

# Nationaal Salaris Onderzoek

---

2023



# Auteurs



**Jaap van Muijen** is sinds 2001 hoogleraar in de psychologie i.h.b. leiderschapsontwikkeling aan Nyenrode Business Universiteit. Hij heeft zijn eigen adviesbureau Sense of leadership, dat is gespecialiseerd in het vertalen van strategische keuzes van nationale en internationale organisaties naar het gewenste leiderschap in die organisaties en dan vooral in de hogere echelons.



**Eric Melse** is zelfstandig onderzoeker - voorheen werkzaam bij de Faculteit Business en Economie van de Hogeschool van Amsterdam. Zijn aandachtsgebied is onderzoek naar de effecten van beroepsvaardigheden bij de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Exploratieve analyse en visualisatie van gegevens voor persoonlijke ontwikkeling en professionele beroepsvorming hebben daarbij zijn interesse.

## Over Intermediair

Al ruim 55 jaar is Intermediair toonaangevend op de arbeidsmarkt en het work-life platform voor ambitieuze professionals. Intermediair biedt inspiratie, informatie, artikelen, opleidingen en interessante vacatures. Werkgevers krijgen via Intermediair inzicht in wat er speelt op de arbeidsmarkt en hebben de mogelijkheid om in contact te komen met actief en latent werkzoekenden.

## Over Nyenrode Business Universiteit

Nyenrode Business Universiteit werkt aan een duurzame toekomst door studenten en deelnemers te stimuleren zich te ontwikkelen tot verantwoordelijke leiders. Dit doen wij door een combinatie van academische theorie, praktische relevantie en persoonlijke ontwikkeling aan te bieden. Nyenrode is een particuliere universiteit, in 1946 opgericht door en voor het bedrijfsleven met een internationale oriëntatie. Wij bieden intensieve academische opleidingen en korte en langere programma's binnen de vakgebieden business, management, accountancy, controlling en fiscaal recht en verrichten ook onderzoek in deze vakgebieden.

## Colofon

De whitepaper van het **Nationaal Salaris Onderzoek** is een uitgave van Intermediair, onderdeel van DPG Recruitment

ISBN/EAN: 978-90-90-376905  
DPG Recruitment  
Jacob Bontiusplaats 9  
1018 LL Amsterdam  
[www.dpgrecruitment.nl](http://www.dpgrecruitment.nl)

**Productie en hoofdredactie**  
Prof. dr. Jaap J. van Muijen,  
Nyenrode Business Universiteit  
Dr. Eric Melse MBA

**Eindredactie**  
Marianne Lucieer en Roxanne Vis

**Wetenschappelijke redactie**  
Drs. Remko Renes  
Prof. dr. Jacques de Swart

**Productie**  
Kimberley van Zuijlen, DPG Recruitment  
Suzanne van Malsen, DPG Recruitment

**Ontwerp en vormgeving**  
Studio Wiegers

# Inleiding

Sinds 2013 wordt tweejaarlijks het Nationaal Salaris Onderzoek uitgevoerd. Dit is een gezamenlijk initiatief van Intermediair en Nyenrode Business Universiteit. Dit onderzoek is op dit moment relevanter dan ooit.

De samenleving verkeert momenteel in een turbulente en complexe situatie. Er spelen verschillende crises, zoals de stikstofcrisis, energiecrisis, wooncrisis, klimaatcrisis en migratiecrisis. Woningen zijn duurder dan ooit en zeker voor starters op de arbeidsmarkt is het extreem lastig om een betaalbare woning te vinden. Daarbij is de inflatie (CPI-index) al langere tijd hoog, variërend van 14,5% in september 2022 tot 5,7% in juni 2023 (CBS, 11 juli 2023). Werkenden hebben daardoor een grote behoefte aan een loonstijging om het hoofd boven water – of hun welvaartsniveau enigszins op peil – te houden.

In 2023 braken ook de loonstijgingen meerdere records. ‘Nederland stevent dit cao-seizoen af op een record, met loonstijgingen die in veel sectoren in de dubbele cijfers lopen’, schreef het FD op 13 juni 2023. De loonstijgingen verschillen behoorlijk van elkaar per sector. In de zorg zullen bijvoorbeeld de lonen van de laagste inkomens stijgen met 14% en van de overige inkomens met 10% (NRC, 22 juni 2023). Bij gesubsidieerde instellingen zijn volgens het CBS de loonstijgingen het kleinst (3,6%, 4 april 2023). Het CBS benadrukt dat de inflatie in 2023 nog steeds hoger is dan de looneisen.

In dit rapport bespreken we onder andere de loonontwikkelingen per branche van de afgelopen twee jaar en de salariseisen die medewerkers stellen.

Ruim 27.000 werkenden hebben in de maanden april en mei deelgenomen aan het Nationaal Salaris Onderzoek 2023. Van 23.550 deelnemers zijn de antwoorden bruikbaar voor de analyses. Via wegingen is deze groep representatief voor de beroepsbevolking werkzaam in loondienst.

