

Randstad Werkmonitor

Mobiliteit

state of mind arbeidsmarkt

(werknemer perspectief)

April 2009

B10259

Voorwoord

In dit rapport worden de resultaten van de 30ste meting van de Randstad werkmonitor beschreven. De werkmonitor is een onderzoek in opdracht van Randstad naar de mentale mobiliteitstoestand van werknemers gehouden onder ditmaal 1158 werknemers.

Deze rapportage staat in het teken van het vaste onderwerp mobiliteit. Daarbij wordt aandacht besteed aan de 'state of mind' van werknemers in loondienst. De resultaten van het onderzoek worden in dit rapport o.a. geïntegreerd gepresenteerd in de vorm van een index. Deze index dient als graadmeter voor de mate waarin werknemers op korte termijn van baan denken te gaan wisselen (verwachte mobiliteit).

Een deel van de vragen van deze editie stond in het teken van de 2009 uitgave van de Werkpocket. De uitkomsten daarvan zijn *niet* in dit rapport meegenomen, maar zijn terug te vinden in een aparte rapportage.

Wij hopen dat dit rapport bijdraagt aan een goed inzicht t.a.v. de gevoelstemperatuur op de arbeidsmarkt, gezien vanuit het perspectief van de werknemer en bijdraagt aan het opinieleiderschap van Randstad.

Rotterdam, april 2009
Jochem Meijer, projectmanager
Bram Jonkheer, managing partner

Inhoudsopgave

Management samenvatting	3
1. Sentiment	4
2 Mobiliteit	8
3 Doelgroep	13
4 Onderzoeksverantwoording	14

2

b l a u w

research

 randstad

Management Samenvatting

AANDACHT VOOR PERSONEEL IN TIJDEN VAN CRISIS VOEDINGSBODEM VOOR LOYALITEIT

Werknemers realiseren zich wel degelijk dat we moeilijke economische tijden doormaken. Direct na de definitieve doorbraak van de financiële crisis in Nederland is de ontslagangst onder medewerkers gestegen. Het besef uit zich daarnaast sinds september vorig jaar in een afname van het vertrouwen in het vinden van werk elders. Werknemers weigeren echter tot op heden massaal de eigen ambities naar beneden bij te stellen. Het merendeel blijft toch vertrouwen houden in de eigen kansen op de arbeidsmarkt. De meeste werknemers voelen ook nog niet de druk om een stapje extra te zetten. Wel heeft men sterker dan ruim een jaar geleden het gevoel dat men het in het huidige vakgebied, in de huidige baan en bij de huidige werkgever zo slecht nog niet heeft. Een kans uitgelezen kans voor werkgevers om daar op positieve wijze op in te springen, zo lijkt het.

Meer dan de helft van de werknemers is (zeer) tevreden met de loopbaan als geheel tot nu toe. Die tevredenheid vertaalt zich in een groot deel (circa 60%) dat denkt het juiste vakgebied, de juiste werkgever en de juiste functie te hebben gekozen voor dit moment. Men is, zoals aangegeven, ook positiever over de eigen carrière dan ruim een jaar geleden. In totaal blijft 70% bijvoorkeur bij de huidige werkgever werken *op kortere termijn* van een half jaar. In totaal is het voor 79% van de werknemers ook het meest waarschijnlijk dat ze bij de huidige werkgever blijven werken tegen die tijd. In lijn met de geschetste ontwikkelingen is het aandeel dat het liefst op korte termijn in dezelfde baan bij de huidige werkgever blijft zitten licht gestegen ten opzichte van een jaar terug (47%).

Werknemers blijken ook op *langere termijn* wat sterker dan voor de malaise op de beurs de neiging te hebben te blijven zitten waar men zit. De meeste werknemers zijn over vijf jaar vermoedelijk nog werkzaam in hetzelfde vakgebied (70%). Iets meer dan de helft zit bovendien naar eigen zeggen waarschijnlijk nog in dezelfde functie bij dezelfde werkgever.

In het verlengde hiervan zijn veel werknemers ook best bereid iets in te leveren om een eventueel vertrek te omzeilen, mocht het zover komen. Bijna de helft van de werknemers staat er in meer of mindere mate voor open om een bepaald deel van het salaris in te leveren om ontslag te voorkomen. Drie op de tien werknemers willen best een procent toeleggen op het eigen salaris. Ruim een vijfde is bereid tot 5% van het salaris in te leveren.

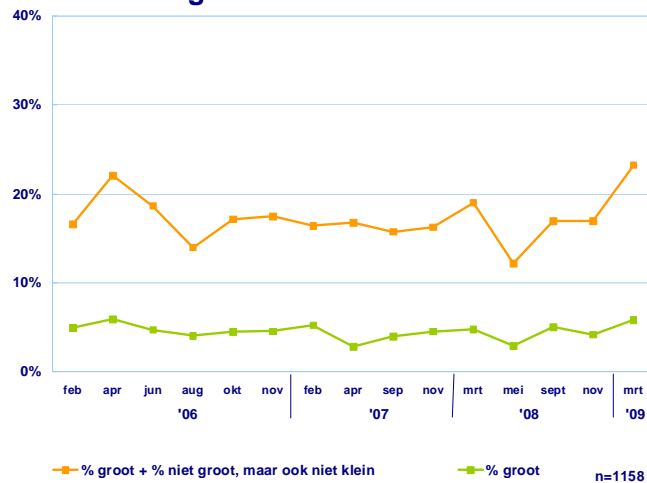
De potentie om werknemers te binden lijkt op basis van bovenstaande juist nu, in een moeizame economie, groot te zijn. Het is een mooie kans voor werkgevers om hier op de juiste manier op in te spelen en juist nu te investeren in de loyaliteit onder de eigen werknemers. Een mogelijke kans daarvoor bevindt zich op het vakinhoudelijke vlak. Twee op de drie werknemers zijn geïnteresseerd in bijscholingsmogelijkheden en 44% staat open voor omscholingsmogelijkheden. Dit opent de deur naar een bredere inzetbaarheid van personeel en levert mogelijk loyalere werknemers op indien hier adequaat op ingesprongen wordt. Het omscholen van werknemers opent echter ook mogelijk de deur naar een nieuwe werkgever, want 37% van alle werknemers is geïnteresseerd om te gaan werken in een andere sector.

Een gericht opleidingsprogramma kan er daarom mogelijk voor zorgen dat men de uitdaging bij de eigen werkgever blijft zoeken in plaats van dat men deze elders aangaat. De nieuwe uitdaging blijft immers onverminderd de voornaamste reden van werknemers om elders aan de slag te gaan. Ongeveer de helft van alle werknemers geeft te kennen in meer of mindere mate toe te zijn aan een nieuwe uitdaging. Primaire arbeidsvoorwaarden komen overigens meer naar voren als reden van vertrek dan bij een eerder meting eind 2007. Dit strookt met de huidige economische onzekerheid. 20% van de switchers gaf aan dat men om die reden een nieuwe baan heeft aangenomen (13% in 2007).

