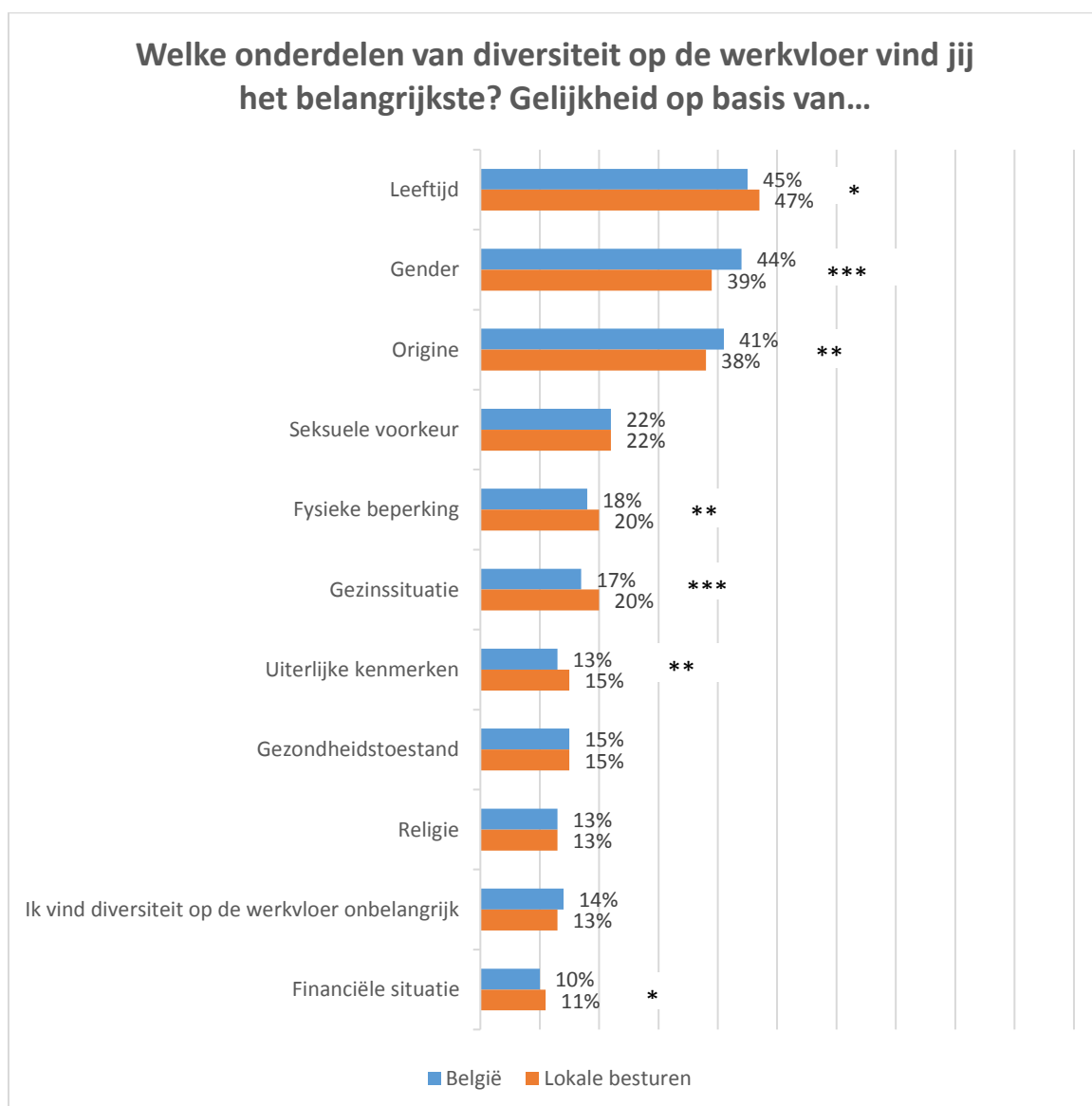
Indien er geen sprake is van significantie, duiden we niets aan en ontbreken de sterretjes.

3. Profiel Lokale besturen

3.1 Diversiteit: belangrijk voor werknemers van lokale besturen

Dat het personeel van de lokale besturen diversiteit als belangrijk acht, staat buiten kijf. Diversiteit is een overkoepelend begrip en bestaat uit een waaier van onderdelen, waaronder leeftijd, gender, origine en seksuele voorkeur. In dit eerste deel bekijken we wat de rangschikking is van deze onderwerpen, naar mate van belangrijkheid voor de werknemers van lokale besturen. Deze rangschikking staat afgezet tegen het Belgische gemiddelde.

De rangschikking van de onderdelen van diversiteit die medewerkers van lokale besturen het belangrijkste vinden, komt in grote mate overeen met het Belgische gemiddelde. Zo is de top vijf van diversiteitsthema's hetzelfde als het Belgische gemiddelde.



Leeftijd is voor het werknemers van lokale besturen hét belangrijkste diversiteitsthema. De grootste verschillen met de Belgische bevolking zien we bij het aandeel van werknemers die de thema's gender, uiterlijke kenmerken, fysieke kenmerken, origine, en gezinssituatie het belangrijkste vinden.

Wanneer we de top vijf van belangrijkste onderwerpen opsplitsen naar gender, merken we een groot verschil op.

De gehele top-5 ziet er anders uit voor mannen en vrouwen.

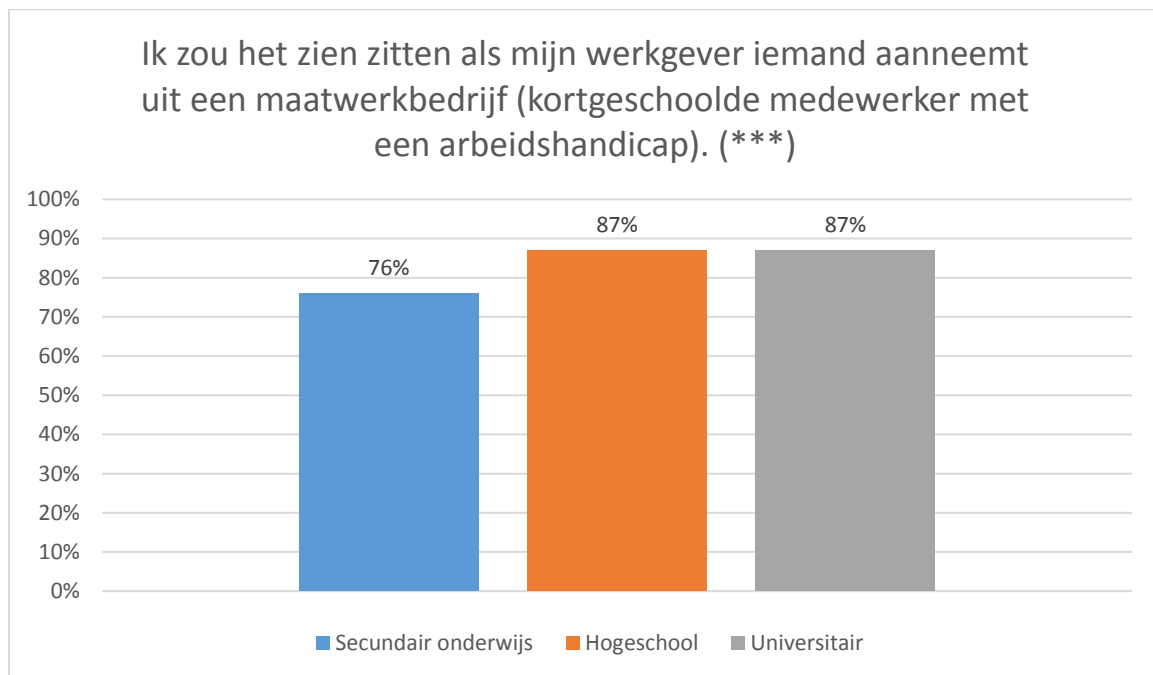
“Welke onderdelen van diversiteit op de werkvloer vind jij het belangrijkste? Gelijkheid op basis van...”