Wij presenteren de resultaten van het Nationaal Salaris Onderzoek 2023. We beschrijven de samenstelling van de respondentengroep, de sectoren waar de respondenten werkzaam zijn, het soort arbeidscontract dat men heeft, het salaris en de salarisontwikkeling in de periode 2021-2023, de mate van werktevredenheid, of men actief op zoek is naar een baan bij een andere werkgever, of er sprake was van een loopbaanonderbreking en of de respondent leiding geeft (leiderschap). Ook hebben we gekeken naar de financiële fitheid van de respondenten. De conclusies die zijn getrokken zijn gebaseerd op de gewogen resultaten (dus zo representatief mogelijk voor werknemers in loondienst).

# Samenvatting

## Salaris

### *Salaris 2023*

Het salaris is weergegeven met de mediaan voor de verschillende groepen die worden onderscheiden in het onderzoek. In de figuren staat naast de mediaan voor mannen en vrouwen en de opleidingscategorieën 'hoog', 'midden' en 'laag'<sup>1</sup> ook het modaal inkomen dat door het CPB voor 2023 is vastgesteld op €41.000,- (CPB, 2023).

Mannen als groep verdienen meer dan vrouwen als groep. De mediaan voor mannen als groep ligt hoger dan die van de groep vrouwen. Voor alle drie de opleidingsniveaus geldt dat de vrouwen als groep minder verdienen dan de mannen als groep.

Zowel voor mannen als voor vrouwen die laagopgeleid zijn, ligt de mediaan lager dan de mediaan van alle vrouwen gezamenlijk. Voor de vrouwen die midden hoog zijn opgeleid, ligt de mediaan lager dan voor alle vrouwen gezamenlijk. Datzelfde geldt voor de mannen die midden hoog zijn opgeleid. Voor mannen en vrouwen die hoogopgeleid zijn ligt de mediaan vanaf hun 30ste hoger dan de mediaan voor alle mannen gezamenlijk.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is relatief het kleinst in de opleidingscategorie 'laag'. In deze categorie is in een aantal sectoren de mediaan van het bruto jaarsalaris van vrouwen hoger dan die van mannen. Hoe hoger de genoten opleiding, hoe groter het verschil in salaris tussen mannen en vrouwen, in het nadeel van vrouwen.

### *Salarisontwikkeling 2021-2023*

Van de respondenten geeft 70% aan dat de afgelopen twee jaar sprake was van een salarisverhoging. In vergelijking met 2021 is dit een toename van 30%. Wel blijkt dat meer mannen dan vrouwen een salarisverhoging hebben gekregen, werknemers met een vast contract vaker dan die met een tijdelijk contract en medewerkers met een voltooide opleiding in de categorie 'hoog' vaker dan die met een opleiding in de categorie 'laag'. Vooral in de leeftijdscategorieën 20 tot 25 jaar, 25 tot 30 jaar en 30 tot 35 jaar is bij een relatief groot aantal respondenten het salaris gestegen. In de leeftijdscategorieën 55 tot 60 en 60 tot 67 jaar heeft relatief het kleinste aantal een verhoging gekregen.

Zowel voor mannen als vrouwen is het inkomen, vergeleken met 2021, behoorlijk toegenomen. Binnen het opleidingsniveau 'laag' 15% voor mannen en 7% voor vrouwen, 'midden' 16% voor mannen en 8% voor vrouwen en 'hoog' 18% voor mannen en 14% voor vrouwen.

Het verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft toename in salaris in de periode 2021 - 2023 is relatief klein bij de opleidingscategorie 'hoog'. Daar is het verschil 4% in het nadeel van de groep vrouwen met opleidingsniveau 'hoog'. Bij de categorieën 'midden' en 'laag' is dat verschil 8% in het nadeel van de groep vrouwen.

Uit het NSO 2023 blijkt dat de salariskloof tussen mannen en vrouwen 7,4% is. Dit is vastgesteld met behulp van lineaire regressie-analyses en Poisson-regressieanalyses. Dit betekent dat de salariskloof tussen mannen en vrouwen ten opzichte van 2021 is gegroeid: in 2021 was het verschil 5%. Dit beeld kwam ook naar voren uit de resultaten over de toename in inkomen in de afgelopen twee jaar. Het inkomen van mannen nam meer toe dan dat van vrouwen.

<sup>1</sup> Uit wetenschappelijke overwegingen is de (internationaal) geldende indeling van het CBS, te weten 'laag', 'midden', 'hoog' aangehouden in deze whitepaper. Wij benadrukken dat hier geen andere connotatie aan is verbonden, anders dan het classificeren (of indelen of ordenen) van onderzoeksdata.