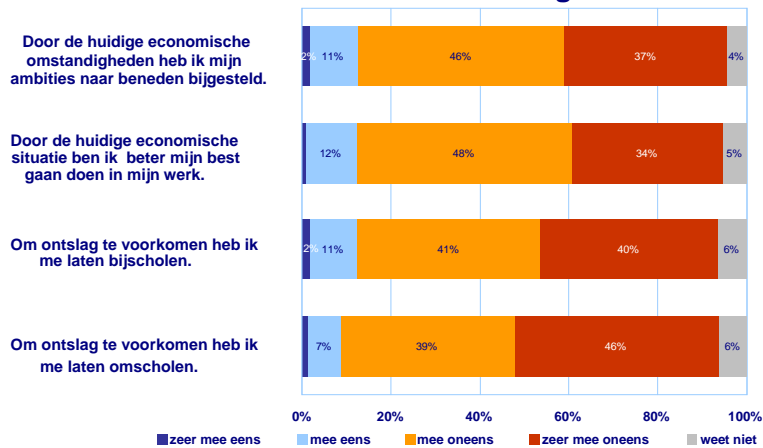
1 Sentiment

1.1 Ontslag

Angst om baan te verliezen



Attitude ontslag



ONZEKERHEID NEEMT TOE, MAAR GEEN PANIEK

- Direct na de definitieve doorbraak van de financiële crisis in Nederland is de ontslagangst onder medewerkers gestegen.
- Mede dankzij aangekondigde maatregelen van het kabinet was de angst voor ontslag eind vorig jaar gestabiliseerd.
- Nu echter de negatieve berichtgeving het nieuws blijft domineren, is de angst voor ontslag alsnog verder toegenomen.
- Een kwart van alle werknemers acht de kans op ontslag of het uitblijven van contractverlenging binnen nu en 6 maanden niet ondenkbaar. Bij circa één op de tien werknemers was dit een reden om zich te laten bijscholen of omscholen.

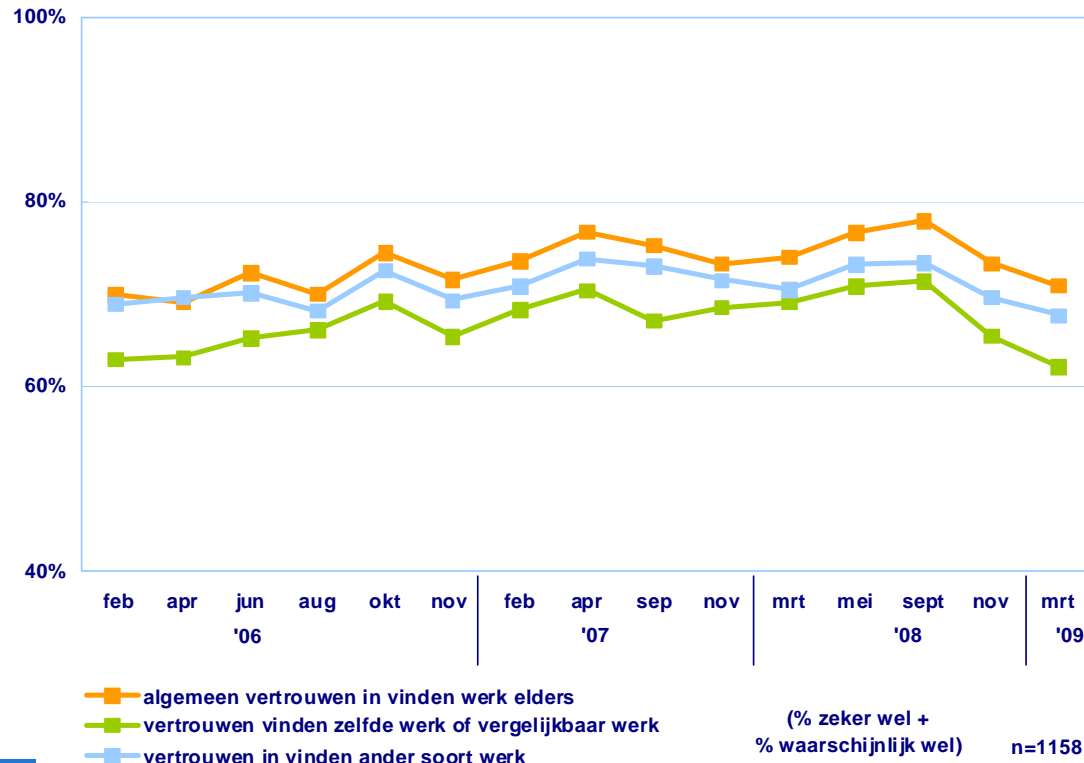
• Onder jongere werknemers en in de productie is de angst voor ontslag relatief groot. Binnen de overheid is men er (traditiegetrouw) het meest zeker van dat de eigen baan *geen* gevaar loopt.

• Werknemers zijn over het algemeen nog niet in paniek. "Slechts" 6% denkt dat de kans groot is dat binnen een half jaar het congé zal volgen. De meeste werknemers voelen ook nog niet de druk om een stapje extra te zetten. Ook worden ambities over het algemeen niet naar beneden bijgesteld.

1.2 Vertrouwen

VERTROUWEN DAALT, TOCH BLIJFT MEERDERHEID OVERTUIGD VAN EIGEN KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT

Vertrouwen in vinden werk elders



- Werknemers onderkennen dat we moeilijke economische tijden doormaken. Dit besef uit zich sinds september vorig jaar, naast een toename in de angst voor ontslag, ook in een afname van het vertrouwen in het vinden van werk elders.

- Maar liefst drie op de tien werknemers hebben er geen vertrouwen in om binnen zes maanden hetzelfde of vergelijkbaar werk te vinden bij een andere werkgever.

- Met name ouderen zien het somber in: de helft van de oudere werknemers (46+) denkt waarschijnlijk tot zeker op korte termijn geen vergelijkbaar werk elders te kunnen vinden.

- Alhoewel de angst voor ontslag onder jongere werknemers groter is, hebben zij toch relatief veel vertrouwen in het vinden van een nieuwe baan elders. Drie kwart van de jongeren heeft bijvoorbeeld vertrouwen in het vinden van hetzelfde of vergelijkbaar werk elders.

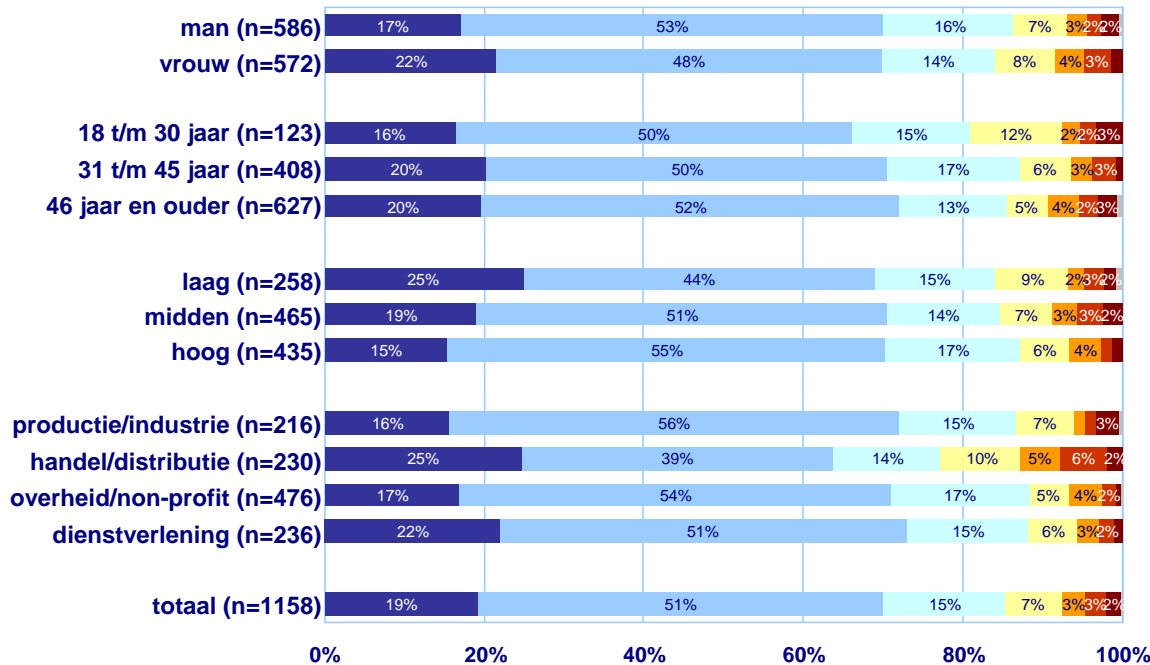
- Ook onder hoogopgeleiden is het vertrouwen relatief groot. 82% van de hoogopgeleide werknemers heeft vertrouwen in het vinden van werk elders. Onder laagopgeleide werknemers denkt 53% waarschijnlijk wel binnen een half jaar ergens anders aan de slag te kunnen, mocht dat nodig zijn.