Top-5	Mannen	Vrouwen
1	Leeftijd (47%)	Leeftijd (47%)
2	Origine (43%)	Gender (39%)
3	Gender (38%)	Origine (36%)
4	Seksuele voorkeur (24%)	Gezinssituatie (22%)
5	Fysieke beperking (17%)	Seksuele voorkeur (22%)

3.2 Werkcultuur

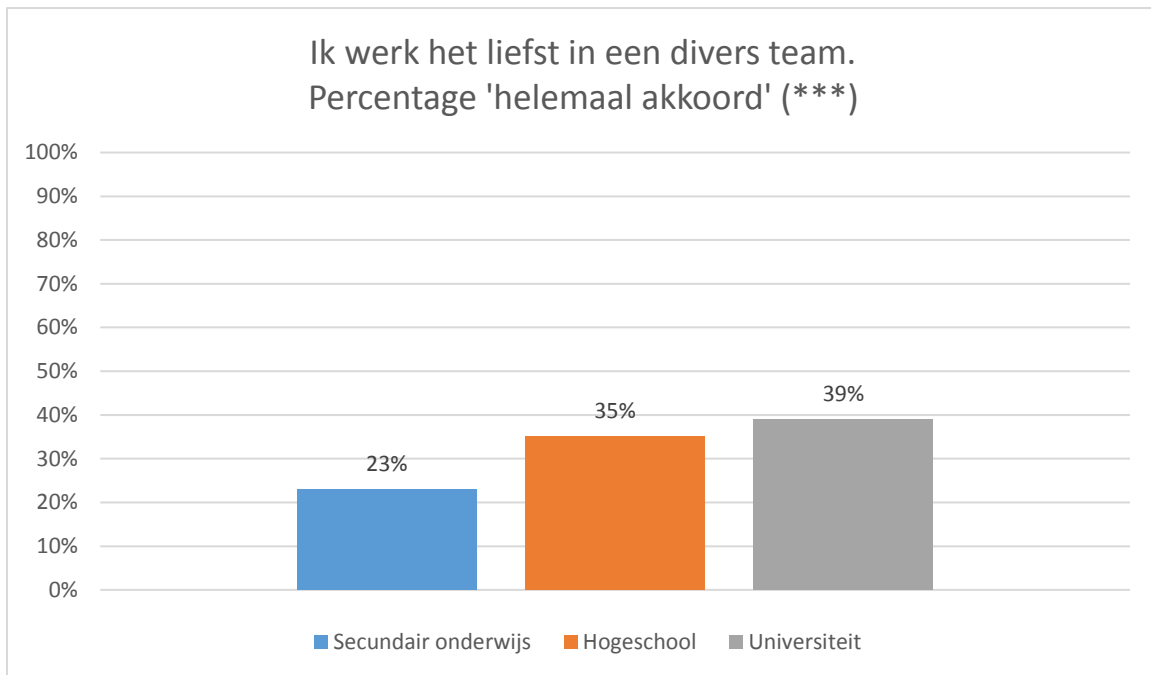
Divers aanwerven

De overgrote meerderheid van de medewerkers van lokale besturen is te vinden voor een inclusief aanwervingsbeleid. Zo kan noch origine noch een (toekomstig) zwangerschap een reden zijn om iemand niet aan te werven, dat vindt respectievelijk 93% en 92% van de medewerkers. In vergelijking: deze cijfers bedragen bij de gemiddelde Belg 89% en 87% (*). Bovendien staan medewerkers van lokale besturen toleranter (84%) ten opzichte van personen uit een maatwerkbedrijf dan de gemiddelde Belg (79%) (**). Wel merken we een verschil tussen de verschillende opleidingsniveaus binnen de organisatie.

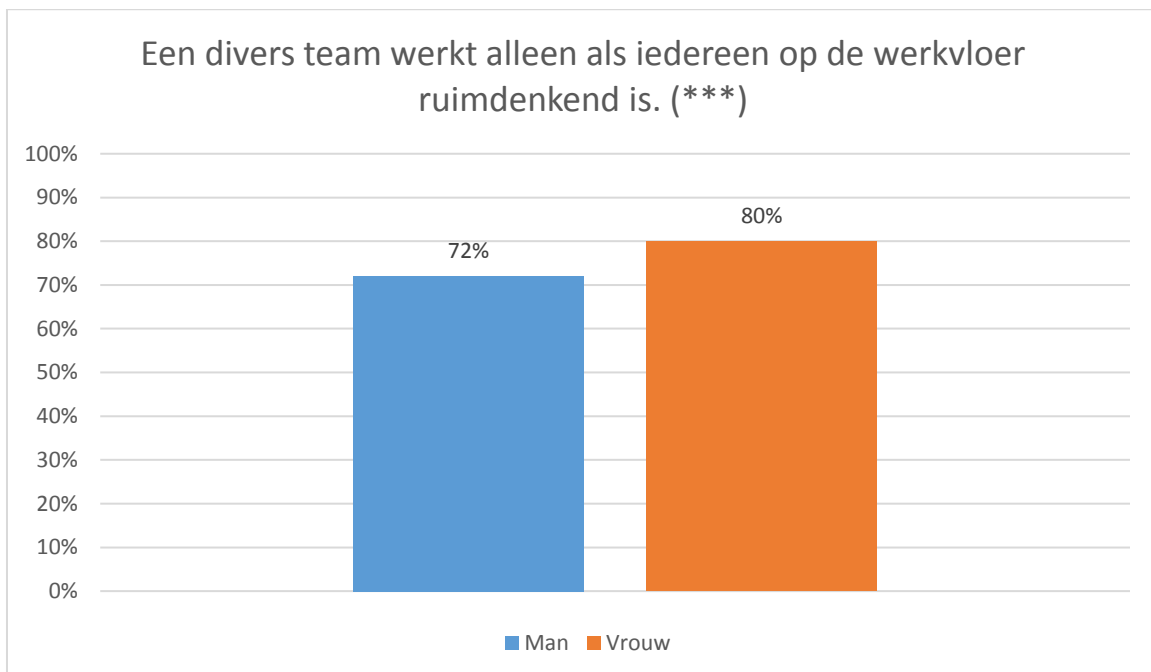


De meerderheid van de medewerkers van lokale besturen zijn het er over eens dat een divers team een positieve invloed heeft op de werkcultuur. Zij verwachten niet dat iedereen hetzelfde is. Dat iemand aan het team toevoegen met een compleet andere identiteit de werkcultuur negatief zou beïnvloeden, daar is slechts 7% van de medewerkers van lokale besturen het mee eens.

Het enthousiasme voor een open aanwervingsbeleid is niet te verwonderen. Medewerkers van lokale besturen werken immers graag in een diverse omgeving. Zo is 32% van de medewerkers van lokale besturen het 'helemaal mee eens' met de stelling dat ze graag in een divers team werkt. Hiermee verschillen lokale besturen niet significant van het Belgische gemiddelde, maar binnen de organisatie merken we wel een verschil tussen de verschillende opleidingsgraden. Zo werken werknemers met een universitaire opleiding liever (39%) in een divers team dan werknemers met een hogeschoolopleiding (35%) en secundaire opleiding (23%) (**).



Bovendien vindt de grote meerderheid van de medewerkers van lokale besturen (76%) dat een divers team enkel werkt als iedereen op de werkvloer ruimdenkend is. Het verschilt hiermee niet significant van het Belgische gemiddelde. Binnen de organisatie is er wel een verschil tussen de mannelijke en vrouwelijke medewerkers die deze mening volgen. Zo zijn vrouwen eerder akkoord (80%) met de stelling dat 'een divers team alleen werkt als iedereen op de werkvloer ruimdenkend is', dan mannen (72%).

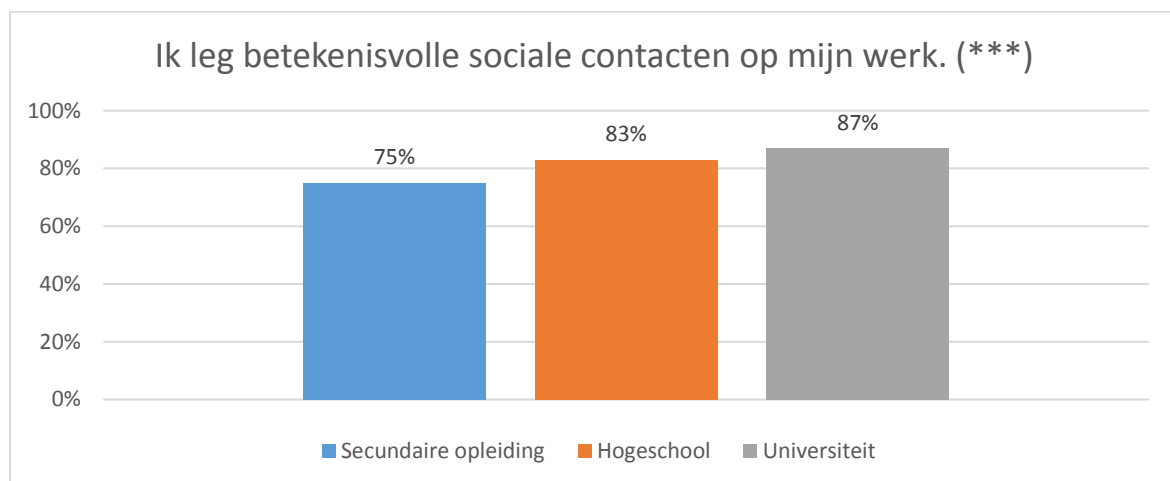


Een positieve werksfeer

Idealiter gaat een open werkcultuur hand in hand met een positieve sfeer op het werk. De persoonlijke voldoening die een medewerker uit zijn/haar werk haalt, is hiervoor een belangrijke indicator.

