

WERKGELUK BIJ AUDIOPROFESSIONALS:

WAT DRIJFT DE BRANCHE EN WAT VALT ER NOG TE WINNEN?

Resultaten Nationaal Audicien/Audiologen Onderzoek 2025



Introductie

Een sector met een sterk gevoel van zingeving én een duidelijke opdracht

Goed nieuws: het werkgeluk in de audiobranche staat stevig. Beter nieuws: er ligt ruimte om het nóg beter te maken.

Audiciens in Nederland en audiologen in België vervullen een belangrijke rol in het dagelijks leven van mensen met gehoorproblemen. Hun werk heeft direct invloed op zelfstandigheid, communicatie en kwaliteit van leven. Dat maakt het vak niet alleen belangrijk, maar ook betekenisvol.

Uit het **Nationaal Audicien/Audiologen Onderzoek (2025)**, uitgevoerd door [Fan Factory](#) in opdracht van Hans Anders, blijkt dat professionals in de audiobranche sterk gemotiveerd zijn en zich diep verbonden voelen met hun vak. In 2025 is dit brede onderzoek uitgevoerd onder audiologen in Vlaanderen (België) en audiciens in Nederland, werkzaam bij verschillende organisaties in de branche*.

Het doel van dit onderzoek was helder: begrijpen wat professionals drijft, waar zij energie van krijgen en wat bepalend is voor hun werkgeluk en toekomst in het vak.

**meer informatie over de respondenten en de onderzoeks- en benchmarkverantwoording vind je aan het einde van dit whitepaper*

De 5 belangrijkste inzichten in één oogopslag

De belangrijkste uitkomsten van het Nationaal Audicien/Audiologen Onderzoek 2025

- 1. De grootste motor van werkgeluk is zingeving**
Het gevoel een betekenisvolle bijdrage te leveren scoort in de audiologiebranche opvallend hoog. Professionals ervaren dagelijks dat hun werk ertoe doet; dát is hun grootste motivatie.
- 2. Het werk zelf geeft energie. De organisatie ervan kost energie**
Audiologen en audiciens zijn intrinsiek gemotiveerd en sterk verbonden met hun vak. Het helpen van klanten geeft energie. De uitdaging zit vooral in alles daaromheen: werkdruk, organisatie en randvoorwaarden.
- 3. De aantrekkelijkheid van het vak zit in de combinatie**
Zorg, techniek en menselijk contact vormen samen de kern van de beroepsidentiteit. Juist die afwisseling maakt het vak interessant en duurzaam.
- 4. De match tussen werk en talent is uitzonderlijk sterk**
Audiologen en audiciens doen werk dat goed aansluit bij hun kwaliteiten. Dat versterkt vakmanschap, zelfvertrouwen en werkplezier.
- 5. Ontwikkeling is de sleutel tot behoud**
Professionals blijven graag in het vak wanneer zij perspectief ervaren en kansen krijgen om zich te ontwikkelen. Het grootste risico op uitstroom ligt niet bij starters, maar bij professionals midden in hun carrière.

Inhouds- opgave

De grootste motor van werkgeluk	06
Waarom staat de energie onder druk?	07
De match tussen het werk en het talent	09
Wat maakt dit werk zo bijzonder?	10
Hoe blijven audioprofessionals zich ontwikkelen?	12
Leeftijd: betekenis groeit, energie verschuift	14
De 9 types audiologen en audiciens	15
Conclusie	16
Nationale accenten	17
Respondentenprofiel en onderzoeksverantwoording	18

Top 5

Energiegevers vs. energievreters van audiologen en audiciens

Energiegevers

- 1.** Klanten helpen
- 2.** Zichtbare resultaten
- 3.** Variatie in het werk
- 4.** Leren en ontwikkelen
- 5.** Waardering van klanten

Energievreters

- 1.** Administratieve last
- 2.** Tijdsdruk en targets
- 3.** Gebrek aan focus
- 4.** Onduidelijke procedures
- 5.** Beperkte middelen

1. De grootste motor van werkgeluk is zingeving

Betekenis, vakmanschap en trots vormen het fundament van werkgeluk.