- Opvallend verder is dat vrouwen meer vertrouwen hebben in het vinden van een nieuwe werkgever op korte termijn dan mannen.

- Al met al houdt dus toch nog altijd de meerderheid vertrouwen in de eigen kansen op de arbeidsmarkt

1.3 Werknemertevredenheid

Werknemertevredenheid



ZEVEN OP DE TIEN WERKNEMERS (ZEER) TEVREDEN

• Het merendeel van de werknemers is in meer of mindere mate tevreden met de huidige werkgever (85%). Twee op de tien werknemers zijn zelfs zeer tevreden.

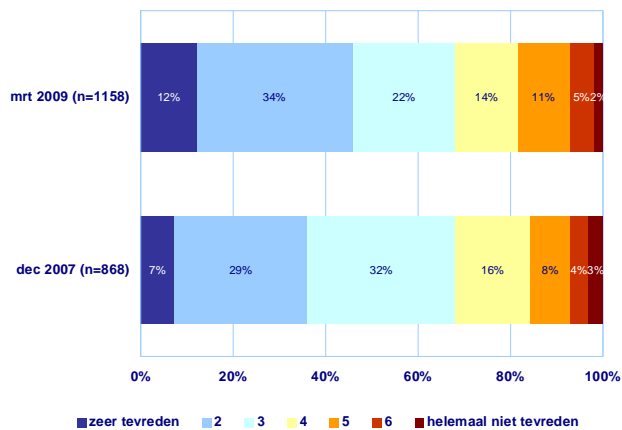
• Laagopgeleiden zijn relatief vaak zeer tevreden (25%).

• Eén op de tien werknemers loopt echter ontevreden rond op het werk.

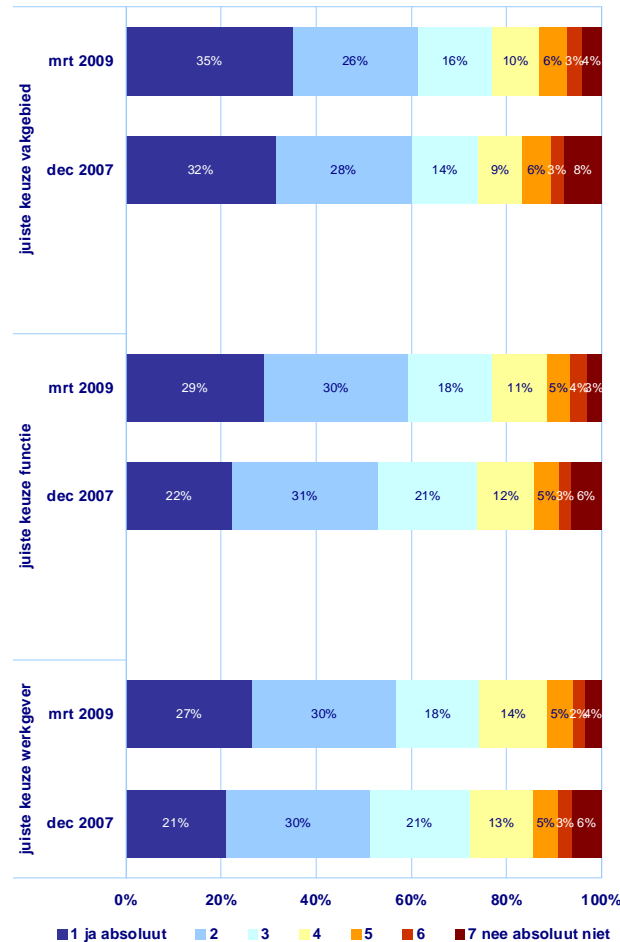
• Binnen de handel en distributie staat men iets vaker kritisch tegenover de eigen werkgever. Daarentegen is men binnen deze sector ook iets relatief vaak uitgesproken positief.

1.4 Loopbaanreflectie

Tevredenheid huidige punt loopbaan



Attitude huidige punt loopbaan



BLIJ ZIJN MET WAT JE HEBT

• Circa 60% van de werknemers is in zekere zin tevreden met de loopbaan als geheel tot nu toe. Werknemers werkzaam bij de overheid of de dienstverlening zijn positiever dan personeel uit de productie/industrie en de handel/distributie.

• De tevredenheid vertaalt zich in een groot deel (circa 60%) dat denkt het juiste vakgebied, de juiste werkgever en de juiste functie te hebben gekozen voor dit moment. Men is zelf, mogelijk onder invloed van de huidige economische situatie, positiever over de eigen carrière dan ruim een jaar geleden.

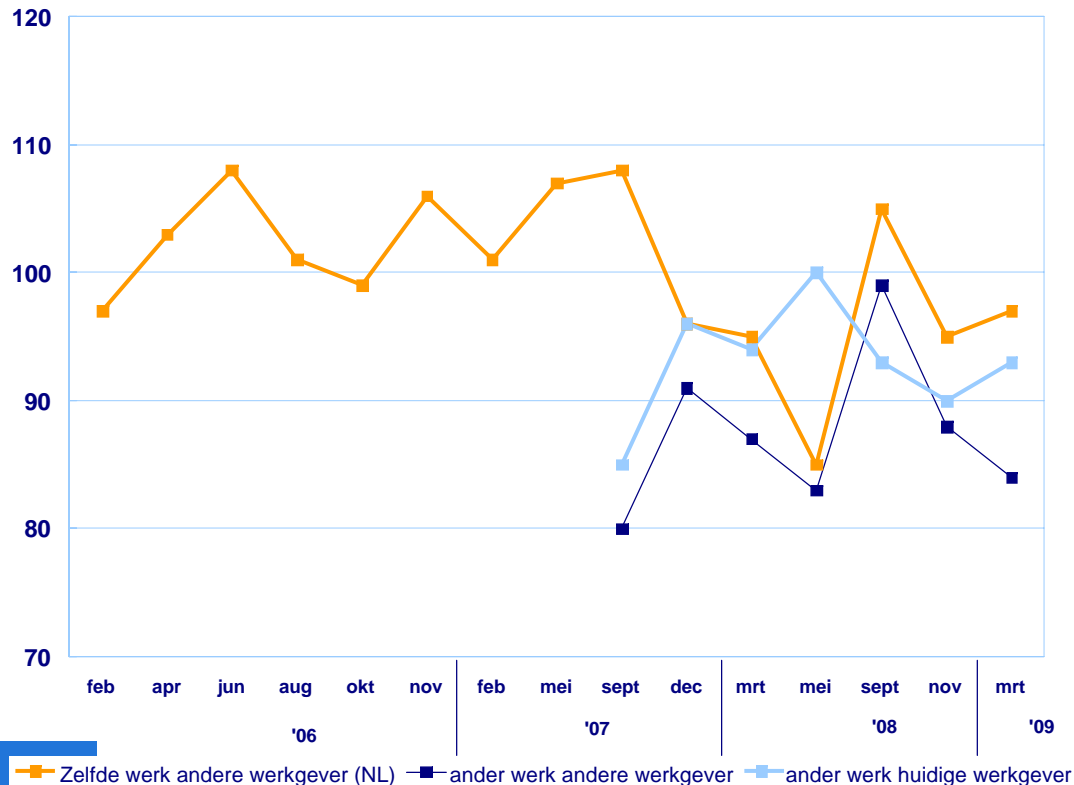
• In het verlengde hiervan zijn veel werknemers best bereid iets in te leveren om een eventueel vertrek te omzeilen, mocht het zover komen (niet in grafiek). Bijna de helft van de werknemers staat er in meer of mindere mate voor open om een bepaald deel van het salaris in te leveren om ontslag te voorkomen. Drie op de tien werknemers willen best een procent toeleggen op het eigen salaris. Ruim een vijfde is bereid tot 5% van het salaris in te leveren. 14% staat er zelfs voor open om 10% of meer in salaris omlaag te gaan teneinde een ontslag af te wenden. Hoger opgeleiden (die mogelijk meer in te leveren hebben) zijn hiertoe overigens meer bereid dan laagopgeleide werknemers.