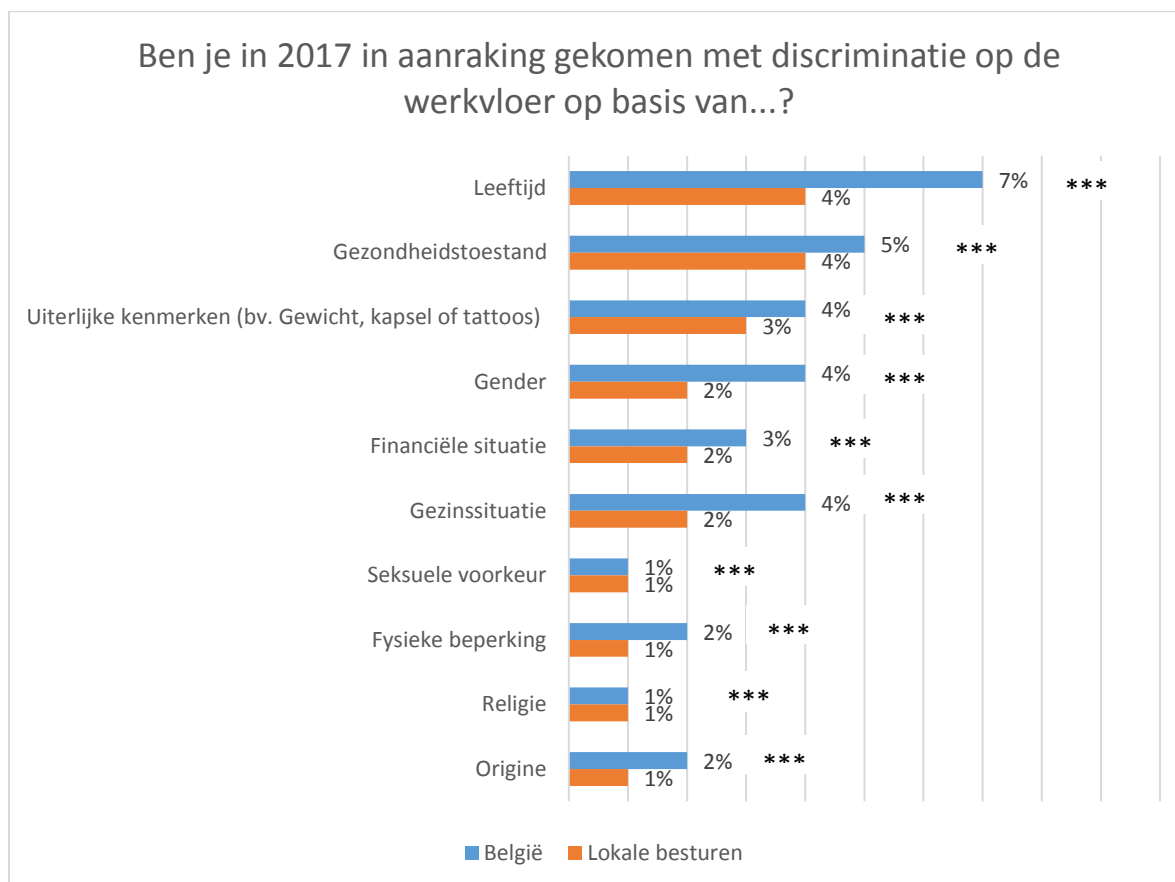
85% van de medewerkers van lokale besturen haalt **persoonlijke voldoening** uit zijn of haar werk (86% Belgische gemiddelde (***)). Bovendien vindt 75% van de medewerkers van de lokale besturen dat hij/zij volledig zichzelf kan zijn op de werkvloer (geen significant verschil met de gemiddelde Belgische werknemer). Bovendien halen vrouwelijke medewerkers significant meer voldoening uit hun werk (87%) dan hun mannelijke collega's (83%) (*).

Een andere indicator voor een open werkcultuur, is de mogelijkheid om **betekenisvolle sociale contacten** te leggen op het werk. Bij de lokale besturen legt 81% van de medewerkers betekenisvolle sociale contacten op zijn/haar werk, tegenover 80% van de gemiddelde Belg(*). Vooral medewerkers met een universitair diploma vinden dat ze betekenisvolle sociale contacten kunnen leggen op het werk, terwijl medewerkers met een hogeschooldiploma en secundair diploma dit iets minder ervaren.



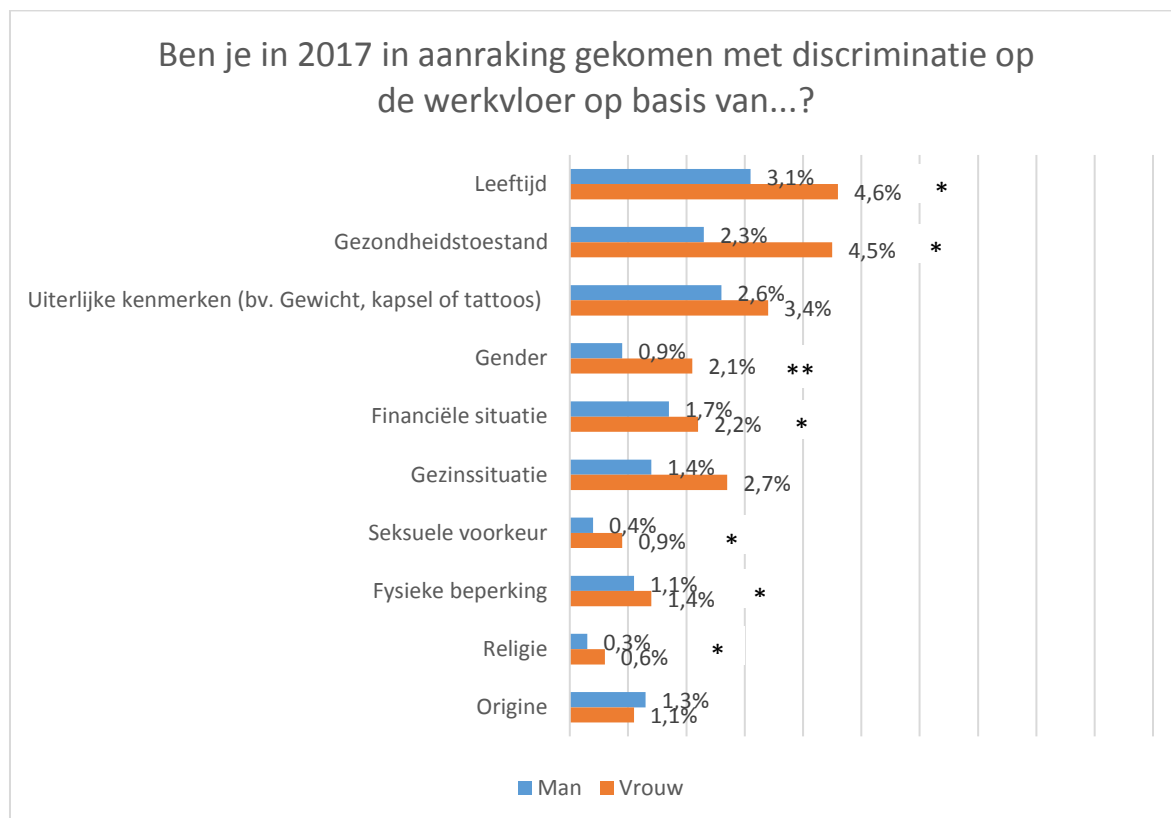
3.3 Een succesvol antidiscriminatiebeleid?

Jazeker! Wanneer we kijken naar de mate van discriminatie op de werkvloer in 2017 valt ons iets op: de discriminatiecijfers voor de lokale besturen zijn gelijk aan of **minder hoog** dan het Belgisch gemiddelde. Uiteraard zijn er altijd verbeterpunten, maar veel ondernemingen kunnen hier een voorbeeld aan nemen.



Deze lage discriminatiecijfers komen ook tot uiting in het volgende cijfer: 70% van de medewerkers van lokale besturen vindt dat de organisatie voldoende doet om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan. Dit ligt in lijn met het oordeel van de Belgische werknemer over hun organisaties.

Gezien deze discriminatiecijfers lager zijn dan voor de gemiddelde Belg kan het interessant zijn om deze verder onder de loep te nemen. Wanneer we binnen de lokale besturen een opsplitsing maken naar gender, kunnen we enkele opvallende verschillen waarnemen. Zo hebben vrouwelijke medewerkers in 2017 significant meer discriminatie op basis van gender, financiële situatie, seksuele voorkeur, fysieke beperking, religie, gezondheidstoestand, en leeftijd ervaren. Deze opsplitsing leert ons dus waar mogelijke verbeterpunten op het discriminatiebeleid nog mogelijk zijn.