De audiologiebranche wordt gedragen door intrinsieke motivatie. Audiologen en audiciens kiezen bewust voor een beroep waarin zij mensen kunnen helpen en een concreet verschil kunnen maken in het dagelijks functioneren van klanten. Dat blijkt duidelijk uit de resultaten van dit onderzoek.

Het gevoel een betekenisvolle bijdrage te leveren scoort in de sector boven de **8,4**. Daarmee ligt deze score duidelijk hoger dan in andere sectoren zoals zorg (**7,4**) en retail (**7,6**)*.

Audiologen en audiciens ervaren hun werk dus niet alleen als belangrijk, zij voelen zich ook sterk verbonden met hun vak. In vergelijking met veel andere sectoren, waar werkgeluk vaker samenhangt met autonomie, beloning of doorgroeimogelijkheden, is in de audiologie vooral betekenis de dominante motivator.

Dat maakt het vak intrinsiek sterk, zo blijkt uit dit onderzoek. Tegelijkertijd schuilt daarin ook een risico: professionals zijn vaak bereid *nét* dat stapje extra te zetten. Oók als dat ten koste gaat van hun eigen energie.



Tip voor de branche:

Bescherm de kerntaak. Alles wat professionals afleidt van direct klantcontact verdient kritische aandacht. Hoe meer ruimte er is voor het vak zelf, hoe sterker het werkgeluk.



Nederland

Het gevoel een betekenisvolle bijdrage te leveren **8,5**

Ik ben trots op het werk dat ik doe **8,5**

*Hoge betrokkenheid en trots gaan in Nederland vaak samen met een kritische beoordeling van de dagelijkse werkervaring. Audiciens zijn gemotiveerd, maar er is frictie zichtbaar tussen idealen en praktijk, tussen het waarom en het hoe. Audiciens geloven sterk in het vak, maar lijken te stoeien met hoe dit vak er in de dagelijkse praktijk uitziet.



België

Het gevoel een betekenisvolle bijdrage te leveren **8,4**

Ik ben trots op het werk dat ik doe **8,6**

*Specifiek in België, zien we dat het werken in de audiobranche vanuit het perspectief van 'zorgen voor anderen' relatief hoog gewaardeerd wordt, net als trots op het vak en het ambassadeurschap. Audiologen geven bovendien relatief vaak aan dat zij hun werk zouden aanbevelen aan anderen, met name in de oudere leeftijdsgroepen

2. Het werk zelf geeft energie. De organisatie ervan kost soms energie

De motivatie is hoog; waarom staat de energie dan onder druk?

Hoewel het werkgeluk in de sector op een goed niveau ligt, blijkt uit het onderzoek dat de energie die professionals uit hun werk halen lager ligt dan in andere sectoren.

Audiologen en audiciens beoordelen de energie die ze uit hun werk halen gemiddeld op **6,5**. Dat ligt lager dan in bijvoorbeeld de zorg (**6,9**) en retail (**7,0**).

De ervaren werkdruk speelt daarin een duidelijke rol. Deze scoort in Nederland een **5,9** en in België een **6,4**, terwijl andere sectoren gemiddeld tussen **7,0** en **7,2** scores. Vooral de beschikbare tijd om het werk goed te doen wordt als een uitdaging ervaren.

Energie lekt vooral weg in administratieve taken, planning, procedures en organisatie: alles wat niet direct bij het vak zelf hoort. De werkdag van audiologen en audiciens kent daardoor een duidelijke paradox: professionals halen veel voldoening uit hun werk, maar verliezen energie in de uitvoering ervan.

Wanneer Nederland en België naast elkaar worden gelegd, ontstaat een duidelijk verschil. Uit het onderzoek blijkt dat de ervaren werkdruk in Nederland gemiddeld hoger ligt en dat respondenten daar vaker aangeven dat zij onvoldoende toekomen aan de kern van hun werk: het leveren van goede hoorzorg. Administratieve lasten, planning en andere randzaken lijken hierbij een grotere rol te spelen in de dagelijkse praktijk.

In België liggen de gemiddelde scores iets gunstiger, maar zien we juist scherpere dalingen bij specifieke groepen, met name onder jongere en vrouwelijke audiologen. Dat laat zien dat werkdruk niet alleen een algemeen branchevraagstuk is, maar ook samenhangt met levensfase en persoonlijke omstandigheden.