Ook blijkt, op basis van beide regressieanalyses, dat medewerkers in de non-profitsector gemiddeld 7,1% meer verdienen dan medewerkers in de profitsector. Opleiding betaalt zich uit: werknemers met een opleiding in de categorie 'hoog' verdienen 30% meer dan medewerkers met een opleiding in de categorie 'laag'. Medewerkers met een opleiding in de categorie 'midden' verdienen 8% meer dan medewerkers uit de categorie 'laag'. Dit beeld wordt bevestigd door ons verdiepend onderzoek naar salarisbepalende factoren. In veel gevallen telt opleiding zwaarder dan performance voor de hoogte van het salaris.

#### *Secundaire arbeidsvoorwaarden*

Mannen maken vaker dan vrouwen gebruik van een auto van de zaak en een bijbehorende tankkaart (3x zo vaak), winstdeling en vergoeding bij verhuizing (2 x zo vaak) en onkostenvergoeding en overwerkvergoeding (1.5 x zo vaak). Vrouwen ontvangen daarentegen vaker dan mannen een 13de maand. Deze verschillen zijn te verklaren doordat mannen relatief vaker in de profit sector werken dan vrouwen. Zeer opvallend is dat slechts 1% van zowel de mannelijke als vrouwelijke respondenten aangeeft dat zij een vergoeding krijgen voor de kinderopvang.

#### *Bonus*

Bonussen zijn vooral afhankelijk van individuele en bedrijfsprestaties en niet van teamprestaties. Mannen ontvangen vaker dan vrouwen een bonus. Van de vrouwen weet 53% niet of binnen de organisatie een bonus wordt verstrekt, tegenover 36% van de mannen.

## **Veranderen van baan**

### *Mate van tevredenheid*

Van de respondenten is 4% ontevreden met zijn huidige werk of baan, 65% is daarentegen tevreden. Vrouwen zijn iets vaker ontevreden met hun huidige werk of baan dan mannen. Hetzelfde geldt voor werknemers met een tijdelijk contract ten opzichte van hen met een vast contract. Vrouwen in de leeftijdscategorie 30-35 jaar zijn het meest tevreden met hun huidige werk of baan en voor mannen in de leeftijdscategorieën 30 tot 35 jaar en 35 tot 40 jaar geldt hetzelfde.

### *Op zoek naar een andere werkgever*

Bijna één op de vier medewerkers is bereid om van werkgever te veranderen en één op de vijf medewerkers is actief op zoek naar een baan. Personeel met een tijdelijk contract is vaker actief op zoek naar een baan dan personeel met een vast contract. Van de medewerkers in de profitsector is 30% bereid om van werkgever te veranderen en in de non-profitsector 25%. In beide sectoren is 20% actief op zoek naar een baan bij een andere werkgever. Werknemers met een voltooide opleiding in de categorie 'laag' zijn vaker bereid en actief op zoek naar een baan bij een andere werkgever dan werknemers met een opleiding in de categorie 'hoog'.

De belangrijkste redenen om van werkgever te veranderen zijn een hoger salaris, meer uitdaging, meer ontwikkeling en betere arbeidsvoorwaarden.

## **Loopbaanonderbreking**

Werkloosheid is zowel voor mannen als voor vrouwen de belangrijkste reden voor het onderbreken van hun loopbaan. Vrouwen onderbreken hun loopbaan veel vaker dan mannen vanwege familieomstandigheden, zoals zwangerschap of mantelzorg. Ook hebben meer vrouwen dan mannen hun loopbaan onderbroken vanwege overspannenheid of burn-out. Corona heeft bij de respondenten van het Nationaal Salaris Onderzoek een beperkt effect gehad op het onderbreken van de loopbaan.

## **Leidinggeven**

Twee keer zoveel mannen als vrouwen hebben een leidinggevende functie. Vrouwelijke leidinggevendenden zijn vooral werkzaam in de door vrouwen gedomineerde branches. Dit kan verklaren waarom vrouwelijke leidinggevendenden als groep minder verdienen dan mannelijke leidinggevendenden. In de door vrouwen gedomineerde branches ligt de mediaan van het salaris zowel voor vrouwen als voor mannen lager dan in de door mannen gedomineerde branches.

## Samenstelling responsgroep

In 2019 bestond het bruikbare cohort uit 43.762 respondenten, in 2021 waren het 30.000 respondenten en in 2023 zijn het 23.550 respondenten. Vergeleken met 2019 beschikken we dit jaar over ruim 20.000 minder bruikbare respondenten. Ondanks deze afname zijn de verschillende cohorten qua samenstelling goed vergelijkbaar. Dit blijkt niet alleen uit de verdeling naar man-vrouw over de drie onderzoeken, maar vooral in vergelijking met 2021 is de verdeling soortgelijk tussen profit versus non-profit, vast contract versus tijdelijk contract en enkel salaris versus dubbel salaris.

Op basis van gegevens van het CBS is het databestand door stratificatie en statistische weging zo veel mogelijk representatief gemaakt voor de arbeidsmarkt voor personen werkzaam in loondienst in Nederland. We hebben gestratificeerd op de volgende kenmerken: man-vrouw, werkzaam in een profit of non-profit organisatie en het opleidingsniveau ('laag', 'midden' en 'hoog'). Bij de resultaten die vanaf hier worden beschreven is dus steeds sprake van weging voor representativiteit.

