

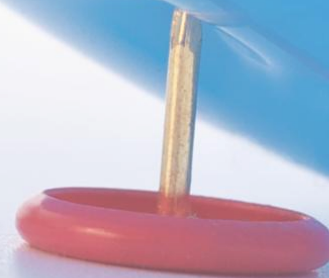
Gedragsonderzoek weerbaarheid van
ondernemers

Adviesrapport

18-12-25

Dominik Simler
Stijn de Vries
Lineke Hiemstra

Behavior
Change
Group



Inhoud rapport

1. Managementsamenvatting
2. Achtergrond
3. Resultaten
4. Adviezen
5. Bijlagen



Managementsamenvatting

Aanleiding & doel van het onderzoek

Aanleiding

Voorzieningen zoals elektriciteit, internet en logistieke ketens lijken vanzelfsprekend, maar zijn niet gegarandeerd bij uitzonderlijke omstandigheden. Bedrijven moeten ook tijdens verstoringen kunnen blijven functioneren om economische en maatschappelijke schade te beperken.

Bedrijven spelen daarom een cruciale rol bij de weerbaarheid van Nederland. Een goede voorbereiding vergroot hun weerbaarheid en zorgt ervoor dat zij economische en maatschappelijke schade kunnen beperken.

Doel van het onderzoek

Het doel van het huidige onderzoek was inzicht krijgen in welke weerbaarheidsgedragingen bedrijven al dan niet uitvoeren, welke gedragingen het meest kansrijk zijn om via communicatie te stimuleren, en welke motieven en weerstanden van bedrijven hierbij relevant zijn, om de weerbaarheid van bedrijven te vergroten.

Met het onderzoek beantwoordden we de volgende onderzoeksvragen:

1. Welke weerbaarheidsgedragingen vertonen organisaties?
2. Vormen weerbaarheidsgedragingen één gezamenlijke gedragsladder?
3. Wat zit achter weerbaar gedrag?
4. Welke verschillen tussen doelgroepen zijn belangrijk?

Methode

Door middel van een vragenlijstonderzoek* onder een representatieve groep Nederlandse ondernemers brengen we in kaart welke weerbaarheidsgedragingen worden uitgevoerd en welke gedragsfactoren en achtergrondkenmerken daar een rol bij spelen.*

Gedragssladder

We toetsten of 59 gedragingen die bij een van de acht onderstaande onderwerpen horen samen één gedragssladder vormen. De selectie van gedragingen is gebaseerd op bestaande veiligheidskaders en weerbaarheidsnormen. Met statistische analyses (Rasch analyse en regressieanalyses) onderzochten we of er een volgorde van zit in deze weerbaarheidsgedragingen met een onderliggende mindset (gedragssladder). Hierbij staan gedragingen met een lage drempel onderaan de ladder en gedragingen met een hogere drempel bovenaan de ladder.



Risicoanalyse en kwetsbaarheden

Begrijpen welke gebeurtenissen de organisatie echt kunnen raken.



Oefenen en trainen

Medewerkers laten oefenen, opleiden en trainen.



Plannen en voorzieningen

Plannen maken met hoe te reageren op crisissituaties, praktische middelen en alternatieven klaarzetten om plannen uitvoerbaar te maken.



Weerbaarheid van medewerkers bewaken

De weerbaarheid van medewerkers thuis ondersteunen.



Communicatie voorbereiden

Zorgen dat informatie tijdens een crisis snel, duidelijk en betrouwbaar stroomt.



Bijdrage aan maatschappelijke weerbaarheid

Samenwerken en verder kijken dan de eigen organisatie.



Evaluatie en verbetering

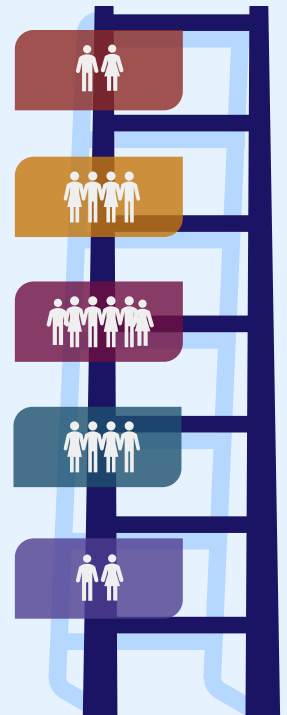
De eigen weerbaarheid evalueren en continu verbeteren.



Visie en leiderschap

Richting geven en zorgen dat het onderwerp door het MT wordt gedragen.

meer weerbaar



minder weerbaar

**Dit onderzoek is uitgevoerd voorafgaand aan de lancering van de Denk Vooruit campagne.*

Overzicht resultaten

Welke weerbaarheidsgedragingen vertonen ondernemers?

Organisaties vertonen een brede schaal aan weerbaarheidsgedragingen. Gedragingen die gericht zijn op het verkennen van risico's en het analyseren van kwetsbaarheden worden het meest frequent uitgevoerd. Het ondersteunen van medewerkers en het versterken van maatschappelijke weerbaarheid zijn daarentegen aanzienlijk minder gebruikelijk.

Vormen deze weerbaarheidsgedragingen één gezamenlijke gedragsladder en welke tredes van gedragingen vinden we op deze gedragsladder?

De resultaten laten zien dat er sprake is van een onderliggende mindset achter de verschillende weerbaarheidsgedragingen. Deze mindset kan worden opgevat als de mate waarin een organisatie belang hecht aan de eigen weerbaarheid. Het belang en de mindset worden zichtbaar door de hiërarchische relatie tussen de verschillende weerbaarheidsgedragingen.

Gedragingen die nog weinig worden uitgevoerd staan bovenaan de gedragsladder. Organisaties die zelfs deze gedragingen al uitvoeren, voeren vaak ook de makkelijkere gedragingen uit. Gedragingen die al heel vaak worden uitgevoerd staan onderaan de gedragsladder. Organisaties die deze gedragingen niet uitvoeren, voeren vaak ook geen van de andere gedragingen uit.

Het belang van weerbaarheid voor een organisatie, oftewel de sterkte van de weerbaarheidsmindset bepaalt hoe hoog een organisatie op de gedragsladder klimt.

Overzicht resultaten

Welke gedragsebepalers hebben invloed op de weerbaarheidsmindset?

Het weerbaarheidsgedrag van een organisatie heeft een sterke relatie met de achtergrondkenmerken van de organisatie en de gedragsebepalers rond weerbaarheid.

De grootte en leeftijd van een organisatie spelen een belangrijke rol. Oudere en grotere organisaties laten meer weerbaarheidsgedrag zien. Daarnaast speelt ook het hebben van een ISO certificering een belangrijke rol. Organisaties zonder ISO certificering staan significant lager op de gedragsladder.

De weerbaarheidsmindset wordt daarnaast ook door verschillende gedragsebepalers beïnvloed. Weerbaar gedrag wordt vaker vertoond wanneer organisaties het als effectief en belangrijk ervaren, wanneer het in hun branche de norm is, bij onrust over de gevolgen van mogelijke crisissen, of vanuit de intentie om anderen te kunnen helpen – terwijl de perceptie van hoge kosten dit gedrag juist belemmert.

Welke subgroepen zijn te onderscheiden binnen de doelgroep en waar staan deze subgroepen op de gedragsladder?

Kleinere en jongere organisaties staan een stuk lager op de gedragsladder vergeleken met grotere en oudere organisaties. Voor kleine en jonge organisaties zijn daarom andere gedragingen relevant voor interventies dan voor grotere en oudere organisaties.

De relatie tussen gedragingen komt echter sterk overeen tussen verschillende subgroepen. Dit betekent dat de volgorde van tredes overeenkomt tussen de doelgroepen. Verschillende subgroepen staan echter op verschillende plekken van de gedragsladder.

Advies 1: Zichtbaarheid



Maak het concept zichtbaar en eenduidig.

Geef bedrijfsweerbaarheid een vaste, duidelijke plek die organisaties goed weten te vinden (bijvoorbeeld een plek op de RVO-website) met één consistente definitie. Hanteer daarbij de succesvolle aanpak van thema's zoals verduurzaming.

Advies 2: Doelgroepen



Differentieer de aanpak per doelgroep.

Benader grotere, langer bestaande organisaties anders dan kleinere en jongere, omdat zij op een andere trede van de gedragsladder staan. Advies 3 en 4 geven hier specifieke invulling aan.

Advies 3: Jonge en kleine organisaties



Ondersteun kleine en jonge organisaties met kleine stappen.

Richt je bij organisaties met minder dan 10 medewerkers die minder dan 25 jaar bestaan op het zetten van de eerste, haalbare stappen, zoals het inventariseren van risico's. Bied concrete handvatten en ondersteun waar mogelijk in de kosten (tijd, geld).

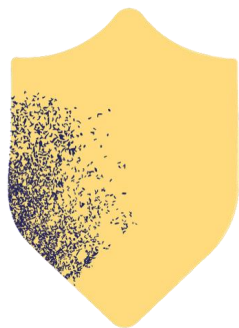
Advies 4: Oude en grote organisaties



Appelleer bij oude en grote organisaties aan maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Ondersteun organisaties die langer dan 25 jaar bestaan en meer dan 250 medewerkers hebben bij gedragingen hoger op de ladder, door in te zetten op hun rol in de samenleving en hun motivatie om anderen te kunnen helpen.

Advies 5: Samen weerbaar



Communiceer vanuit kracht en nut, niet vanuit angst of risico.

Benoem de voordelen van een weerbare organisatie en verantwoordelijkheid naar anderen, in plaats van dreiging.

Hoewel risicoperceptie mensen in beweging kan zetten, kan een te sterke focus op risico's leiden tot weerstand of verlamming.

Advies 6: Normen en standaarden



Stimuleer certificeringen als springplank.

ISO's zijn een sterke voorspeller van weerbaar gedrag; ondersteun daarom het behalen van certificeringen. Gebruik specifieke certificeringen om gericht de volgende logische gedragsstap te adviseren.

Advies 7: Gericht advies



Maak advies persoonlijk met de gedragsladder.

Gebruik organisatiekenmerken (grootte, leeftijd, ISO) om op maat gedragingen te adviseren. Vertaal de ladder naar een persoonlijke tool, vergelijkbaar met 'Overstroomik.nl'.

Achtergrond

Aanleiding & doel

Aanleiding

Voorzieningen zoals elektriciteit, internet en logistieke ketens lijken vanzelfsprekend, maar zijn niet gegarandeerd bij uitzonderlijke omstandigheden. Bedrijven moeten ook tijdens verstoringen kunnen blijven functioneren om economische en maatschappelijke schade te beperken.

Bedrijven spelen daarom een cruciale rol bij de weerbaarheid van Nederland. Een goede voorbereiding vergroot hun weerbaarheid en zorgt ervoor dat zij economische en maatschappelijke schade kunnen beperken.

Doel van het onderzoek

Het doel van het huidige onderzoek was inzicht krijgen in welke weerbaarheidsgedragingen bedrijven al dan niet uitvoeren, welke gedragingen het meest kansrijk zijn om via communicatie te stimuleren, en welke motieven en weerstanden van bedrijven hierbij relevant zijn, om de weerbaarheid van bedrijven te vergroten.

Onderzoeksvragen

Met het onderzoek beantwoordden we de volgende onderzoeksvragen:

- 1. Welke weerbaarheidsgedragingen vertonen organisaties?**
We onderzoeken welke weerbaarheidsgedragingen bedrijven in Nederland nu wel of niet uitvoeren,
- 2. Vormen weerbaarheidsgedragingen één gezamenlijke gedragsladder?**
Door middel van een Rasch analyse toetsen we in hoeverre weerbaarheidsgedragingen één gezamenlijke gedragsladder vormen. We brengen hiermee de relatie tussen verschillende gedragingen in kaart.
- 3. Wat zit achter weerbaar gedrag?**
We brengen in kaart welke organisatiekenmerken en gedragsbepalers bepalend zijn voor hoeveel weerbaarheidsgedragingen een organisatie laat zien.
- 4. Welke verschillen tussen doelgroepen zijn belangrijk?**
We onderzoeken welke verschillen tussen doelgroepen significant en belangrijk zijn.

Resultaten

Welke weerbaarheidsgedragingen vertonen organisaties?

Typen weerbaarheidsgedragingen

Weerbaarheid voor ondernemers bevat verschillende typen gedragingen. In dit onderzoek identificeerden we 8 ‘soorten’ weerbaarheidsgedragingen die ondernemers kunnen uitvoeren om zich voor te bereiden op noodsituatie. De thema's en gedragingen zijn gebaseerd op bestaande kaders, normen en standaarden voor bedrijfscontinuïteit, risico mitigatie en risicomanagement. De toelichting van de clusters van type gedragingen zijn als volgt:



Risicoanalyse en kwetsbaarheden

Begrijpen welke gebeurtenissen de organisatie echt kunnen raken.



Plannen en voorzieningen

Plannen maken met hoe te reageren op crisissituaties, praktische middelen en alternatieven klaarzetten om plannen uitvoerbaar te maken.



Communicatie voorbereiden

Zorgen dat informatie tijdens een crisis snel, duidelijk en betrouwbaar stroomt.



Evaluatie en verbetering

De eigen weerbaarheid evalueren en continu verbeteren.



Oefenen en trainen

Medewerkers laten oefenen, opleiden en trainen.



Weerbaarheid van medewerkers bewaken

De weerbaarheid van medewerkers thuis ondersteunen.



Bijdrage aan maatschappelijke weerbaarheid

Samenwerken en verder kijken dan de eigen organisatie.



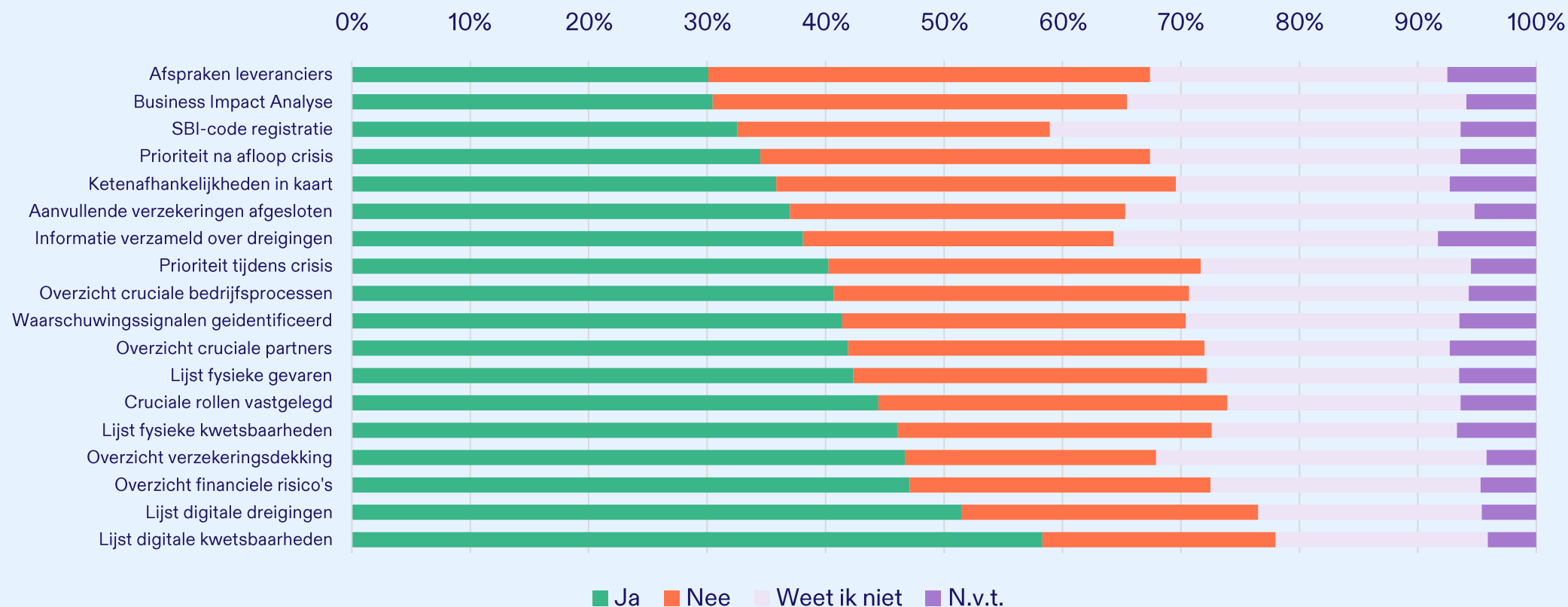
Visie en leiderschap

Richting geven en zorgen dat het onderwerp door het MT wordt gedragen.

Op de volgende pagina's is van elk cluster een samenvatting gegeven van concrete gedragingen binnen het type gedrag.

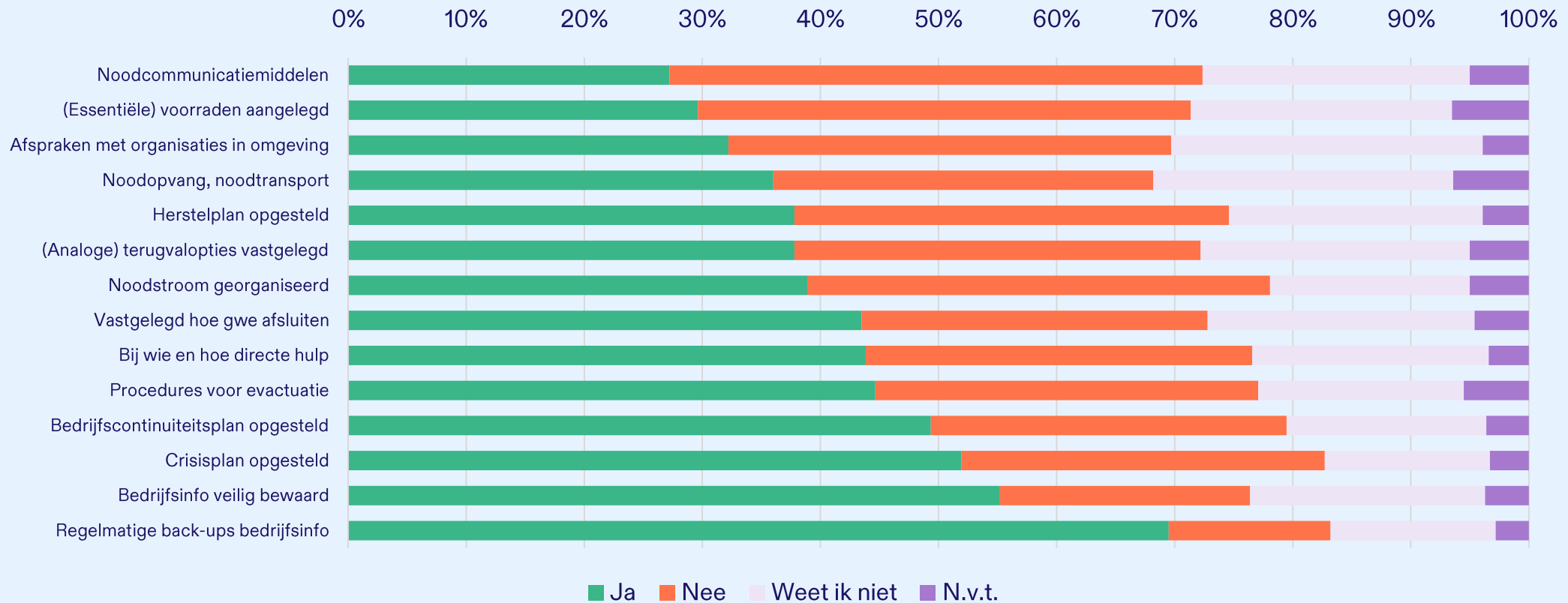
Risicoanalyse en kwetsbaarheden

Bij deze gedragingen gaat het om het analyseren van risico's en kwetsbaarheden die relevant zijn voor de organisatie. Daarnaast gaat het ook om het bijhouden van relevante partners, rollen en bijvoorbeeld verzekeringsdekkingen.



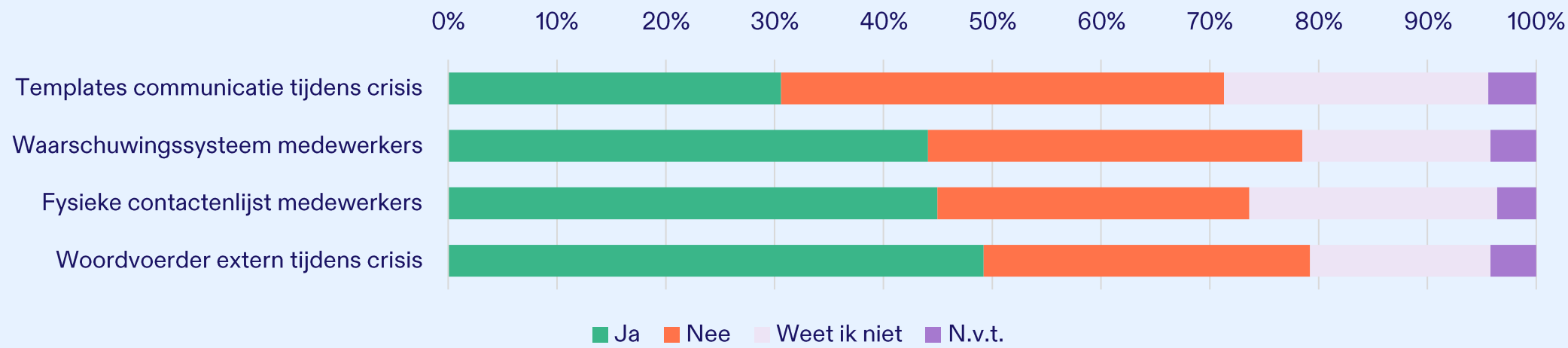
Plannen en *voorzieningen*

Bij deze gedragingen gaat het om het opstellen van plannen voor noodsituaties, het aanleggen van voorraden en bijvoorbeeld het juist bewaren van bedrijfsinformatie.



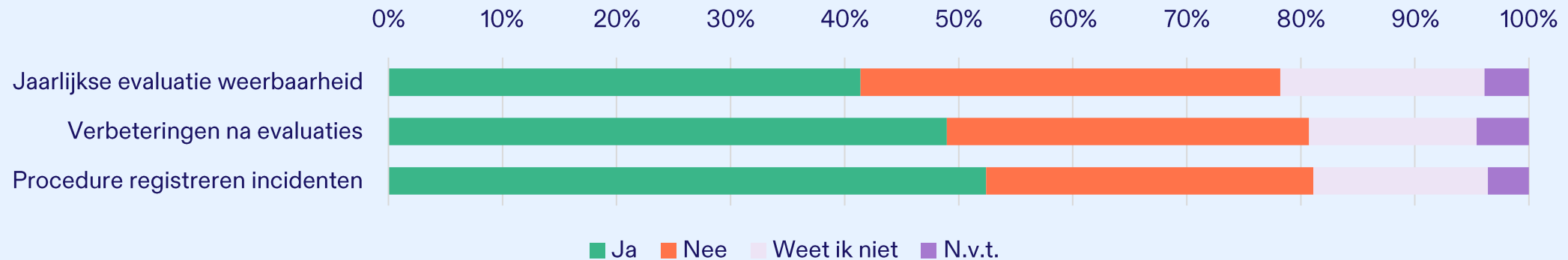
Communicatie voorbereiden

Bij deze gedragingen gaat het om het voorbereiden van communicatie(middelen).



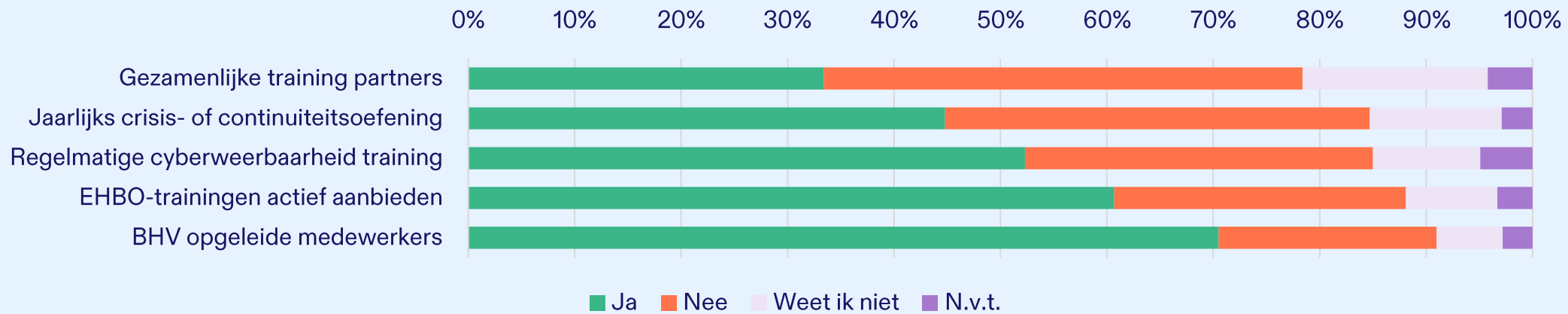
Evaluatie en verbetering

Bij deze gedragingen gaat het om het (jaarlijks) evalueren en verbeteren van de weerbaarheid van de organisatie.



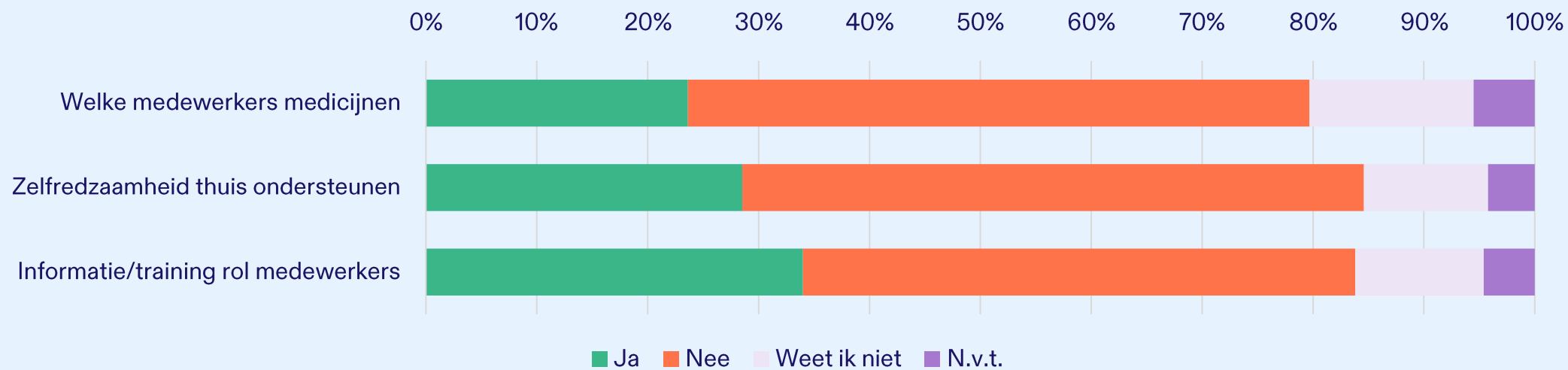
Oefenen en *trainen*

Bij deze gedragingen gaat het om het uitvoeren van oefeningen en trainingen.



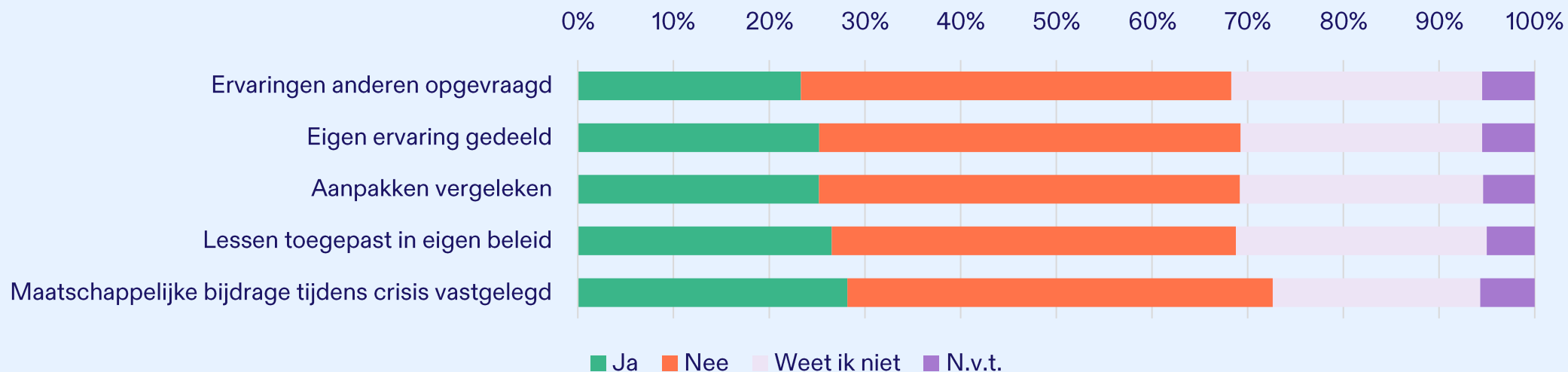
Weerbaarheid *medewerkers* bewaken

Bij deze gedragingen gaat het om het bewaken en ondersteunen van de weerbaarheid van medewerkers.