• Nog altijd is echter ongeveer tweevijfde van alle werknemers niet dermate tevreden dat alle twijfel omtrent gemaakte keuzes weggenomen wordt. Ongeveer een kwart kan in het geheel niet zeggen de juiste keuzes te hebben gemaakt en zit in het verkeerde vak bij de verkeerde werkgever in de verkeerde functie.

2 Mobiliteit

2.1 Verwachte mobiliteit korte termijn

Mobiliteitsindex



n=1158

WERKNEMERS IETS MEER GENEIGD BIJ EIGEN LEEST TE BLIJVEN

- De verwachte krimp van de economie in combinatie met omzetzdalingen bij werkgevers en de invloed ervan op de kansen op de arbeidsmarkt hebben geleid tot een dalend vertrouwen onder werknemers in het vinden van werk elders.

- Bovendien vrezen meer werknemers voor hun baan dan voor de uitbraak van de crisis. De onzekerheid onder werknemers is daardoor toegenomen. Dit heeft mogelijk tot gevolg dat men, zoals op de vorige pagina staat beschreven, eerder geneigd is blij te zijn met wat men heeft en dus ook kan kwijtraken.

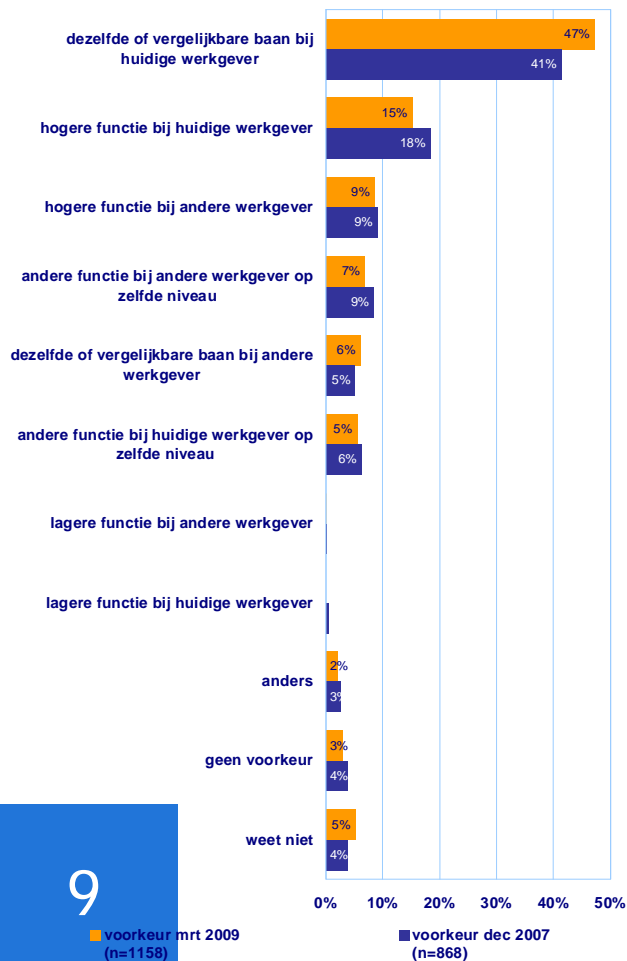
- De geschetste ontwikkelingen hebben er aanvankelijk toe geleid dat werknemers steeds minder bezig waren met een nieuwe uitdaging en geneigd waren voorlopig te blijven zitten bij de huidige werkgever. Daardoor is (onder invloed van de toegenomen roring op de werkvloer) de verwachte mobiliteit aanvankelijk eerst gestegen, maar daarna gedaald.

- De daling van de mate waarin men toe is aan een nieuwe uitdaging in het werk heeft zich echter deze meting niet verder doorgezet (mogelijk omdat de crisis nu geaccepteerd is als voldongen feit en men nu eenmaal verder moet). In het verlengde daarvan is ook de daling in de indexen voor de mate waarin men opzoek is naar vergelijkbaar werk bij een andere werkgever of ander werk bij de huidige werkgever een halt toegeroepen.

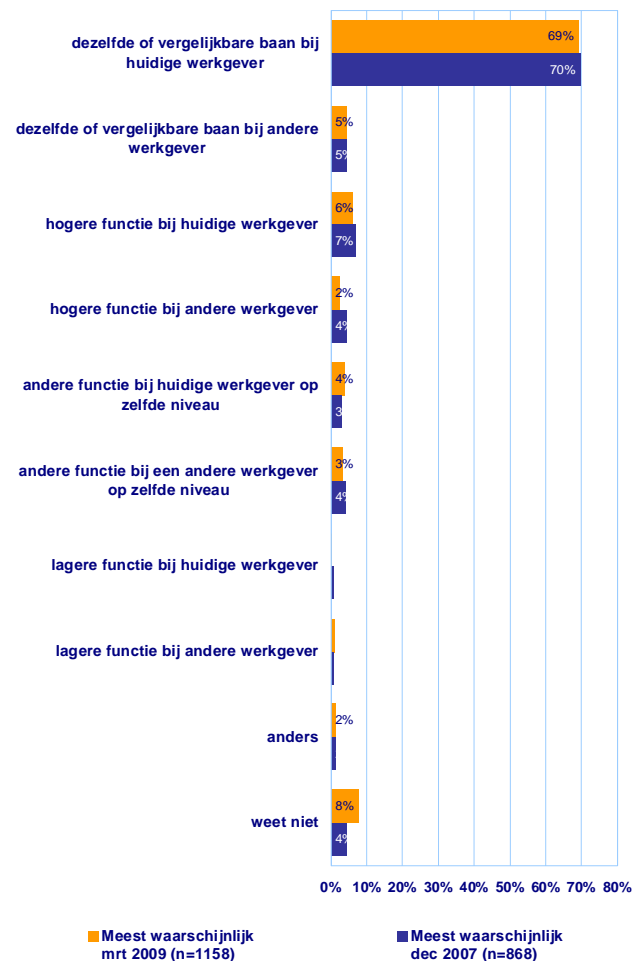
- Men blijft echter bij het vinden van die nieuwe uitdaging toch nog vooral zo dicht mogelijk bij de eigen leest: de index voor de mate waarin men verwacht *ander* werk te doen bij een *andere* werkgever is wel verder gedaald.