De respons verdeeld over de opleidingsniveaus – 'laag' of praktisch, 'midden' en 'hoog' – is nagenoeg gelijk aan die in het NSO 2021. Ondanks 21,5% minder respons blijkt dat dit na weging geen effect te hebben op de samenstelling van het cohort van het NSO 2023.

## Branches waarin de respondenten werkzaam zijn

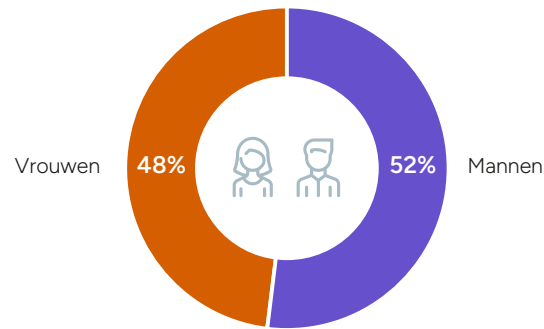
Mannen en vrouwen ouder dan 35 jaar zijn relatief vaker werkzaam in de traditionele beroepen voor mannen of vrouwen, zoals respectievelijk onderhoud en industrie, en (gezondheids-) zorg en onderwijs. Mannen jonger dan 36 jaar zijn relatief vaker dan vrouwen jonger dan 36 jaar werkzaam in de ICT en energie. Vrouwen jonger dan 36 jaar zijn relatief vaker dan mannen jonger dan 36 jaar werkzaam in marktonderzoek en in het juridische domein en de rechterlijke macht. Ook in de traditionele vrouwendomeinen zijn jongere vrouwen relatief vaker dan jongere mannen werkzaam, zoals gezondheidszorg en onderwijs (respectievelijk 17% en 4% versus 14% en 4%). Jonge mannen zijn relatief vaker dan jonge vrouwen werkzaam in de traditionele mannen domeinen, zoals onderhoud (10% versus 3%) en bouwnijverheid (13% versus 4%).



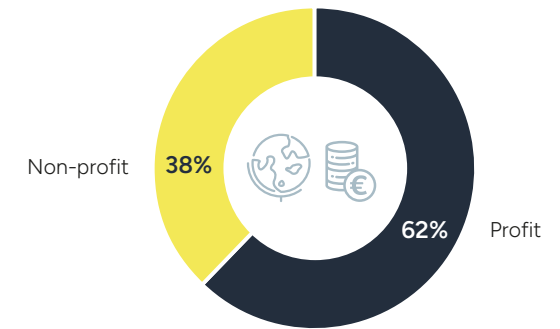
# Samenstelling van de respondentengroep

De vragenlijst die in 2023 is gehanteerd, bestaat uit drie delen: het salarisdeel, een deel over financiële fitheid en een deel dat vraagt naar de 'skills voor succes'. 27.260 werkenden hebben het eerste deel van de vragenlijst ingevuld. 21.817 hebben ook deel twee 'financiële fitheid' ingevuld. We rapporteren hier alleen over de eerste twee delen. Begin 2024 komt een rapport beschikbaar over persoonlijke en professionele vaardigheden voor succes op de arbeidsmarkt van werknemers in loondienst in Nederland.

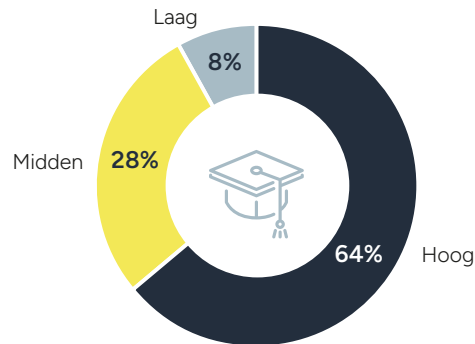
Figuur 1 | Verdeling man-vrouw



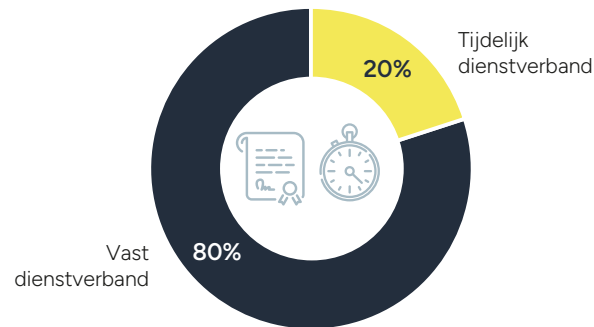
Figuur 2 | Werkzaam in de profit of non-profitsector