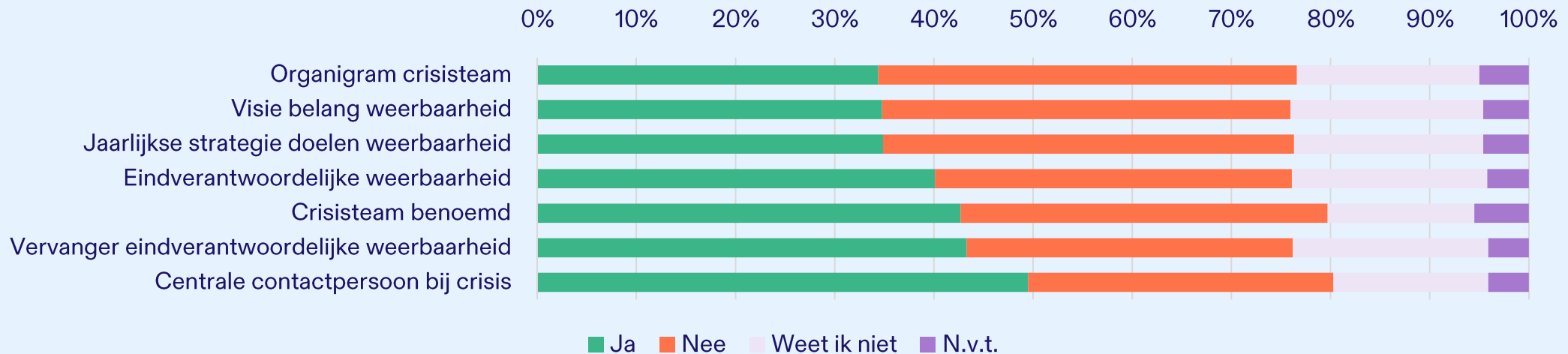
Bijdrage aan *maatschappelijke* weerbaarheid

Bij deze gedragingen gaat het om het bijdragen aan de weerbaarheid van de maatschappij.



Visie en leiderschap

Bij deze gedragingen gaat het om het vastleggen van een visie op weerbaarheid en bijbehorende verantwoordelijkheden.





Vormen weerbaarheidsgedragingen één gezamenlijke *gedragsladder*?

Vormen weerbaarheidsgedragingen één gezamenlijke *gedragsladder*?

We onderzoeken of er een relatie bestaat tussen de weerbaarheidsgedragingen. Indien er een relatie bestaat tussen de gedragingen: wat is de volgorde van deze gedragingen?

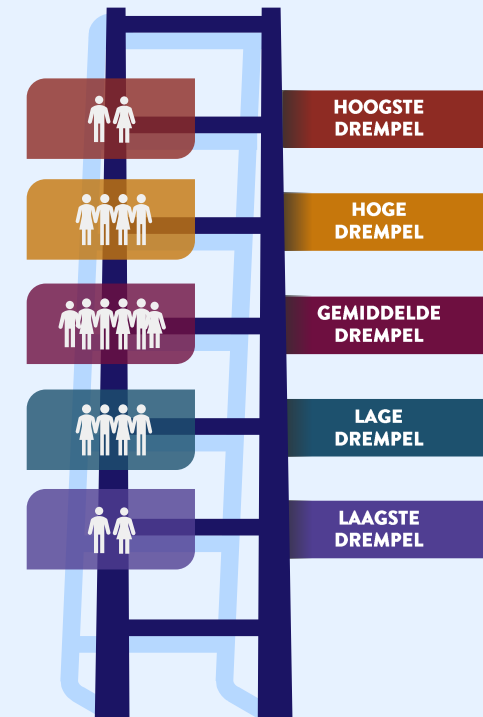
Toelichting

Om vast te stellen of de weerbaarheidsgedragingen deel uitmaken van één gezamenlijke mindset, onderzoeken we of er sprake is van een hiërarchische relatie tussen deze gedragingen. We toetsen in hoeverre gedragingen en organisaties op één gezamenlijke ladder geplaatst kunnen worden.

De mindset wordt niet vooraf vastgesteld, maar afgeleid uit het patroon in de data. Wanneer de gedragingen een consistente hiërarchische relatie vertonen die past bij het dichotome Rasch-model, wijst dit op een onderliggende mindest. Deze attitude wordt aangeduid als een weerbaarheidsmindset, omdat de geordende gedragingen betrekking hebben op weerbaarheid van bedrijven*.

**Voor meer informatie over het Rasch model en mindsets zie:*

Kaiser FG, Byrka K, Hartig T. Reviving Campbell's paradigm for attitude research. Pers Soc Psychol Rev. 2010 Nov;14(4):351-67. doi: 10.1177/1088868310366452



Het Rasch model als ladder: Hoe sterker iemands mindset, des te hoger staat degene op de ladder.

Vormen weerbaarheidsgedragingen één gezamenlijke *gedragsladder*?

JA!!!*



Risicoanalyse en kwetsbaarheden
Begrijpen welke gebeurtenissen de organisatie echt kunnen raken.



Oefenen en trainen
Medewerkers laten oefenen, opleiden en trainen.



Plannen en voorzieningen
Plannen maken met hoe te reageren op crisissituaties, praktische middelen en alternatieven klaarzetten om plannen uitvoerbaar te maken.



Weerbaarheid van medewerkers bewaken
De weerbaarheid van medewerkers thuis ondersteunen.



Communicatie voorbereiden
Zorgen dat informatie tijdens een crisis snel, duidelijk en betrouwbaar stroomt.



Bijdrage aan maatschappelijke weerbaarheid
Samenwerken en verder kijken dan de eigen organisatie.



Evaluatie en verbetering
De eigen weerbaarheid evalueren en continu verbeteren.



Visie en leiderschap
Richting geven en zorgen dat het onderwerp door het MT wordt gedragen.

Vormen weerbaarheidsgedragingen één gezamenlijke *gedragsladder*?

Weerbaarheidsgedragingen van ondernemers vormen samen één onderliggende gedragsladder. De verschillende gedragingen hebben een hiërarchische relatie met elkaar.

Van de 8 gekozen onderwerpen passen 7 goed op de gedragsladder. Het onderwerp ‘weerbaarheid van medewerkers bewaken’ past minder goed op de gezamenlijke gedragsladder. Slechts één van de bijbehorende gedragingen past bij de overige onderwerpen en gedragingen.

Eén gedraging omtrent het ondersteunen van weerbaarheid van medewerkers thuis en één gedraging omtrent een medicatieplan voor medewerkers op locatie, worden door de doelgroep nog niet gezien als onderdeel van bedrijfsweerbaarheid. Deze zijn dus geen onderdeel van de huidige gedragsladder maar blijven relevante weerbaarheidsgedragingen te stimuleren.



Risicoanalyse en kwetsbaarheden
Begrijpen welke gebeurtenissen de organisatie echt kunnen raken.



Plannen en voorzieningen
Plannen maken met hoe te reageren op crisissituaties, praktische middelen en alternatieven klaarzetten om plannen uitvoerbaar te maken.



Communicatie voorbereiden
Zorgen dat informatie tijdens een crisis snel, duidelijk en betrouwbaar stroomt.



Evaluatie en verbetering
De eigen weerbaarheid evalueren en continu verbeteren.



Oefenen en trainen
Medewerkers laten oefenen, opleiden en trainen.



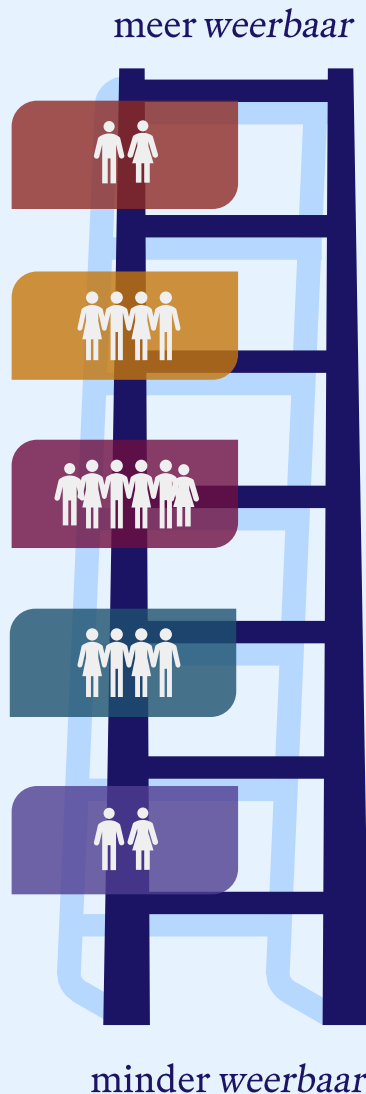
Weerbaarheid van medewerkers bewaken
De weerbaarheid van medewerkers thuis ondersteunen.



Bijdrage aan maatschappelijke weerbaarheid
Samenwerken en verder kijken dan de eigen organisatie.



Visie en leiderschap
Richting geven en zorgen dat het onderwerp door het MT wordt gedragen.



We identificeren 5 tredes van gedragingen op de gedragsladder:

Trede 5: te moeilijk

Dit zijn gedragingen die nog weinig worden uitgevoerd.
Voor veel bedrijven zijn deze gedragingen te moeilijk.

Trede 4: ietsjes te moeilijk

Dit zijn gedragingen die redelijk weinig worden uitgevoerd.
Voor veel bedrijven zijn deze gedragingen ietsjes te moeilijk.

Trede 3: op niveau

Dit zijn gedragingen die voor een deel al worden uitgevoerd.
Voor veel bedrijven zijn deze gedragingen het meest kansrijk.

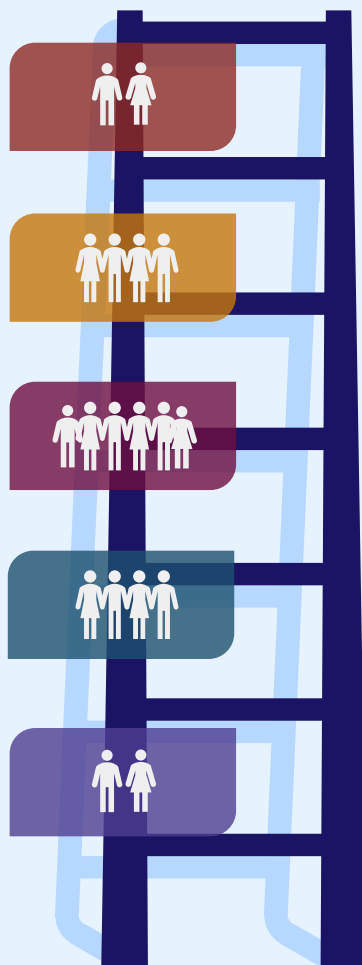
Trede 2: ietsjes te makkelijk

Dit zijn gedragingen die redelijk vaak worden uitgevoerd.
Voor veel bedrijven zijn deze gedragingen ietsjes te makkelijk.

Trede 1: te makkelijk

Dit zijn gedragingen die al vaak worden uitgevoerd.
Voor veel bedrijven zijn deze gedragingen te makkelijk.

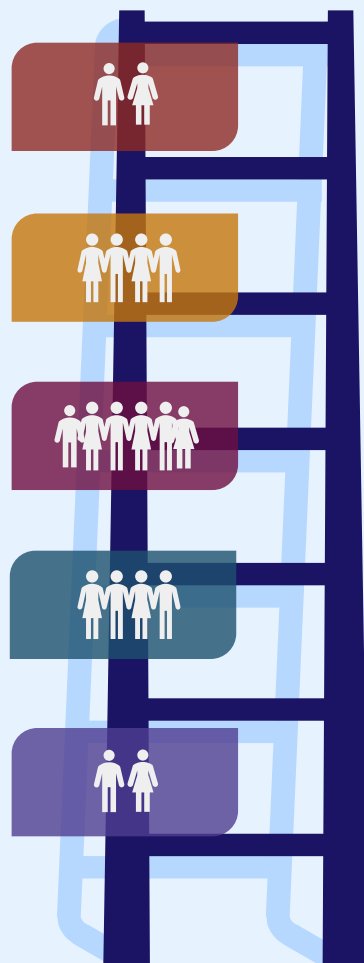
meer weerbaar



minder weerbaar

- | | | |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ervaringen opgevraagd bij andere organisaties 34% • Noodcommunicatiemiddelen aangeschaft 38% • Eigen weerbaarheidservaring gedeeld | <ul style="list-style-type: none"> • Weerbaarheid vergeleken met andere organisaties 36% • Medewerkers getraind in crisisrol 42% • Lessen van anderen toegepast 38% | <ul style="list-style-type: none"> • Maatschappelijke crisisbijdrage vastgesteld 40% • Deelname aan gezamenlijke oefeningen 41% |
| <ul style="list-style-type: none"> • Crisiscommunicatie-templates opgesteld 43% • Crisis-teamstructuur visueel vastgelegd 44% • Weerbaarheidsvisie opgesteld 45% | <ul style="list-style-type: none"> • Crisisafspraken met leveranciers 44% • Jaarlijks weerbaarheidsplan opgesteld 45% • Business Impact Analyse uitgevoerd 46% | <ul style="list-style-type: none"> • Onderlinge crisissteun afgesproken 47% • Noodstroomvoorziening geregeld 49% • Herstelplan opgesteld 50% |
| <ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijkse weerbaarheidsevaluatie uitgevoerd 51% • Ketenafhankelijkheden in kaart gebracht 51% • Jaarlijkse crisisoefening uitgevoerd 52% • Crisisprioriteiten voor processen bepaald na crisis 51% • Crisis-team benoemd 53% • Noodopvang en locaties vastgelegd | <ul style="list-style-type: none"> • Terugvalopties voor uitval ingericht 52% • Waarschuwingssysteem voor personeel 54% • Eindverantwoordelijke weerbaarheid benoemd 54% • Crisisprioriteiten voor processen bepaald tijdens crisis 56% • Cruciale processen en uitvaltijd bepaald | <ul style="list-style-type: none"> • Veilige stilleg- en evacuatieprocedures 56% • Hulpoproep-procedure vastgelegd 56% • Waarschuwingssignalen risico's gedefinieerd 58% • Vervanger eindverantwoordelijke aangewezen 56% • Fysieke bedrijfsrisico's geïnventariseerd |
| <ul style="list-style-type: none"> • Overzicht cruciale leveranciers opgesteld 58% • Dreigingsinformatie verzameld 59% • Aanvullende verzekeringen afgesloten 56% • Woordvoerder voor crises benoemd 61% | <ul style="list-style-type: none"> • Cruciale rollen en vervangers vastgesteld 60% • Centrale crisiscontactpersoon aangewezen 61% • Crisisplan opgesteld 62% • Veilige afsluitprocedure | <ul style="list-style-type: none"> • Financiële risico's in kaart gebracht 63% • Incidentregistratie- en opvolgprocedure 64% • Digitale dreigingen geïnventariseerd 66% |
| <ul style="list-style-type: none"> • EHBO-trainingen aangeboden 66% • Overzicht verzekeringsdekking opgesteld 68% • Cruciale informatie veilig opgeslagen 72% | <ul style="list-style-type: none"> • Digitale kwetsbaarheden in kaart gebracht 73% • Medewerkers opgeleid in BHV 74% | |

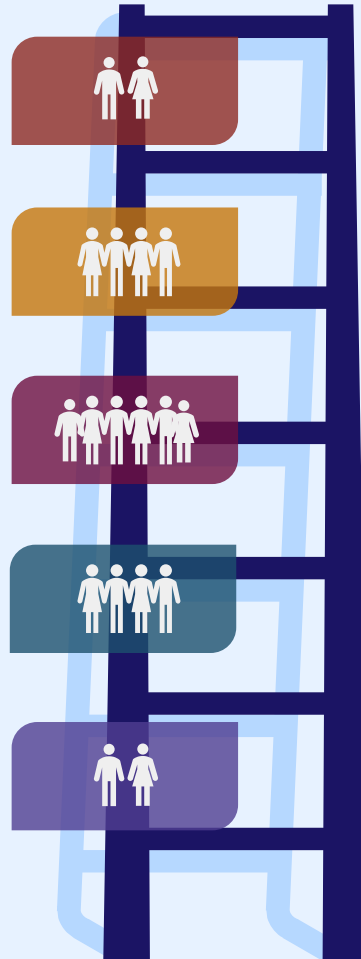
meer weerbaar



minder weerbaar

- Ervaringen opgevraagd bij andere organisaties 34%
- Noodcommunicatiemiddelen aangeschaft 38%
- Eigen weerbaarheidservaring gedeeld
- Crisiscommunicatie-templates opgesteld 43%
- Crisis-teamstructuur visueel vastgelegd 44%
- Weerbaarheidsvisie opgesteld 45%
- Jaarlijkse weerbaarheidsevaluatie uitgevoerd 51%
- Ketenafhankelijkheden in kaart gebracht 51%
- Jaarlijkse crisisoefening uitgevoerd 52%
- Crisisprioriteiten voor processen bepaald na crisis 51%
- Crisis-team benoemd 53%
- Noodopvang en locaties vastgelegd
- Overzicht cruciale leveranciers opgesteld 58%
- Dreigingsinformatie verzameld 59%
- Aanvullende verzekeringen afgesloten 56%
- Woordvoerder voor crises benoemd 61%
- EHBO-trainingen aangeboden 66%
- Overzicht verzekeringsdekking opgesteld 68%
- Cruciale informatie veilig opgeslagen 72%
- 36%
- Weerbaarheid vergeleken met andere organisaties 36%
- Medewerkers getraind in crisisrol 42%
- Lessen van anderen toegepast 38%
- Crisisafspraken met leveranciers 44%
- Jaarlijks weerbaarheidsplan opgesteld 45%
- Business Impact Analyse uitgevoerd 46%
- 53%
- Terugvalopties voor uitval ingericht 52%
- Waarschuwingssysteem voor personeel 54%
- Eindverantwoordelijke weerbaarheid benoemd 54%
- Crisisprioriteiten voor processen bepaald tijdens crisis 56%
- Cruciale processen en uitvaltijd bepaald
- 57%
- Veilige stilleg- en evacuatieprocedures 56%
- Hulpoproep-procedure vastgelegd 56%
- Waarschuwingssignalen risico's gedefinieerd 58%
- Vervanger eindverantwoordelijke aangewezen 56%
- Fysieke bedrijfsrisico's geïnventariseerd
- 58%
- Verbetermaatregelen na evaluaties doorgevoerd 58%
- SBI-code gecontroleerd 55%
- Training cyberweerbaarheid medewerkers 59%
- nutsvoorzieningen 59%
- Bedrijfscontinuïteitsplan opgesteld 61%
- Fysieke kwetsbaarheden geïnventariseerd 62%
- Hardcopy medewerkerslijst beschikbaar 60%
- Financiële risico's in kaart gebracht 63%
- Incidentregistratie- en opvolgprocedure 64%
- Digitale dreigingen geïnventariseerd 66%
- Digitale kwetsbaarheden in kaart gebracht 73%
- Medewerkers opgeleid in BHV 74%

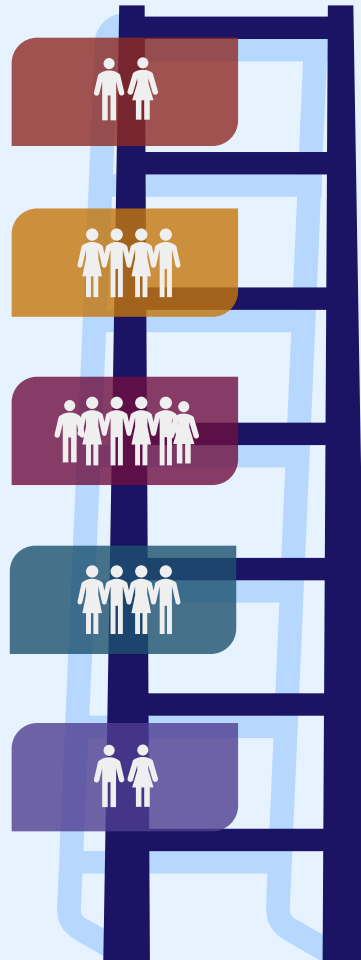
meer weerbaar



minder weerbaar

- Ervaringen opgevraagd bij andere organisaties 34%
- Noodcommunicatiemiddelen aangeschaft 38%
- Eigen weerbaarheidservaring gedeeld
- Crisiscommunicatie-templates opgesteld 43%
- Crisis-teamstructuur visueel vastgelegd 44%
- Weerbaarheidsvisie opgesteld 45%
- Jaarlijkse weerbaarheidsevaluatie uitgevoerd 51%
- Ketenafhankelijkheden in kaart gebracht 51%
- Jaarlijkse crisisoefening uitgevoerd 52%
- Crisisprioriteiten voor processen bepaald 51%
- Crisis-team benoemd 53%
- Noodopvang en locaties vastgelegd
- Overzicht cruciale leveranciers opgesteld 58%
- Dreigingsinformatie verzameld 59%
- Aanvullende verzekeringen afgesloten 56%
- Woordvoerder voor crises benoemd 61%
- EHBO-trainingen aangeboden 66%
- Overzicht verzekeringsdekking opgesteld 68%
- Cruciale informatie veilig opgeslagen 72%
- 36%
- Weerbaarheid vergeleken met andere organisaties 36%
- Medewerkers getraind in crisisrol 42%
- Lessen van anderen toegepast 38%
- Crisisafspraken met leveranciers 44%
- Jaarlijks weerbaarheidsplan opgesteld 45%
- Business Impact Analyse uitgevoerd 46%
- 53%
- Terugvalopties voor uitval ingericht 52%
- Waarschuwingssysteem voor personeel 54%
- Eindverantwoordelijke weerbaarheid benoemd 54%
- Crisisprioriteiten middelen vastgelegd 56%
- Cruciale processen en uitvaltijd bepaald
- Cruciale rollen en vervangers vastgesteld 60%
- Centrale crisiscontactpersoon aangewezen 61%
- Crisisplan opgesteld 62%
- Veilige afsluitprocedure
- Digitale kwetsbaarheden in kaart gebracht 73%
- Medewerkers opgeleid in BHV 74%
- Maatschappelijke crisisbijdrage vastgesteld 40%
- Deelname aan gezamenlijke oefeningen 41%
- Onderlinge crisissteun afgesproken 47%
- Noodstroomvoorziening geregeld 49%
- Herstelplan opgesteld 50%
- 57%
- Veilige stilleg- en evacuatieprocedures 56%
- Hulpoproep-procedure vastgelegd 56%
- Waarschuwingssignalen risico's gedefinieerd 58%
- Vervanger eindverantwoordelijke aangewezen 56%
- Fysieke bedrijfsrisico's geïnventariseerd
- 58%
- Verbetermaatregelen na evaluaties doorgevoerd 58%
- SBI-code gecontroleerd 55%
- Training cyberweerbaarheid medewerkers 59%
- nutsvoorzieningen 59%
- Bedrijfscontinuïteitsplan opgesteld 61%
- Fysieke kwetsbaarheden geïnventariseerd 62%
- Hardcopy medewerkerslijst beschikbaar 60%
- Financiële risico's in kaart gebracht 63%
- Incidentregistratie- en opvolgprocedure 64%
- Digitale dreigingen geïnventariseerd 66%

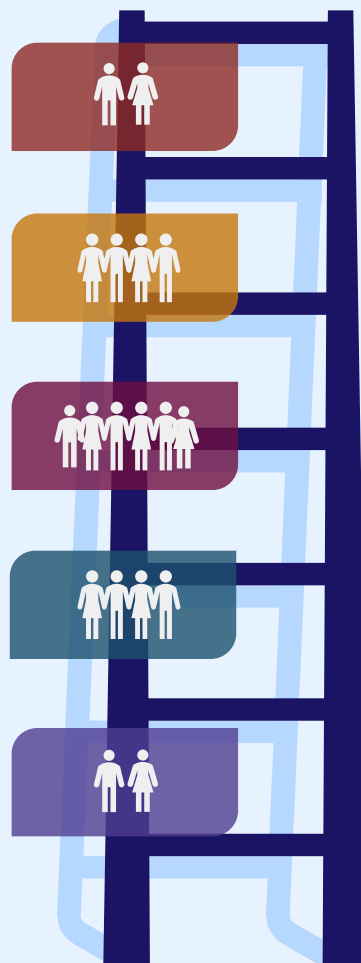
meer weerbaar



minder weerbaar

- Ervaringen opgevraagd bij andere organisaties 34%
- Noodcommunicatiemiddelen aangeschaft 38%
- Eigen weerbaarheidservaring gedeeld
- Crisiscommunicatie-templates opgesteld 43%
- Crisis-teamstructuur visueel vastgelegd 44%
- Weerbaarheidsvisie opgesteld 45%
- Jaarlijkse weerbaarheidsevaluatie uitgevoerd 51%
- Ketenafhankelijkheden in kaart gebracht 51%
- Jaarlijkse crisisoefening uitgevoerd 52%
- Crisisprioriteiten voor processen bepaald 51%
- Crisis-team benoemd 53%
- Noodopvang en locaties vastgelegd
- Overzicht cruciale leveranciers opgesteld 58%
- Dreigingsinformatie verzameld 59%
- Aanvullende verzekeringen afgesloten 56%
- Woordvoerder voor crises benoemd 61%
- EHBO-trainingen aangeboden 66%
- Overzicht verzekeringsdekking opgesteld 68%
- Cruciale informatie veilig opgeslagen 72%
- 36%
- Weerbaarheid vergeleken met andere organisaties 36%
- Medewerkers getraind in crisisrol 42%
- Lessen van anderen toegepast 38%
- Crisisafspraken met leveranciers 44%
- Jaarlijks weerbaarheidsplan opgesteld 45%
- Business Impact Analyse uitgevoerd 46%
- 53%
- Terugvalopties voor uitval ingericht 52%
- Waarschuwingssysteem voor personeel 54%
- Eindverantwoordelijke weerbaarheid benoemd 54%
- Crisisprioriteiten middelen vastgelegd 56%
- Cruciale processen en uitvaltijd bepaald
- Cruciale rollen en vervangers vastgesteld 60%
- Centrale crisiscontactpersoon aangewezen 61%
- Crisisplan opgesteld 62%
- Veilige afsluitprocedure
- Digitale kwetsbaarheden in kaart gebracht 73%
- Medewerkers opgeleid in BHV 74%
- Maatschappelijke crisisbijdrage vastgesteld 40%
- Deelname aan gezamenlijke oefeningen 41%
- Onderlinge crisissteun afgesproken 47%
- Noodstroomvoorziening geregeld 49%
- Herstelplan opgesteld 50%
- 57%
- Veilige stilleg- en evacuatieprocedures 56%
- Hulpoproep-procedure vastgelegd 56%
- Waarschuwingssignalen risico's gedefinieerd 58%
- Vervanger eindverantwoordelijke aangewezen 56%
- Fysieke bedrijfsrisico's geïnventariseerd
- 58%
- Verbetermaatregelen na evaluaties doorgevoerd 58%
- SBI-code gecontroleerd 55%
- Training cyberweerbaarheid medewerkers 59%
- nutsvoorzieningen 59%
- Bedrijfscontinuïteitsplan opgesteld 61%
- Fysieke kwetsbaarheden geïnventariseerd 62%
- Hardcopy medewerkerslijst beschikbaar 60%
- Financiële risico's in kaart gebracht 63%
- Incidentregistratie- en opvolgprocedure 64%
- Digitale dreigingen geïnventariseerd 66%