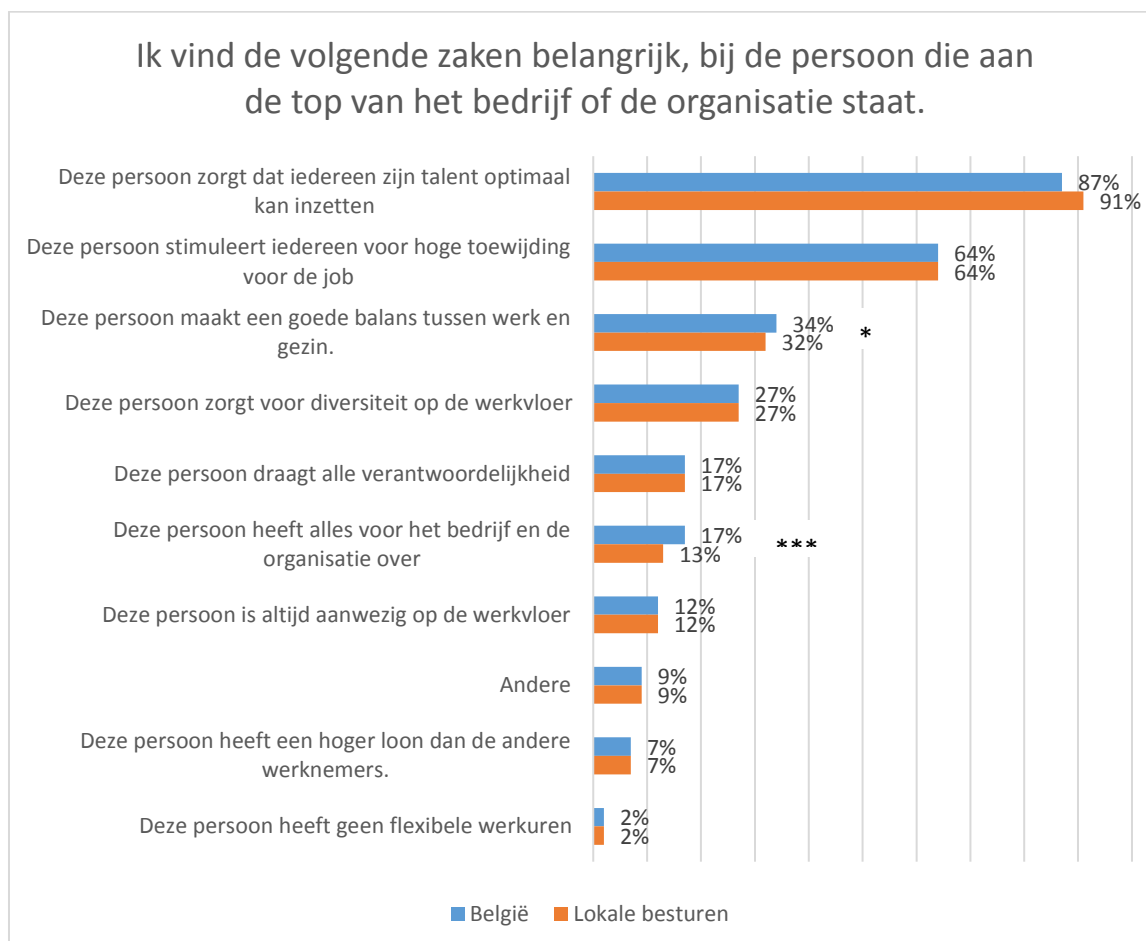


3.4 Diversiteit aan de top

De medewerkers van lokale besturen staan open voor diversiteit aan het top van het bedrijf. 94% van de medewerkers van lokale besturen vindt dat iedereen, ongeacht leeftijd, geslacht, gezinssituatie of seksuele voorkeur aan de top van een bedrijf of organisatie kan staan (geen significant verschil met gemiddelde van België). 98% van de medewerkers van lokale besturen vindt bovendien dat een vrouw aan de top van een bedrijf of organisatie kan staan. Het verschilt hiermee significant van het Belgisch gemiddelde (96%) (**).

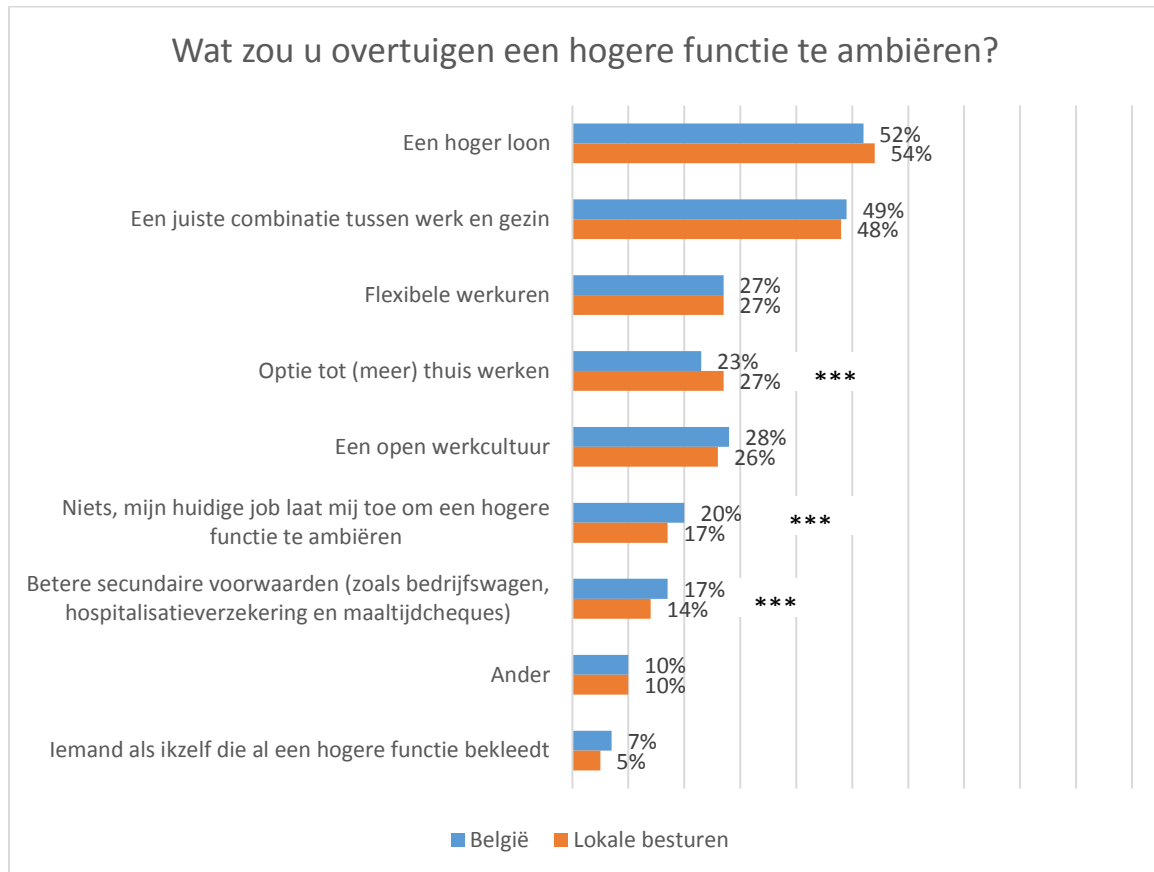
Competenties van de leidinggevenden

Het merendeel van de collega's van de lokale besturen is het erover eens: de competenties van de leidinggevenden spelen een grote rol. Net als de gemiddelde Belg vinden de medewerkers van lokale besturen het uiterst belangrijk dat de persoon die aan de top van het bedrijf staat ervoor zorgt dat iedereen zijn talent optimaal kan inzetten. Bij lokale besturen vinden ze dit zelfs belangrijker (91%) dan de gemiddelde Belg (87%) (***). Minder belangrijk vinden medewerkers van lokale besturen dat de leider van de organisatie alles voor de organisatie over heeft (13%) of dat deze een goede balans tussen werk en gezin maakt (32%) (***).