Tip voor de branche:

De grootste winst zit vaak niet in harder werken, maar in slimmer organiseren. Minder ruis in processen betekent meer energie voor het vak en meer tijd voor waar het hart écht sneller van gaat kloppen: het helpen van de klant.



Nederland

In welke mate geeft je baan je energie? **6,6**

De werkdruk (de tijd die je hebt om je taken uit te voeren) **5,9**

Ik kan mijn werktijd besteden aan de juiste prioriteiten **6,3**

Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé **6,8**

In Nederland ligt de ervaren werkdruk hoger dan in België en wordt vaker aangegeven dat men onvoldoende toekomt aan de basis: het leveren van goede hoorzorg. Administratieve lasten, planning en randzaken spelen hier mogelijk een sterkere rol tijdens de werkdag.



België

In welke mate geeft je baan je energie? **6,6**

De werkdruk (de tijd die je hebt om je taken uit te voeren) **6,4**

Ik kan mijn werktijd besteden aan de juiste prioriteiten **7,3**

Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé **7,3**

In België zijn de gemiddelde scores over dit thema iets gunstiger dan in Nederland, maar laat het onderzoek scherpere dalingen zien bij met name jongere en vrouwelijke audiologen.

3. De match tussen werk en talent is uitzonderlijk sterk

Wat gebeurt er wanneer vakmanschap en motivatie écht samenkomen?

Een opvallende uitkomst van het onderzoek is dat professionals in de audiologiebranche sterk het gevoel hebben dat hun werk past bij hun talenten en expertise.

De stelling "Mijn werk sluit goed aan bij mijn kwaliteiten" scoort gemiddeld een **8,3**.

Dat ligt duidelijk hoger dan in andere sectoren, waar deze score gemiddeld rond de **7,4** (zorg) tot **7,8** (retail) ligt.

Dit betekent dat audiologen en audiciens zich competent en deskundig voelen in hun rol. Zij ervaren dat hun kennis en vaardigheden goed worden benut en dat zij daadwerkelijk iets kunnen betekenen voor klanten.

Wanneer professionals hun werk als passend en betekenisvol ervaren, is de kans klein dat zij het vak verlaten omdat zij het werk niet leuk vinden. Twijfel ontstaat eerder wanneer omstandigheden het moeilijk maken om het werk op een duurzame manier vol te houden.



Tip voor de branche:

Bescherm de sterke match tussen talent en werk door kritisch te kijken naar hoe de werkdag is ingericht: hoeveel tijd gaat naar het vak en hoeveel naar randzaken. Door het benutten van talent expliciet onderdeel te maken van HR-beleid, bijvoorbeeld via rolverdeling en ontwikkelmogelijkheden, blijft motivatie hoog en behoud je mensen voor het vak.



Nederland

Mijn werk sluit goed aan bij mijn kwaliteiten **8,2**

In mijn vak krijg ik voldoende de kans om te doen waar ik goed in ben **7,6**

Audiciens in Nederland ervaren een sterke match tussen hun kwaliteiten en hun werk.



België

Mijn werk sluit goed aan bij mijn kwaliteiten **8,3**

In mijn vak krijg ik voldoende de kans om te doen waar ik goed in ben **7,9**

Ook in België is de aansluiting tussen talent en werk opvallend sterk: audiologen krijgen de ruimte om te doen waar zij goed in zijn.

4. De aantrekkelijkheid van het vak zit in combinatie

Wat maakt dit werk zo bijzonder?

Audiologen en audiciens ervaren hun werk in de basis als positief en betekenisvol. Over alle respondenten heen wordt het werken als audioloog of audicien gewaardeerd met een score rond de **7,6** waarbij de verschillen tussen Nederland en België minimaal zijn.

Dat bevestigt een belangrijk inzicht: het vak zelf staat stevig.

De inhoud van het werk, het directe klantcontact en de maatschappelijke relevantie van hoorzorg vormen samen een sterke basis binnen de branche. Professionals ervaren dagelijks dat zij een concreet verschil maken in het leven van mensen.