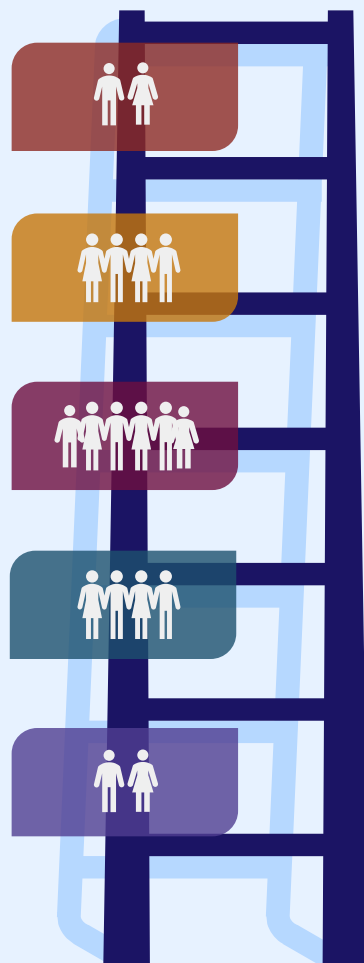
meer weerbaar



minder weerbaar

• Ervaringen opgevraagd bij andere organisaties 34% • Noodcommunicatiemiddelen aangeschaft 38% • Eigen weerbaarheidservaring gedeeld	• Weerbaarheid vergeleken met andere organisaties 36% • Medewerkers getraind in crisisrol 42% • Lessen van anderen toegepast 38%	• Maatschappelijke crisisbijdrage vastgesteld 40% • Deelname aan gezamenlijke oefeningen 41%
• Crisiscommunicatie-templates opgesteld 43% • Crisis-teamstructuur visueel vastgelegd 44% • Weerbaarheidsvisie opgesteld 45%	• Crisisafspraken met leveranciers 44% • Jaarlijks weerbaarheidsplan opgesteld 45% • Business Impact Analyse uitgevoerd 46%	• Onderlinge crisissteun afgesproken 47% • Noodstroomvoorziening geregeld 49% • Herstelplan opgesteld 50%
• Jaarlijkse weerbaarheidsevaluatie uitgevoerd 51% • Ketenafhankelijkheden in kaart gebracht 51% • Jaarlijkse crisisoefening uitgevoerd 52% • Crisisprioriteiten voor processen bepaald 51% • Crisis-team benoemd 53% • Noodopvang en locaties vastgelegd	• Terugvalopties voor uitval ingericht 52% • Waarschuwingssysteem voor personeel 54% • Eindverantwoordelijke weerbaarheid benoemd 54% • Crisisprioriteiten middelen vastgelegd 56% • Cruciale processen en uitvaltijd bepaald	• Veilige stilleg- en evacuatieprocedures 56% • Hulpoproep-procedure vastgelegd 56% • Waarschuwingssignalen risico's gedefinieerd 58% • Vervanger eindverantwoordelijke aangewezen 56% • Fysieke bedrijfsrisico's geïnventariseerd
• Overzicht cruciale leveranciers opgesteld 58% • Dreigingsinformatie verzameld 59% • Aanvullende verzekeringen afgesloten 56% • Woordvoerder voor crises benoemd 61%	• Cruciale rollen en vervangers vastgesteld 60% • Centrale crisiscontactpersoon aangewezen 61% • Crisisplan opgesteld 62% • Veilige afsluitprocedure	• Financiële risico's in kaart gebracht 63% • Incidentregistratie- en opvolgprocedure 64% • Digitale dreigingen geïnventariseerd 66%
• EHBO-trainingen aangeboden 66% • Overzicht verzekeringsdekking opgesteld 68% • Cruciale informatie veilig opgeslagen 72%	• Digitale kwetsbaarheden in kaart gebracht 73% • Medewerkers opgeleid in BHV 74%	

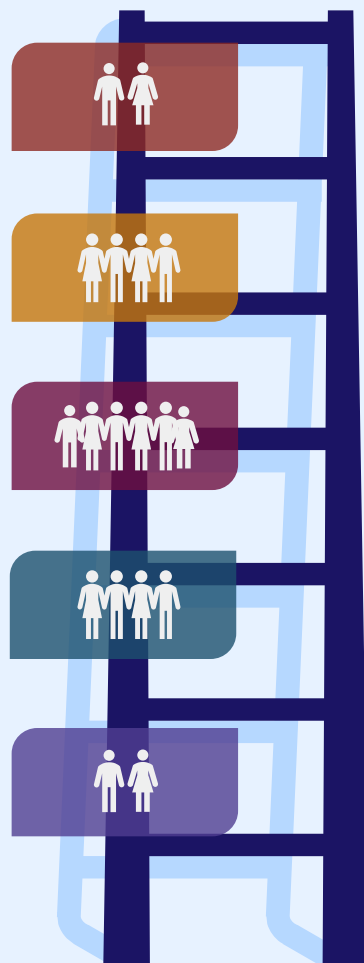
meer weerbaar



minder weerbaar

- Ervaringen opgevraagd bij andere organisaties 34%
- Noodcommunicatiemiddelen aangeschaft 38%
- Eigen weerbaarheidservaring gedeeld
- Crisiscommunicatie-templates opgesteld 43%
- Crisis-teamstructuur visueel vastgelegd 44%
- Weerbaarheidsvisie opgesteld 45%
- Jaarlijkse weerbaarheidsevaluatie uitgevoerd 51%
- Ketenafhankelijkheden in kaart gebracht 51%
- Jaarlijkse crisisoefening uitgevoerd 52%
- Crisisprioriteiten voor processen bepaald 51%
- Crisis-team benoemd 53%
- Noodopvang en locaties vastgelegd
- Overzicht cruciale leveranciers opgesteld 58%
- Dreigingsinformatie verzameld 59%
- Aanvullende verzekeringen afgesloten 56%
- Woordvoerder voor crises benoemd 61%
- EHBO-trainingen aangeboden 66%
- Overzicht verzekeringsdekking opgesteld 68%
- Cruciale informatie veilig opgeslagen 72%
- Weerbaarheid vergeleken met andere organisaties 36%
- Medewerkers getraind in crisisrol 42%
- Lessen van anderen toegepast 38%
- Crisisafspraken met leveranciers 44%
- Jaarlijks weerbaarheidsplan opgesteld 45%
- Business Impact Analyse uitgevoerd 46%
- Terugvalopties voor uitval ingericht 52%
- Waarschuwingssysteem voor personeel 54%
- Eindverantwoordelijke weerbaarheid benoemd 54%
- Crisisprioriteiten middelen vastgelegd 56%
- Cruciale processen en uitvaltijd bepaald
- Cruciale rollen en vervangers vastgesteld 60%
- Centrale crisiscontactpersoon aangewezen 61%
- Crisisplan opgesteld 62%
- Veilige afsluitprocedure
- Digitale kwetsbaarheden in kaart gebracht 73%
- Medewerkers opgeleid in BHV 74%
- Maatschappelijke crisisbijdrage vastgesteld 40%
- Deelname aan gezamenlijke oefeningen 41%
- Onderlinge crisissteun afgesproken 47%
- Noodstroomvoorziening geregeld 49%
- Herstelplan opgesteld 50%
- Veilige stilleg- en evacuatieprocedures 56%
- Hulpoproep-procedure vastgelegd 56%
- Waarschuwingssignalen risico's gedefinieerd 58%
- Vervanger eindverantwoordelijke aangewezen 56%
- Fysieke bedrijfsrisico's geïnventariseerd
- nutsvoorzieningen 59%
- Bedrijfscontinuïteitsplan opgesteld 61%
- Fysieke kwetsbaarheden geïnventariseerd 62%
- Hardcopy medewerkerslijst beschikbaar 60%
- Financiële risico's in kaart gebracht 63%
- Incidentregistratie- en opvolgprocedure 64%
- Digitale dreigingen geïnventariseerd 66%
- Verbetermaatregelen na evaluaties doorgevoerd 58%
- SBI-code gecontroleerd 55%
- Training cyberweerbaarheid medewerkers 59%

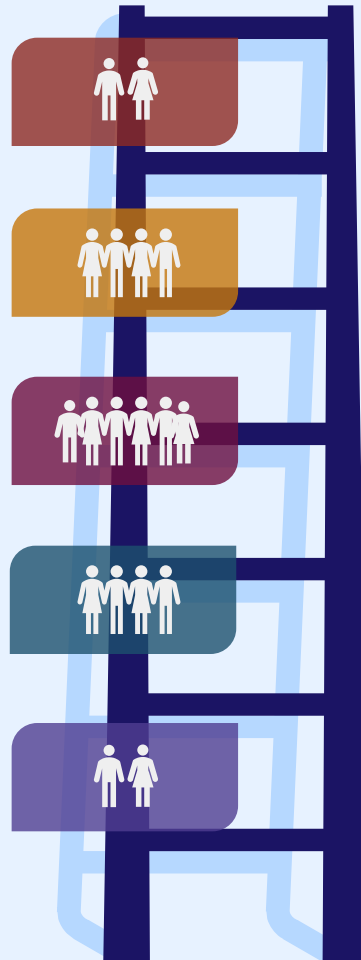
meer weerbaar



minder weerbaar

- Ervaringen opgevraagd bij andere organisaties 34%
- Noodcommunicatiemiddelen aangeschaft 38%
- Eigen weerbaarheidservaring gedeeld
- Crisiscommunicatie-templates opgesteld 43%
- Crisis-teamstructuur visueel vastgelegd 44%
- Weerbaarheidsvisie opgesteld 45%
- Jaarlijkse weerbaarheidsevaluatie uitgevoerd 51%
- Ketenafhankelijkheden in kaart gebracht 51%
- Jaarlijkse crisisoefening uitgevoerd 52%
- Crisisprioriteiten voor processen bepaald 51%
- Crisis-team benoemd 53%
- Noodopvang en locaties vastgelegd
- Overzicht cruciale leveranciers opgesteld 58%
- Dreigingsinformatie verzameld 59%
- Aanvullende verzekeringen afgesloten 56%
- Woordvoerder voor crises benoemd 61%
- EHBO-trainingen aangeboden 66%
- Overzicht verzekeringsdekking opgesteld 68%
- Cruciale informatie veilig opgeslagen 72%
- 36%
- Weerbaarheid vergeleken met andere organisaties 36%
- Medewerkers getraind in crisisrol 42%
- Lessen van anderen toegepast 38%
- Crisisafspraken met leveranciers 44%
- Jaarlijks weerbaarheidsplan opgesteld 45%
- Business Impact Analyse uitgevoerd 46%
- 53%
- Terugvalopties voor uitval ingericht 52%
- Waarschuwingssysteem voor personeel 54%
- Eindverantwoordelijke weerbaarheid benoemd 54%
- Crisisprioriteiten middelen vastgelegd 56%
- Cruciale processen en uitvaltijd bepaald
- 57%
- Veilige stilleg- en evacuatieprocedures 56%
- Hulpoproep-procedure vastgelegd 56%
- Waarschuwingssignalen risico's gedefinieerd 58%
- Vervanger eindverantwoordelijke aangewezen 56%
- Fysieke bedrijfsrisico's geïnventariseerd
- 58%
- Verbetermaatregelen na evaluaties doorgevoerd 58%
- SBI-code gecontroleerd 55%
- Training cyberweerbaarheid medewerkers 59%
- nutsvoorzieningen 59%
- Bedrijfscontinuïteitsplan opgesteld 61%
- Fysieke kwetsbaarheden geïnventariseerd 62%
- Hardcopy medewerkerslijst beschikbaar 60%
- Financiële risico's in kaart gebracht 63%
- Incidentregistratie- en opvolgprocedure 64%
- Digitale dreigingen geïnventariseerd 66%
- 60%
- Digitale kwetsbaarheden in kaart gebracht 73%
- Medewerkers opgeleid in BHV 74%

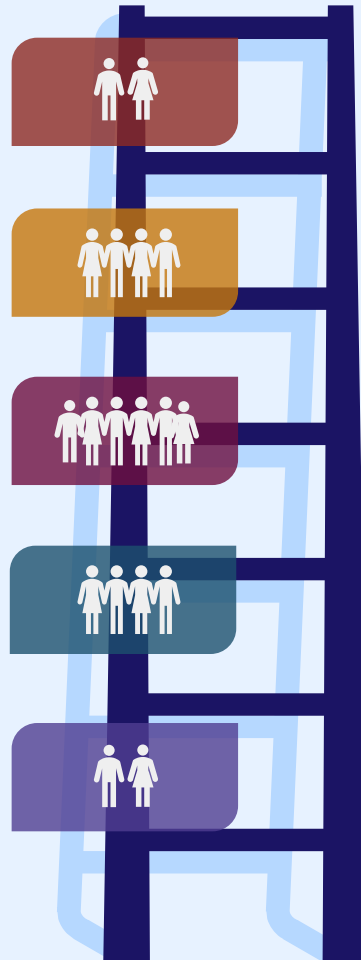
meer weerbaar



minder weerbaar

- | | | |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ervaringen opgevraagd bij andere organisaties 34% • Noodcommunicatiemiddelen aangeschaft 38% • Eigen weerbaarheidservaring gedeeld | <ul style="list-style-type: none"> • Weerbaarheid vergeleken met andere organisaties 36% • Medewerkers getraind in crisisrol 42% • Lessen van anderen toegepast 38% | <ul style="list-style-type: none"> • Maatschappelijke crisisbijdrage vastgesteld 40% • Deelname aan gezamenlijke oefeningen 41% |
| <ul style="list-style-type: none"> • Crisiscommunicatie-templates opgesteld 43% • Crisis-teamstructuur visueel vastgelegd 44% • Weerbaarheidsvisie opgesteld 45% | <ul style="list-style-type: none"> • Crisisafspraken met leveranciers 44% • Jaarlijks weerbaarheidsplan opgesteld 45% • Business Impact Analyse uitgevoerd 46% | <ul style="list-style-type: none"> • Onderlinge crisissteun afgesproken 47% • Noodstroomvoorziening geregeld 49% • Herstelplan opgesteld 50% |
| <ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijkse weerbaarheidsevaluatie uitgevoerd 51% • Ketenafhankelijkheden in kaart gebracht 51% • Jaarlijkse crisisoefening uitgevoerd 52% • Crisisprioriteiten voor processen bepaald 51% • Crisis-team benoemd 53% • Noodopvang en locaties vastgelegd | <ul style="list-style-type: none"> • Terugvalopties voor uitval ingericht 52% • Waarschuwingssysteem voor personeel 54% • Eindverantwoordelijke weerbaarheid benoemd 54% • Crisisprioriteiten middelen vastgelegd 56% • Cruciale processen en uitvaltijd bepaald | <ul style="list-style-type: none"> • Veilige stilleg- en evacuatieprocedures 56% • Hulpoproep-procedure vastgelegd 56% • Waarschuwingssignalen risico's gedefinieerd 58% • Vervanger eindverantwoordelijke aangewezen 56% • Fysieke bedrijfsrisico's geïnventariseerd |
| <ul style="list-style-type: none"> • Overzicht cruciale leveranciers opgesteld 58% • Dreigingsinformatie verzameld 59% • Aanvullende verzekeringen afgesloten 56% • Woordvoerder voor crises benoemd 61% | <ul style="list-style-type: none"> • Cruciale rollen en vervangers vastgesteld 60% • Centrale crisiscontactpersoon aangewezen 61% • Crisisplan opgesteld 62% • Veilige afsluitprocedure | <ul style="list-style-type: none"> • Financiële risico's in kaart gebracht 63% • Incidentregistratie- en opvolgprocedure 64% • Digitale dreigingen geïnventariseerd 66% |
| <ul style="list-style-type: none"> • EHBO-trainingen aangeboden 66% • Overzicht verzekeringsdekking opgesteld 68% • Cruciale informatie veilig opgeslagen 72% | <ul style="list-style-type: none"> • Digitale kwetsbaarheden in kaart gebracht 73% • Medewerkers opgeleid in BHV 74% | |

meer weerbaar



minder weerbaar

- Ervaringen opgevraagd bij andere organisaties 34%
- Noodcommunicatiemiddelen aangeschaft 38%
- Eigen weerbaarheidservaring gedeeld
- Crisiscommunicatie-templates opgesteld 43%
- Crisisteamstructuur visueel vastgelegd 44%
- Weerbaarheidsvisie opgesteld 45%
- Jaarlijkse weerbaarheidsevaluatie uitgevoerd 51%
- Ketenafhankelijkheden in kaart gebracht 51%
- Jaarlijkse crisisoefening uitgevoerd 52%
- Crisisprioriteiten voor processen bepaald 51%
- Crisisteam benoemd 53%
- Noodopvang en locaties vastgelegd
- Overzicht cruciale leveranciers opgesteld 58%
- Dreigingsinformatie verzameld 59%
- Aanvullende verzekeringen afgesloten 56%
- Woordvoerder voor crises benoemd 61%
- EHBO-trainingen aangeboden 66%
- Overzicht verzekeringsdekking opgesteld 68%
- Cruciale informatie veilig opgeslagen 72%
- Weerbaarheid vergeleken met andere organisaties 36%
- Medewerkers getraind in crisisrol 42%
- Lessen van anderen toegepast 38%
- Crisisafspraken met leveranciers 44%
- Jaarlijks weerbaarheidsplan opgesteld 45%
- Business Impact Analyse uitgevoerd 46%
- Terugvalopties voor uitval ingericht 52%
- Waarschuwingssysteem voor personeel 54%
- Eindverantwoordelijke weerbaarheid benoemd 54%
- Crisisprioriteiten middelen vastgelegd 56%
- Cruciale processen en uitvaltijd bepaald
- Cruciale rollen en vervangers vastgesteld 60%
- Centrale crisiscontactpersoon aangewezen 61%
- Crisisplan opgesteld 62%
- Veilige afsluitprocedure
- Digitale kwetsbaarheden in kaart gebracht 73%
- Medewerkers opgeleid in BHV 74%
- Maatschappelijke crisisbijdrage vastgesteld 40%
- Deelname aan gezamenlijke oefeningen 41%
- Onderlinge crisissteun afgesproken 47%
- Noodstroomvoorziening geregeld 49%
- Herstelplan opgesteld 50%
- Veilige stilleg- en evacuatieprocedures 56%
- Hulpoproep-procedure vastgelegd 56%
- Waarschuwingssignalen risico's gedefinieerd 58%
- Vervanger eindverantwoordelijke aangewezen 56%
- Fysieke bedrijfsrisico's geïnventariseerd
- nutsvoorzieningen 59%
- Bedrijfscontinuïteitsplan opgesteld 61%
- Fysieke kwetsbaarheden geïnventariseerd 62%
- Hardcopy medewerkerslijst beschikbaar 60%
- Financiële risico's in kaart gebracht 63%
- Incidentregistratie- en opvolgprocedure 64%
- Digitale dreigingen geïnventariseerd 66%
- Verbetermaatregelen na evaluaties doorgevoerd 58%
- SBI-code gecontroleerd 55%
- Training cyberweerbaarheid medewerkers 59%

De *gedrag*sladder

De resultaten tonen aan dat de verschillende weerbaarheidsgedragingen van ondernemers worden verbonden door een onderliggende mindset. Deze mindset wordt niet vooraf verondersteld, maar afgeleid uit het patroon in de data. De gedragingen vormen samen één gezamenlijke gedragsladder met een hiërarchische structuur.

Van de acht onderzochte onderwerpen passen er zeven goed op deze ladder. Alleen het onderwerp ‘weerbaarheid van medewerkers bewaken’ wijkt hiervan af, slechts één van de bijbehorende gedragingen sluit aan bij de overige.

Bovenaan de gedragsladder staan de gedragingen die nog weinig worden uitgevoerd. Organisaties die deze moeilijkere stappen al zetten, voeren doorgaans ook de eenvoudigere, lagere gedragingen uit. Onderaan staan juist de gedragingen die al wijdverbreid zijn.

Organisaties die deze basale stappen niet nemen, vertonen vaak überhaupt weinig weerbaarheidsgedrag. Hoe hoger een organisatie op deze ladder klimt, wordt voornamelijk bepaald door de sterkte van haar weerbaarheidsmindset: het belang dat zij aan voorbereiding hecht.

Wat zit *achter* weerbaar gedrag?

Wat zit *achter* weerbaar gedrag?

Bestaat er een relatie tussen het weerbaarheidsgedrag van een organisatie, gedragsbepalers en achtergrondkenmerken?

Door middel van een regressieanalyse brengen we in kaart wat de relatie is tussen weerbaarheidsgedrag, kenmerken van de organisatie en gedragsbepalers. Op de volgende pagina's laten we eerst zien welke gedragsbepalers we hebben meegenomen. Daarna lichten we eerst de relevante organisatiekenmerken toe en daarna de relevante gedragsbepalers.

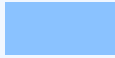
Wat zit *achter* weerbaar gedrag?



Wat zit *achter* weerbaar gedrag?



Legenda

-  Deze kenmerken en bepalers zijn **significante** voorspellers van de plek op de ladder.
-  Deze kenmerken en bepalers zijn **geen** significante voorspellers van de plek op de ladder.

Wat zit *achter* weerbaar gedrag?

Achtergrondkenmerken

Leeftijd organisatie
Minder dan 1 jaar tot 9 jaar

Leeftijd organisatie
Ouder dan 25 jaar

Grootte bedrijf
2-9 werknemers

Grootte bedrijf
meer dan 250 werknemers

Kennis
weerbaarheid
Nog nooit van gehoord

ISO
Geen enkele ISO

Beslissing-
bevoegdheid
Adviserend

Beslissing-
bevoegdheid
Eindbeslisser

Organisaties die langer bestaan vertonen **meer** weerbaar gedrag

Kleinere organisaties vertonen **minder** weerbaar gedrag

Organisaties zonder ISO vertonen een **stuk minder** weerbaar gedrag

Respondenten die adviserend zijn scoren de organisatie hoger op weerbaar gedrag (**mogelijke bias**)

Wat zit *achter* weerbaar gedrag?

Gedragsbepalers			
Veiligheidsklimaat <i>belangrijk thema</i>	Schaal response efficacy <i>effectiviteit, belang</i>	Verantwoordelijkheid 1 <i>welzijn medewerkers</i>	Schaal hulpeloosheid <i>weinig / wat kunnen doen</i>
Schaal leidinggevende <i>voorbeeld, stimulerend</i>	Attitude belang <i>belangrijk voorbereid te zijn</i>	Verantwoordelijkheid 2 <i>anderen kunnen helpen</i>	Onduidelijk 1 <i>pas investeren als duidelijk</i>
Schaal kennis dreigingen, weerbaarheid	Schaal descriptieve norm <i>normaal in branche</i>	Middelen 1 <i>voldoende budget</i>	Onduidelijk 2 <i>onduidelijk wie verantwoordelijk</i>
Waargenomen vatbaarheid <i>ernstige crisis</i>	Schaal vertrouwen overheid <i>handelen, ondersteunen</i>	Middelen 2 <i>voldoende tijd en personeel</i>	
Waargenomen ernst <i>grote gevolgen</i>	Schaal weerstand overheid <i>bemoeien, overdreven</i>	Werkdruk <i>door werkdruk weinig ruimte</i>	
Schaal kosten gedrag <i>tijd moeite geld</i>	Angst <i>heerst veel onrust over gevolgen</i>	Inertia <i>belangrijk maar geen actie</i>	

Vind je het te veel kosten, dan vertoon je **minder** weerbaar gedrag

Vind je weerbaarheid effectief en belangrijk, dan vertoon je **meer** weerbaar gedrag

Is weerbaarheid normaal in jouw branche, dan vertoon je **meer** weerbaar gedrag

Heerst er onrust in jouw organisatie over de gevolgen van een noodsituatie, dan vertoon je **meer** weerbaar gedrag

Vind je het belangrijk om anderen te kunnen helpen tijdens een noodsituatie, dan vertoon je **meer** weerbaar gedrag

Wat zit *achter* weerbaar gedrag?

Bestaat er een relatie tussen het weerbaarheidsgedrag van een organisatie, gedragsbepalers en achtergrondkenmerken?

Het weerbaarheidsgedrag van een organisatie heeft een sterke relatie met de achtergrondkenmerken van de organisatie en de gedragsbepalers rond weerbaarheid.

De grootte en leeftijd van een organisatie spelen een belangrijke rol. Oudere organisaties laten meer weerbaarheidsgedrag zien, terwijl kleinere organisaties juist minder weerbaarheidsgedragingen laten zien. Daarnaast speelt ook het hebben van een ISO certificering een belangrijke rol. Organisaties zonder ISO certificering staan significant lager op de gedragsladder.

De weerbaarheidsmindset wordt daarnaast ook door verschillende gedragsbepalers beïnvloed. Weerbaar gedrag wordt vaker vertoond wanneer organisaties het als effectief en belangrijk ervaren, wanneer het in hun branche de norm is, bij onrust over mogelijke crisissen, of vanuit de intentie om anderen te kunnen helpen – terwijl de perceptie van hoge kosten dit gedrag juist belemmert.

A large number of white umbrellas are open, creating a dense field of white. In the center of the image, one umbrella is a distinct blue color, making it stand out from the rest. The umbrellas are arranged in a way that creates a sense of depth and repetition.

Welke verschillen tussen
doelgroepen zijn belangrijk?

Welke verschillen tussen *doelgroepen* zijn belangrijk?

We kunnen enkele subgroepen identificeren:

1. Jongere organisaties:

Organisaties die minder dan 25 jaar bestaan staan lager op de gedragsladder. Zij vertonen minder weerbaarheidsgedrag vergeleken met andere organisaties.

2. Kleinere organisaties

Organisaties met 2 – 9 medewerkers staan lager op de gedragsladder. Zij vertonen veel minder weerbaarheidsgedrag vergeleken met andere organisaties.

3. Oudere organisaties

Organisaties die 25 jaar of langer bestaan, staan hoger op de gedragsladder. Zij vertonen meer weerbaarheidsgedragingen vergeleken met andere organisaties.

4. Grotere organisaties

Organisaties met 10 of meer medewerkers staan hoger op de gedragsladder. Zij vertonen veel meer weerbaarheidsgedragingen vergeleken met andere organisaties.

Welke verschillen tussen *doelgroepen* zijn belangrijk?

Aanvullende statistische analyses laten zien dat de volgorde van gedragingen tussen de doelgroepen niet verschilt. Er is sprake van één onderliggende gedragsladder.

De doelgroepen staan op **dezelfde** gedragsladder, maar op **andere** tredes. Dit heeft implicaties voor de relevante weerbaarheidsgedragingen:

- Voor jongere en kleinere organisaties zijn weerbaarheidsgedragingen die verder onderaan de ladder staan relevant.
- Voor oudere en grotere organisaties zijn weerbaarheidsgedragingen die verder bovenaan de ladder staan relevant.

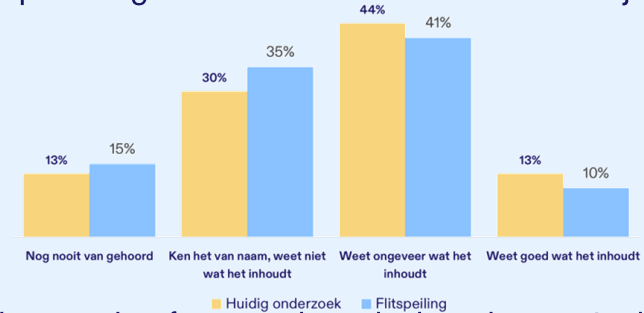
Adviezen

Advies 1: Maak *weerbaarheid* voor ondernemers zichtbaar en communiceer over *één duidelijk* concept.

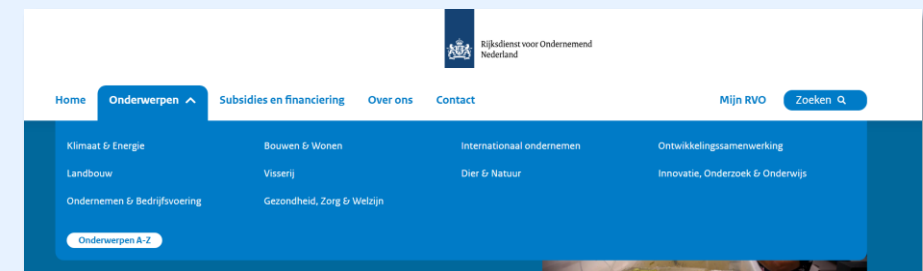


Wat zien we gebeuren?

- Veel organisaties weten nog niet goed wat weerbaarheid voor bedrijven is, en weten ook niet hoe voorbereid ze zelf zijn. Dit zien we zowel in de data van de flitspeiling, als ook in de huidige data. Slechts 10-13% van de doelgroep weet 'goed' wat weerbaarheid voor bedrijven inhoudt.



- Het onderwerp heeft net veel aandacht gekregen in de media, met name voor burgers. Het is verstandig om deze energie te benutten.
- Op de website van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland heeft het onderwerp nog geen vaste plek.



- Op de website van de RVO is nu juist informatie te vinden die een selectief beeld van weerbaarheid schetst.

Advies 1: Maak *weerbaarheid* voor ondernemers zichtbaar en communiceer over *één duidelijk* concept.



Wat is ons advies?