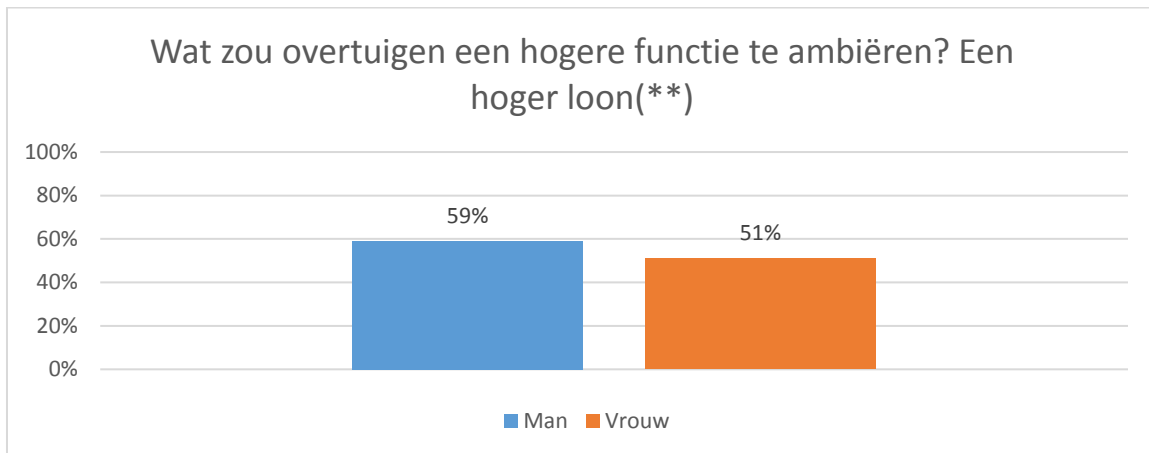


Een hogere functie ambiëren

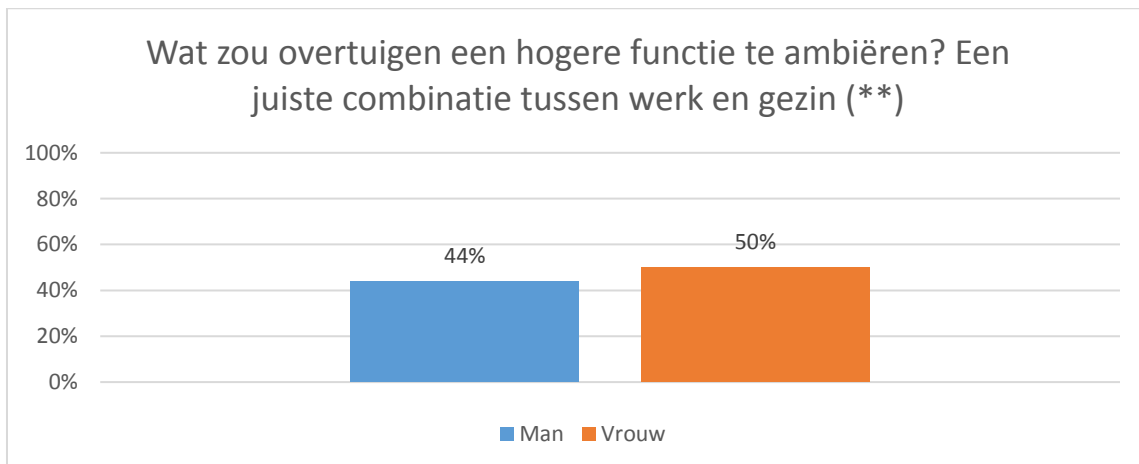
Indien medewerkers van lokale besturen zelf een hogere functie binnen de organisatie ambiëren, zijn er een aantal zaken die hen daartoe kunnen stimuleren. Net als bij de gemiddelde Belg is een hoger loon voor medewerkers van lokale besturen de meest aantrekkelijke voorwaarde (54%). Anders dan de gemiddelde Belgische werknemer zijn betere secundaire voorwaarden voor medewerkers van lokale besturen minder aantrekkelijke voorwaarden om een hogere functie te ambiëren, terwijl de optie tot (meer) thuis werken wel een grotere stimulans is.



Een **hoger loon** is voor medewerkers van lokale besturen de belangrijkste motivatie om een hogere functie te ambiëren. Er is wel een verschil in de mate waarin de mannelijke en vrouwelijke medewerkers dit vinden.



De **combinatie werk en gezin** is voor medewerkers van lokale besturen, net als voor de gemiddelde Belg, van grote invloed op het ambiëren van een hogere functie. Wanneer we hier op inzoomen, zien we dat ook tussen man en vrouw deze factor op een andere manier doorweegt. Vrouwen hechten er meer belang aan.



3.5 Werktevredenheid

Werkstress

Medewerkers van lokale besturen zijn over het algemeen niet meer of minder afwezig geweest op de werkvloer door overmatige stress dan de gemiddelde Belgische werknemer. Dan is natuurlijk de vraag: wat veroorzaakt deze stress? In de onderstaande kolom zien we de vijf belangrijkste factoren die de medewerkers van lokale besturen stress bezorgen.

Top-5	Wat bezorgde u in 2017 stress?	Significantie	Lokale besturen	België
1	Te veel werk	**	38%	35%
2	Onvoldoende waardering voor mijn werk	Niet significant	25%	24%
3	Teveel veranderingen in de nabije toekomst	***	23%	19%
4	Combinatie van werk en gezin	Niet significant	22%	23%
5	Mijn bedrijf of organisatie neemt beslissingen waar ik het niet mee eens ben	Niet significant	21%	20%

De vijf belangrijkste factoren die medewerkers van lokale besturen stress bezorgen, zijn “Te veel werk” (38%), “Onvoldoende waardering voor mijn werk” (25%), “Combinatie van werk en gezin” (22%), “Teveel veranderingen in de nabije toekomst” (23%), en “mijn bedrijf of organisatie neemt beslissingen waar ik het niet mee eens ben” (21%). Zeker veranderingen in de nabije toekomst bezorgen medewerkers van lokale besturen extra stress.

Op zoek naar carrière

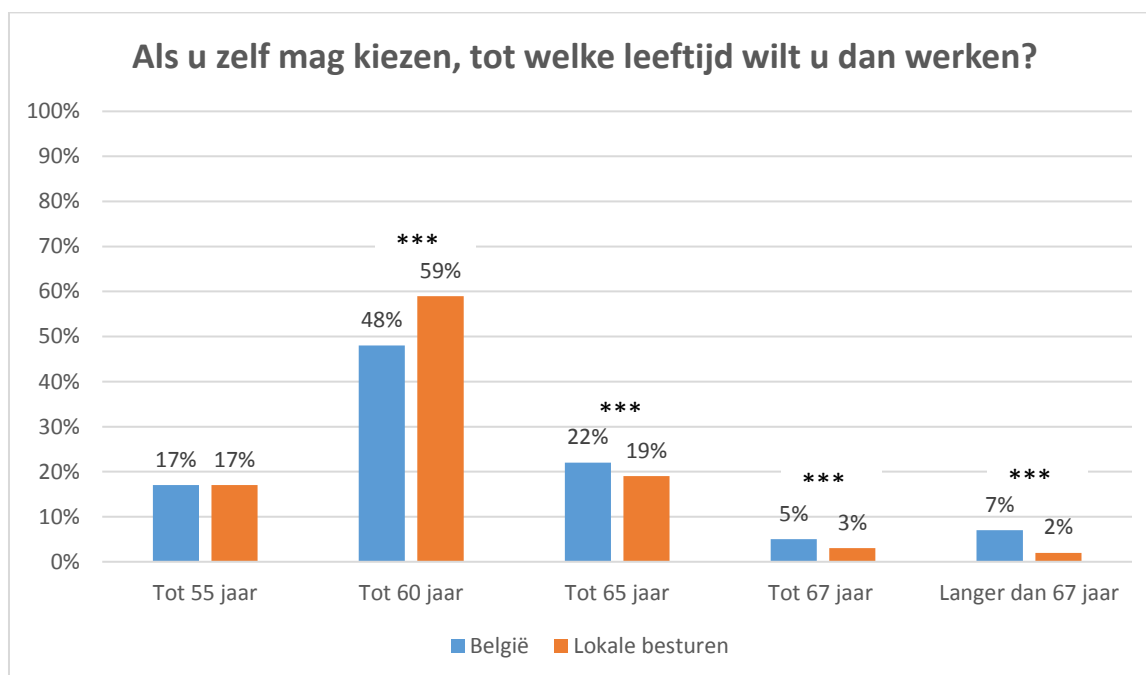
Naast stress, gebruiken we nog een andere indicatie voor de tevredenheid van het personeel over de werkgever. Deze vinden we wanneer we nagaan waarom het personeel eigenlijk werkt. Voor 89% van de medewerkers van lokale besturen is ‘werken omdat ze het graag doen’ een belangrijke motivatie om zich dagelijks op de werkvloer te begeven. Dat is significant meer dan het Belgische gemiddelde. Ook ‘leggen van sociale contacten’, ‘iets betekenen voor de maatschappij’, ‘mezelf ontplooien’, en ‘mijn levensonderhoud moeten betalen’ zijn voor medewerkers van lokale besturen belangrijkere motivaties om te gaan werken dan de gemiddelde Belg. Carrière maken daarentegen is voor medewerkers van lokale besturen een minder belangrijke motivatie om te gaan werken.

Werken doe ik omdat	Significantie	Lokale besturen	België
Mijn levensonderhoud moet betalen	***	96%	94%
Mezelf wil ontplooien	*	90%	88%
Carrière wil maken	***	44%	48%
Iets wil betekenen voor de maatschappij	**	86%	83%

Sociale contacten wil leggen	***	88%	81%
Het graag doe	**	89%	87%

3.6 Ideale pensioensleeftijd

Een vroege pensioensleeftijd – vóór de huidige wettelijke pensioensleeftijd van 65 jaar - is voor de meerderheid van de Belgen een aantrekkelijke optie (65%). Hiermee verschillen medewerkers van lokale besturen van de gemiddelde Belg. Maar liefst 76% van de medewerkers van lokale besturen ziet het zitten om voor de leeftijd 65 jaar af te zwaaien, 11 procentpunten meer dan het Belgische gemiddelde. De huidige pensioensleeftijd van 65 jaar is voor 19% van het personeel een goede pensioensleeftijd. Slechts 5% ziet het zitten om tot 67 jaar of langer te werken, tegenover 12% van de gemiddelde Belg.



Wanneer we hier kijken naar verschillen tussen groepen, zien we een verschil tussen mannen en vrouwen (***). Mannen willen over het algemeen vaker langer doorwerken dan vrouwen.