2.2 Voorkeuren

Voorkeur over half jaar



Meest waarschijnlijk over half jaar



WERKNEMERS ZITTEN TOCH NIET STIL: RUIM VIJFDE VERWACHT VERANDERING IN DE WERKSITUATIE

- In totaal blijft 70% *bijvoorkeur* bij de huidige werkgever werken. In lijn met de geschetste ontwikkelingen is het aandeel dat het liefst *in dezelfde baan* bij de huidige werkgever blijft zitten licht gestegen (47%).

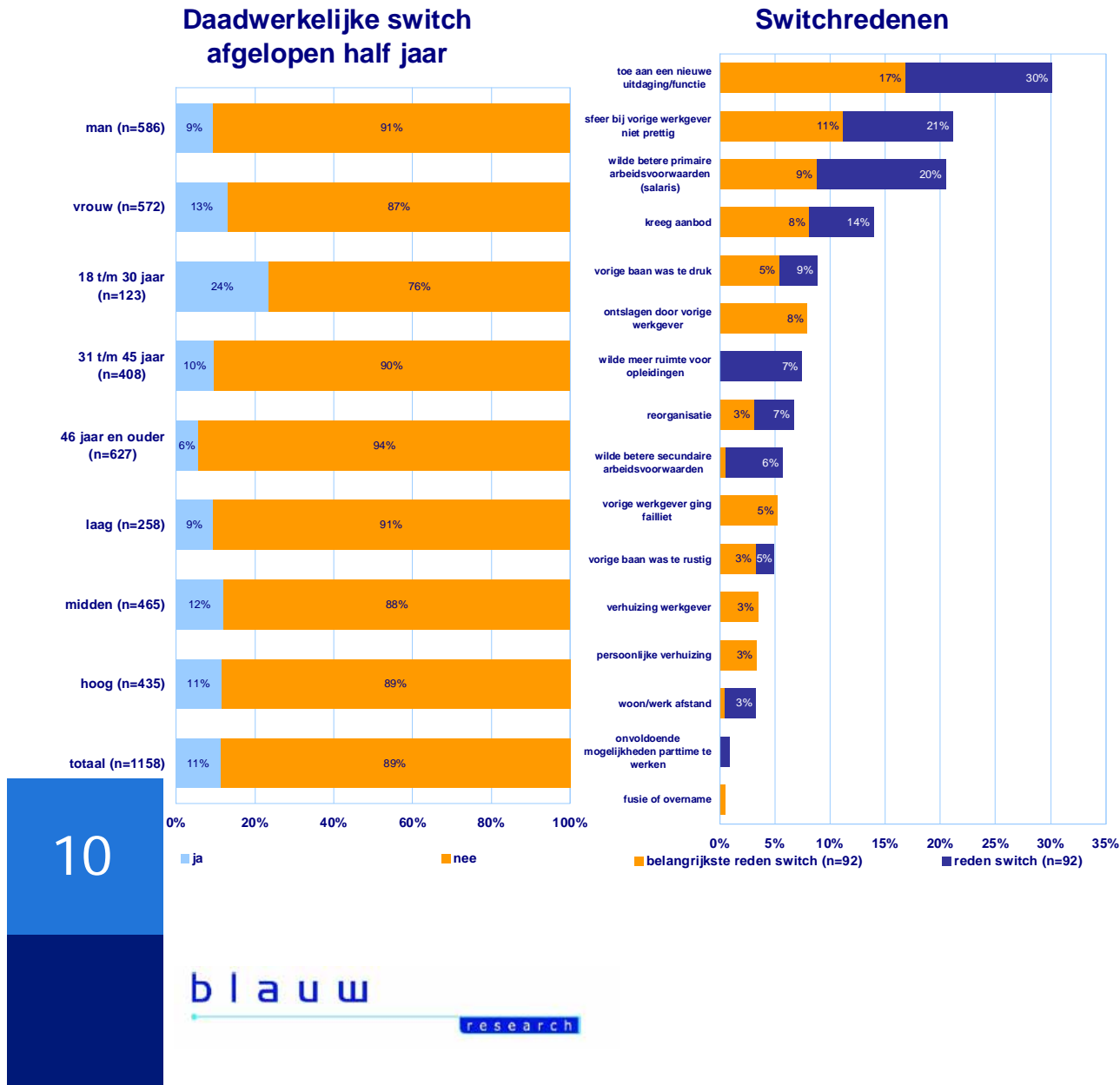
- 22% vertrekt bij voorkeur wel naar een andere werkgever. Jongere werknemers (tot 30 jaar) hopen relatief vaak een overstap te kunnen maken (30%).

- In totaal is het voor 79% van de werknemers het *meest waarschijnlijk* dat ze bij de huidige werkgever blijven werken. 12% denkt daadwerkelijk de overstap naar een andere werkgever te hebben gemaakt over een half jaar.

- Tweederde (vooral ouderen) zoekt *het bijvoorkeur* ook niet hogerop, maar een kwart ambieert wel een hogere functie.

- In de praktijk verwacht echter 9% *daadwerkelijk* in een hogere functie te kunnen doorstromen binnen een half jaar. 81% blijft waarschijnlijk op hetzelfde functieniveau actief.

2.3 Daadwerkelijke mobiliteit afgelopen half jaar



UITDAGING EN SFEER VOORNAAMSTE REDENEN VOOR VERTREK; SALARIS OOK BELANGRIJK BIJ LAAGCONJUNCTUUR

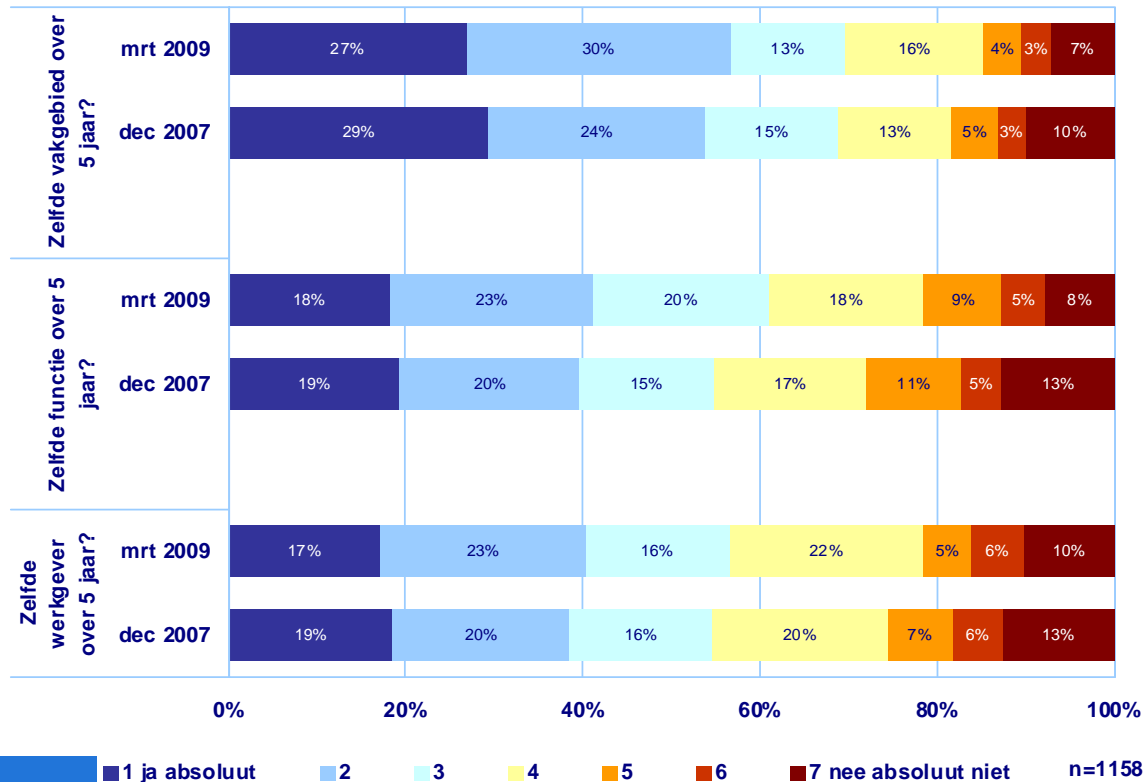
• Zoals beschreven op de vorige sheet denkt 12% daadwerkelijk de overstap naar een andere werkgever te hebben gemaakt over een half jaar. De verwachtingen komen wat dat betreft overeen met de praktijk: in werkelijkheid is 11% van de werknemers het afgelopen jaar van werkgever veranderd. Dit zijn relatief vaak werknemers beneden de 30 jaar oud.