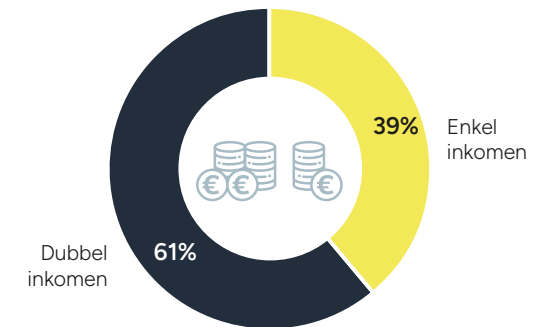
Figuur 3 | Hoogst voltooide opleiding



Figuur 4 | Tijdelijk of vast dienstverband



Figuur 5 | Enkel of dubbel inkomen



## Landsdelen en provincies

Het verschil in salaris tussen vrouwen en mannen bij elke provincie en de vier landsdelen—Noord-, Oost-, West- en Zuid-Nederland—staat in tabel 4 (CBS, 2023b). Dit is berekend met het model van het salariskompas waarbij het effect is gecorrigeerd met de eerder omschreven kenmerken die van invloed zijn op de berekening van het salaris.

De respons in Flevoland, Zeeland, Limburg was lager dan gehoopt. Mogelijk heeft dit invloed op de berekening van de loonkloof in die provincies.

In het algemeen is het verschil kleiner tussen wat vrouwen en mannen verdienen in Groningen en Friesland in vergelijking met de provincies in de andere landsdelen. Daarbij is het verschil het grootst in Flevoland, Drenthe en Overijssel.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt nog duidelijker zichtbaar als we dit berekenen voor de leeftijdsgroepen voor de vier landsdelen. In figuur 6 is met het salariskompas het effect voor mannen en vrouwen weergegeven door de jaren heen als men werkzaam is in Noord-Nederland. Opmerkelijk is dat de salaris mediaan in deze provincies min of meer gelijkmatig

verloopt bij zowel mannen en vrouwen. Hier is de loonkloof tussen mannen en vrouwen afwezig tot aan de 45-jarige leeftijd. De gekleurde pluimen vallen over elkaar die de mate van onzekerheid weergeven van de berekening van het salaris voor vrouwen en mannen. Dit is een positief beeld. Echter, vergelijken we de spreiding langs de y-as—de salaris mediaan—met die van de overige landsdelen, dan zien we in het algemeen een lager salaris in Noord-Nederland. Men verdient een hoger salaris in Oost-Nederland (figuur 7) en vooral in Zuid- en West-Nederland (respectievelijk figuur 8 en 9). In deze drie landsdelen is wel weer sprake van een kloof tussen de salarismediaan van vrouwen en mannen over elke leeftijdsgroep. Het patroon bij werknemers in West-Nederland verschilt niet zo veel met die van het gehele cohort.

Al met al blijkt uit het Nationaal Salaris Onderzoek 2023 dat de salariskloof vooral in West-, Zuid- en Oost-Nederland een hardnekkig fenomeen is. Dat geen sprake is van een loonkloof in Noord-Nederland bij de leeftijdsgroepen tot aan circa 45 jaar mag gezien worden als bewijs dat gelijke behandeling van vrouwen en mannen wel degelijk mogelijk is op de arbeidsmarkt voor werknemers in loondienst in Nederland.<sup>12</sup>

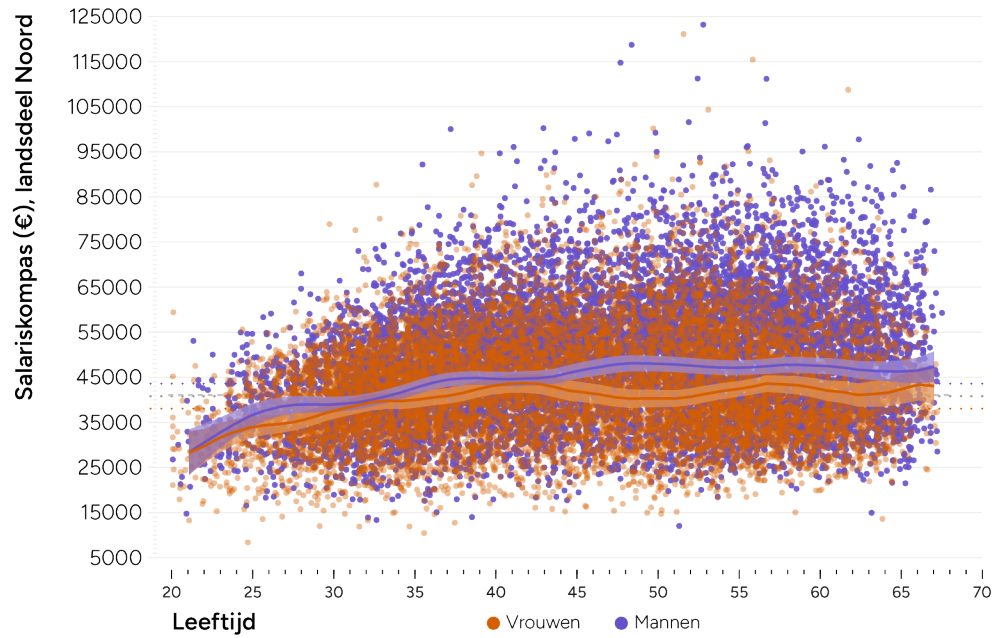
Tabel 4 | De loonkloof tussen vrouwen en mannen in het salariskompas voor landsdelen en provincies in Nederland