Wanneer gevraagd wordt wat het vak aantrekkelijk maakt, komt één duidelijke rode draad naar voren: de combinatie. Niet één element maakt het vak aantrekkelijk: het is juist de mix die het verschil maakt.

Zorg, techniek en menselijk contact vormen samen de kern van het werk. Uit het onderzoek blijkt dat vooral het zorgaspect en de serviceverlening als aantrekkelijk worden ervaren binnen het vak, gevolgd door de combinatie van verschillende werkzaamheden en de technische component. Dit onderstreept dat de aantrekkingskracht van het vak in belangrijke mate ligt in het directe contact met mensen en het leveren van passende hoorzorg.

Geen van deze elementen is op zichzelf doorslaggevend. Het is de afwisseling tussen analyseren, adviseren, technisch werken en persoonlijk contact die het werk interessant en duurzaam maakt.



Tip voor de branche:

Benut de kracht van de combinatie actief in hoe je rollen, communicatie en werving inricht. Laat professionals bewust schakelen tussen zorg, techniek en klantcontact, en positioneer het vak ook zo naar buiten. Juist die veelzijdigheid maakt het werk onderscheidend én aantrekkelijk voor nieuwe instroom.

“Welke aspecten van het vak audicien/audioloog vind jij het aantrekkelijkst?”



220 respondenten



Meerdere antwoorden waren mogelijk



Zorg is het meest aantrekkelijke aspect van het vak.

67% van de respondenten noemt zorg als aantrekkelijk onderdeel van audicien/audioloog zijn.

Aantrekkelijke aspecten van het vak	Respondenten	Percentage
 1. Zorg 	147	67%
 2. Service & dienstverlening 	116	53%
 3. De combinatie 	98	45%
 4. Techniek 	93	42%
 5. Commercie 	35	16%



Wat valt op?

Vooral de zorginhoudelijke en dienstverlenende kant van het vak spreekt aan. Commercie wordt duidelijk minder vaak genoemd.

5. Ontwikkeling is de sleutel tot behoud

Wat helpt audiciens/audiologen om zich te blijven ontwikkelen in hun vak?

Audioprofessionals vertrekken wanneer hun groei stil lijkt te staan

Audiologen en audiciens verlaten het vak zelden omdat zij het werk niet leuk vinden. Integendeel: de meeste blijven juist omdat zij betekenis ervaren in hun werk en trots zijn op hun vak. Ontwikkeling speelt daarbij een belangrijke rol in het behouden van energie en betrokkenheid gedurende de loopbaan.

Uit het onderzoek blijkt dat audioprofessionals die mogelijkheden ervaren om zich te ontwikkelen, positiever zijn over hun toekomst in het vak. Tegelijkertijd zien we dat ontwikkelmogelijkheden niet altijd even zichtbaar of structureel georganiseerd zijn.

Professionals in de audiobranche zoeken niet per se een traditionele carrière stap omhoog, maar wel ruimte om hun vakmanschap te verdiepen en hun impact te vergroten. Denk aan invloed op hoe zorg wordt georganiseerd, betrokkenheid bij innovatie en mogelijkheden om expertise breder in te zetten.

Audiologen en audiciens zitten inhoudelijk goed, maar stellen zich vaker de vraag of hun rol en perspectief met hen meegroeit. Waar groei niet duidelijk is georganiseerd, wordt het een individuele verantwoordelijkheid. Dat vergroot niet alleen ongelijkheid, maar ook het risico op stille uitstroom, vooral bij professionals die wel willen, maar niet weten hoe.

De grootste aandachtspunten rond behoud liggen niet bij starters, maar vaker bij professionals in een latere fase van hun loopbaan. Dit is een moment waarop mensen bewust nadenken over hun verdere ontwikkeling en rol binnen het vak. Juist in deze fase kan gerichte ondersteuning en perspectief het verschil maken.

Voor werkgevers ligt hier een duidelijke kans: zichtbaar maken welke ontwikkelpaden, specialisaties en rollen mogelijk zijn binnen het vak.



Tip voor de branche:

De ontwikkelbehoefte van een startende audioprofessional verschilt van die van een ervaren vakspecialist. Een generieke aanpak doet deze doelgroep tekort. Door in te zetten op maatwerk in begeleiding en ontwikkeling, vergroot je de binding.