• Ongeveer de helft van alle werknemers geeft te kennen in meer of mindere mate toe te zijn aan een nieuwe uitdaging. Het aangaan van de nieuwe uitdaging is ook de voornaamste reden van werknemers om elders aan de slag te gaan.

• Naast de nieuwe uitdaging speelde de sfeer veelal mee als reden van vertrek. Primaire arbeidsvoorwaarden komen daarnaast wat meer naar voren als bron van onvrede. Dit ligt in het verlengde van de huidige economische onzekerheid. 20% van de switchers gaf aan dat men om die reden een nieuwe baan heeft aangenomen. Eind 2007 speelden de primaire arbeidsvoorwaarden voor nog "slechts" 13% een rol bij het vertrek.

2.4 Verwachte mobiliteit langere termijn

Over 5 jaar...



OOK OP MIDDELLANGE TERMIJN ZIJN WERKNEMERS MEER GENEIGD HONKVAST TE BLIJVEN

- De meeste werknemers zijn over vijf jaar vermoedelijk nog werkzaam in hetzelfde vakgebied (70%).

- Iets meer dan de helft zit bovendien vermoedelijk nog in dezelfde functie bij dezelfde werkgever.

- Werknemers blijken ook op lange termijn wat sterker de neiging te hebben om te blijven zitten waar men zit dan ruim een jaar terug.

- Jongeren en hoogopgeleiden hebben relatief sterk de verwachting binnen het huidige vakgebied te blijven. Daarentegen hebben ze minder sterk het idee over 5 jaar ook nog steeds bij de huidige werkgever te zullen werken.

- Werknemers bij de overheid/non-profit zijn het meest loyaal aan het vakgebied en de werkgever.

- Een vijfde denkt over vijf jaar wel eerder bij een andere werkgever en in een andere functie werkzaam te zijn dan nu. Voor eveneens ongeveer een vijfde is dit een dubbeltje op z'n kant. Bovendien kiest 14% vermoedelijk voor een ander vakgebied en nog eens 16% geeft niet op voorhand aan over 5 jaar nog in het zelfde vakgebied werkzaam te zijn.

11

blauw

research

randstad

2.5 Inzetbaarheid van medewerkers

VEEL WERKNEMERS ZIJN GEINTERESSEERD IN OM EN BIJSCHOLINGSMOGELIJKHEDEN

- Bijna twee op de drie werknemers zijn geïnteresseerd in *bij*scholingsmogelijkheden en 44% staat open voor *om*scholingsmogelijkheden. Dit geldt overigens in mindere mate voor laagopgeleiden en oudere werknemers.

- Het omscholen van werknemers opent de deur naar een bredere inzetbaarheid van personeel en levert mogelijk loyalere werknemers op indien hier adequaat op ingesprongen wordt. Het opent echter ook de deur naar een nieuwe werkgever. Zeker indien men bedenkt dat maar liefst 37% van alle werknemers geïnteresseerd is te gaan werken in een andere sector. Het is een uitdaging voor werkgevers om hier op de juiste manier op in te spelen en zo werknemers te kunnen blijven binden en boeien in het huidige economisch vaarwater.

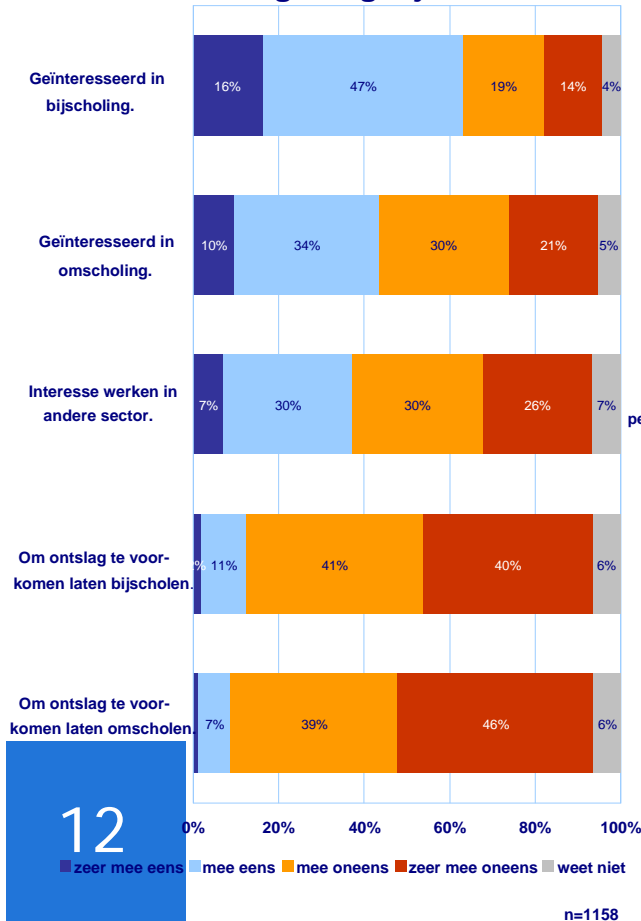
- Waar zouden werknemers met interesse in omscholing of bijscholing naar toe gaan om de mogelijkheden te inventariseren?

- 60% zou voor advies te rade gaan bij de werkgever (hetzij bij de leidinggevende, hetzij bij collega's, de HR afdeling, de ondernemingsraad of personeelsvereniging). Dit ligt in lijn met de bevindingen uit eerdere metingen waaruit blijkt dat werknemers ervan uit gaan dat de werkgever de opleiding betaalt (en wat in de praktijk ook meestal het geval is).

- 35% van de werknemers met interesse zou rechtstreeks bij een externe aanbieder aankloppen voor advies.

- Enigszins opvallend is dat jongere werknemers minder vaak dan oudere werknemers de HR afdeling om advies zouden vragen. Daarentegen zijn ze vaker geneigd rechtstreeks op een externe aanbieder af te stappen. Ook zijn ze meer geneigd vrienden of bekenden om advies te vragen dan werknemers op leeftijd. Oudere werknemers stappen op hun beurt weer vaker op de vakbond af.

Interesse scholingsmogelijkheden



Inwinnen van advies. Bij wie?