|                        | Het verschil in salaris tussen vrouwen en mannen | Gewogen respons versus de werknemers in Nederland |
|------------------------|--|---|
| <b>Nederland</b>       | <b>-7,4%</b>                                     | <b>99,35%</b>                                     |
| <b>Noord-Nederland</b> | <b>-3,4%</b>                                     | <b>100,92%</b>                                    |
| Groningen              | -2,8%  | 119,31%   |
| Friesland              | -3,0%  | 92,23%  |
| Drenthe                | -8,5%  | 89,67%  |
| <b>Oost-Nederland</b>  | <b>-6,4%</b>                                     | <b>91,68%</b>                                     |
| Overijssel             | -8,3%  | 97,61%  |
| Flevoland              | -13,4%   | 80,20%  |
| Gelderland             | -4,9%  | 90,81%  |
| <b>West-Nederland</b>  | <b>-7,1%</b>                                     | <b>102,91%</b>                                    |
| Utrecht                | -6,9%  | 127,38%   |
| Noord-Holland          | -7,3%  | 99,46%  |
| Zuid-Holland           | -6,7%  | 98,22%  |
| Zeeland                | -6,8%  | 84,81%  |
| <b>Zuid-Nederland</b>  | <b>-6,7%</b>                                     | <b>92,28%</b>                                     |
| Noord-Brabant          | -7,6%  | 95,64%  |
| Limburg                | -5,9%  | 83,98%  |

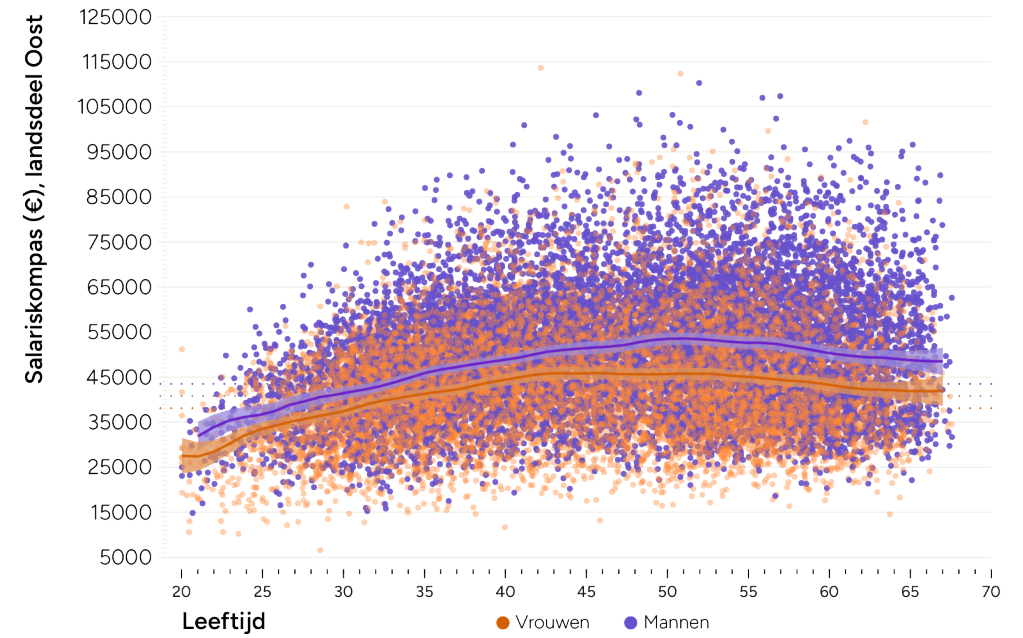
<sup>12</sup> Bijvoorbeeld in België is de loonkloof tussen vrouwen en mannen beduidend kleiner (Statbel, 2023).