Nederland

Ik heb voldoende mogelijkheden om mij professioneel te ontwikkelen en door te groeien **7,0**

In mijn vak krijg ik voldoende de kans om te doen waar ik goed in ben **7,5**

In Nederland liggen de scores op ontwikkelmogelijkheden, toekomstperspectief en ruimte voor ideeën hoger. Nederlandse audiciens ervaren meer houvast in hoe groei er binnen het vak uitziet. Ze zijn trouw aan hun vak, maar verwachten wel dat er een groeipad is.



België

Ik heb voldoende mogelijkheden om mij professioneel te ontwikkelen en door te groeien **6,4**

In mijn vak krijg ik voldoende de kans om te doen waar ik goed in ben **7,0**

In België is de binding met het vak stabiel, maar worden ontwikkel- en groeikansen duidelijk minder sterk ervaren

Leeftijd: betekenis groeit, energie verschuift

Het onderzoek laat duidelijke verschillen zien tussen leeftijdsgroepen in betrokkenheid, energie, trots en werkbeleving.

20-29 jaar

Jonge audiologen/audiciens ervaren al vroeg de maatschappelijke waarde van hun werk, maar zijn voorzichtiger in trots en ambassadeurschap. De betekenis is er, maar de professionele identiteit is nog in ontwikkeling.

Deze groep is gevoelig voor begeleiding, rolmodellen en erkenning. Als dit ontbreekt is er een risico op vroegtijdige twijfel, ondanks de hoge motivatie.

40-59 jaar

Vanaf 40 jaar is de vakidentiteit zeer sterk. Trots, betekenis en ambassadeurschap bereiken hun hoogste niveaus, vooral in België. Tegelijkertijd groeit het risico dat ze zichzelf wegcijferen, omdat loyaliteit en verantwoordelijkheidsgevoel hoog zijn.

30-39 jaar

In deze fase nemen trots en betrokkenheid toe, maar ontstaat ook voor het eerst de spanning tussen idealen en praktijk. Audiologen/audiciens gaan zich hier bewust afvragen of het vak op deze manier duurzaam is.

Dit is de levensfase waarin audiologen/audiciens bewust gaan afwegen: "Kan/wil ik dit vak op deze manier blijven doen?"

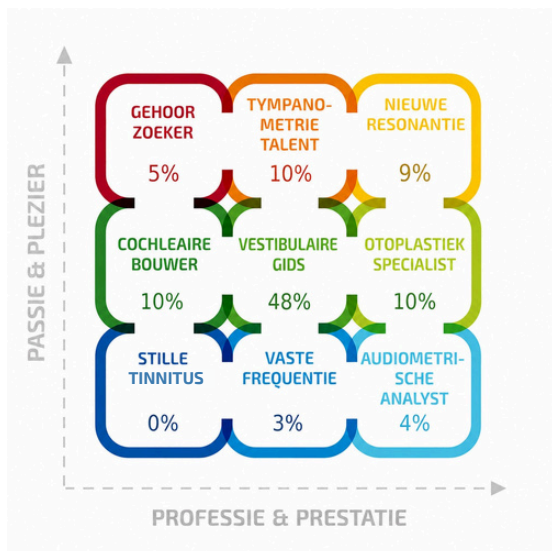


Uniek inzicht:

Hoe langer iemand in het vak zit, hoe sterker het gevoel van betekenis, maar ook hoe groter de kans op overbelasting wanneer randvoorwaarden onvoldoende meebewegen

De 9 typen audioprofessionals

De 9-box geeft inzicht in verschillende profielen binnen de branche: van stabiele vakmensen tot professionals met sterke groeisignalen.



Hoe meer je als audioprofessional werkt met hart en ziel (**PASSIE**), energie krijgt en geeft (**PLEZIER**), gaat voor echt resultaat (**PRESTATIE**) en de beste wil worden in je vak (**PROFESSIE**); des te hoger is jouw werkgeluk.

Medewerkers met een hoge mate van werkgeluk geven kleur en warmte aan hun werk en merk en helpen met hun **passie en plezier** hun organisatie **excelleren** ten opzichte van de andere spelers in de branche.