12

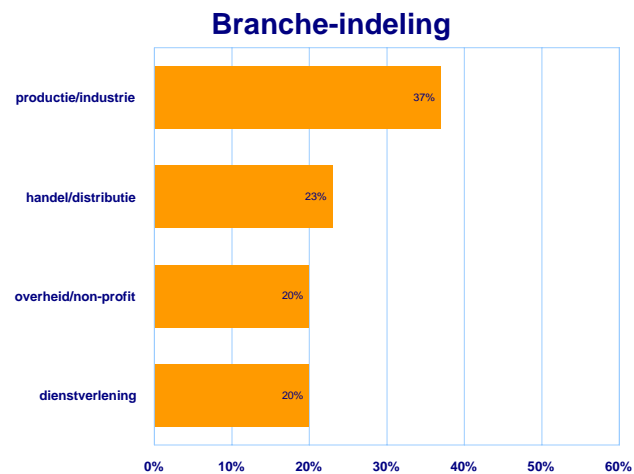
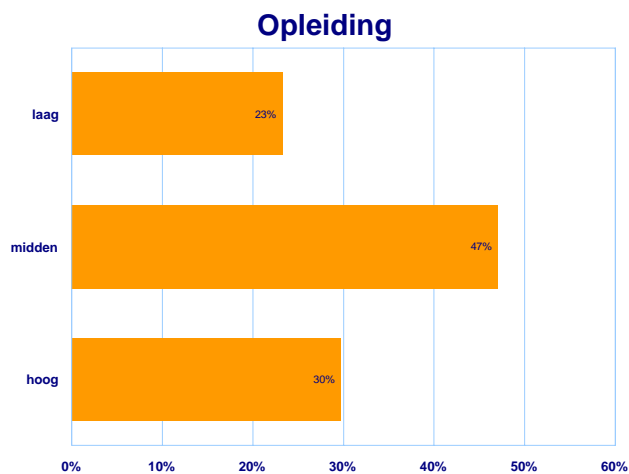
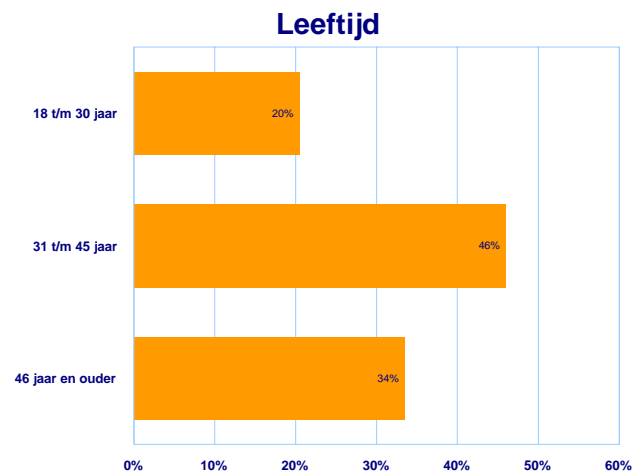
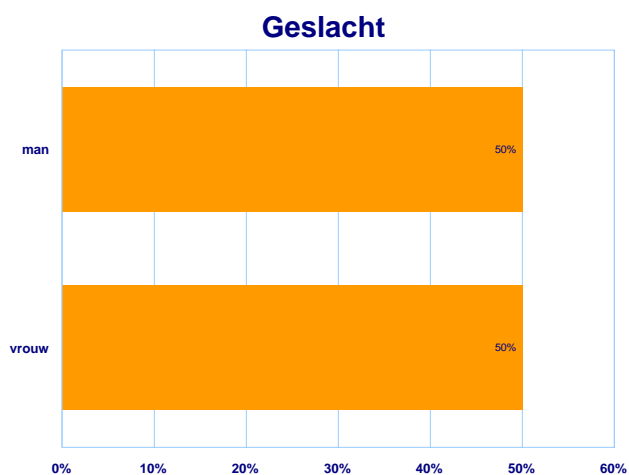
blauw

research

randstad

3. Onderzoeksdoelgroep

Om ontwikkelingen in de tijd zuiver te kunnen meten wordt onderstaande verdeling constant gehouden. Consequentie hiervan is dat de daadwerkelijke verdeling van de populatie in verloop van tijd licht kan afwijken van de steekproef.



4. Verantwoording

In dit hoofdstuk wordt besproken op welke wijze het onderzoek met betrekking tot de state of mind op de arbeidsmarkt is uitgevoerd. Er wordt hierbij onder andere ingegaan op de steekproeftrekking, het veldwerk, de dataverwerking en indexberekening.

Methode

Randstad wil uitspraken kunnen doen over ontwikkelingen in de mobiliteit van werknemers in de tijd. Tevens, in aanvulling hierop, zou men graag aandacht besteden aan één of meerdere sentimentindices die het sentiment op de arbeidsmarkt weergeven t.a.v. een aantal mobiliteitsgerelateerde issues én een periodiek thema (vooraf geagendeerd). Om deze reden is gekozen voor een kwantitatief onderzoek. Hierbij is gebruik gemaakt van een online vragenlijst. Online onderzoek is voor dit vraagstuk een geschikte methode aangezien er geen aanleiding is om aan te nemen dat de online populatie van de totale populatie verschilt in attitude ten aanzien van het te onderzoeken onderwerp. Met online onderzoek kan zonedig door middel van weegtechnieken representativiteit naar de onderzoekspopulatie bereikt worden. Met de keuze voor deze online methode wordt tijd-efficiëntie bereikt ten aanzien van het veldwerk en de verwerking van de vragenlijsten.

Steekproefprocedure

De onderzoekspopulatie van het onderzoek bestond uit mensen van 18 jaar en ouder die minimaal 24 uur per week betaald werk verrichten en niet zelfstandig werkzaam zijn. De steekproefomvang was in de eerste meting in juli 2003 320. Vanaf de tweede meting in september 2003 tot aan november 2005 is dit aantal op 400 gesteld. Daarna betrof de gewenste steekproefomvang 800 werknemers. Bij deze steekproefomvang kunnen er met voldoende nauwkeurigheid uitspraken worden gedaan over de belangrijkste subgroepen binnen de steekproef. Aan de 30ste meting hebben 1158 mensen meegewerkt. De steekproeftrekking vindt plaats in BlauwNL, het online panel van Blauw Research. BlauwNL is eind 2005 gestart en telt op dit moment zo'n 35.000 panelleden waarvan een groot aantal achtergrondkenmerken bekend is.

Verloop van het onderzoek en veldwerk

Om de validiteit van de indicatoren van de mobiliteitsindex te garanderen, is per indicator een drietal variabelen vastgesteld. Een verkennend kwalitatief onderzoek (n=23) voorafgaand aan de eerste meting heeft daarbij als leidraad gediend. Tevens had het kwalitatieve vooronderzoek ten doel eventueel nog bestaande onduidelijkheden in de formulering van de vragen weg te nemen. De juistheid van de onderzoeksmethodiek en vragenlijst is vervolgens beoordeeld en bevestigd door de onafhankelijke hoogleraar Prof. dr. E.A.G. Groenland, verbonden aan de Universiteit Nyenrode. In de tweede meting is besloten hieraan een aantal actuele vraagpunten toe te voegen, welke iedere meting een andere inhoud zullen hebben.

Nadat de vragenlijst online geprogrammeerd was, zijn mensen uitgenodigd mee te werken aan het onderzoek met behulp van een e-mail met een link naar de online vragenlijst. In totaal hebben 1158 mensen, die aan de selectiecriteria voldeden, de vragenlijst volledig ingevuld. Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 10 minuten en geschiedde van 28 januari tot en met 3 februari 2009. Blauw Research onderschrijft de ESOMAR/IKK codes voor het uitvoeren van het veldwerk.

Verwerking, analyse en indexopbouw

Na afloop van het veldwerk is het opgebouwde databestand gecontroleerd op validiteit en consistentie en vervolgens geschikt gemaakt voor statistische analyse. Voor de in dit rapport beschreven 30ste meting is gewogen naar opleiding, leeftijd, geslacht, branche. De resultaten zijn geijkt naar cijfers van de Gouden Standaard (leeftijd, opleiding, geslacht, Nielsen) en het CBS (branche). Daar in metingen voor de zestiende meting de branche-verdeling en de verdeling over de opleidingscategorieën afweek van de gehanteerde verdeling in de februari en april 2006 metingen, zijn alle voorgaande metingen herwogen naar deze nieuwe verdelingen. Hierdoor wordt uitgesloten dat een ontwikkeling in de index een gevolg is van een afwijking in de steekproef.