- Maak het onderwerp zichtbaar! Geef het een vaste en zichtbare plek; bijvoorbeeld op de website van de RVO. Dit lijkt een logische plek die organisaties goed weten te vinden.
- Let er op dat er geen tegenstrijdige informatie over het onderwerp wordt gecommuniceerd. Kies voor één definitie, en hou deze aan.
- Benut wat bij andere thema's al goed werkt of toegankelijk is, bijvoorbeeld de pagina's over verduurzaming.

Ga direct aan de slag

			
Energie besparen	Energie opwekken, omzetten of (her)gebruiken	Energie flexibel inzetten	Overbelasting elektriciteitsnet verminderen
> Energie besparen voor bedrijven > Energie besparen voor woningen > Voldoen aan regels voor energie besparen en CO2 verminderen > Voldoen aan de Energiebesparingsplicht	> Zonne-energie opwekken > Windenergie op land opwekken > Windenergie op zee opwekken en aansluiten > Waterstof produceren of gebruiken	> Energieverbruik slim aansturen > Elektriciteit opslaan in een batterij > Stroomgebruik aanpassen voor vergoeding > Elektriciteit omzetten naar andere energievormen	> Aan de slag bij netcongestie > Energiesysteem inrichten in uw regio > Energie-infrastructuur inpassen in uw regio > Meedenken bij grote energietransities

Advies 2: Benader verschillende doelgroepen *apart*.



Wat zien we gebeuren?

- Kenmerken van een organisatie spelen een belangrijke rol als het gaat om weerbaarheid.
- De grootte van een organisatie, maar ook hoe lang een organisatie al bestaat, heeft een sterke relatie met de weerbaarheid van een organisatie.
- Terwijl verschillende soorten organisaties op 'dezelfde ladder' staan, staan sommige organisaties duidelijk een trede hoger ten opzichte van andere organisaties.

Wat is ons advies?

- **Pas de benadering per organisatie aan.** Grotere organisaties die langer bestaan staan op een andere trede en hebben een andere benadering nodig t.o.v. kleinere en jongere organisaties.
- *In advies 3 en 4 lichten we ons advies voor deze twee specifieke doelgroepen nader toe.*

Advies 3: *Ondersteun* kleine (en jonge) organisaties



Wat zien we gebeuren?

- Kleine organisaties (2-9 werknemers) staan lager op de gedragsladder en van de organisaties die helemaal onderaan de ladder staan is een groot deel klein en jong.
 - Dit gaat over een substantieel deel van de steekproef (+/- 16%)
- Ook jonge organisaties (minder dan 25 jaar bestaan) staan lager op de gedragsladder dan oudere organisaties.
- Deze organisaties hebben minder ervaring en minder medewerkers. Dit maakt dat de gedragsbepaler '*kosten van het gedrag*' een extra relevante drempel is voor deze subgroep.
 - Deze kosten gaan over zowel de tijd als geld en moeite die weerbaarheidsgedragingen vergen.

Advies 3: *Ondersteun* kleine (en jonge) organisaties



Wat is ons advies?

- Ondersteun kleine en jonge organisaties bij het zetten van de eerste stap.
- Gedragingen rondom het inventariseren van risico's lijken hiervoor het meest geschikt. Deze gedragingen vormen een belangrijke stap die organisaties kan uitnodigen om verder met het onderwerp aan de slag te gaan. Grote stappen zoals een ISO, zijn voor deze doelgroep nog niet realistisch.
- **Kansrijke en realistische gedragingen zijn:**
 - Het inventariseren van digitale en fysieke kwetsbaarheden.
 - Het in kaart brengen van financiële risico's.
 - Een overzicht opstellen van de verzekeringsdekkingen.
 - Het opstellen van een bedrijfscontinuïteitsplan.
- Richt de focus op kleine behapbare stappen en ondersteun organisaties zo mogelijk met concrete handvatten.
- Communiceer duidelijk over de meerwaarde van weerbaarheid, juist wanneer er **geen** sprake is van een grote crisis.
- Ondersteun deze groep waar mogelijk met de kosten (tijd, geld, moeite) van het gedrag.

Advies 4 : Zet bij oude en grote organisaties in op de *maatschappelijke rol*



Wat zien we gebeuren?

- Grotere organisaties (10+ medewerkers) zijn vaak al een stuk verder gaan klimmen op de gedragsladder.
- Evenals organisaties die al wat langer bestaan (25+ jaar).
- Wat we ook zien: organisaties die het belangrijk vinden om ook anderen te helpen in tijden van een crisis of noodsituatie is staan ook hoger op de gedragsladder.
- Er lijkt voor deze relatief grote en oude organisaties een belangrijke rol weggelegd in het bijdragen aan maatschappelijke weerbaarheid.

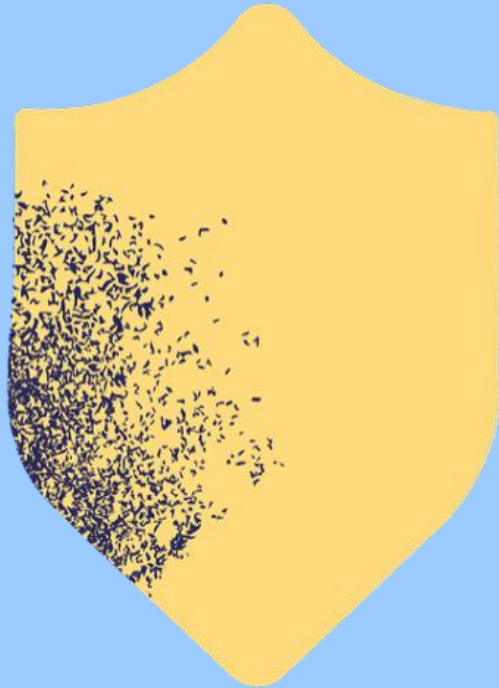
Advies 4 : Zet bij oude en grote organisaties in op de *maatschappelijke rol*



Wat is ons advies?

- Grotere en oudere organisaties hebben vaak al de eerste gedragsstappen gezet op het thema weerbaarheid.
- Ondersteun grotere en oudere organisaties bij het zetten van gedragsstappen hoger op de ladder.
- Gedragingen rondom het thema bijdrage aan maatschappelijke weerbaarheid lijken hiervoor het meest geschikt. Deze gedragingen vormen een kansrijke vervolgstap die aansluiten bij de relevante motiverende gedragsbepaler van verantwoordelijkheid naar anderen.
- Zet in op communicatie over verantwoordelijkheid en sterk staan voor de samenleving. Benadruk daarbij de meerwaarde van weerbaarheid, ook wanneer er geen sprake is van een grote crisis.
-
- **Kansrijke en realistische gedragingen zijn:**
 - Het vaststellen van welke maatschappelijke bijdrage de organisatie kan leveren tijdens een crisis ter ondersteuning van de samenleving
 - Het delen van de eigen weerbaarheid aanpak
 - Het opvragen van de ervaring van andere organisaties met weerbaarheid
 - Het toepassen van relevante lessen of goede voorbeelden van anderen in eigen weerbaarheidsbeleid

Advies 5: *samen* weerbaar

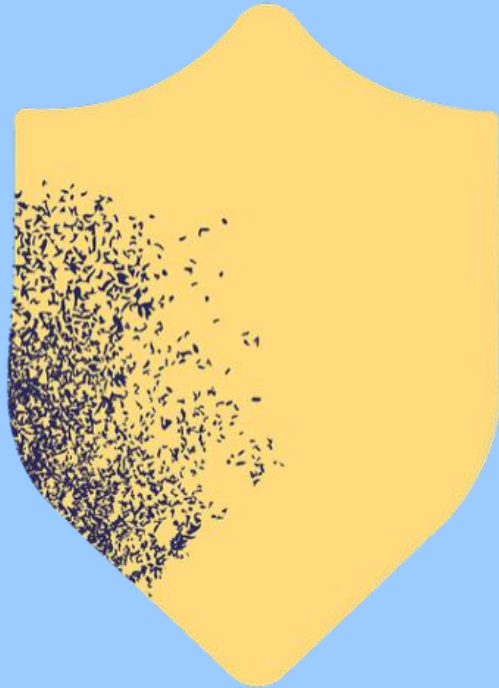


Wat zien we gebeuren?

Risicoperceptie en angst

- We zien dat het een hardnekkige valkuil is om vanuit angst, risicoperceptie of dreigende oorlog te communiceren.
- Dit is een valkuil gezien een hoger risico perceptie niet voorspellend is voor meer gedrag.
- Het is een valkuil waarmee weerstand, kans op verlamming in gedrag en negatieve bijvangst opgeroepen kan worden.
- De data laat juist zien dat andere aanknopingspunten, zoals het nut van voorbereiding, de norm van andere organisaties en de verantwoordelijkheid voor anderen kansrijke ingangen zijn voor verandering.

Advies 5: *samen* weerbaar



Wat is ons advies?

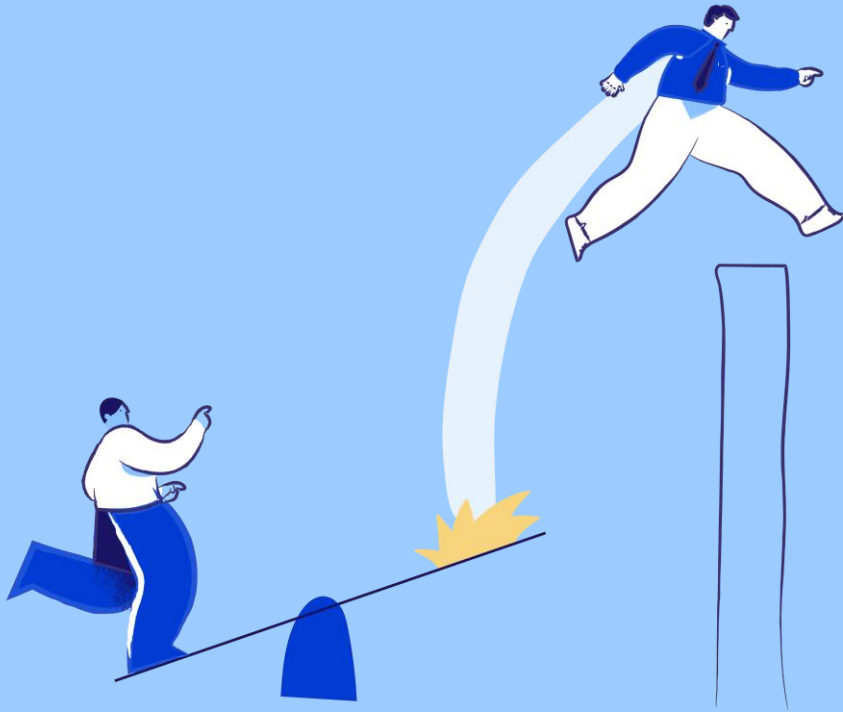
- Het belang van weerbaarheid, en anderen kunnen helpen zijn belangrijke motieven, kosten een belangrijke drempel.

Nadruk op: samenwerking, goed ondernemerschap, kracht van ondernemers, voordelen van een weerbare organisatie en het toegankelijker/ makkelijker maken van passende gedragingen.

- Risicoperceptie is geen betrouwbare voorspeller, en heeft negatieve neveneffecten.

Wegblijven van: angst, onrust, conflict, oorlog.

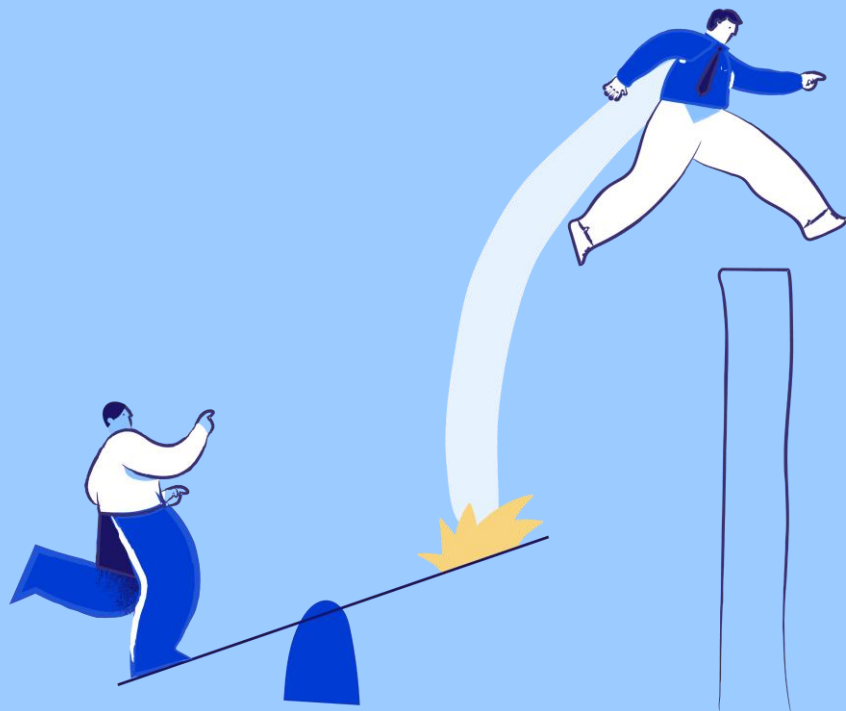
Advies 6: Stimuleer *certificeringen* als springplank



Wat zien we gebeuren?

- ISO's hangen sterk samen met meer weerbaarheidsgedrag
 - Het wel of niet hebben van een ISO is **de sterkste** voorspeller van het vertonen van meer weerbare gedragingen.
- ISO-certificaties zijn vaak een koepel van meerdere (weerbare) gedragingen
 - Door een ISO certificaat te behalen zet je een grote stap op de gedragsladder. ISO's zijn een soort springplank voor weerbaar gedrag.
- Met name oudere en grotere organisaties hebben ISO certificaten

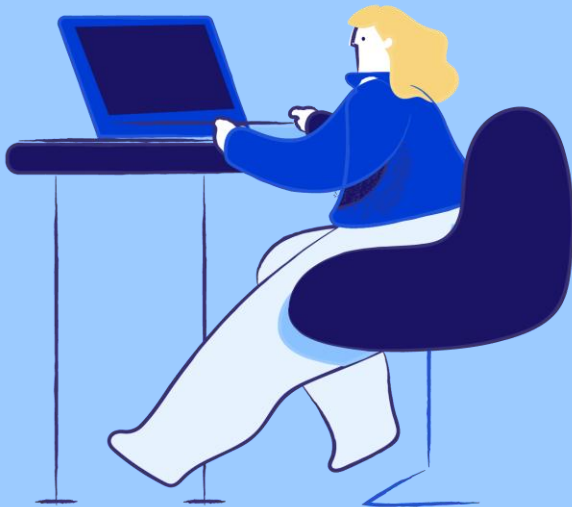
Advies 6: Stimuleer *certificeringen* als springplank



Wat is ons advies?

- Zet in op gedragingen hoger op de ladder voor organisaties met een ISO / meerdere ISO's
 - Zie ook advies 4 voor grotere en oudere organisaties: deze doelgroep is het meest kansrijk om het thema 'bijdragen aan maatschappelijk weerbaarheid' bij te stimuleren.
- Zet in op gedragingen lager op de ladder voor organisaties zonder ISO
 - Zie ook advies 3 voor kleinere en jongere organisaties.
- Het type ISO('s) dat een bedrijf heeft geeft je veel informatie over de weerbaarheidsgedragingen die ze al hebben uitgevoerd en dus waar ze ongeveer staan op de ladder. Dit laat ook zien welke gedragingen een logische vervolgstap zijn voor die organisatie.
 - Gebruik die informatie als hulpmiddel om je communicatie gericht in te zetten.
- **Ondersteun organisaties in het behalen van een ISO-certificaat.**
 - Financieel aan de hand van subsidies, en mogelijk ook in het proces van het aanvragen en behalen van een certificaat.
 - Zo help je organisaties om in 'één keer' hele grote stappen op de gedragsladder te zetten.
- Communiceer duidelijk over de meerwaarde van ISO-certificaten, en over de meerwaarde van weerbaarheid, ook wanneer er geen sprake is van een grote crisis.

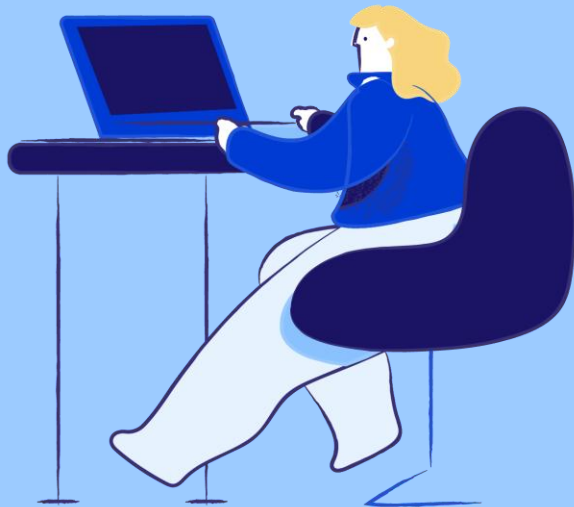
Advies 7: Geef gericht advies aan organisaties



Wat zien we gebeuren?

- De resultaten van het onderzoek bevestigen de volgordelijkheid van weerbaarheidsgedragingen voor bedrijven.
- Daarnaast laten de resultaten zien dat enkele kenmerken van organisaties veel informatie geven over hoeveel weerbaarheidsgedragingen een organisatie (waarschijnlijk) al heeft genomen. Denk aan:
 - De grootte van de organisatie
 - Hoe lang de organisatie al bestaat
 - Het wel of niet hebben van een ISO certificering.

Advies 7: Geef gericht advies aan organisaties



Wat is ons advies?

- Gebruik de kenmerken van een organisatie om gericht moeilijker of makkelijkere gedragingen te adviseren.
- Vertaal de gedragsladder naar een persoonlijke tool voor organisaties.
 - Denk aan ‘de waterweter’ van Vitens (gebaseerd op Rasch)
 - Denk aan ‘overstroomik.nl’



Bijlagen

Bijlage 1

de steekproef

De steekproef

De steekproef bevat **614** respondenten.

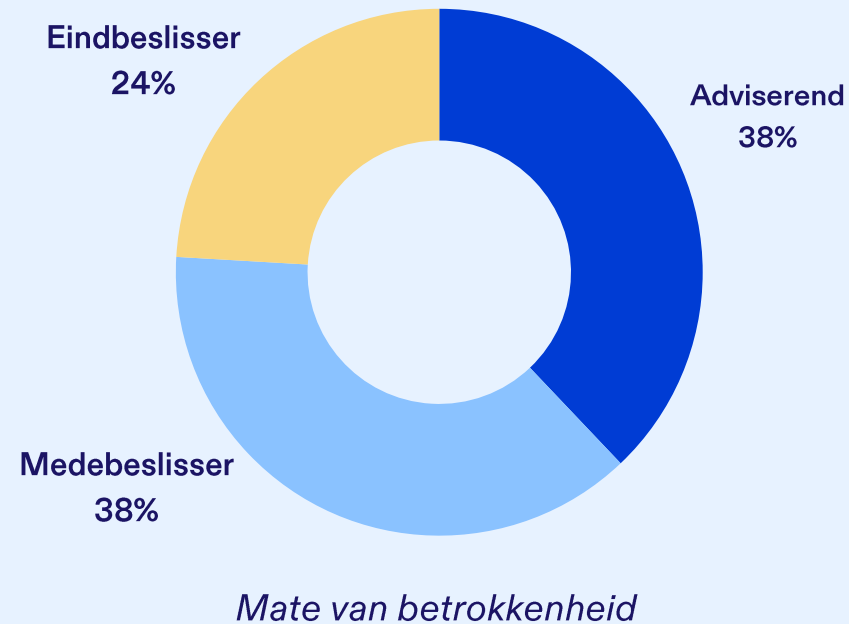
- Een deel van de respondenten heeft (te) vaak ‘weet ik niet’ of ‘niet van toepassing’ gekozen.
- Daarom nemen we **482** respondenten in de Rasch analyse mee.

We hebben de verdeling van de huidige steekproef naast de steekproef van de flitspeiling geplaatst om de huidige data te valideren.

- **De steekproef komt goed overeen met de data van de flitspeiling.**

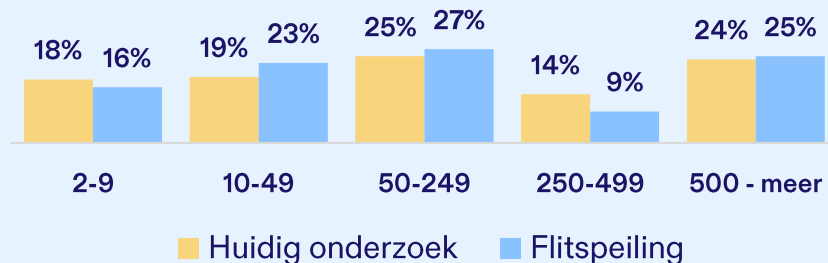
Achtergrondkenmerken *steekproeven*

614 deelnemers



Achtergrondkenmerken *steekproeven*

614 deelnemers



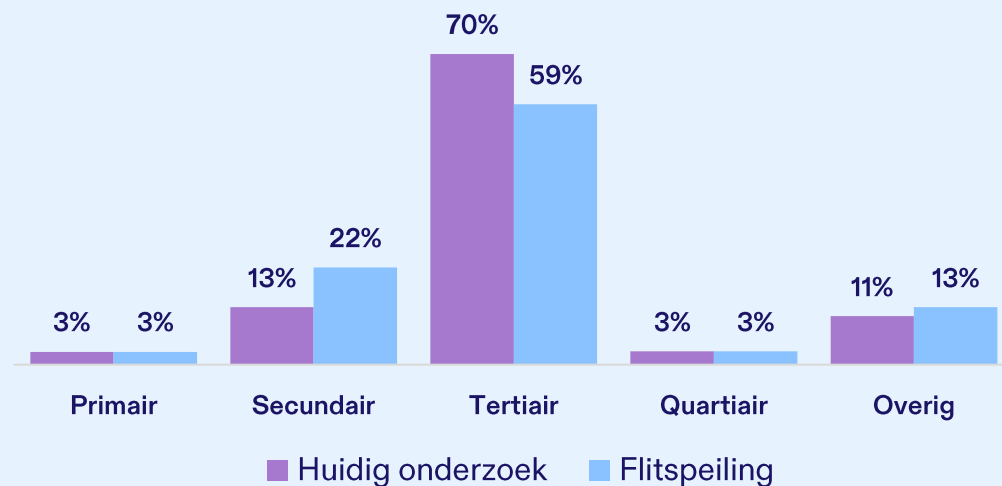
Aantal werknemers



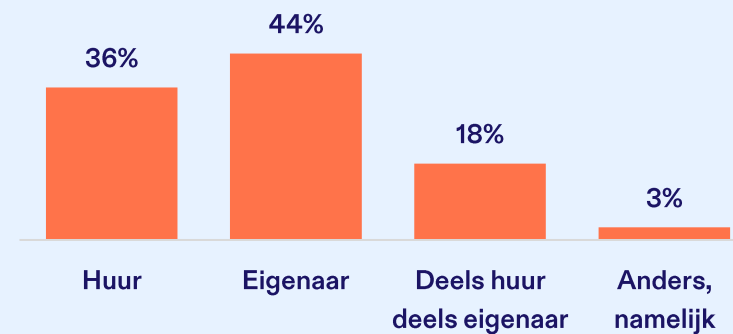
Leeftijd organisatie

Achtergrondkenmerken *steekproeven*

614 deelnemers



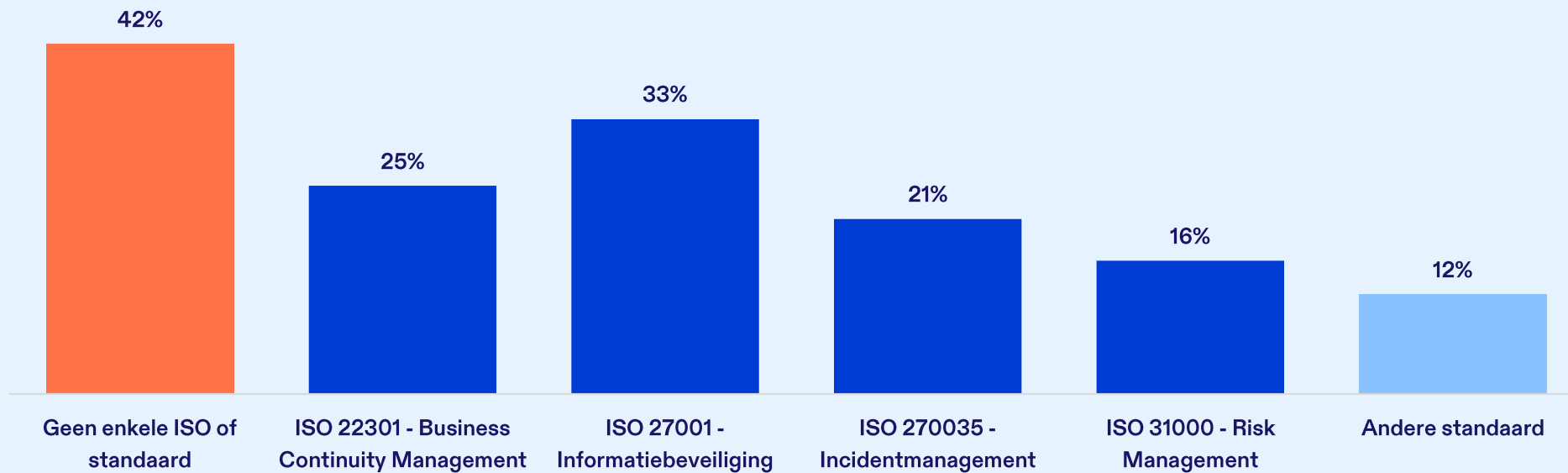
Sector indeling



Eigenaar / huur pand(en)

ISO - aantallen

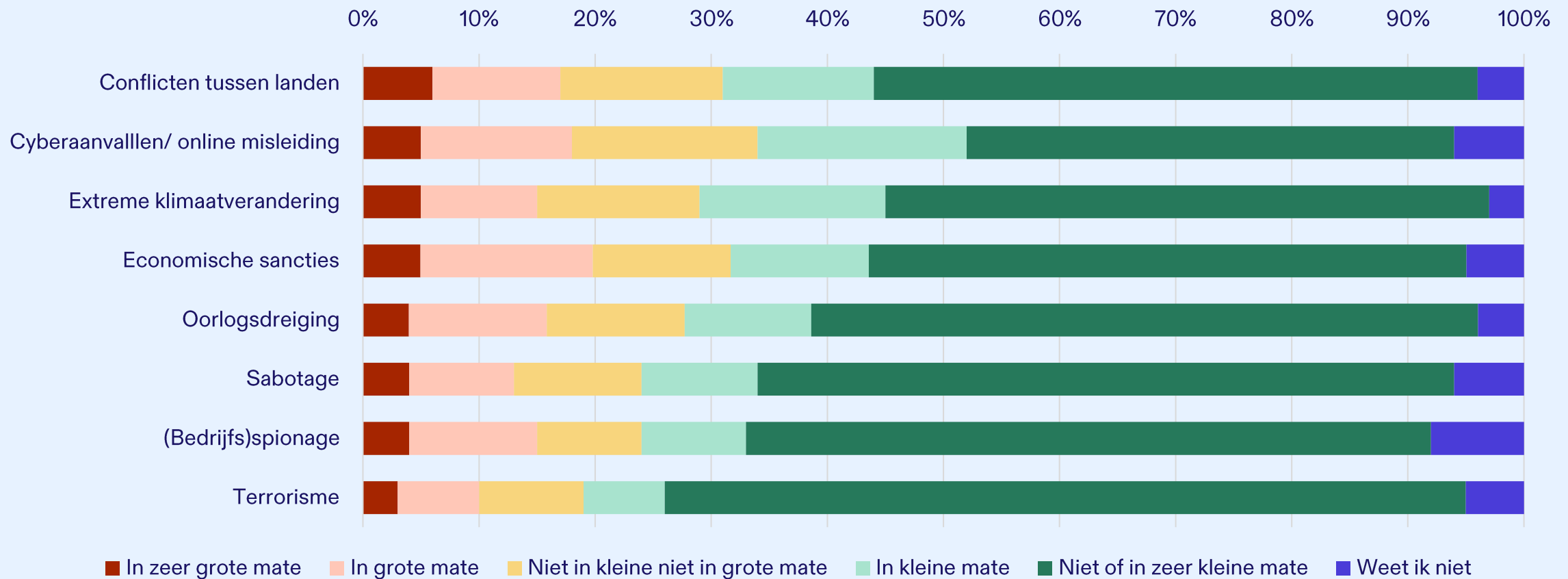
614 deelnemers



ISO-normen en standaarden

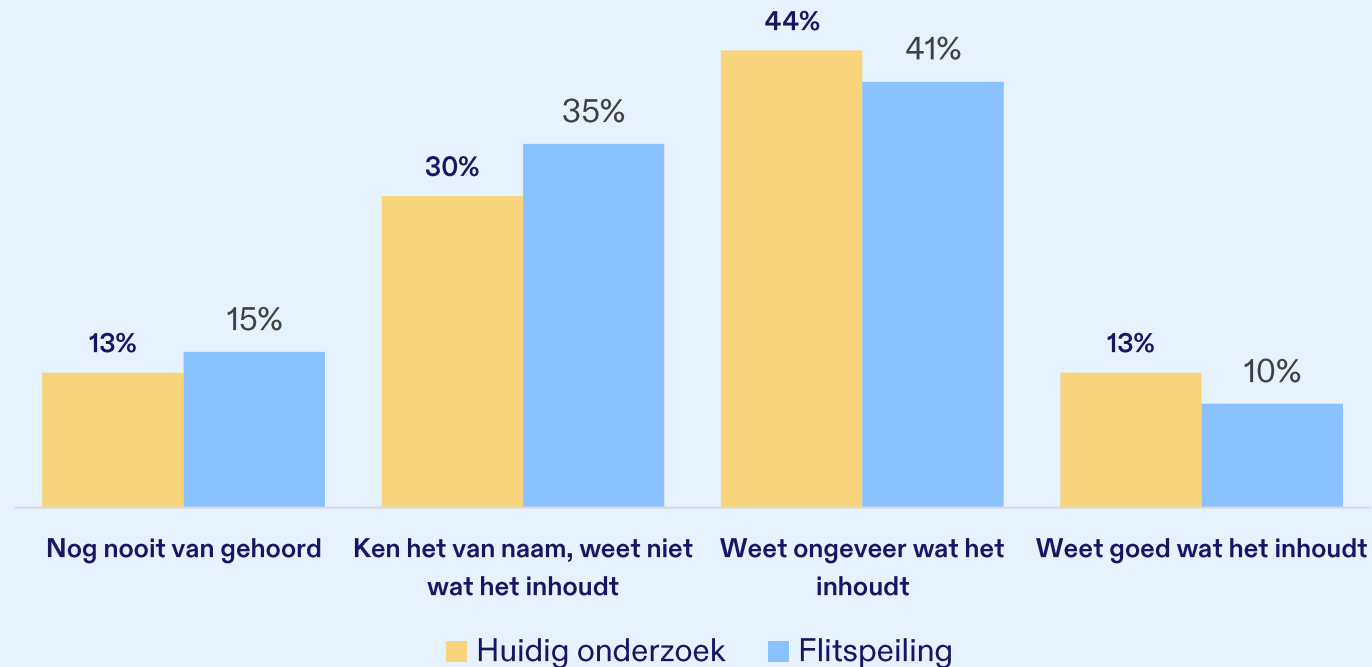
Ervaring gebeurtenissen

In hoeverre heeft jouw organisatie de afgelopen tijd te maken gehad met de volgende gebeurtenissen waardoor het werk anders of moeilijker werd?