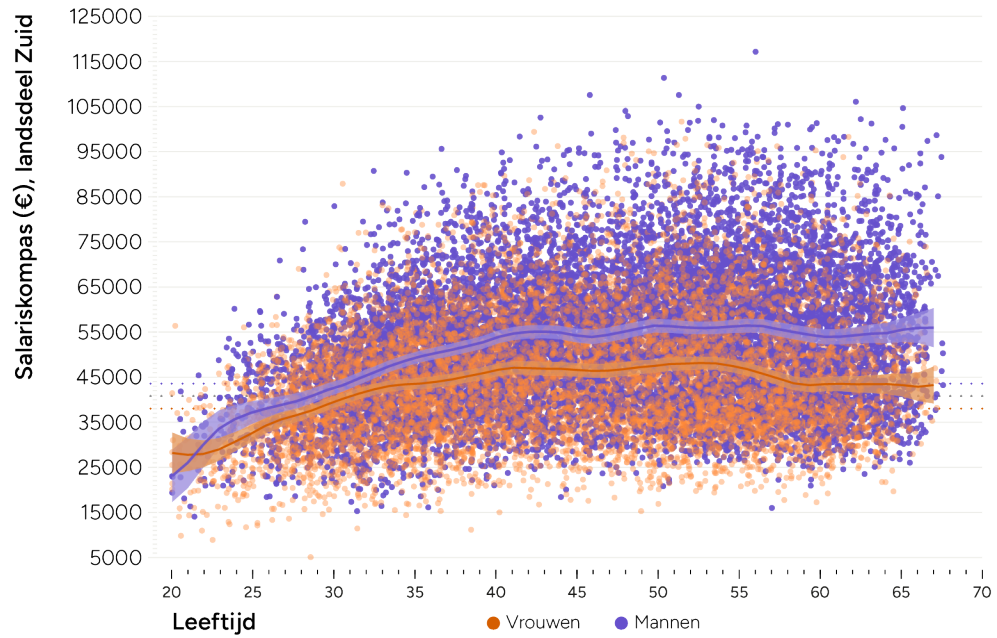
Figuur 6 | De mediaan van mannen en vrouwen in Noord-Nederland, geschat door het salariskompas met leeftijd en meer kenmerken, zoals opleiding, branche, functie, etc., als verklarende variabelen



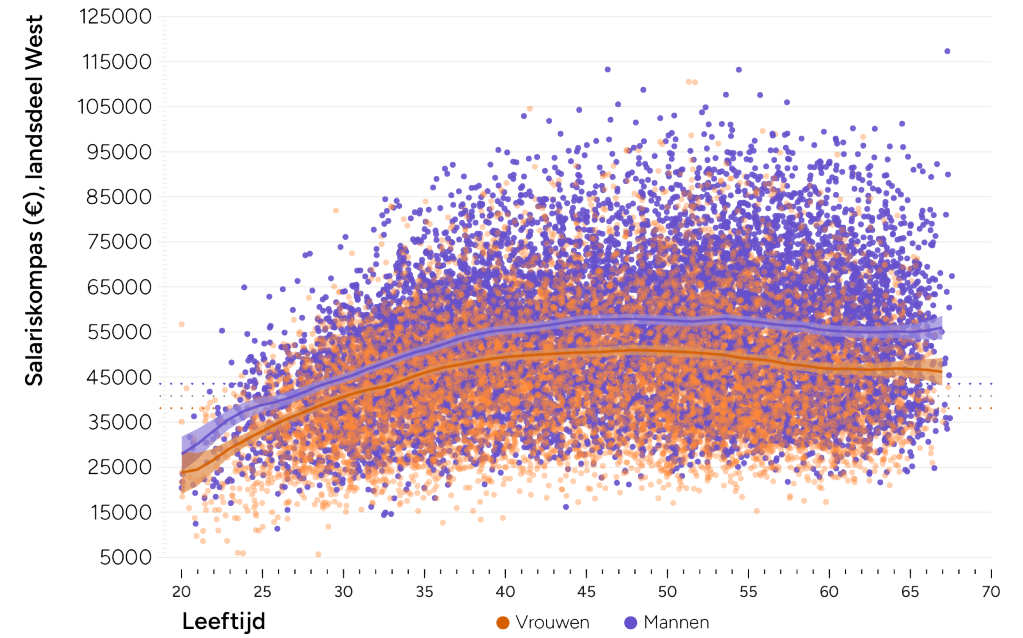
Figuur 7 | De mediaan van mannen en vrouwen in Oost-Nederland, geschat door het salariskompas met leeftijd en meer kenmerken, zoals opleiding, branche, functie, etc., als verklarende variabelen



Figuur 8 | De mediaan van mannen en vrouwen in Zuid-Nederland, geschat door het salariskompas met leeftijd en meer kenmerken, zoals opleiding, branche, functie, etc., als verklarende variabelen



Figuur 9 | De mediaan van mannen en vrouwen in West-Nederland, geschat door het salariskompas met leeftijd en meer kenmerken, zoals opleiding, branche, functie, etc., als verklarende variabelen