Waarom is de 9-box toegevoegd aan het onderzoek?

De 9-box met verschillende typeringen medewerkers is toegevoegd om het onderzoek niet alleen inzichtgevend te maken voor de branche, maar ook direct waardevol voor de individuele professional.

Alle respondenten kregen na het invullen meteen terug op welke plek zij zich bevinden in de 9-box, samen met praktische tips om hun eigen werkgeluk en ontwikkeling te versterken.

De resultaten laten zien dat een groot deel van de professionals stevig in hun werk staat. Bijna de helft valt in het profiel van **Vestibulaire Gids (48%)**: professionals die hun werk goed doen, betrouwbaar functioneren en een belangrijke basis vormen voor continuïteit in de sector. Tegelijkertijd zien we ook groepen met duidelijke groeipotentie, zoals **Tympanometrie Talent (10%)**, **Cochleaire Bouwer (10%)** en **Otoplastiek Specialist (10%)**. Slechts een klein deel bevindt zich in een positie waar energie of betrokkenheid onder druk staat, zoals **Audiometrische Analist (4%)**, **Vaste Frequentie (3%)** of **Gehoorzoker (5%)**.

Om meer uitleg te lezen over de 9 types audiologen en audiciens, scan onderstaande QR-codes.



Nationaal Audiologen
Onderzoek België



Nationaal Audiciens
Onderzoek Nederland

Conclusie

Voor welke opdracht staat de branche?

De audiologiebranche wordt gedragen door professionals die hun werk met overtuiging doen. Zij kiezen dit vak niet alleen vanwege het werk zelf, maar vanwege de impact die zij hebben op het leven van anderen. Het onderzoek laat zien dat het goed gesteld is met werkgeluk in de sector. De basis is sterk.

De uitdaging ligt daarom niet in het vergroten van motivatie, maar in het **vasthouden en verder versterken van energie en vakmanschap**. Dat vraagt om bewuste keuzes in hoe het werk wordt georganiseerd, hoeveel ruimte professionals krijgen voor hun vak en hoe ontwikkeling wordt ondersteund.

De aantrekkelijkheid van het vak zit in de combinatie van zorg, techniek en menselijk contact. Juist die mix maakt het beroep uniek: een specialistisch vak met directe maatschappelijke impact. Voor het aantrekken van nieuwe professionals is het belangrijk dat dit karakter van het vak duidelijk zichtbaar blijft. Niet alleen als technische functie, maar als een betekenisvol zorgberoep met ruimte voor ontwikkeling en groei.

Vooraf jongere professionals kijken daarbij nadrukkelijk naar toekomstperspectief. Organisaties die laten zien hoe iemand zich kan ontwikkelen, specialiseren of doorgroeien, vergroten hun aantrekkingskracht op nieuwe instroom. Talent komt niet vanzelf, maar het blijft wél wanneer mensen zien waar ze naartoe kunnen.

Leiderschap speelt hierin een sleutelrol. Teams in deze sector zijn betrokken en collegiaal, maar uit het onderzoek blijkt ook dat het geven van feedback en het aanspreken op kwaliteit soms impliciet blijft. Effectief leiderschap betekent daarom niet meer regels, maar meer duidelijkheid: heldere verwachtingen, professionele standaarden en een cultuur waarin feedback normaal is en ontwikkeling wordt gestimuleerd.

De centrale opdracht voor de branche is dan ook helder:
maak zichtbaar wat het vak bijzonder maakt, geef professionals ruimte om te groeien en organiseer het werk zo dat vakmanschap kan blijven bloeien.

Nationale accenten

Meer overeenkomsten, enkele duidelijke nuances

De resultaten uit Nederland en België (Vlaanderen) laten vooral veel overeenkomsten zien. Audiciens en audiologen in beide landen ervaren hun werk als betekenisvol, voelen zich sterk betrokken bij hun vak en halen voldoening uit het helpen van klanten.

Toch zijn er enkele interessante nuanceverschillen zichtbaar.