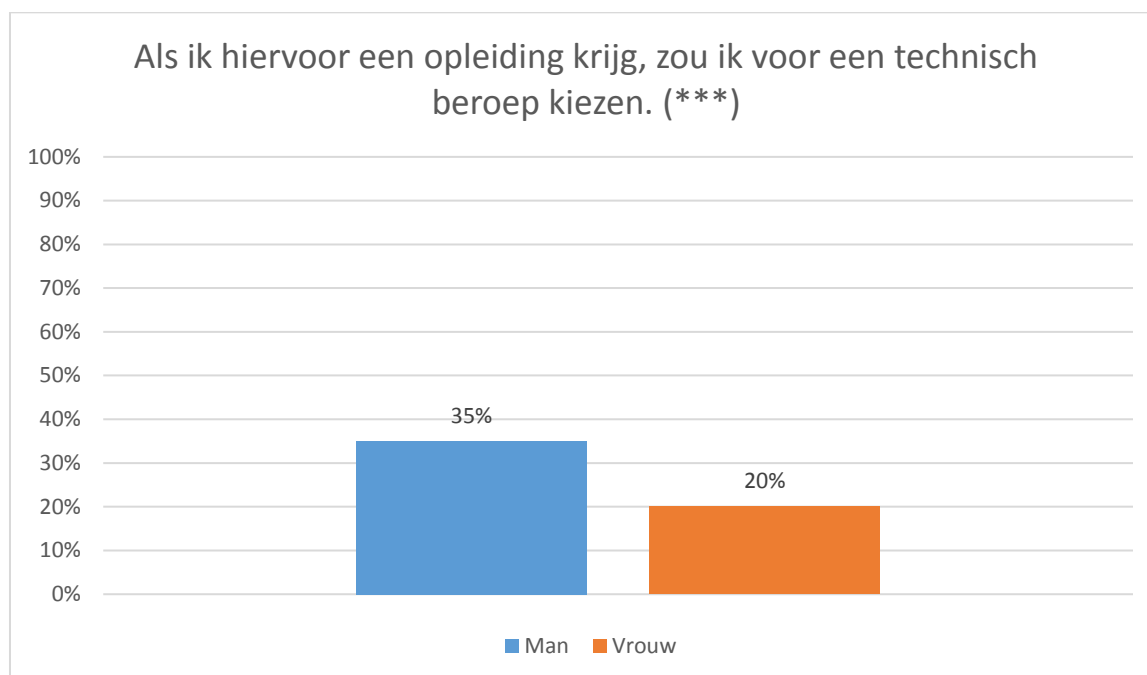
Tot welke leeftijd wilt u werken?	Mannen	Vrouwen
Tot 55	14%	19%
Tot 60	54%	61%
Tot 65	24%	16%
Tot 67	4%	3%
Langer dan 67	3%	1%

3.7 Lokale besturen en techniek

Dat een technisch beroep enkel uitgevoerd kan worden door een man, daar is 99% van de medewerkers van lokale besturen het mee oneens (tegenover 96% bij de gemiddelde Belg (**)).

Technische opleiding

Indien zij hiervoor een opleiding kregen, zou 25% van de medewerkers van lokale besturen ervoor kiezen om een technisch beroep te doen (tegenover 30% voor de gemiddelde Belg (**)). Hoewel iedereen vindt dat een technisch beroep kan uitgevoerd worden door zowel man als vrouw, merken we toch een groot verschil tussen het percentage mannelijke en vrouwelijke medewerkers die zouden kiezen voor een technische opleiding.



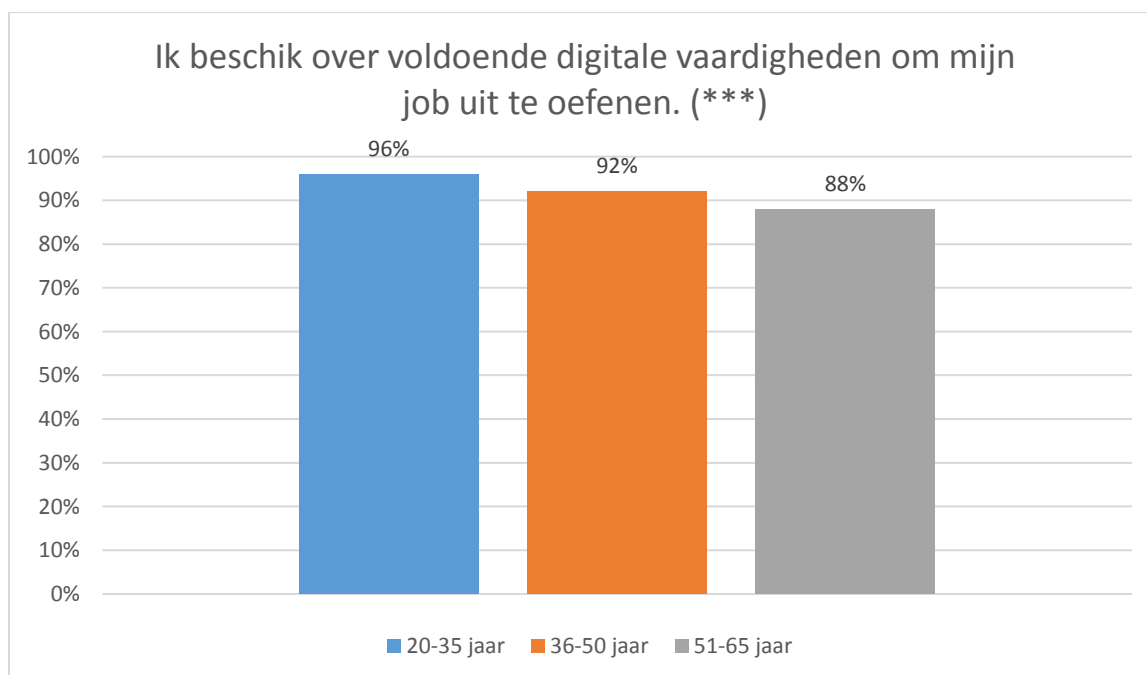
Veel belang voor 'soft skills'

Het is duidelijk dat er bij medewerkers van lokale besturen minder aandacht is voor harde technische competenties dan de gemiddelde Belgische werknemer. Zo vinden medewerkers van lokale besturen competenties zoals "kennis van nieuwe technologieën", "grote hoeveelheden informatie verwerken", en "analytisch denken" minder belangrijke vaardigheden voor de arbeidsmarkt van de toekomst dan de gemiddelde Belg. Zachte vaardigheden zoals 'emotionele en sociale intelligentie', 'Omgaan met verandering' en 'zelfstandig werken' vinden medewerkers van lokale besturen dan wel weer belangrijker dan de gemiddelde Belg.

Welke van de onderstaande competenties vindt u de belangrijkste voor een werknemer op de arbeidsmarkt van de toekomst?	Lokale besturen	België
Omgaan met verandering	49%	46%
Emotionele en sociale intelligentie	47%	42%
Leergierigheid	40%	38%
Zelfstandig werken	37%	32%
Digitale vaardigheden	34%	31%
Multidisciplinair denken	25%	28%
Creativiteit	25%	27%
Kennis van nieuwe technologieën	14%	18%
Openheid voor andere culturen	11%	11%
Analytisch denken	10%	16%
Grote hoeveelheden informatie verwerken	8%	11%

Digitale vaardigheden

Toch hebben medewerkers van lokale besturen ook een sterke aandacht voor digitale vaardigheden (34%). Binnen de medewerkers van lokale besturen bestaat er een significant verschil tussen de verschillende leeftijdsgroepen die vinden dat ze over voldoende digitale vaardigheden beschikken om hun job uit te oefenen. Zo vinden vooral medewerkers tussen 20 en 35 jaar dat ze over voldoende digitale vaardigheden beschikken, terwijl oudere werknemers hier minder zeker over zijn.



4. Conclusie profielschets lokale besturen

Het is duidelijk: medewerkers van lokale besturen hebben een open kijk op diversiteit. Voor de medewerkers van lokale besturen zijn de belangrijkste onderdelen van diversiteit, net zoals het gemiddelde van België: leeftijd, gender en origine.

Op de goede weg ...

Uit bovenstaande profielschets komt naar voor dat lokale besturen beter dan het Belgische gemiddelde scoren als het gaat over diversiteit op het werk. Zo werken medewerkers van lokale besturen het liefst samen in een divers team, staan ze open voor een divers aanwervingsbeleid, en kennen ze beduidend minder discriminatie.

... maar nog enkele aandachtspunten

Het perfecte bedrijf bestaat niet, ook de lokale besturen kunnen op bepaalde vlakken nog verbeteren. Enkele aandachtspunten waar nog ruimte voor verbetering ligt als het gaat over diversiteit op de werkvoet:

Stress: Medewerkers van lokale besturen ervaren significant meer stress door te veel werk en te veel veranderingen in de nabije toekomst dan de gemiddelde Belg. Communiceren over veranderingen die op til zijn kan hier zorgen voor meer rust.

Vrouwen en discriminatie: Hoewel discriminatie op alle vlakken significant minder vaak voorkomt bij lokale besturen dan binnen België, kunnen we toch nog een aandachtspunt ontwaren. Zo zien we dat vrouwelijke medewerkers van lokale besturen in 2017 significant meer discriminatie op basis van gender, financiële situatie, seksuele voorkeur, fysieke beperking, religie, gezondheidstoestand, en leeftijd ervaren dan hun mannelijke collega's. De cijfers schommelen hier tussen 1% en 5%.

We zien tevens dat 1 op 5 vrouwelijke medewerkers van lokale besturen gezinssituatie beschouwt als een belangrijk diversiteitsaspect. 1 op 2 vrouwen zou een hogere functie ambiëren met een betere balans tussen werk en gezin. Zeker een thema om aandacht aan te besteden.