Bekend met weerbaarheid?

614 deelnemers



In hoeverre ben je bekend met het begrip weerbaarheid van bedrijven?

Bijlage 2

descriptieve resultaten

Risicoanalyse en kwetsbaarheden

614 deelnemers

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



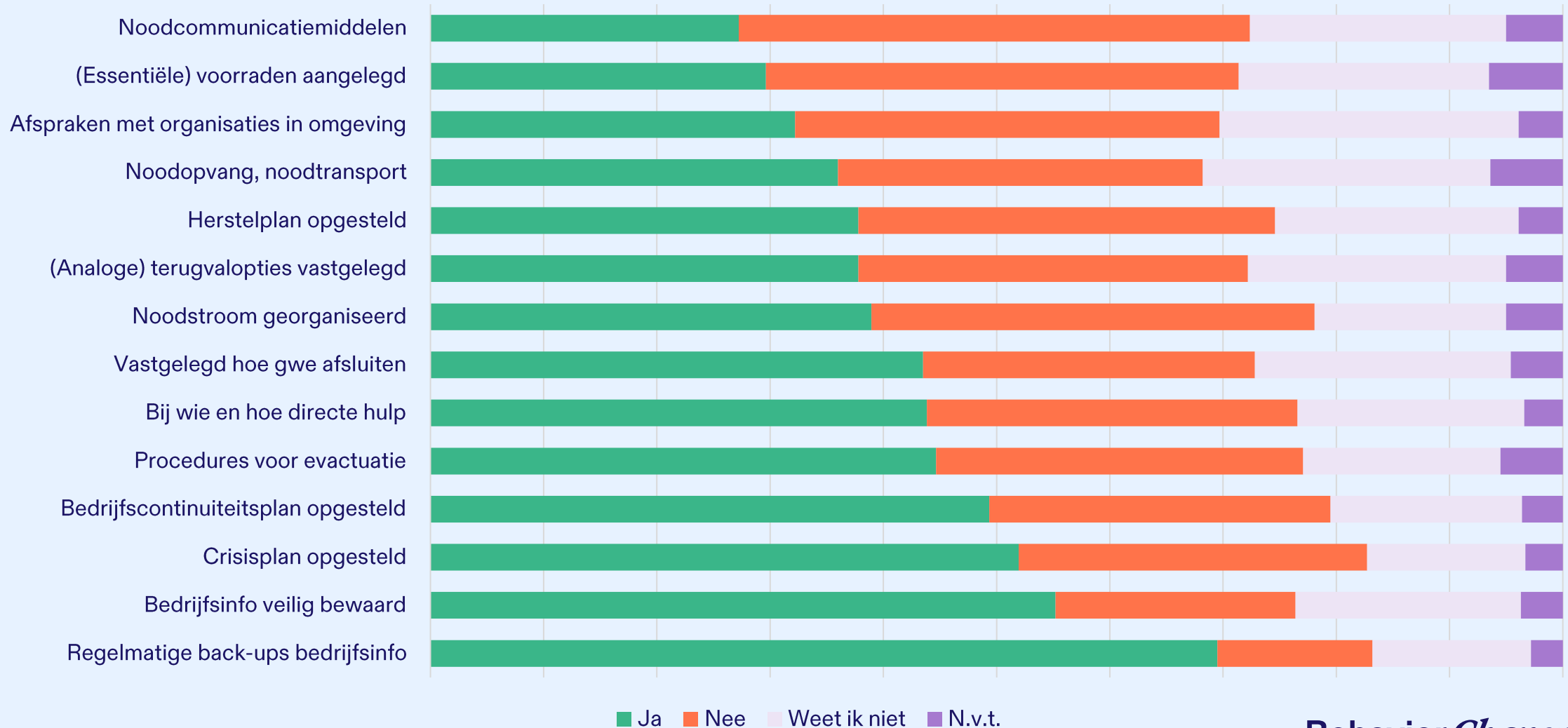
Label Item in de vragenlijst

Afspraken leveranciers	<i>Afspraken gemaakt met leveranciers en partners over prioriteiten en alternatieve levering tijdens een crisis.</i>
Business Impact Analyse	<i>Een Business Impact Analyse (BIA) uitgevoerd. Een Business Impact Analyse (BIA) is een analyse van de gevolgen van verstoringen op je bedrijf, waarin per scenario de impact en maximale uitvaltijd zijn vastgelegd.</i>
SBI-code registratie	<i>Gecontroleerd of de organisatie onder de juiste SBI -code is geregistreerd, zodat tijdens een crisis duidelijk is welke regelingen of beperkingen gelden.</i>
Prioriteit na afloop crisis	<i>Vastgelegd welke middelen en bedrijfsprocessen na afloop van een crisis prioriteit krijgen. Denk aan middelen zoals personeel, apparatuur, applicaties.</i>
Ketenafhankelijkheden in kaart	<i>Ketenafhankelijkheden in kaart gebracht tussen leveranciers, klanten, partners en vitale infrastructuren.</i>
Aanvullende verzekeringen afgesloten	<i>Aanvullende verzekeringen afgesloten met betrekking tot financiële continuïteit bij verstoring en of schade. Denk aan bedrijfsschade -, aansprakelijkheid - of cyberverzekering.</i>
Informatie verzameld over dreigingen	<i>Informatie verzameld over dreigingen via betrouwbare bronnen. Bijvoorbeeld via NCTV, veiligheidsregio, gemeente of branchevereniging.</i>
Prioriteit tijdens crisis	<i>Vastgelegd welke middelen en bedrijfsprocessen tijdens een crisis prioriteit krijgen. Denk aan middelen zoals personeel, apparatuur, applicaties.</i>
Overzicht cruciale bedrijfsprocessen	<i>Een overzicht gemaakt van cruciale bedrijfsprocessen en de maximale periode waarin deze kunnen uitvallen zonder grote schade.</i>
Waarschuwingssignalen geïdentificeerd	<i>Waarschuwingssignalen geïdentificeerd die kunnen wijzen op opkomende risico's. Waarschuwingssignalen zijn indicatoren van naderende risico's, zoals cyberdreigingen of leveringsproblemen.</i>
Overzicht cruciale partners	<i>Een overzicht gemaakt van cruciale leveranciers, partners en infrastructuren die nodig zijn voor het voortzetten van de bedrijfsvoering.</i>
Lijst fysieke gevaren	<i>Een lijst opgesteld met fysieke gevaren en bedreigingen die relevant zijn voor het bedrijf. Denk aan overstromingsrisico, stroomuitval of extreem weer.</i>
Cruciale rollen vastgelegd	<i>Vastgelegd welke rollen in de organisatie cruciaal zijn en wie deze rollen kan vervangen.</i>
Lijst fysieke kwetsbaarheden	<i>Fysieke kwetsbaarheden van gebouwen en voorzieningen geïnventariseerd. Denk aan deuren, liften, of andere systemen die stroom nodig hebben.</i>
Overzicht verzekeringsdekking	<i>Een overzicht opgesteld van de bestaande verzekeringsdekking.</i>
Overzicht financiële risico's	<i>Een overzicht opgesteld van financiële risico's. Denk aan betalingsverkeer, salarisbetalingen, houdbaarheid producten.</i>
Lijst digitale dreigingen	<i>Een lijst opgesteld met digitale dreigingen die relevant zijn voor het bedrijf. Denk aan hacking, ransomware, datalekken.</i>
Lijst digitale kwetsbaarheden	<i>Digitale kwetsbaarheden in kaart gebracht. Denk aan updates, back -ups en toegangsbeveiliging.</i>

Plannen en *voorzieningen*

614 deelnemers

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



Label Item in de vragenlijst

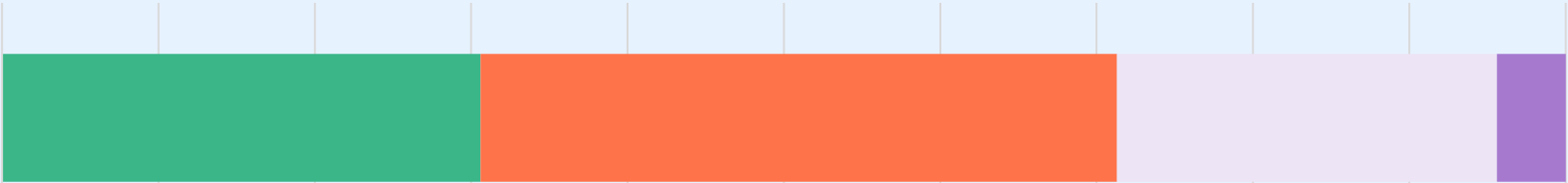
Noodcommunicatiemiddelen	Noodcommunicatiemiddelen aangeschaft. Zoals satelliettelefoon.
(Essentiële) voorraden aangelegd	Essentiële en niet -essentiële voorraden aangelegd. Denk aan water, voedsel, medische kits, cash geld, kantoorartikelen of brandstof.
Afspraken met organisaties in omgeving	Afspraken gemaakt met organisaties in de directe omgeving over wederzijdse ondersteuning tijdens een crisis. Denk aan burens op het bedrijventerrein, omliggende winkels, zorginstellingen of scholen.
Noodopvang, noodtransport	Vastgelegd welke noodopvang, noodtransport en alternatieve locaties nodig kunnen zijn.
Herstelplan opgesteld	Een herstelplan opgesteld. Een herstelplan bevat stappen om terug te keren naar de normale bedrijfsvoering na een crisis of noodsituatie.
(Analoge) terugvalopties vastgelegd	Terugvalopties vastgelegd, zoals analoge werkwijzen of alternatieve middelen om bij stroomuitval door te kunnen werken.
Noodstroom georganiseerd	Noodstroomvoorziening georganiseerd. Denk aan een dieselgenerator of Uninterruptible Power Supply (UPS).
Vastgelegd hoe gwe afsluiten	Vastgelegd hoe gas, water en elektriciteit in een noodsituatie veilig kunnen worden afgesloten.
Bij wie en hoe directe hulp	Vastgelegd bij wie en hoe directe hulp kan worden ingeroepen tijdens een crisis. Bijvoorbeeld bij hulpdiensten, veiligheidsregio, brancheorganisatie of een buurtbedrijf.
Procedures voor evacuatie	Procedures opgesteld voor het veilig stilleggen van werkzaamheden en evacuatie tijdens een crisis.
Bedrijfscontinuïteitsplan opgesteld	Een bedrijfscontinuïteitsplan opgesteld. Dit is een plan om cruciale processen te blijven uitvoeren bij verstoringen, met daarin crisisrollen, communicatielijnen en tijdelijke maatregelen gebundeld.
Crisisplan opgesteld	Een crisisplan opgesteld. Dit is een plan met directe acties voor respons op acute verstoringen met daarin verantwoordelijkheden, communicatielijnen, en te nemen stappen per type incident.
Bedrijfsinfo veilig bewaard	Cruciale bedrijfsinformatie veilig bewaard. Bijvoorbeeld papieren versies van juridische documenten op een veilige locatie.
Regelmatige back-ups bedrijfsinfo	Regelmatige back-ups van cruciale bedrijfsinformatie worden gemaakt. Denk aan digitale of hard-copy kopieën van juridische documenten.

Communicatie voorbereiden

614 deelnemers

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Templates communicatie tijdens crisis



Waarschuwingssysteem medewerkers



Fysieke contactenlijst medewerkers



Woordvoerder extern tijdens crisis



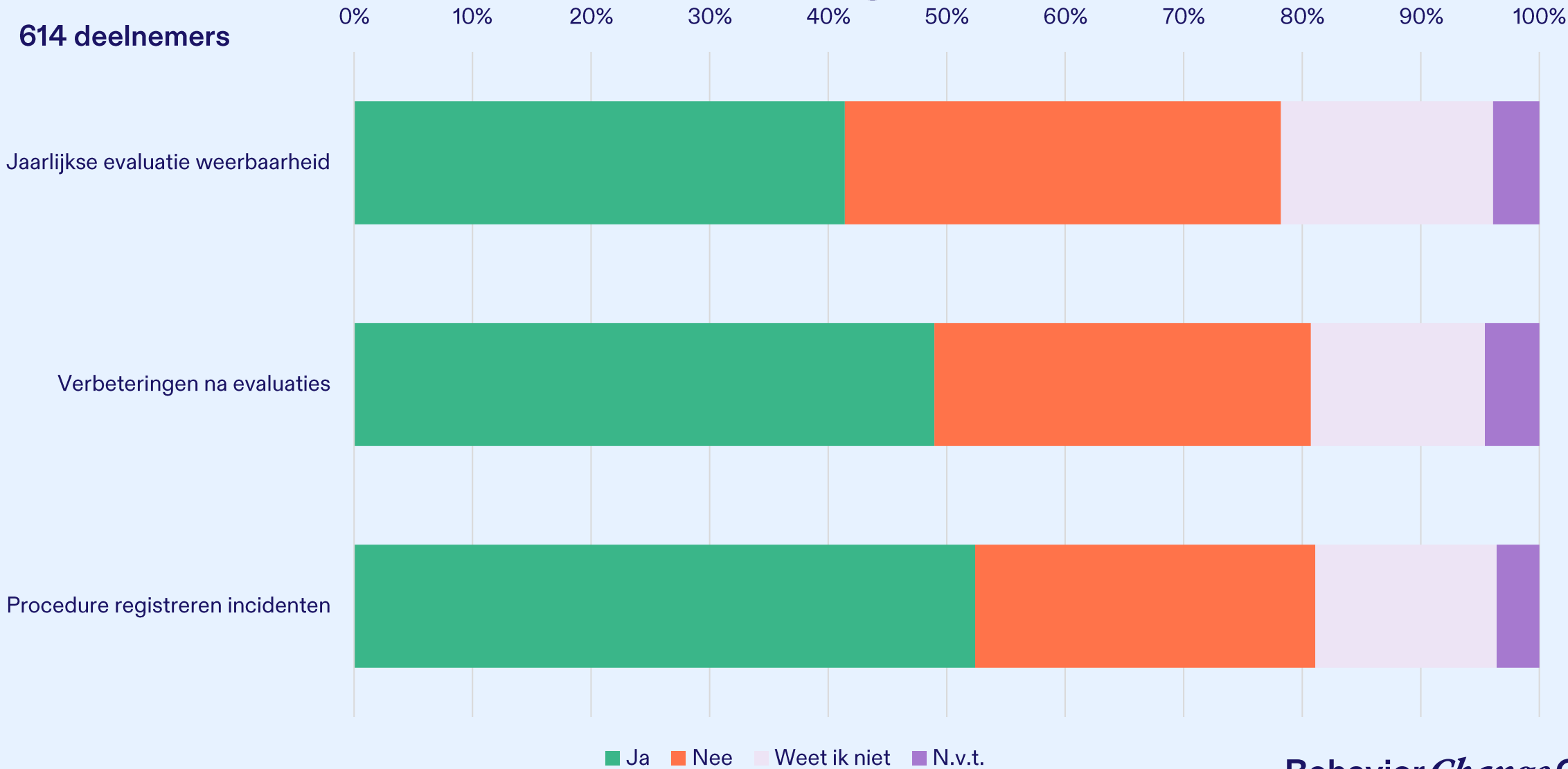
Ja Nee Weet ik niet N.v.t.

Label Item in de vragenlijst

Templates communicatie tijdens crisis	Templates en standaardberichten opgesteld voor de communicatie tijdens een crisis.
Waarschuwingssysteem medewerkers	Een waarschuwingssysteem ingericht om medewerkers te kunnen bereiken tijdens een crisis. Bijvoorbeeld een telefoonboom of crisis-app.
Fysieke contactenlijst medewerkers	Een fysieke (hardcopy) contactenlijst van medewerkers is beschikbaar voor gebruik bij systeemuitval.
Woordvoerder extern tijdens crisis	Een woordvoerder benoemd die verantwoordelijk is voor externe communicatie tijdens een crisis.

Evaluatie en verbetering

614 deelnemers

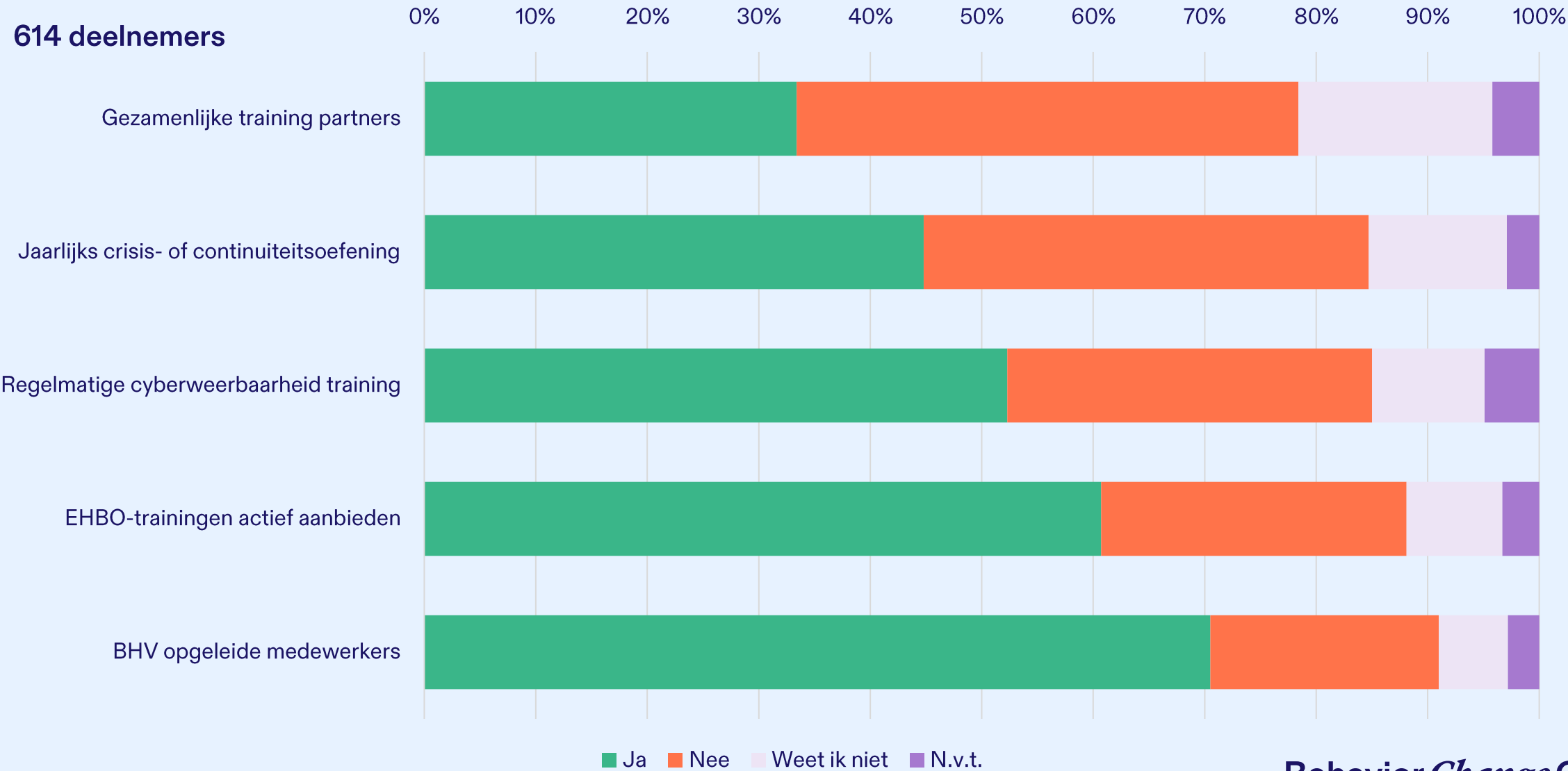


Label Item in de vragenlijst

Jaarlijkse evaluatie weerbaarheid	Een jaarlijkse evaluatie of audit wordt uitgevoerd om de eigen weerbaarheid te beoordelen.
Verbeteringen na evaluaties	Verbetermaatregelen worden doorgevoerd op basis van evaluaties of oefeningen van incidenten.
Procedure registreren incidenten	Een procedure opgesteld voor het registreren, analyseren en opvolgen van incidenten en bijna - incidenten. Bijvoorbeeld een Plan-Do-Check-Act aanpak.

Oefenen en *trainen*

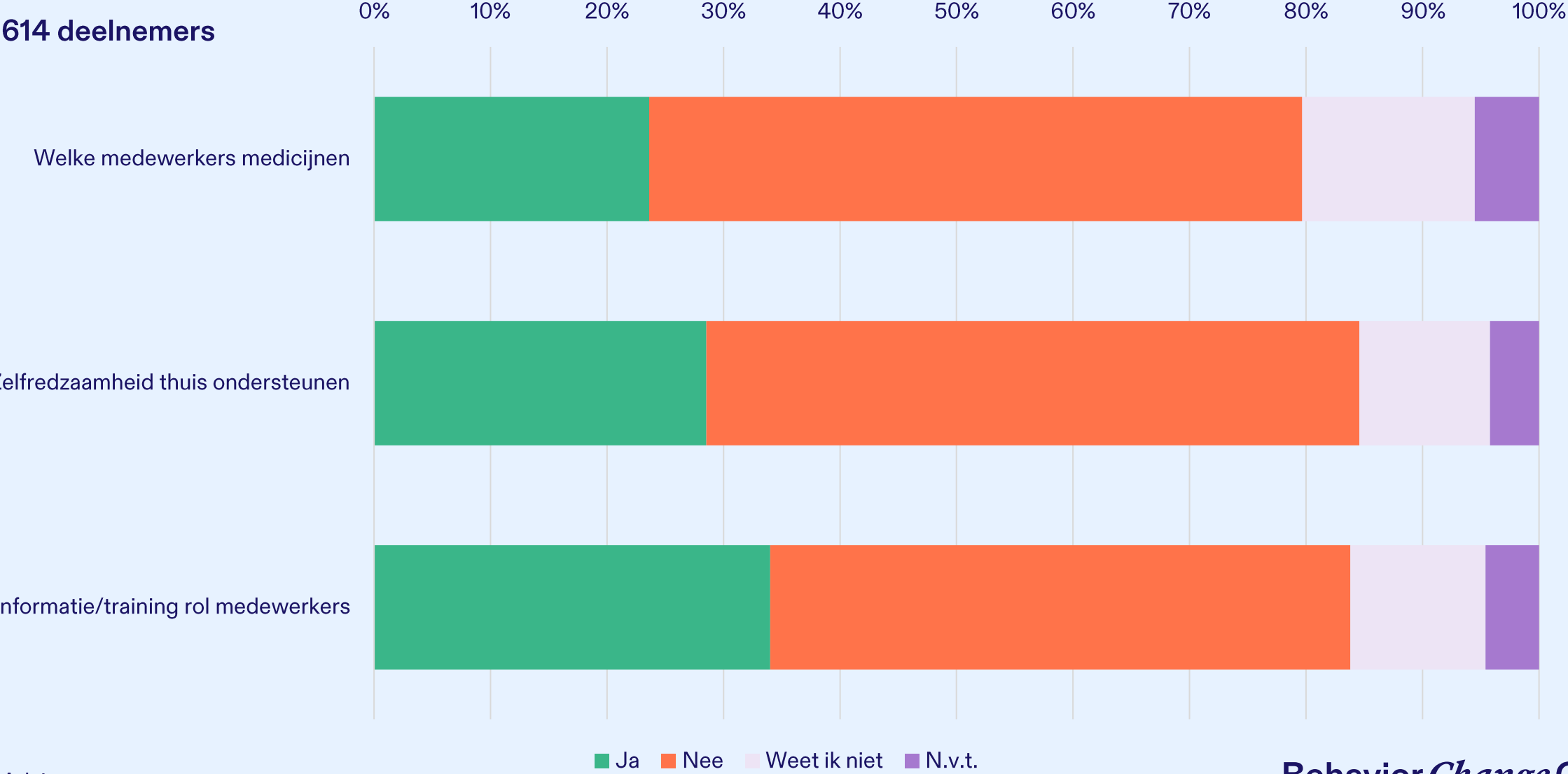
614 deelnemers



Label Item in de vragenlijst

Gezamenlijke training partners	De organisatie neemt deel aan gezamenlijke trainingen of oefeningen over weerbaarheid met externe partners of ketenpartijen.
Jaarlijks crisis- of continuïteitsoefening	Er wordt minimaal jaarlijks een crisis- of continuïteitsoefening uitgevoerd.
Regelmatige cyberweerbaarheid training	Medewerkers worden regelmatig getraind in cyberweerbaarheid, zoals het herkennen van phishing en veilig gebruik van systemen.
EHBO-trainingen actief aanbieden	EHBO -trainingen worden actief aangeboden aan medewerkers.
BHV opgeleide medewerkers	Medewerkers zijn opgeleid of getraind in bedrijfshulpverlening (BHV).