## Referenties

- ArbeidsmarktInZicht (2023). CBS: meer werklozen maar ook meer werkenden met nieuwe meetmethode. Geraadpleegd op: 6 juni 2023: <https://arbeidsmarktinzicht.nl/cbs-meer-werklozen-maar-ook-meer-werkenden-met-nieuwe-meetmethode>
- Cox, N.J. (2021). FLOATPLOT: Stata wmodule to draw Floating or sliding stacked bar plot, Statistical Software Components S458952, Boston College Department of Economics. Raadpleegbaar: <https://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s458952.html>
- CBS (2023a). Open data StatLine: werkzame beroepsbevolking; bedrijf. Gewijzigd op: 16 mei 2023. Geraadpleegd op 16 juni 2023: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85272NED/table?ts=1686826166073>
- CBS (2023b). Gebieden in Nederland 2023. Gewijzigd op: 7-6-2023. Raadpleegbaar: <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/85385NED?q=landsdelen>
- CPB (2017). Macro Economische Verkenning 2017, Den Haag Verzamelde\_bijlagen\_MEV\_2017.xlsx. Geraadpleegd op 30 juli 2017: <https://www.cpb.nl/publicatie/macro-economische-verkenning-mev-2017>
- CPB (2020). Macro Economische Verkenning 2021, Den Haag. Verzamelde\_bijlagen\_MEV\_2021.xlsx. Geraadpleegd op 27 mei 2021: <https://www.cpb.nl/macro-economische-verkenning-mev-2021>
- CPB (2023). Macro Economische Verkenning 2023, Den Haag. Verzamelde\_bijlagen\_MEV\_2023.xlsx. Geraadpleegd op 25 mei 2023: <https://www.cpb.nl/macro-economische-verkenning-mev-2023>
- Europese Unie (2020). Het Europees kwalificatiekader: ondersteuning van leren, werken en grensoverschrijdende mobiliteit. Opvraagbaar: <https://europa.eu/europass/system/files/2020-05/EQF%20Brochure-NL.pdf>
- Fornero, E., & A. L. Prete (2023). Financial education: From better personal finance to improved citizenship. Journal of Financial Literacy and Wellbeing, 12-27. Raadpleegbaar: <https://doi.org/10.1017/flw.2023.7>
- Hoaglin, D. C., F. Mosteller & J. W. Tukey (2000). Understanding Robust and Exploratory Data Analysis. John Wiley & Sons.
- Jann, B. (2020). COEFPLOT: Stata module to plot regression coefficients and other results, Statistical Software Components S457686, Boston College Department of Economics, revised 17 Dec. 2020. Opvraagbaar: <https://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s457686.html>
- Leys, C., Ch. Ley, O. Klein, P. Bernard & L. Licata (2013). Journal of Experimental Social Psychology, 49, pp. 764-766. Detecting outliers. Do not use standard deviation around the mean, use absolute deviation around the median. Raadpleegbaar: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2013.03.013>
- Lusardi, A., & F. A. Messy (2023). The importance of financial literacy and its impact on financial wellbeing. Journal of Financial Literacy and Wellbeing, 1(1), 1-11. Raadpleegbaar: <https://doi.org/10.1017/flw.2023.8>
- Tibbles, M. & E. Melse (2023). The Stata Journal, 23(1), 265-275. A note on creating inset plots using graph twoway. Raadpleegbaar: <https://doi.org/10.1177/1536867X231162022>
- NIDAP Research (2020). NCO NLQF Impactmeting werknemers – scholen – werkgevers. Opvraagbaar: [https://www.nlqf.nl/images/downloads/Artikelen/Rapportage\\_NCP\\_NLQF\\_-\\_Impact\\_2020\\_Eindversie.pdf](https://www.nlqf.nl/images/downloads/Artikelen/Rapportage_NCP_NLQF_-_Impact_2020_Eindversie.pdf)
- NLQF (2017). Het Nederlands Kwalificatieraamwerk maakt leren zichtbaar. De betekenis voor branches en sectoren. Opvraagbaar: [https://www.nlqf.nl/images/downloads/NCP%20NLQF/Brochure\\_betekenis\\_NLQF\\_voor\\_branches\\_2017.pdf](https://www.nlqf.nl/images/downloads/NCP%20NLQF/Brochure_betekenis_NLQF_voor_branches_2017.pdf)
- Rios-Avila, F. (2020). MMQREG: Stata module to estimate quantile regressions via Method of Moments, Statistical Software Components S458750, Boston College Department of Economics, revised 21 Jun 2022. Raadpleegbaar: <https://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s458750.html>
- Shah, A. (2018). ASDOCX: Create high-quality tables in MS Word from Stata output. Raadpleegbaar: <https://fintechprofessor.com/asdocx/>
- StataCorp. (2023). Stata Statistical Software: Release 18. College Station, TX: StataCorp LLC. Raadpleegbaar: <https://www.stata.com/>
- Stabel (2023). Loonkloof. Raadpleegbaar: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/loonkloof>



BREUKELEN:            AMSTERDAM:  
STRAATWEG 25,        KEIZERSGRACHT 285,  
3621 BG BREUKELEN    1016 ED AMSTERDAM

T 0346 - 291 211  
E [INFO@NYENRODE.NL](mailto:INFO@NYENRODE.NL)  
I [WWW.NYENRODE.NL](http://WWW.NYENRODE.NL)



ADVIES OP MAAT  
NEEM CONTACT OP MET UW ACCOUNTMANAGER  
OF VIA:

T 020 - 204 22 00  
E [CUSTOMERSERVICE@DPGMEDIA.NL](mailto:CUSTOMERSERVICE@DPGMEDIA.NL)  
I [WWW.DPGRECRUITMENT.NL](http://WWW.DPGRECRUITMENT.NL)