Engagement op het werk: 85% van de medewerkers van lokale besturen haalt persoonlijke voldoening uit zijn/haar werk en het overgrote deel (75%) kan volledig zichzelf zijn op de werkvloer. Bovendien behalen zowel mannen (83%) als vrouwen (87%) voldoening uit hun werk. Het engagement naar de job toe ligt dus hoog bij de lokale besturen, hoewel we ook nog een aantal werkpunten opmerken: We zien dat een vrij groot deel van de werknemers liefst afzwaait voor het behalen van de pensioensleeftijd. Vooral bij vrouwen ligt dit percentage hoog.

Digitale vaardigheden: de leeftijdsgroep (35-65jaar) binnen de lokale besturen hebben minder het gevoel dat ze over voldoende digitale vaardigheden beschikken dan hun jongere (20-35) collega's. Bijscholing of positieve feedback geven, kunnen deze verschillen wegwerken.

5. Vergelijkende cijfers

Wat bezorgde u in 2017 stress?	Significantie	Lokale besturen	België
Te veel werk	0,01>p>0,001	38%	35%
Onvoldoende waardering voor mijn werk	Niet significant	25%	24%
Combinatie van werk en gezin	Niet significant	22%	23%
Mijn bedrijf of organisatie neemt beslissingen waar ik het niet mee eens ben	Niet significant	21%	20%
Teveel veranderingen in de nabije toekomst	p<0.001	23%	19%
Te weinig structuur	Niet significant	13%	16%
Te weinig financiële middelen	p<0.001	11%	15%
Onrealistische doelstellingen	Niet significant	13%	13%
Te weinig carrièrekansen	Niet significant	13%	13%
Geen van bovenstaande	Niet significant	12%	13%
Ik ben onzeker over mijn kunnen	0,01>p>0,001	11%	12%
Slechte relatie met leidinggevenden	Niet significant	11%	11%
Te weinig betekenis in mijn job	Niet significant	8%	9%
Slechte relatie met collega's	Niet significant	9%	8%
Het ontbreken van flexibiliteit van mijn werkgever	Niet significant	6%	7%
Te weinig afwisseling op het werk	Niet significant	6%	6%
Angst om niet mee te kunnen op de arbeidsmarkt	p<0.001	4%	5%
Te weinig werk	0,01>p>0,001	3%	5%
Te weinig leerkansen	Niet significant	4%	4%
Te weinig mensen met dezelfde mening als ik	Niet significant	5%	4%
Ik word gepest door collega's	Niet significant	1%	1%
Te veel mensen met dezelfde mening als ik	0,05>p>0,01	0.3%	0,70%

Bent u tijdens de laatste 5 jaar (sinds 2012) minstens éénmaal een periode afwezig geweest op uw werk of studie door overmatige stress?	Lokale besturen	België
Ja	21%	21%
Nee	78%	76%
Niet van toepassing	2%	4%

Medewerkers van Lokale besturen waren minder afwezig door overmatige stress, $0,05 > p > 0,01$

Als u zelf mag kiezen, tot welke leeftijd wilt u dan werken?	Significant	Lokale besturen	België
Tot 55 jaar	Niet significant	17%	17%
Tot 60 jaar	$p < 0.001$	59%	48%
Tot 65 jaar	$p < 0.001$	19%	22%
Tot 67 jaar	$p < 0.001$	3%	5%
Langer dan 67 jaar	$p < 0.001$	2%	7%

Wat zou u overtuigen om voorbij uw pensioenleeftijd te blijven werken?	Significant	Lokale besturen	België
Zelf de werkuren bepalen of mogelijkheid tot thuiswerk	Niet significant	47%	46%
Minder werk of lichter werk	Niet significant	39%	37%
Een hoger loon of een hogere functie	Niet significant	21%	20%
Een job die sociaal en ecologisch goed doet	$p < 0.001$	15%	19%
Meer waardering op het werk	Niet significant	18%	18%
Geen van bovenstaande	Niet significant	17%	17%
Een totaal ander job op basis van mijn talenten	Niet significant	16%	16%
Een job waar ik in contact kom met diverse doelgroepen	$0,01 > p > 0,001$	6%	7%
Een job waar leeftijdsdiscriminatie niet voorkomt	$p < 0.001$	3%	5%
Opleiding tot een andere functie	Niet significant	5%	5%
Een lagere functie	Niet significant	1%	1%

Ik haal persoonlijke voldoening uit mijn werk	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	2%	3%
Niet mee eens	11%	11%
Mee eens	54%	50%
Helemaal mee eens	31%	34%
Niet van toepassing	1%	3%

Medewerkers van de lokale besturen halen meer voldoening uit hun werk, $p < 0,001$

Ik leg betekenisvolle sociale contacten op mijn werk	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	1%	2%
Niet mee eens	15%	14%
Mee eens	54%	52%
Helemaal mee eens	27%	28%
Niet van toepassing	3%	4%

De verschillen zijn significant, $0,05 > p > 0,01$

Mijn werk is betekenisvol voor de maatschappij, doordat mijn bedrijf of organisatie sociaal of ecologisch goed doet	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	2%	3%
Niet mee eens	10%	12%
Mee eens	50%	47%
Helemaal mee eens	29%	29%
Niet van toepassing	9%	9%

Geen significant verschil gemeten

Ik zie mezelf in de toekomst een bedrijf opstarten	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	33%	31%
Niet mee eens	34%	33%
Mee eens	14%	17%

Helemaal mee eens	4%	6%
Niet van toepassing	15%	14%

Medewerkers van lokale besturen zien zichzelf minder snel een bedrijf opstarten, $0,01 > p > 0,001$

Mijn bedrijf of organisatie zet zich in om mogelijke stress van de combinatie werk-gezin te voorkomen	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	8%	10%
Niet mee eens	40%	30%
Mee eens	44%	42%
Helemaal mee eens	11%	11%
Niet van toepassing	5%	7%

Medewerkers van lokale besturen zijn het vaker oneens met de stelling dat het bedrijf of organisatie zich in zet om mogelijke stress van combinatie werk-gezin te voorkomen, $0,01 > p > 0,001$

Indien ik een bedrijf zou beginnen zou het een sociale onderneming zijn, waar sociale of ecologische doelstellingen centraal staan	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	6%	7%
Niet mee eens	19%	18%
Mee eens	32%	32%
Helemaal mee eens	16%	19%
Niet van toepassing	27%	23%

Ander antwoordpatroon, $p < 0,001$

Als ik recht had op een gegarandeerd basisinkomen dan zou ik een eigen onderneming oprichten	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	17%	17%
Niet mee eens	32%	31%
Mee eens	22%	23%
Helemaal mee eens	13%	14%
Niet van toepassing	16%	14%

Ander antwoordpatroon, $p < 0,001$

Bijleren is belangrijker voor me dan werkzekerheid	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	7%	7%
Niet mee eens	52%	45%
Mee eens	27%	29%
Helemaal mee eens	10%	12%
Niet van toepassing	5%	6%
Geen significant verschil gemeten		

Ik kan volledig mezelf zijn op de werkvloer	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	2%	3%
Niet mee eens	22%	20%
Mee eens	50%	49%
Helemaal mee eens	25%	26%
Niet van toepassing	1%	2%
Ander antwoord patroon, $p < 0,001$		

Ik werk het liefst in een divers team	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	1%	1%
Niet mee eens	7%	8%
Mee eens	56%	52%
Helemaal mee eens	32%	34%
Niet van toepassing	4%	5%
Geen significant verschil gemeten		

Ik wil dat mijn bedrijf of organisatie zorgt draagt voor de planeet	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	1%	1%
Niet mee eens	2%	2%
Mee eens	45%	39%
Helemaal mee eens	47%	51%
Niet van toepassing	5%	6%
Geen significant verschil gemeten		

Ik wil dat mijn bedrijf of organisatie investeert in sociale projecten	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	1%	2%
Niet mee eens	5%	7%
Mee eens	53%	49%
Helemaal mee eens	32%	32%
Niet van toepassing	9%	10%
Geen significant verschil gemeten		

Ik zou het zien zitten als mijn werkgever iemand aanneemt uit een maatwerkbedrijf (kortgeschoolde medewerker met een arbeidshandicap)	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	2%	2%
Niet mee eens	7%	8%
Mee eens	54%	49%
Helemaal mee eens	30%	30%
Niet van toepassing	8%	10%
Medewerkers van lokale besturen staan meer open voor een persoon uit een maatwerkbedrijf, $p < 0,001$		

Ik werk het liefst samen met mensen die dezelfde visie hebben als ik	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	2%	2%
Niet mee eens	22%	22%
Mee eens	54%	52%
Helemaal mee eens	20%	21%
Niet van toepassing	3%	4%

Medewerkers van de lokale besturen werken liever samen met mensen die dezelfde visie hebben, $0,01 < p < 0,001$

Werken doe ik omdat	Significantie	Lokale besturen	België
Mijn levensonderhoud moet betalen	$p < 0,001$	96%	94%
Mezelf wil ontplooiën	$0,05 > p > 0,01$	90%	88%
Carrière wil maken	$p < 0,001$	44%	48%
Iets wil betekenen voor de maatschappij	$0,01 > p > 0,001$	86%	83%
Sociale contacten wil leggen	$p < 0,001$	88%	81%
Het graag doe	$0,01 < p < 0,001$	89%	87%