Weerbaarheid *medewerkers* bewaken



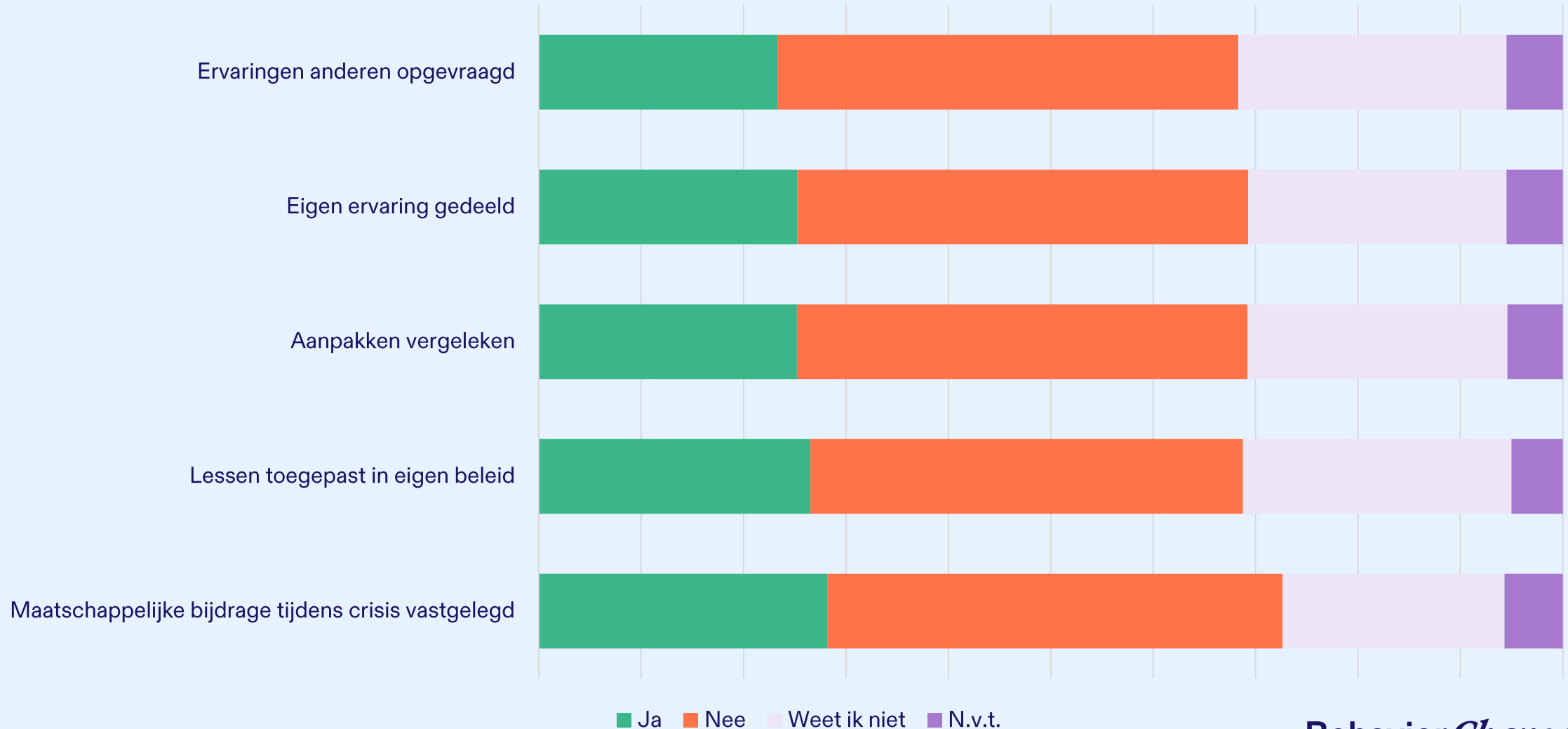
Label Item in de vragenlijst

Welke medewerkers medicijnen	In kaart gebracht welke medewerkers afhankelijk zijn van medicijnen of hulpmiddelen.
Zelfredzaamheid thuis ondersteunen	Medewerkers worden ondersteund in hun zelfredzaamheid thuis. Bijvoorbeeld door informatie of middelen voor een noodpakket te verstrekken.
Informatie/training rol medewerkers	Medewerkers hebben informatie ontvangen en/of een training gevolgd over hun rol tijdens een crisis.

Bijdrage aan *maatschappelijke* weerbaarheid

614 deelnemers

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



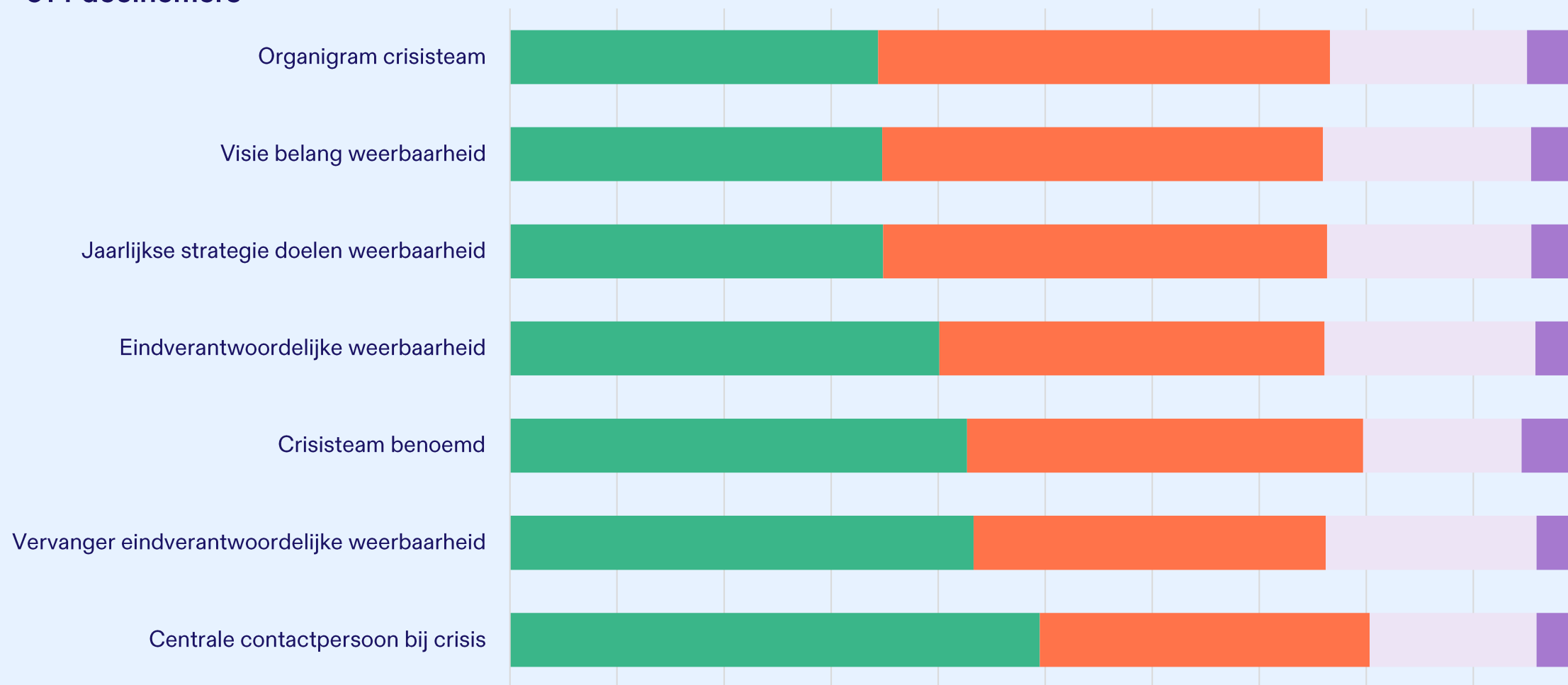
Label Item in de vragenlijst

Ervaringen anderen opgevraagd	Ervaringen van andere bedrijven of instellingen zijn opgevraagd over hoe zij zich voorbereiden op verstoringen.
Eigen ervaring gedeeld	De eigen ervaring met weerbaarheid is gedeeld met andere bedrijven of instellingen.
Aanpakken vergeleken	De eigen aanpak van weerbaarheid vergeleken met die van andere organisaties.
Lessen toegepast in eigen beleid	Relevante lessen of goede voorbeelden van anderen toegepast in eigen weerbaarheid beleid of plannen, en eigen ervaringen en resultaten met andere organisaties gedeeld.
Maatschappelijke bijdrage tijdens crisis vastgelegd	Vastgesteld welke maatschappelijke bijdrage de organisatie kan leveren tijdens een crisis. Denk aan de vrijwillige inzet van middelen, personeel, faciliteiten of transportmiddelen ter ondersteuning van de samenleving.

Visie en leiderschap

614 deelnemers

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



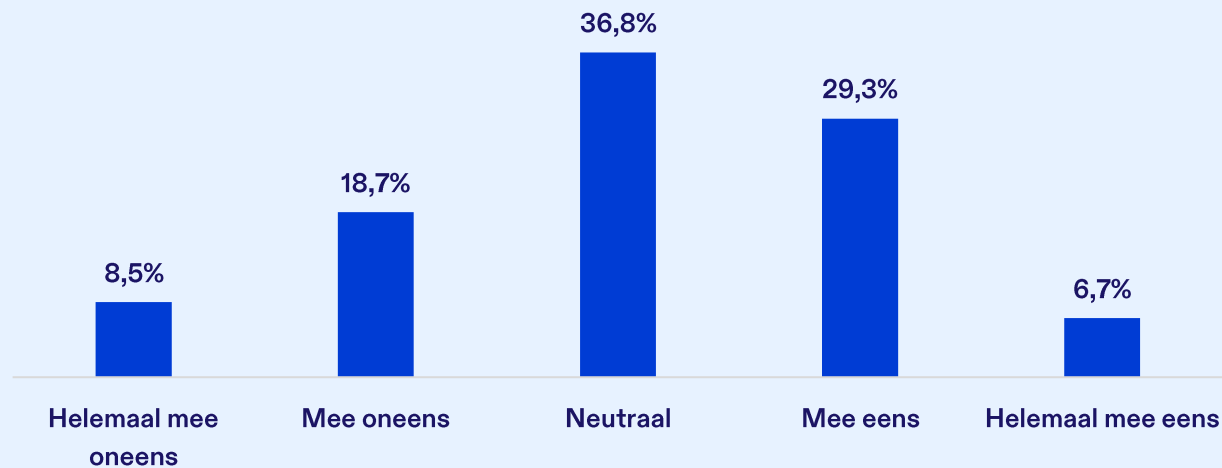
Ja Nee Weet ik niet N.v.t.

Label Item in de vragenlijst

Organigram crisisteam	De indeling van het crisisteam vastgelegd in een organigram en gedeeld met medewerkers. Dit is een visuele weergave van de crisisrollen, de plaatsvervangers, en de onderlinge relaties en verantwoordelijkheden.
Visie belang weerbaarheid	Een visie opgesteld over het belang van weerbaarheid voor het bedrijf.
Jaarlijkse strategie doelen weerbaarheid	Een jaarlijks plan of strategie opgesteld waarin doelen voor weerbaarheid zijn vastgelegd.
Eindverantwoordelijke weerbaarheid	Een eindverantwoordelijke benoemd voor weerbaarheid. Dit is een persoon die verantwoordelijk is voor het nemen van weerbaarheidsmaatregelen. In sommige organisaties zijn meerdere sleutelfiguren betrokken bij weerbaarheidsmaatregelen .
Crisisteam benoemd	Een crisisteam benoemd. Een crisisteam is een groep die besluiten neemt en acties coördineert tijdens een crisis.
Vervanger eindverantwoordelijke weerbaarheid	Een vervanger aangewezen die de taken van de eindverantwoordelijke voor weerbaarheid kan overnemen.
Centrale contactpersoon bij crisis	Een centrale contactpersoon aangewezen voor coördinatie en communicatie bij crises.

Gedragsebepalers

614 deelnemers

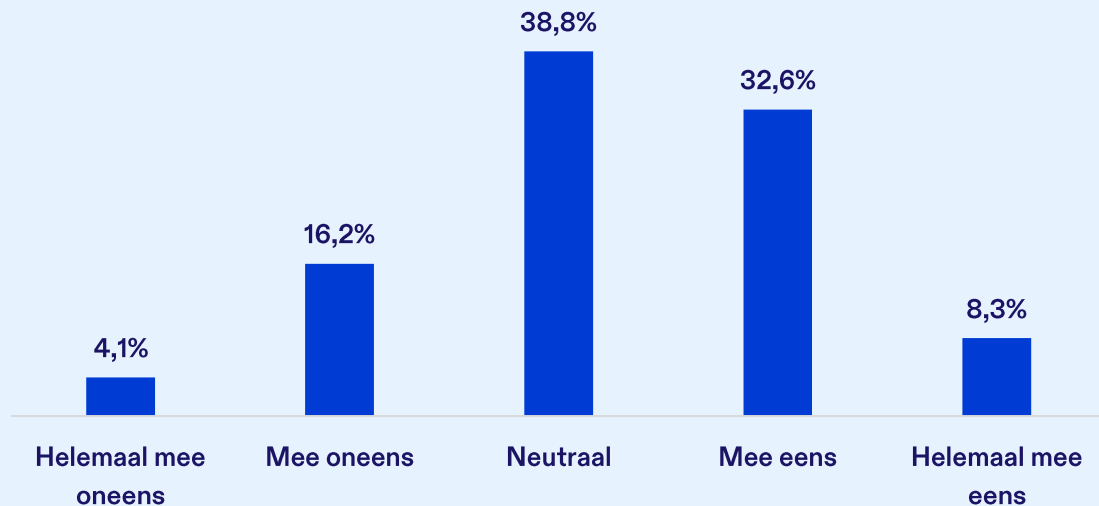


Veiligheidsklimaat

*Binnen onze organisatie wordt weerbaarheid van bedrijven
als een belangrijk thema beschouwd.*

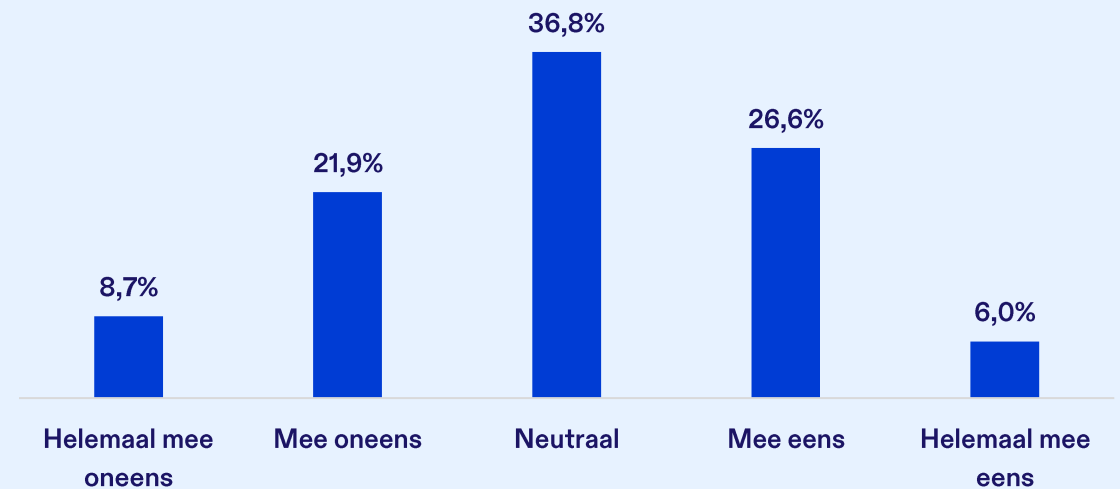
Gedragbepalers

614 deelnemers



Leiding

Leidinggevendenden binnen onze organisatie geven het goede voorbeeld als het gaat om weerbaarheid.

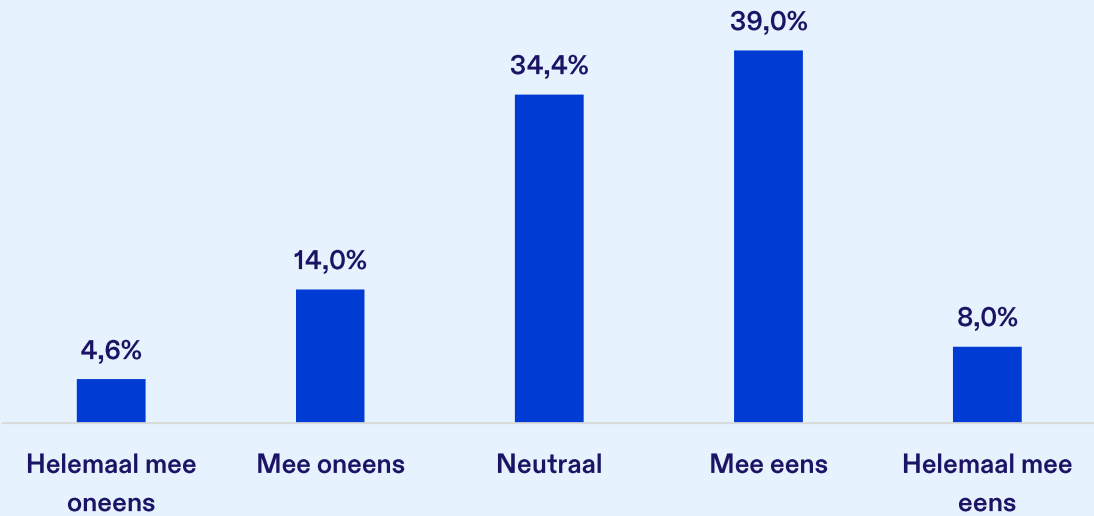


Leiding

Leidinggevendenden binnen onze organisatie stimuleren medewerkers actief om zich voor te bereiden op crises of noodsituaties.

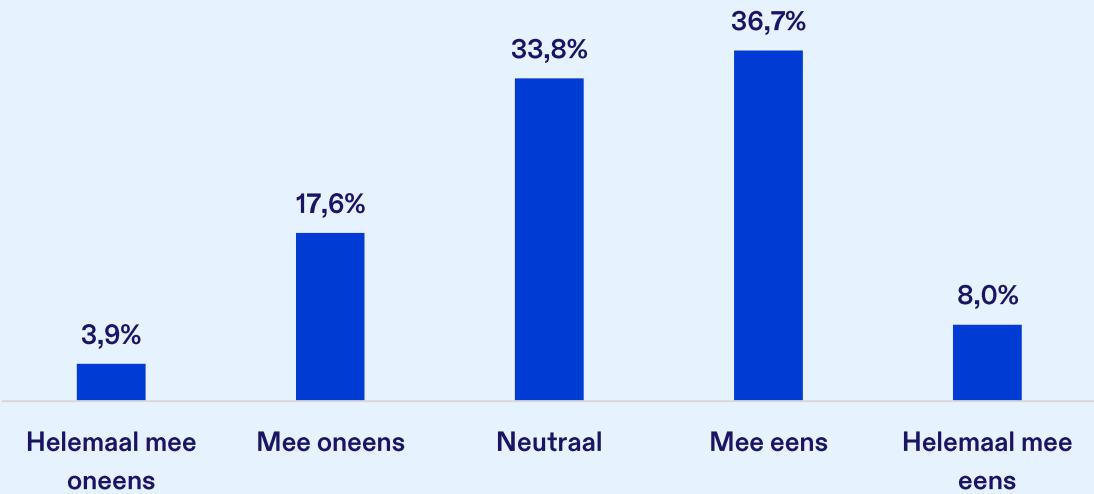
Gedragsebepalers

614 deelnemers



Kennis

Binnen onze organisatie is voldoende kennis aanwezig over risico's en dreigingen

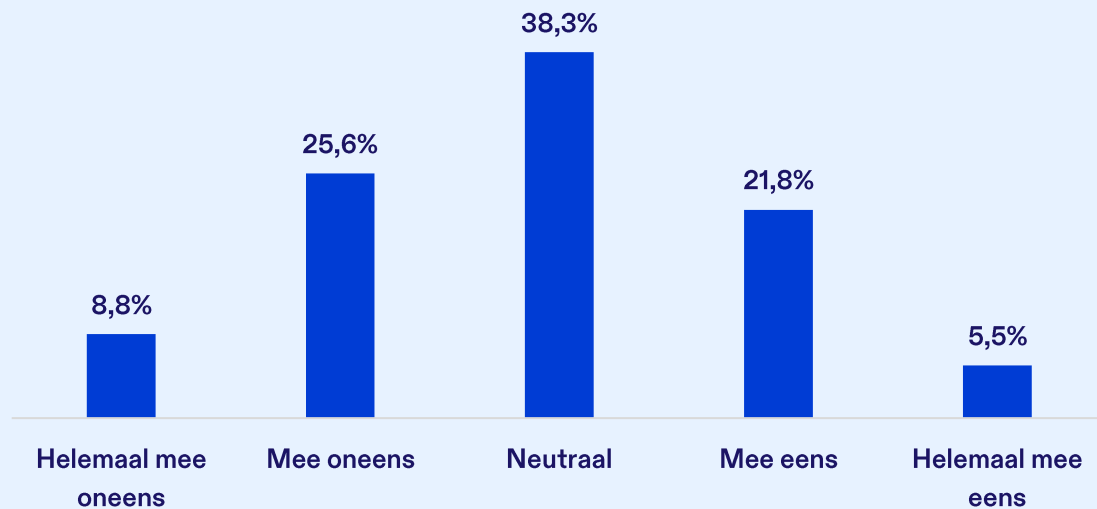


Kennis

Binnen onze organisatie is voldoende kennis aanwezig over welke weerbaarheidsmaatregelen genomen kunnen worden.

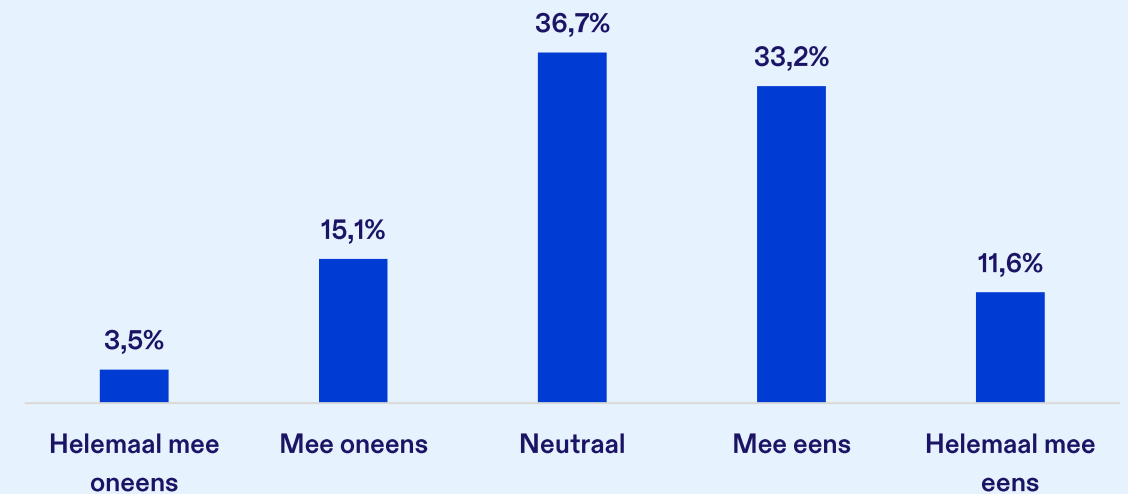
Gedragbepalers

614 deelnemers



Vatbaarheid

Het is waarschijnlijk dat onze organisatie wordt geraakt door een ernstige noodsituatie of crisis.

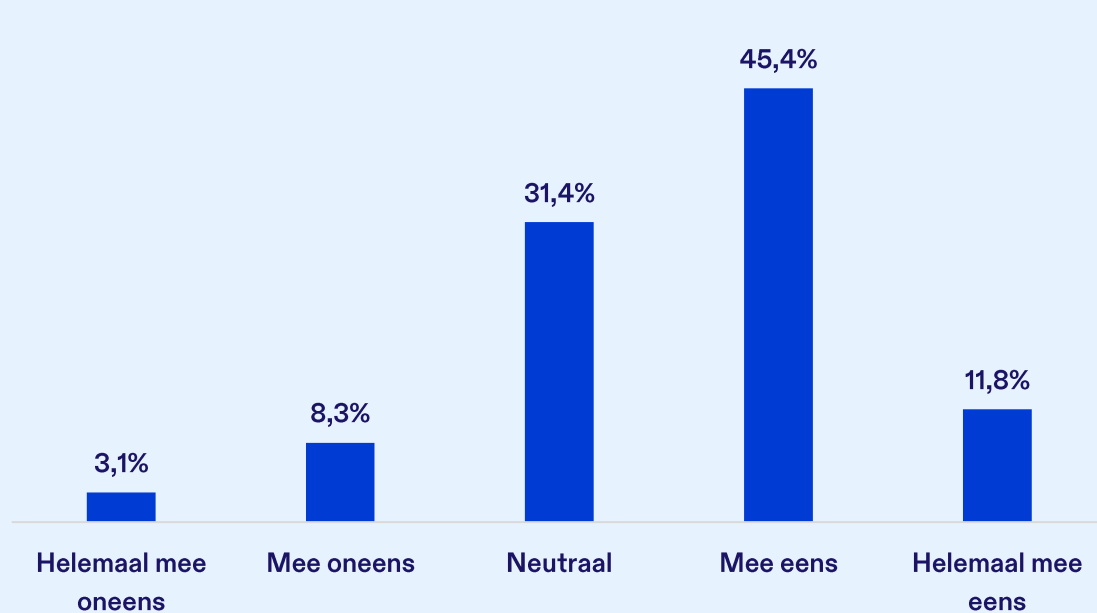


Ernst

Een crisis of noodsituatie zou ernstige gevolgen hebben voor onze organisatie.

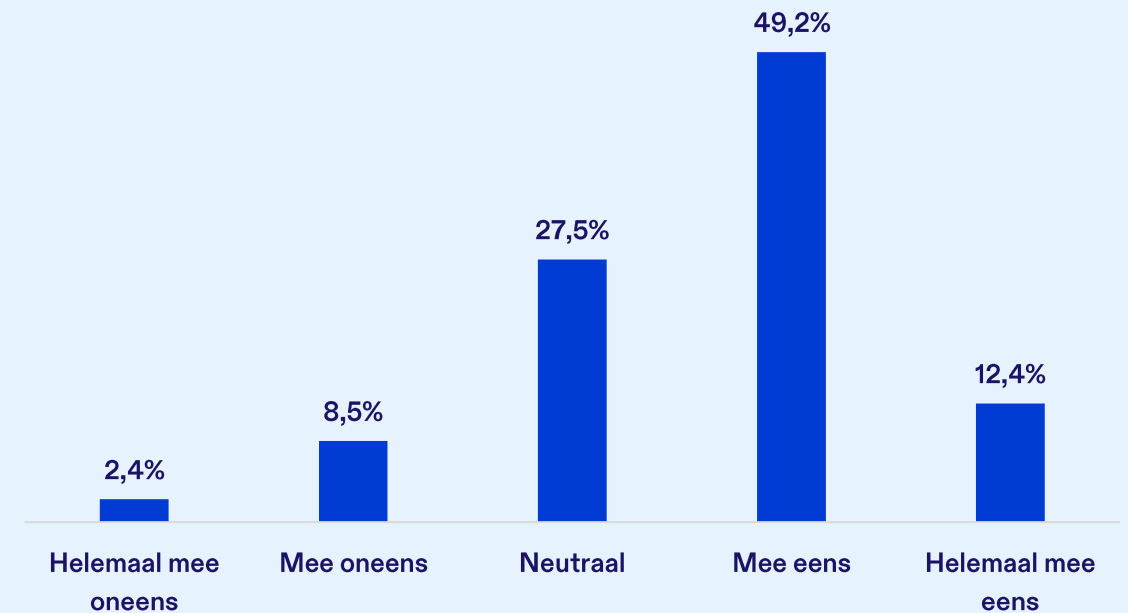
Gedragsebepalers

614 deelnemers



Effectiviteit

Vorbereiden op noodsituaties maakt onze organisatie sterker en veerkrachtiger.

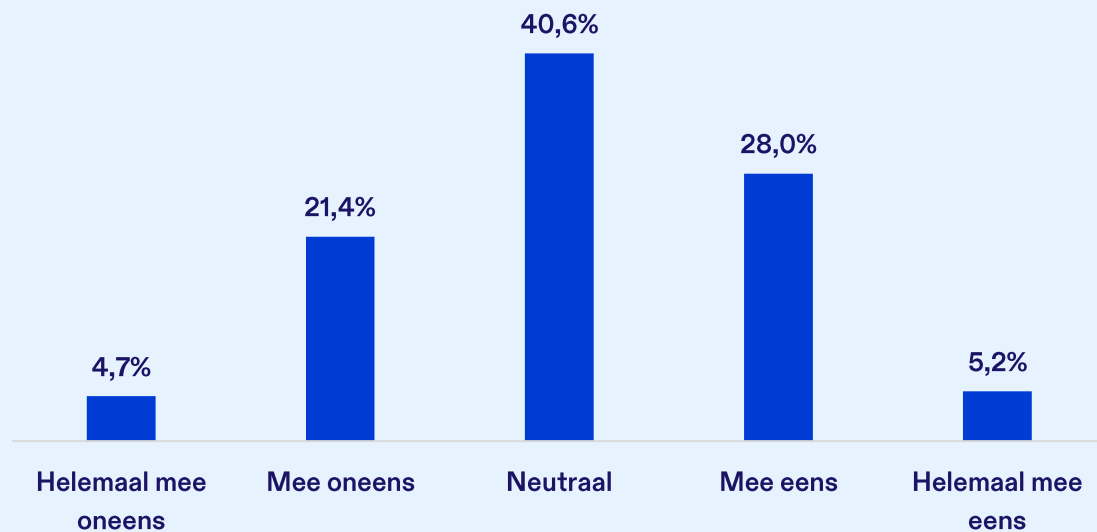


Effectiviteit

Investeren in weerbaarheid voorkomt grotere schade tijdens een crisis.