Belgische professionals ervaren meer trots en stabiliteit

Belgische audiologen scoren gemiddeld iets hoger op trots en identificatie met hun vak. Ook ervaren zij vaker duidelijkheid, structuur en continuïteit in hun loopbaanontwikkeling.



Nederlandse professionals ervaren meer werkdruk

Nederlandse audiciens geven gemiddeld vaker aan tijdsdruk te ervaren in hun werk. Dat kan invloed hebben op energie, focus en werkbeleving.



Kritischer op het werkproces

Nederlandse professionals beoordelen de manier waarop het werk georganiseerd is gemiddeld iets kritischer dan Belgische collega's. Zij geven vaker aan verbeterpunten te zien in werkdruk, processen en dagelijkse organisatie. Dat lijkt vooral voort te komen uit een sterke betrokkenheid bij kwaliteit en het vak.



Jongere Belgische professionals ervaren meer structuur

Binnen de jongere doelgroep ervaren Belgische audiologen relatief meer structuur en duidelijkheid in hun werk dan vergelijkbare groepen in Nederland.

Belangrijk is wel om deze verschillen in perspectief te plaatsen: de onderlinge verschillen zijn relatief klein. De algemene patronen in werkgeluk, motivatie en energie zijn in beide landen grotendeels gelijk.

De rode draad is duidelijk.

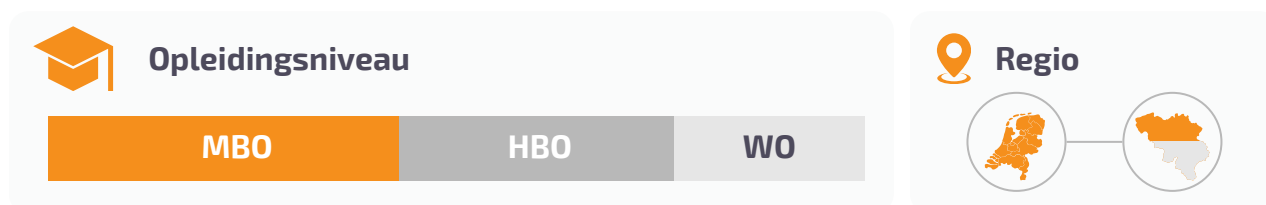
De sector in zowel Nederland als België wordt gedragen door bevlogen professionals. De grootste uitdagingen liggen niet in het vak zelf, maar in de manier waarop het werk dagelijks wordt georganiseerd.

Respondentenprofiel/ onderzoeksverantwoording

Aan het onderzoek namen 220 audiologen en audiciens deel, werkzaam in zowel Nederland als België (Vlaanderen) bij verschillende werkgevers in de branche. De groep vormt een brede afspiegeling van de branche, met variatie in leeftijd, ervaring, regio en opleidingsniveau en is daarmee representatief voor betrouwbare onderzoeksresultaten.



De leeftijdsverdeling laat zien dat de branche sterk vertegenwoordigd is in de middenleeftijden, met de grootste groepen in de categorieën 30–39 jaar en 40–49 jaar. Respondenten zijn verspreid over alle regio's in Nederland en Vlaanderen. In België namen geen respondenten deel uit Wallonië. Het merendeel van de respondenten is vrouw.



De groep kent een gezonde spreiding in zowel werkervaring als opleidingsniveau. De grootste groep heeft een MBO-opleiding, aangevuld met medewerkers met een HBO- en WO-achtergrond. Een HBO- of WO-achtergrond is verplicht in België (Vlaanderen) om het vak als audioloog uit te voeren; in Nederland is een MBO-4 diploma nodig om als audicien te werken.

Onderzoeksverantwoording:

Fan Factory is een onderzoeksbureau met >25 jaar ervaring in medewerkeronderzoek. De benchmark in deze whitepaper is opgebouwd uit ingekochte benchmarkdata, aangevuld met data uit medewerkertevredenheidsonderzoeken die Fan Factory uitvoert in diverse branches. Door deze combinatie ontstaat een brede en representatieve vergelijkingsgroep per branche.

Benieuwd naar alle resultaten uit dit onderzoek? Scan onderstaande QR-codes.



Nationaal Audiologen
Onderzoek België



Nationaal Audiciens
Onderzoek Nederland