Ben je in 2017 in aanraking gekomen met discriminatie op de werkvloer op basis van...? (antwoorden: "ja, bij mezelf" en "ja, bij mezelf en bij een collega")	Significantie	Lokale besturen	België
Gender	$p < 0,001$	2%	4%
Seksuele voorkeur	$p < 0,001$	1%	1%
Uiterlijke kenmerken (bv. Gewicht, kapsel of tattoos)	$p < 0,001$	3%	4%
Fysieke beperking	$p < 0,001$	1%	2%
Leeftijd	$p < 0,001$	4%	7%
Religie	$p < 0,001$	1%	1%
Financiële situatie	$p < 0,001$	2%	3%
Gezondheidstoestand	$p < 0,001$	4%	5%
Origine	$p < 0,001$	1%	2%
Gezinssituatie	$p < 0,001$	2%	4%

Ik vind dat iedereen, ongeacht leeftijd, geslacht, gezinssituatie of seksuele voorkeur aan de top van een bedrijf of organisatie moet kunnen staan	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	2%	2%
Niet mee eens	3%	3%
Mee eens	32%	29%
Helemaal mee eens	62%	64%
Niet van toepassing	1%	2%

Ander antwoordpatroon, 0,01>p>0,001

Ik vind dat een (toekomstige) zwangerschap één van de redenen mag zijn om iemand niet aan te werven	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	58%	55%
Niet mee eens	34%	32%
Mee eens	5%	8%
Helemaal mee eens	1%	2%
Niet van toepassing	3%	3%

Medewerkers van lokale besturen zijn toleranter tegenover een (toekomstige) zwangerschap, 0,05>p>0,01

Ik vind dat origine één van de redenen mag zijn om iemand niet aan te werven	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	57%	57%
Niet mee eens	36%	32%
Mee eens	4%	6%
Helemaal mee eens	1%	2%
Niet van toepassing	2%	3%

Medewerkers van lokale besturen zijn toleranter tegenover origine bij de aanwerving, 0,05>p>0,01

Een divers team werkt alleen als iedereen op de werkvloer ruimdenkend is	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	2%	2%
Niet mee eens	21%	19%
Mee eens	59%	55%
Helemaal mee eens	17%	20%
Niet van toepassing	3%	3%
Geen significant effect gemeten.		

Discriminatie op de werkvloer is meestal volledig toe te schrijven aan de leidinggevende	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	20%	20%
Niet mee eens	61%	58%
Mee eens	13%	14%
Helemaal mee eens	2%	4%
Niet van toepassing	4%	5%
Medewerkers van lokale besturen schrijven discriminatie minder vaak volledig toe aan de leidinggevende, $0,05 < p < 0,01$		

Mijn bedrijf of organisatie doet er alles aan om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	2%	3%
Niet mee eens	21%	20%
Mee eens	57%	55%
Helemaal mee eens	13%	15%
Niet van toepassing	7%	8%
Ander antwoordpatroon, $0,01 < p < 0,001$		

Iemand aan het team toevoegen met een compleet andere identiteit, zou de werkcultuur negatief beïnvloeden	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	29%	32%
Niet mee eens	60%	53%
Mee eens	6%	8%
Helemaal mee eens	1%	2%
Niet van toepassing	4%	5%
Geen significant effect gemeten		

Ik vind iemand met opvallende piercings of tatoeages geen onthaalfunctie kan vervullen	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	19%	22%
Niet mee eens	44%	41%
Mee eens	29%	27%
Helemaal mee eens	6%	7%
Niet van toepassing	3%	3%
Geen significant effect gemeten		

Ik vind dat iemand met een hoofddoek voor de klas kan staan	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	12%	14%
Niet mee eens	26%	24%
Mee eens	38%	34%
Helemaal mee eens	18%	22%
Niet van toepassing	5%	5%
Geen significant effect gemeten		

Ik vind dat een vrouw aan de top van een bedrijf of organisatie kan staan	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	1%	1%
Niet mee eens	1%	1%
Mee eens	22%	19%
Helemaal mee eens	76%	77%
Niet van toepassing	1%	2%

Medewerkers van lokale besturen zijn het vaker 'eens' met de stelling dat een vrouw aan de top van een bedrijf of organisatie kan staan, $0,01 < p < 0,001$

Ik vind dat een technisch beroep enkel uitgevoerd kan worden door een man	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	63%	67%
Niet mee eens	35%	29%
Mee eens	1%	2%
Helemaal mee eens	1%	1%
Niet van toepassing	1%	2%

Medewerkers van lokale besturen vinden minder vaak dat een technisch beroep enkel uitgevoerd kan worden door een man, $p < 0,001$

Als ik hiervoor een opleiding krijg, zou ik voor een technisch beroep kiezen	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	18%	16%
Niet mee eens	42%	37%
Mee eens	21%	23%
Helemaal mee eens	4%	7%
Niet van toepassing	15%	17%

Medewerkers van lokale besturen kiezen minder snel voor een technisch beroep, indien men hiervoor een opleiding zou krijgen, $0,01 < p < 0,001$

Ik beschik over voldoende digitale vaardigheden om mijn job uit te oefenen	Lokale besturen	België
Helemaal niet mee eens	0.4%	1%
Niet mee eens	6%	7%
Mee eens	55%	51%
Helemaal mee eens	37%	38%
Niet van toepassing	1%	3%

Medewerkers van lokale besturen zijn het vaker 'eens' met de stelling dat ze over voldoende digitale vaardigheden beschikken, $p < 0,001$

Welke van de onderstaande competenties vindt u de belangrijkste voor een werknemer op de arbeidsmarkt van de toekomst?	Significantie	Lokale besturen	België
Omgaan met verandering	$0,05 > p > 0,01$	49%	46%
Kennis van nieuwe technologieën	$P < 0,001$	14%	18%
Zelfstandig werken	$P < 0,001$	37%	32%
Analytisch denken	$P < 0,001$	10%	16%
Multidisciplinair denken	$0,05 > p > 0,01$	25%	28%
Emotionele en sociale intelligentie	$P < 0,001$	47%	42%
Creativiteit	$0,05 > p > 0,01$	25%	27%
Openheid voor andere culturen	Niet significant	11%	11%
Leergierigheid	$0,05 > p > 0,01$	40%	38%
Grote hoeveelheden informatie verwerken	$P < 0,001$	8%	11%
Digitale vaardigheden	$P < 0,001$	34%	31%

Welke onderdelen van diversiteit op de werkvloer vind jij het belangrijkste? Gelijkheid op basis van...	Significantie	Lokale besturen	België
Gender	p<0,001	39%	44%
Seksuele voorkeur	Niet significant	22%	22%
Uiterlijke kenmerken	0,01>p>0,001	15%	13%
Fysieke beperking	0,01>p>0,001	20%	18%
Leeftijd	0,05>p>0,01	47%	45%
Religie	Niet significant	13%	13%
Financiële situatie	0,05>p>0,01	11%	10%
Gezondheidstoestand	Niet significant	15%	15%
Origine	0,01>p>0,001	38%	41%
Gezinssituatie	p<0,001	20%	17%
Ik vind diversiteit op de werkvloer onbelangrijk	Niet significant	13%	14%

Ik vind de volgende zaken belangrijk, bij de persoon die aan de top van het bedrijf of de organisatie staat.	Significantie	Lokale besturen	België
Deze persoon heeft een hoger loon dan de andere werknemers.	Niet significant	7%	7%
Deze persoon maakt een goede balans tussen werk en gezin.	0,05>p>0,01	32%	34%
Deze persoon heeft alles voor het bedrijf en de organisatie over	p<0,001	13%	17%
Deze persoon is altijd aanwezig op de werkvloer	Niet significant	12%	12%
Deze persoon heeft geen flexibele werkuren	Niet significant	2%	2%
Deze persoon draagt alle verantwoordelijkheid	Niet significant	17%	17%
Deze persoon zorgt voor diversiteit op de werkvloer	Niet significant	27%	27%
Deze persoon stimuleert iedereen voor hoge toewijding voor de job	Niet significant	64%	64%
Deze persoon zorgt dat iedereen zijn talent optimaal kan inzetten	p<0,001	91%	87%
Andere	Niet significant	9%	9%

Wat zou u overtuigen een hogere functie te ambiëren?	Significantie	Lokale besturen	België
Niets, mijn huidige job laat mij toe om een hogere functie te ambiëren	p<0,001	17%	20%
Een hoger loon	Niet significant	54%	52%
Betere secundaire voorwaarden (zoals bedrijfswagen, hospitalisatieverzekering en maaltijdcheques)	0,01>p>0,001	14%	17%
Flexibele werkuren	Niet significant	27%	27%
Optie tot (meer) thuis werken	p<0,001	27%	23%
Iemand als ikzelf die al een hogere functie bekleedt	p<0,001	5%	7%
Een open werkcultuur	Niet significant	26%	28%
Een juiste combinatie tussen werk en gezin	Niet significant	48%	49%
Ander	Niet significant	10%	10%