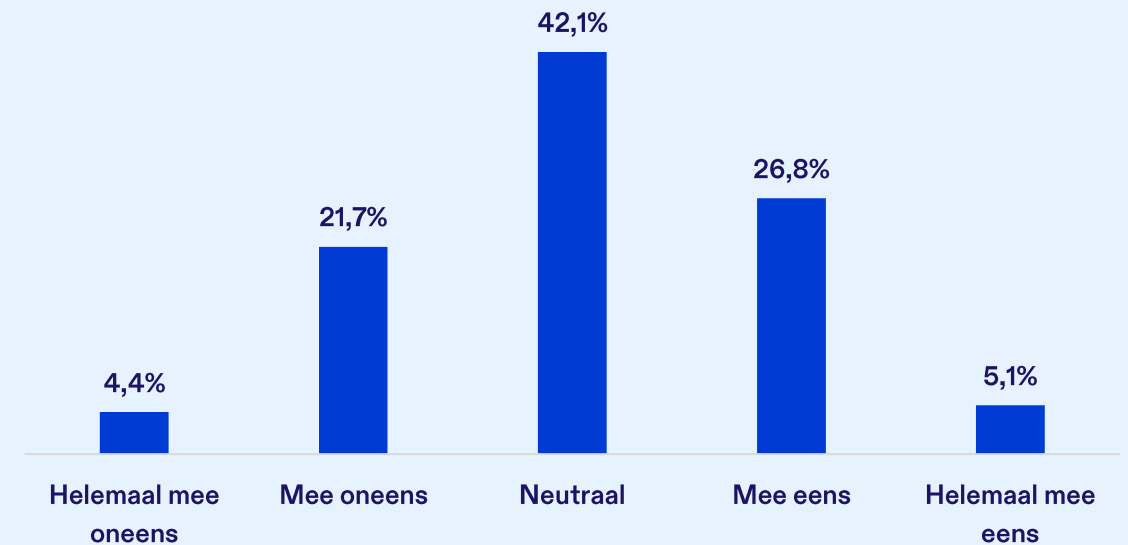
Gedragsebepalers

614 deelnemers



Tijd

Het kost te veel tijd om maatregelen voor weerbaarheid te treffen.

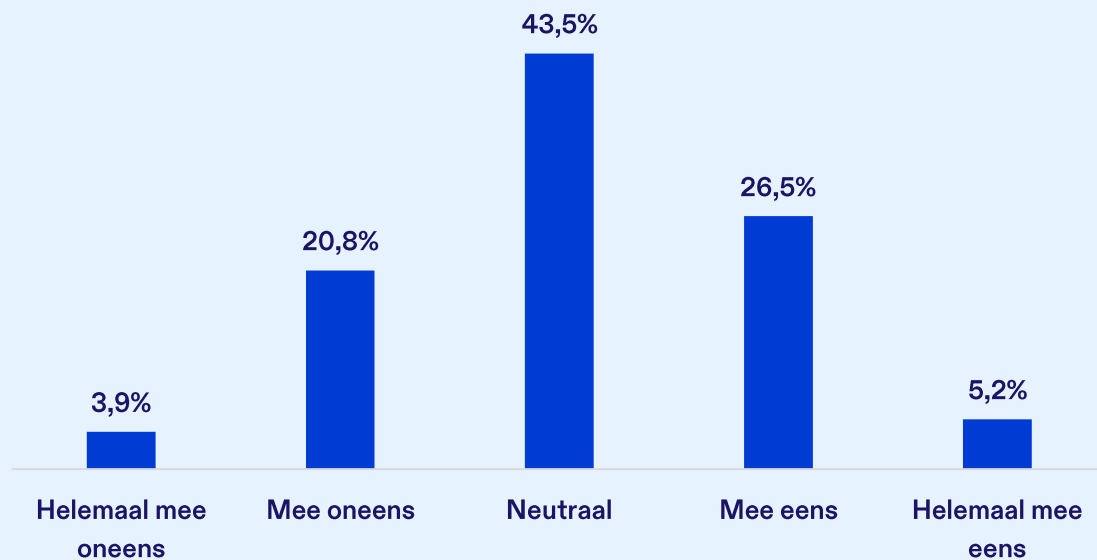


Tijd

Maatregelen treffen voor weerbaarheid vraagt te veel tijd van medewerkers.

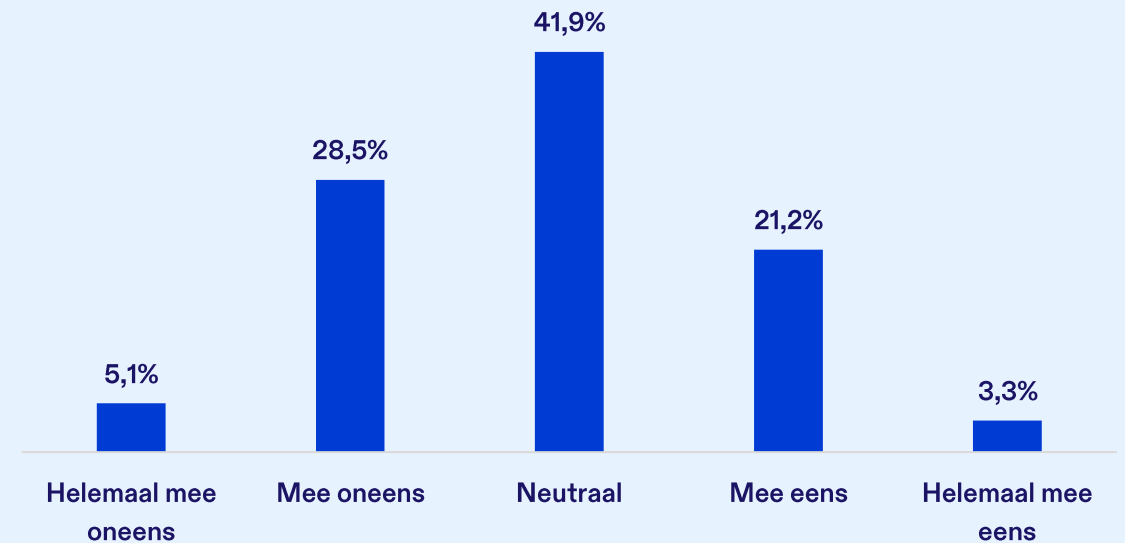
Gedragsebepalers

614 deelnemers



Moeite

Het verbeteren van weerbaarheid vergt te veel inspanning van onze organisatie.

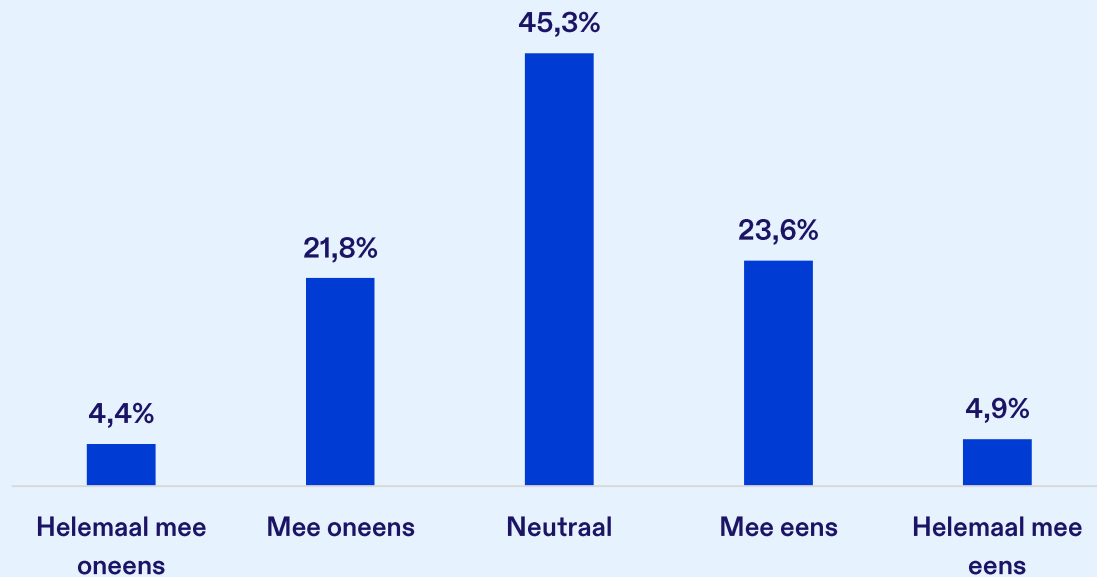


Moeite

Het is te ingewikkeld om maatregelen voor weerbaarheid te treffen.

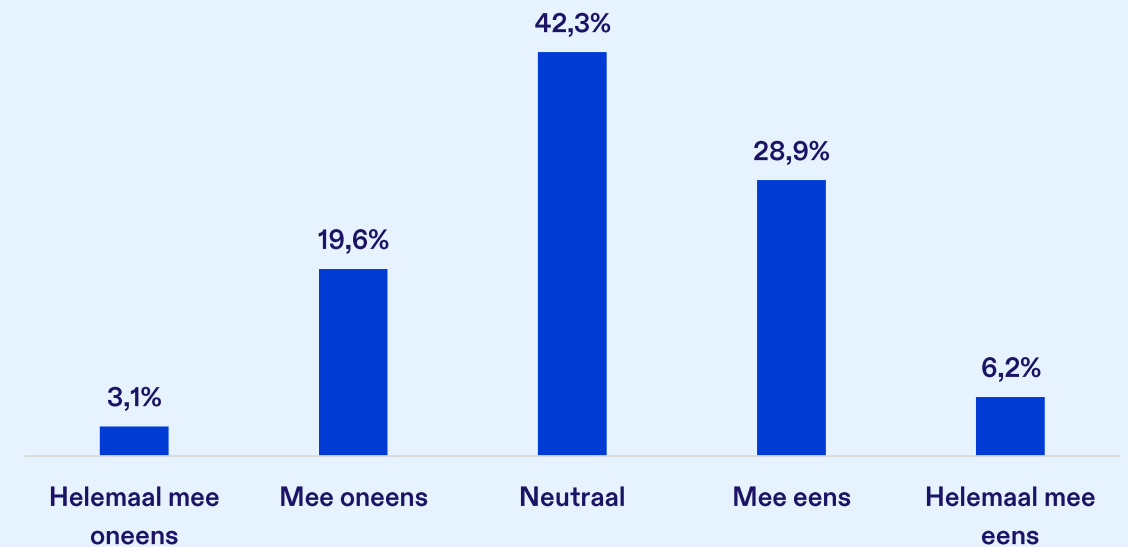
Gedragsebepalers

614 deelnemers



Geld

Het verbeteren van weerbaarheid vergt te veel geld van onze organisatie.

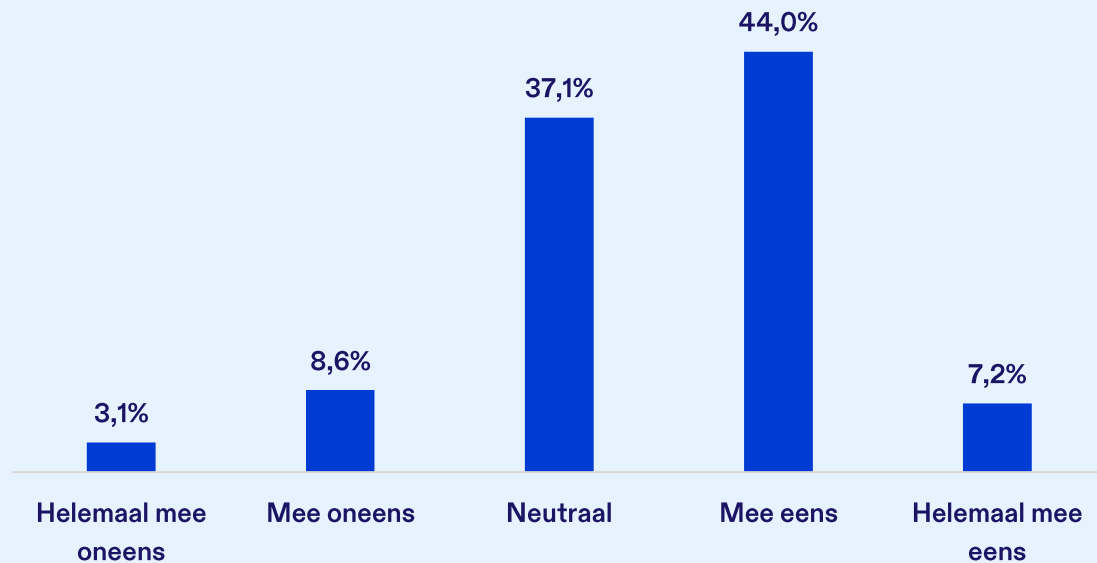


Geld

Het is te prijzig om maatregelen voor weerbaarheid te treffen.

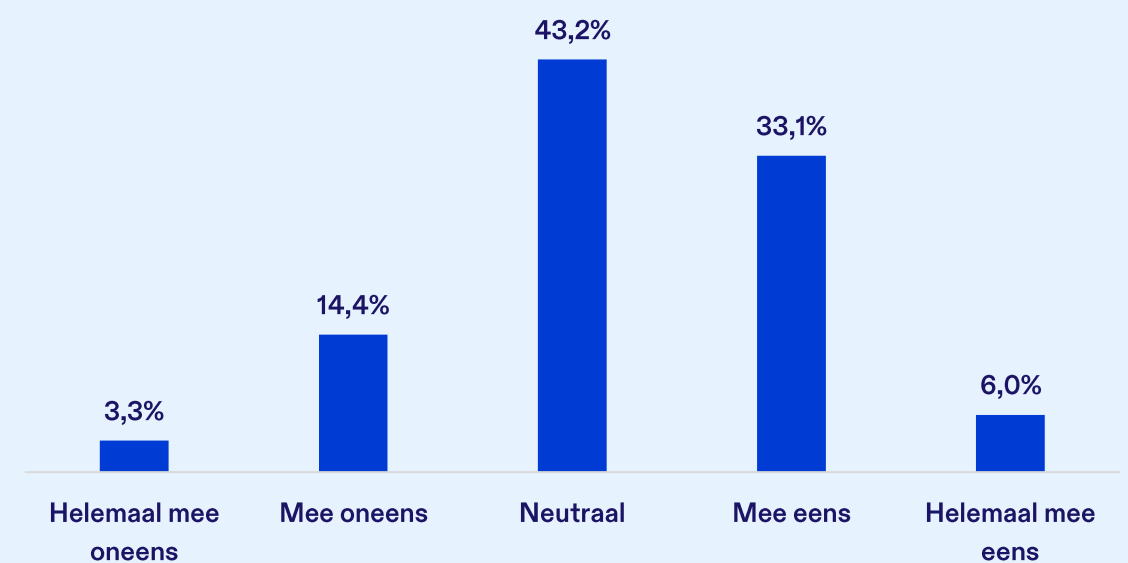
Gedragsebepalers

614 deelnemers



Efficacy

We zijn goed in staat om zelf maatregelen te nemen om onze organisatie weerbaarder te maken.

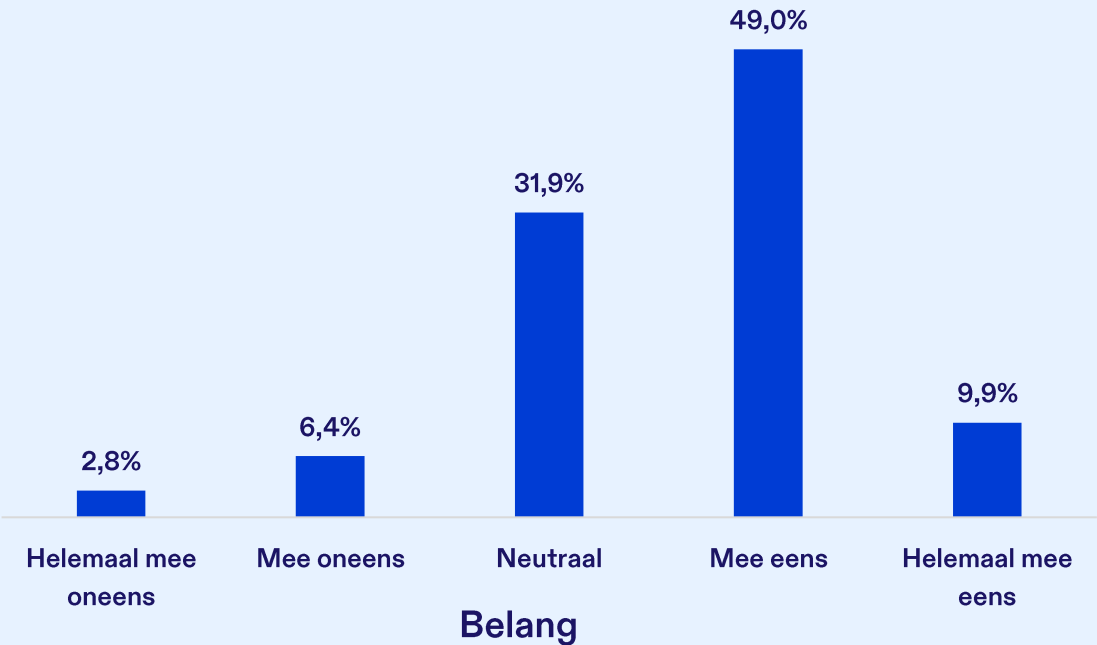


Efficacy

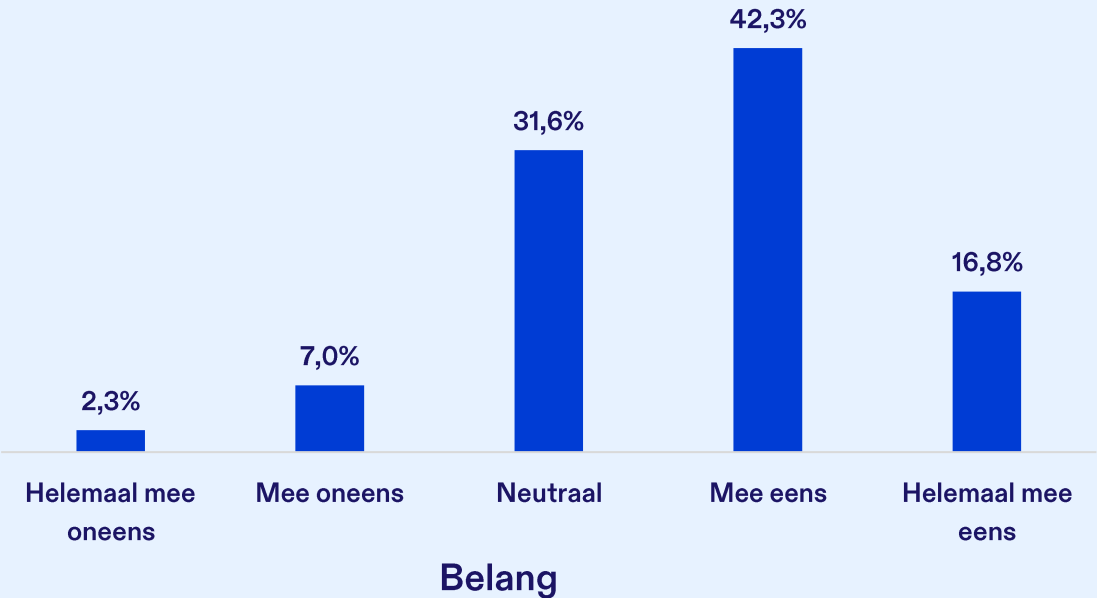
Binnen onze organisatie weten we goed wat we moeten doen om onze weerbaarheid te verbeteren.

Gedragsebepalers

614 deelnemers



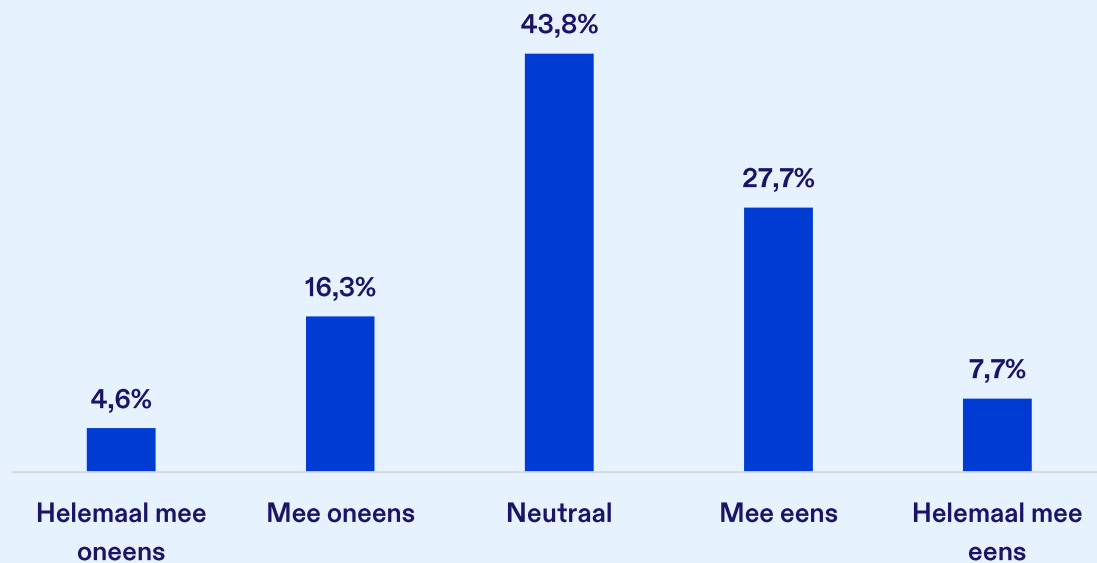
Weerbaarheid is een belangrijk onderdeel van goed ondernemerschap.



Het is belangrijk dat onze organisatie voorbereid is op crisis en noodsituaties.

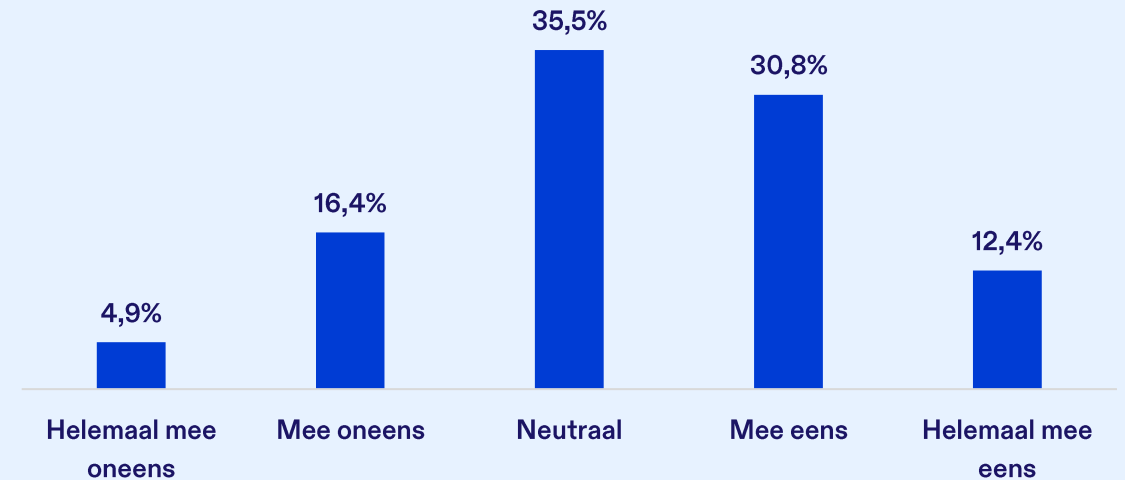
Gedragbepalers

614 deelnemers



Norm

De meeste vergelijkbare organisaties nemen maatregelen om zich op crises voor te bereiden.

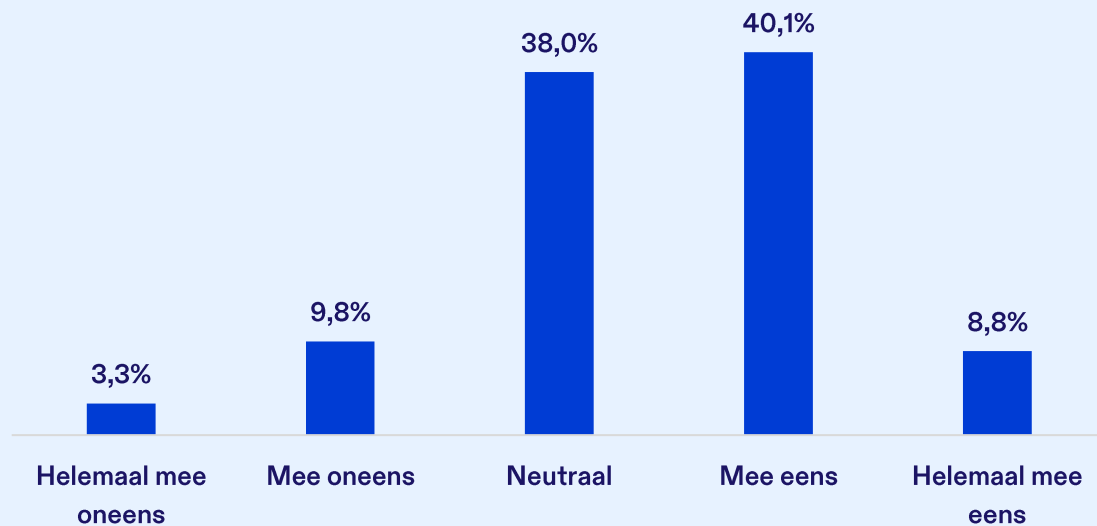


Norm

In onze branche is het normaal dat organisaties aandacht besteden aan weerbaarheid.

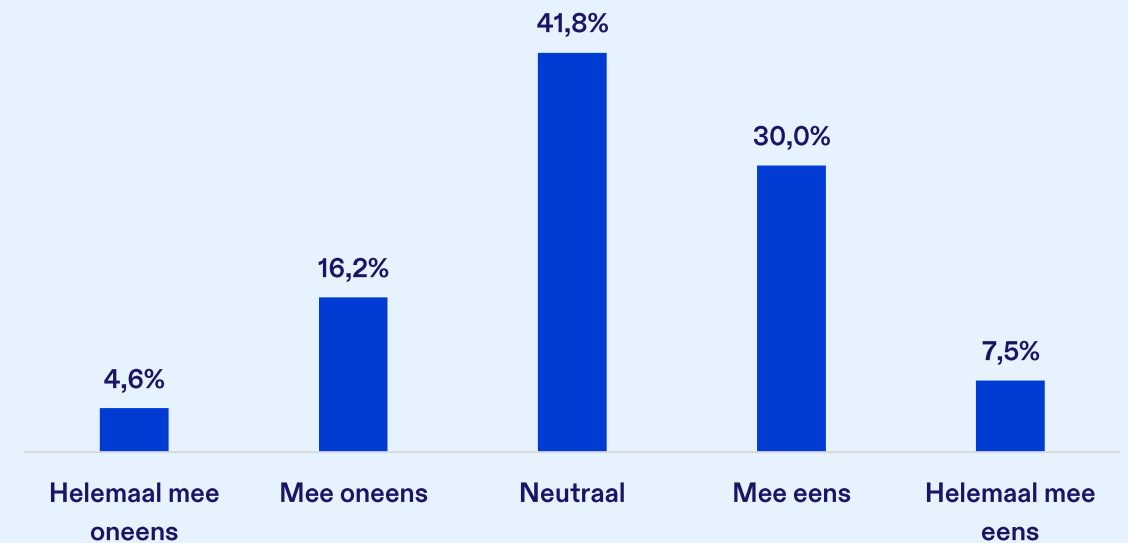
Gedragsebepalers

614 deelnemers



Overheid

Binnen onze organisatie vertrouwen we erop dat de overheid goed handelt tijdens een crisis.

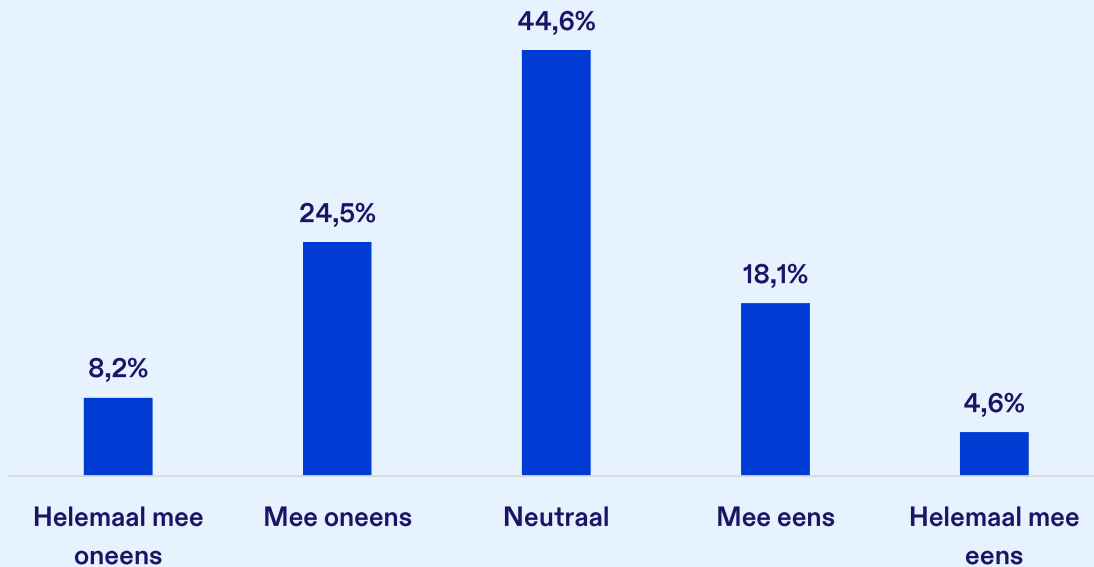


Overheid

Wij geloven dat de overheid onze organisatie goed gaat ondersteunen tijdens een crisis.

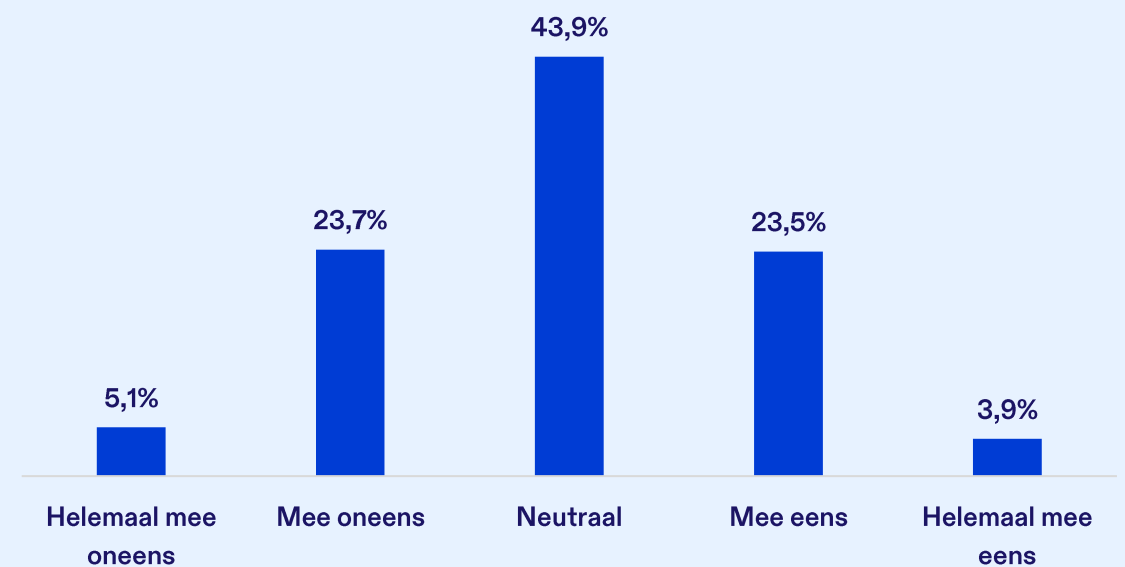
Gedragbepalers

614 deelnemers



Overheid

Binnen onze organisatie vinden we dat de overheid zich te veel bemoeit met de manier waarop bedrijven zich voorbereiden op een crisis.

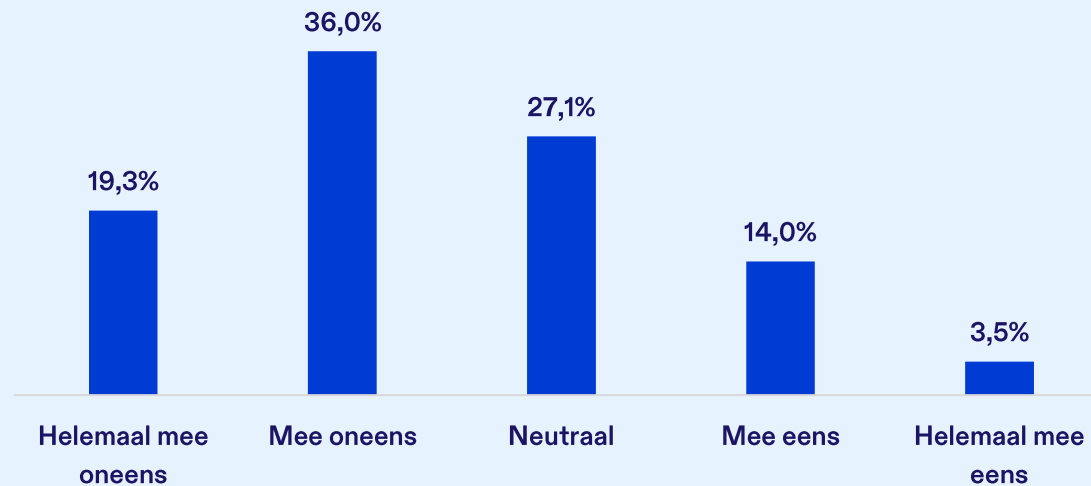


Overheid

Maatregelen vanuit de overheid worden binnen onze organisatie vaak als overdreven of beperkend ervaren.

Gedragsebepalers

614 deelnemers

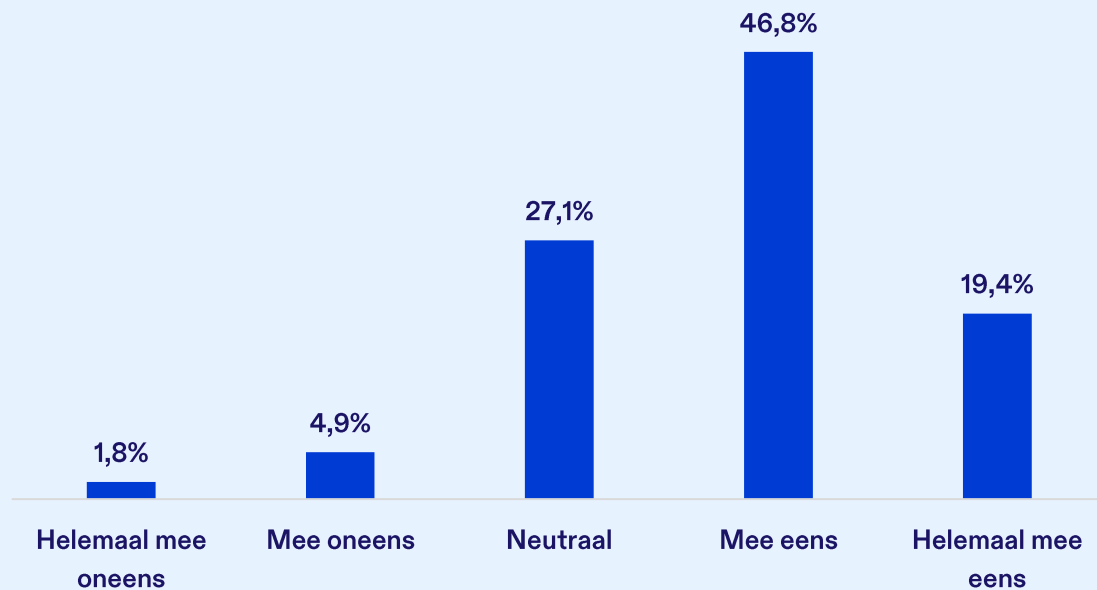


Angst

Er heerst veel onrust in onze organisatie over de gevolgen van een crisis of noodsituatie.

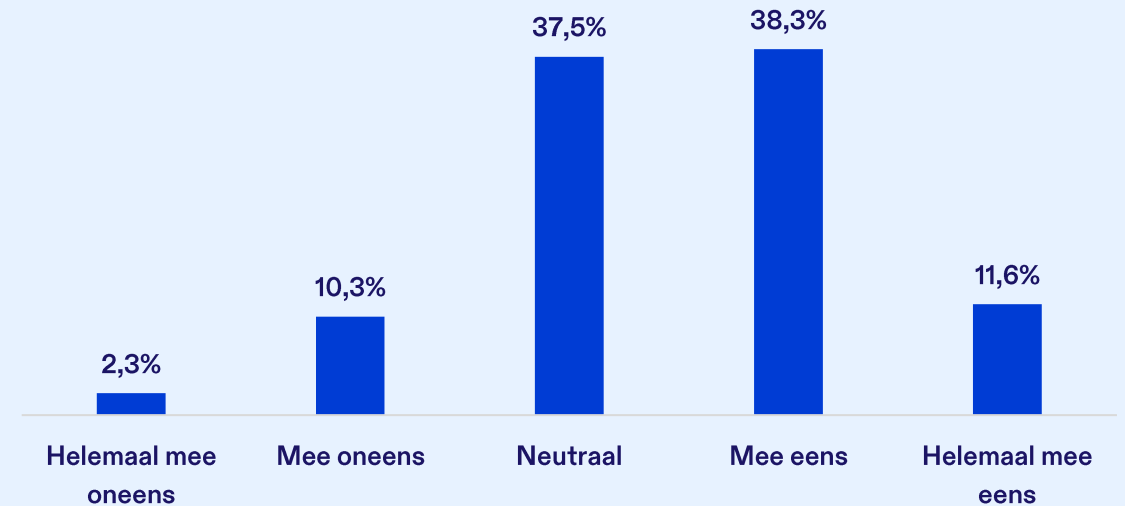
Gedragsebepalers

614 deelnemers



Verantwoordelijkheid

We voelen ons verantwoordelijk voor de veiligheid en het welzijn van medewerkers tijdens een crisis.

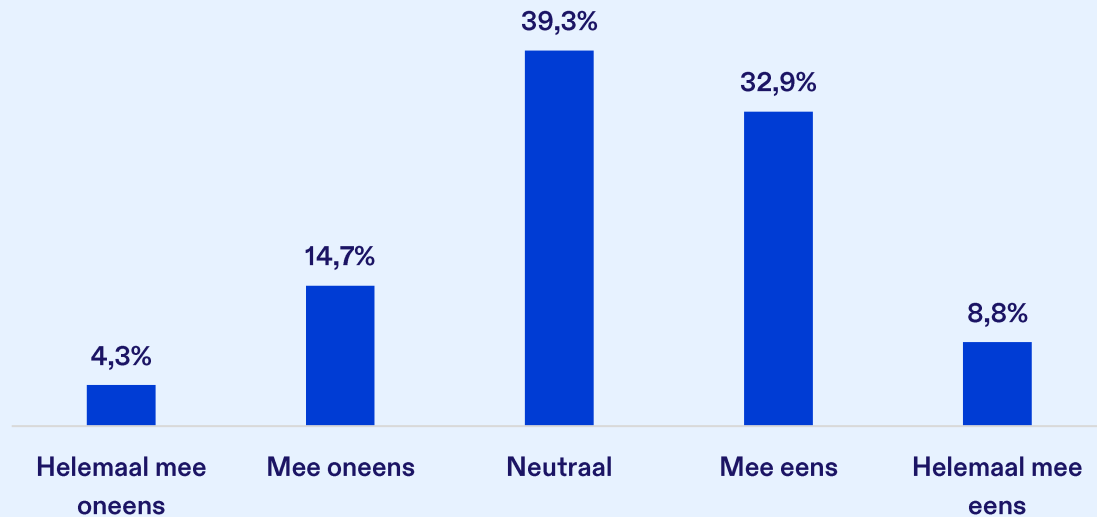


Verantwoordelijkheid

Onze organisatie vindt het belangrijk ook anderen te kunnen helpen tijdens een crisis of noodsituatie.

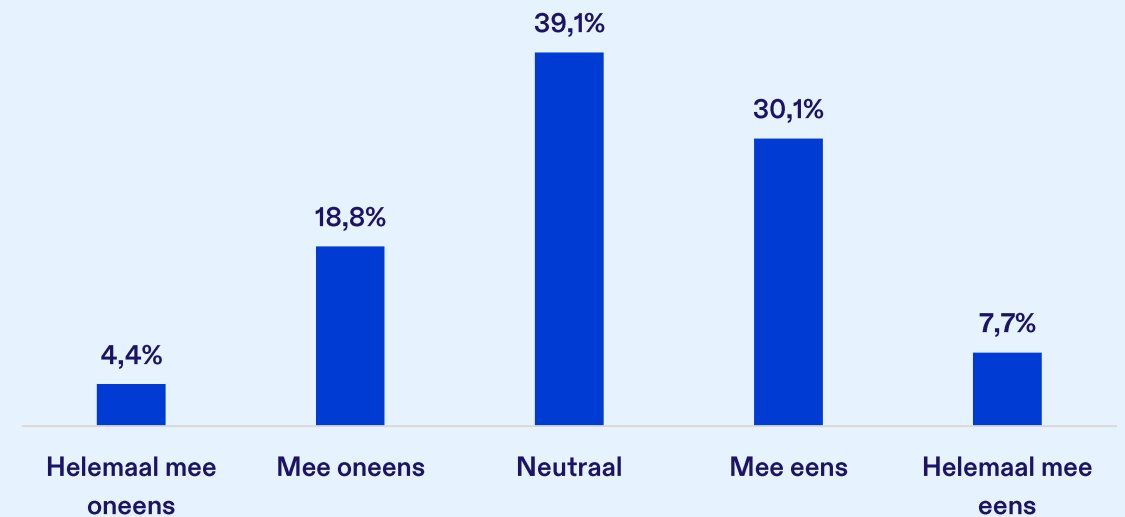
Gedragsebepalers

614 deelnemers



Middelen

Onze organisatie heeft voldoende budget beschikbaar om maatregelen voor weerbaarheid te treffen.

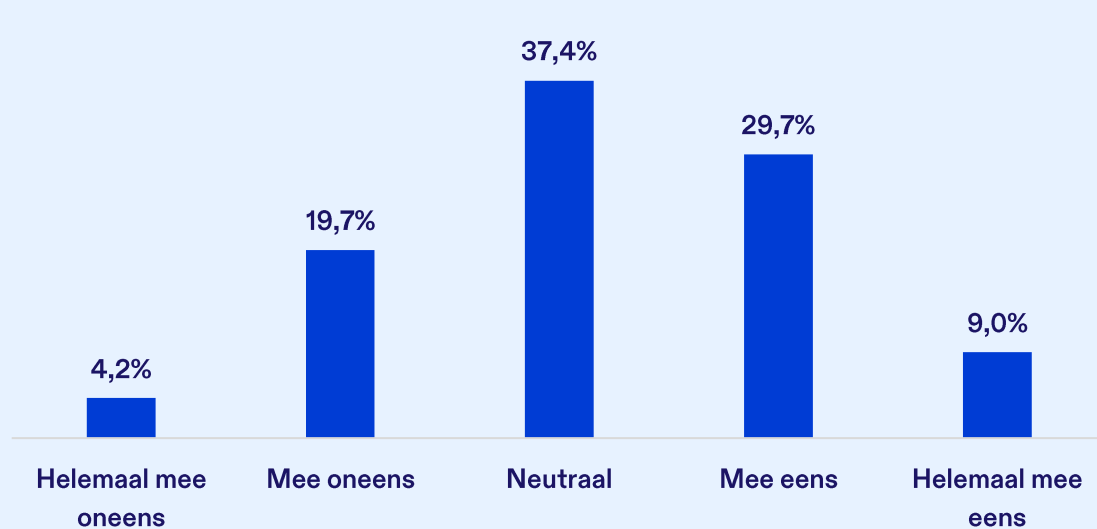


Middelen

Binnen onze organisatie is voldoende tijd en personeel beschikbaar om maatregelen voor weerbaarheid te treffen.

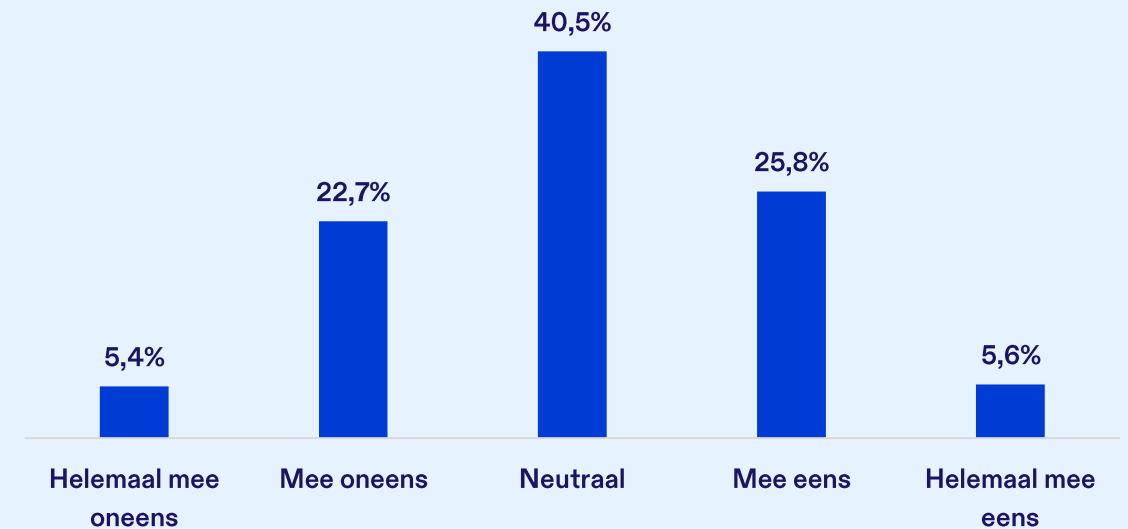
Gedragsebepalers

614 deelnemers



Werkdruk

De dagelijkse werkdruk laat weinig ruimte om met weerbaarheid of crisisvoorbereiding aan de slag te gaan.

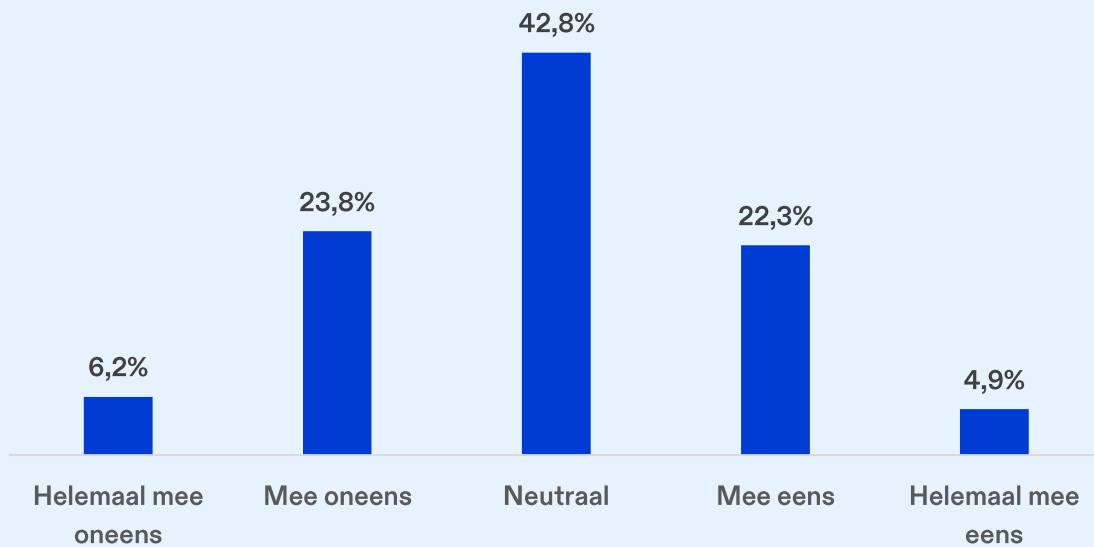


Inertia

Onze organisatie vindt dat weerbaarheid belangrijk is, maar komt nog niet echt in actie.

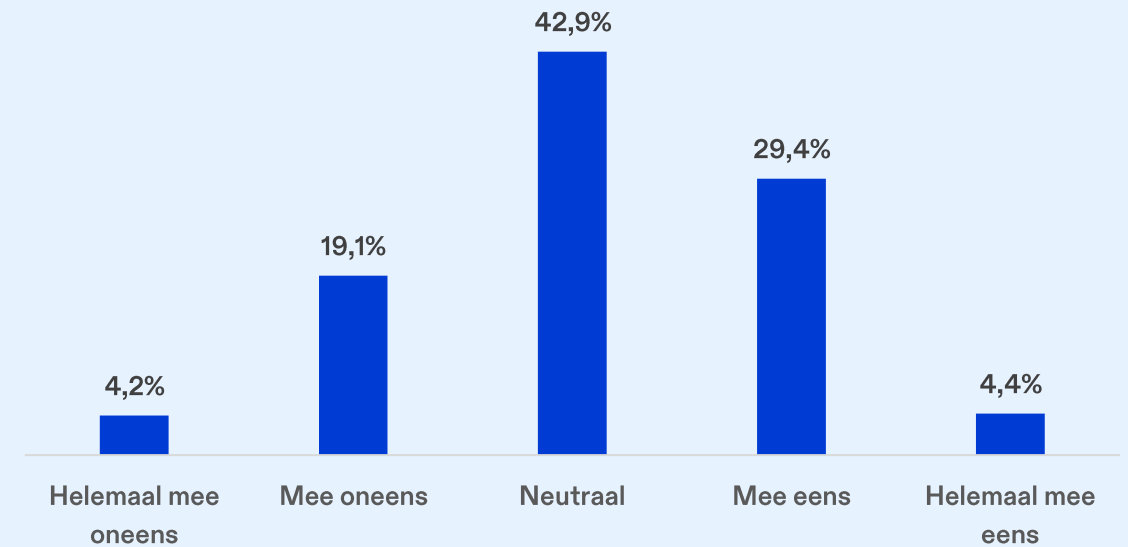
Gedragsebepalers

614 deelnemers



Hulpeloosheid

Binnen onze organisatie leeft het gevoel dat we weinig kunnen doen om ons echt voor te bereiden op crisis.

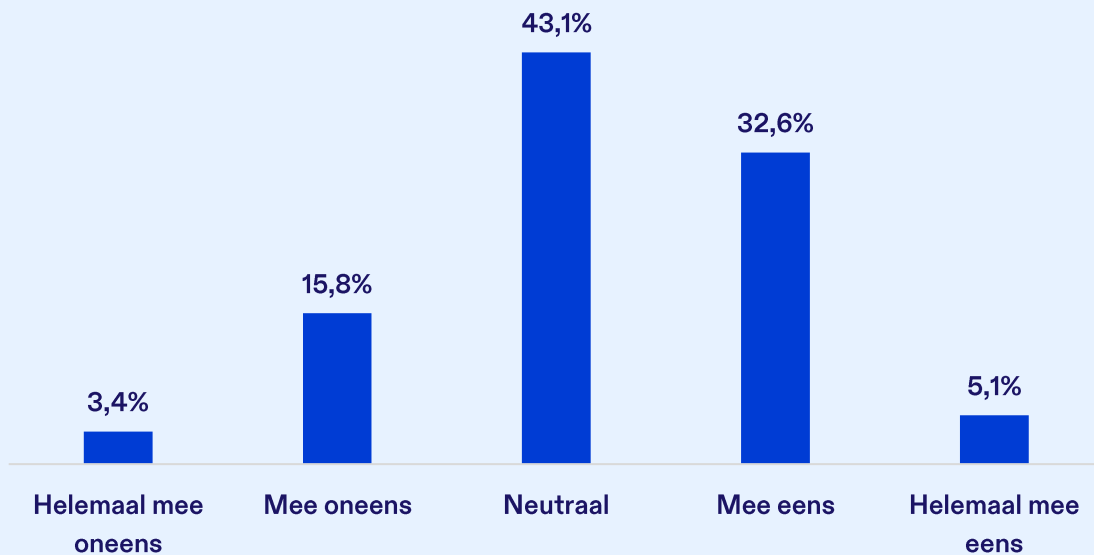


Hulpeloosheid

Het is binnen onze organisatie onduidelijk welke maatregelen echt effect hebben op onze weerbaarheid.

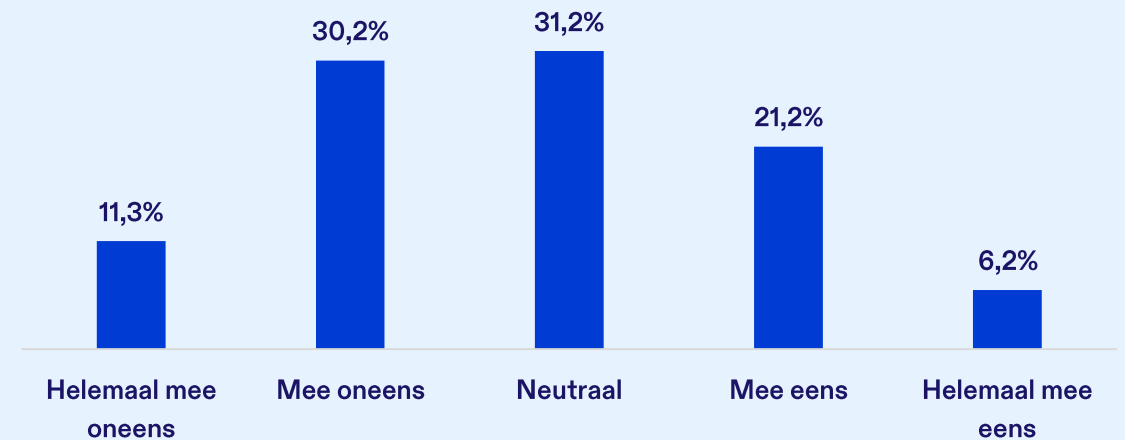
Gedragbepalers

614 deelnemers



Onduidelijkheid

Onze organisatie investeert pas in weerbaarheid als het duidelijk is welke maatregelen het meest effectief zijn.



Veiligheidsklimaat

Binnen onze organisatie wordt weerbaarheid van bedrijven als een belangrijk thema beschouwd.

Bijlage 3

open vragen

Open vragen

Zijn er volgens jou onderwerpen die meer aandacht verdienen in toekomstig onderzoek of beleid rondom weerbaarheid?

- **Cybersecurity & digitale dreigingen**

“Cybersecurity is echt zeer nodig om de weerbaarheid te kunnen garanderen, wij zien in de praktijk dat veel ondernemingen nog steeds enorm laks zijn inzake deze materie.”

- **AI en technologische ontwikkelingen**

- **Rol & betrouwbaarheid van de overheid**

“De (actieve) rol van de overheid. Wat kunnen/ mogen we verwachten?”

- **Bewustwording, training & kennis**

“Meer training wat er moet gebeuren bij rampen of noodsituaties”

- **Energie- en infrastructuurafhankelijkheid**

“Afhankelijkheid van stroom en communicatiemiddelen.”

Open vragen

Wat zou jouw organisatie nog nodig hebben om beter voorbereid te zijn op verstoringen?

- **Plannen, draaiboeken & stappenplannen**
“Een duidelijk handboek met een stappenplan dat je kan volgen.”
- **Meer informatie, voorbeelden & handreikingen**
“Informatie over eenvoudig te treffen maatregelen.”
- **Training, oefenen & bewustwording**
“Oefenen hoe we moeten handelen wanneer er een crisis komt, waar je allemaal mee rekening moet houden”
- **Budget, tijd & middelen**
“Tijd en geld.”
- **Betere communicatie – intern én vanuit overheid**
“Betere communicatie vanuit de overheid.”
- **Overheidsrol, duidelijkheid & consistent beleid**
“Duidelijkheid over wat de veiligheidsregio doet [en] wat gemeenten doen.”

Always *one move* ahead

Behavior
Change
Group