De mobiliteitsindex wordt gevormd uit de verdeling van mensen die positief of negatief antwoorden op de vraag of men verwacht binnen nu en zes maanden daadwerkelijk hetzelfde of vergelijkbaar werk te doen bij een andere werkgever.

Aan de index worden twee eisen gesteld. Ten eerste dient de index te reageren op ontwikkelingen in iedere antwoordcategorie. Daarnaast dient de index een redelijk verloop te hebben; bij in de toekomst te verwachten waarden dient de index geen extreem hoge of lage waarde aan te nemen. Om deze redenen is gebruik gemaakt van een gewicht voor iedere antwoordcategorie. Gewichten worden vaker gebruikt bij vergelijkbare intentievragen. Degenen die de vraag niet konden beantwoorden zijn in de index achterwege gelaten. De index wordt derhalve berekend zoals getoond in onderstaande tabel.

De gedachte achter de index is dat ontwikkelingen in de index worden voorspeld uit een aantal variabelen. De verklarende rol van deze variabelen in de voorspelling van de mobiliteit van werknemers (en daarmee het gewicht) is door middel van twee analyses (chaid- en regressieanalyse) in kaart gebracht.

Op basis daarvan kan geconcludeerd worden dat de index wordt voorspeld uit vier variabelen: vertrouwen in het vinden van nieuw werk, de angst om ontslagen te worden, het op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging en de tevredenheid met de huidige werkgever.

% binnen nu en 6 maanden daadwerkelijk hetzelfde of vergelijkbaar werk bij andere werkgever	Juli 2003 (1 meting)			Sept. 2003 (2 meting)			Nov. 2003 (3 meting)			Jan. 2004 (4 meting)			Mrt. 2004 (5 meting)			Mei. 2004 (6 meting)		
	result	gewicht		result	gewicht		result	gewicht		result	gewicht		result	gewicht		result	gewicht	
zeker wel'	6%	0,9	5,7%	7%	0,9	6,7%	7%	0,9	5,9%	5%	0,9	4,6%	5%	0,9	4,3%	8%	0,9	7,6%
waarschijnlijk wel'	18%	0,6	10,9%	17%	0,6	10,0%	15%	0,6	9,2%	17%	0,6	9,9%	14%	0,6	8,5%	16%	0,6	9,3%
waarschijnlijk niet'	31%	0,2	6,2%	37%	0,2	7,5%	41%	0,2	8,1%	43%	0,2	8,6%	39%	0,2	7,8%	45%	0,2	9,0%
zeker niet'	44%	0,1	4,4%	39%	0,1	3,9%	38%	0,1	3,8%	35%	0,1	3,5%	42%	0,1	4,2%	31%	0,1	3,1%
totaal			27,3%			28,0%			27,0%			26,7%			24,8%			29,0%
index			100			103			99			98			91			106
	Juli 2004 (7 meting)			Sept. 2004 (8 meting)			Nov. 2004 (9 meting)			Jan. 2005 (10meting)			Mrt. 2005 (11meting)			Mei 2005 (12meting)		
zeker wel'	9%	0,9	7,8%	4%	0,9	3,2%	5%	0,9	4,4%	7%	0,9	6,0%	6%	0,9	5,6%	6%	0,9	5,6%
waarschijnlijk wel'	15%	0,6	9,2%	20%	0,6	11,9%	14%	0,6	8,3%	15%	0,6	8,8%	16%	0,6	9,5%	16%	0,6	9,5%
waarschijnlijk niet'	36%	0,2	7,1%	43%	0,2	8,5%	44%	0,2	8,8%	42%	0,2	8,5%	41%	0,2	8,1%	41%	0,2	8,1%
zeker niet'	40%	0,1	4,0%	34%	0,1	3,4%	38%	0,1	3,8%	36%	0,1	3,6%	37%	0,1	3,7%	37%	0,1	3,7%
totaal			28,2%			27,0%			25,2%			26,9%			27,0%			27,0%
index			104			99			93			99			99			99
	Juli 2005 (13meting)			Sept 2005 (14meting)			Nov 2005 (15meting)			Feb 2006 (16meting)			April 2006 (17meting)			Juni 2006 (18meting)		
zeker wel'	7%	0,9	5,9%	7%	0,9	6,4%	6%	0,9	5,1%	6%	0,9	5,2%	9%	0,9	7,9%	9%	0,9	7,9%
waarschijnlijk wel'	14%	0,6	8,2%	16%	0,6	9,3%	12%	0,6	7,4%	16%	0,6	9,3%	14%	0,6	8,4%	17%	0,6	10,1%
waarschijnlijk niet'	38%	0,2	7,6%	37%	0,2	7,3%	42%	0,2	8,4%	41%	0,2	8,1%	40%	0,2	7,9%	39%	0,2	7,8%
zeker niet'	42%	0,1	4,2%	41%	0,1	4,1%	40%	0,1	4,0%	38%	0,1	3,8%	38%	0,1	3,8%	35%	0,1	3,5%
totaal			25,8%			27,1%			24,9%			26,4%			28,0%			29,4%
index			95			99			91			97			103			108
	Aug. 2006 (19meting)			Okt. 2006 (20meting)			Nov. 2006 (21meting)			Feb. 2007 (22meting)			Mei. 2007 (23meting)			Sept. 2007 (24meting)		
zeker wel'	7%	0,9	6,6%	7%	0,9	6,2%	7%	0,9	6,1%	7%	0,9	6,1%	10%	0,9	8,8%	10%	0,9	8,8%
waarschijnlijk wel'	16%	0,6	9,4%	15%	0,6	8,8%	19%	0,6	11,5%	17%	0,6	10,1%	15%	0,6	9,0%	15%	0,6	8,8%
waarschijnlijk niet'	37%	0,2	7,4%	40%	0,2	8,0%	39%	0,2	7,8%	35%	0,2	7,1%	39%	0,2	7,8%	41%	0,2	8,2%
zeker niet'	40%	0,1	4,0%	38%	0,1	3,8%	35%	0,1	3,5%	41%	0,1	4,1%	36%	0,1	3,6%	34%	0,1	3,4%
totaal			27,4%			26,9%			28,9%			27,4%			29,3%			29,3%
index			101			99			106			101			107			108
	Nov. 2007 (25meting)			Maart. 2008 (26meting)			Mei. 2008 (27meting)			Sept. 2008 (28meting)			Nov. 2008 (28meting)			Mrt. 2009 (29meting)		
zeker wel'	6%	0,9	5,4%	8%	0,9	6,9%	6%	0,9	5,5%	11%	0,9	10,0%	8%	0,9	7,2%	4%	0,9	3,8%
waarschijnlijk wel'	15%	0,6	8,7%	11%	0,6	6,4%	9%	0,6	5,3%	12%	0,6	7,3%	11%	0,6	6,7%	18%	0,6	10,9%
waarschijnlijk niet'	40%	0,2	8,0%	43%	0,2	8,7%	39%	0,2	7,7%	37%	0,2	7,3%	39%	0,2	7,8%	41%	0,2	8,2%
zeker niet'	40%	0,1	4,0%	38%	0,1	3,8%	46%	0,1	4,6%	40%	0,1	4,0%	42%	0,1	4,2%	37%	0,1	3,7%
totaal			26,0%			25,8%			23,2%			28,6%			25,9%			26,5%
index			96			95			85			105			95			97

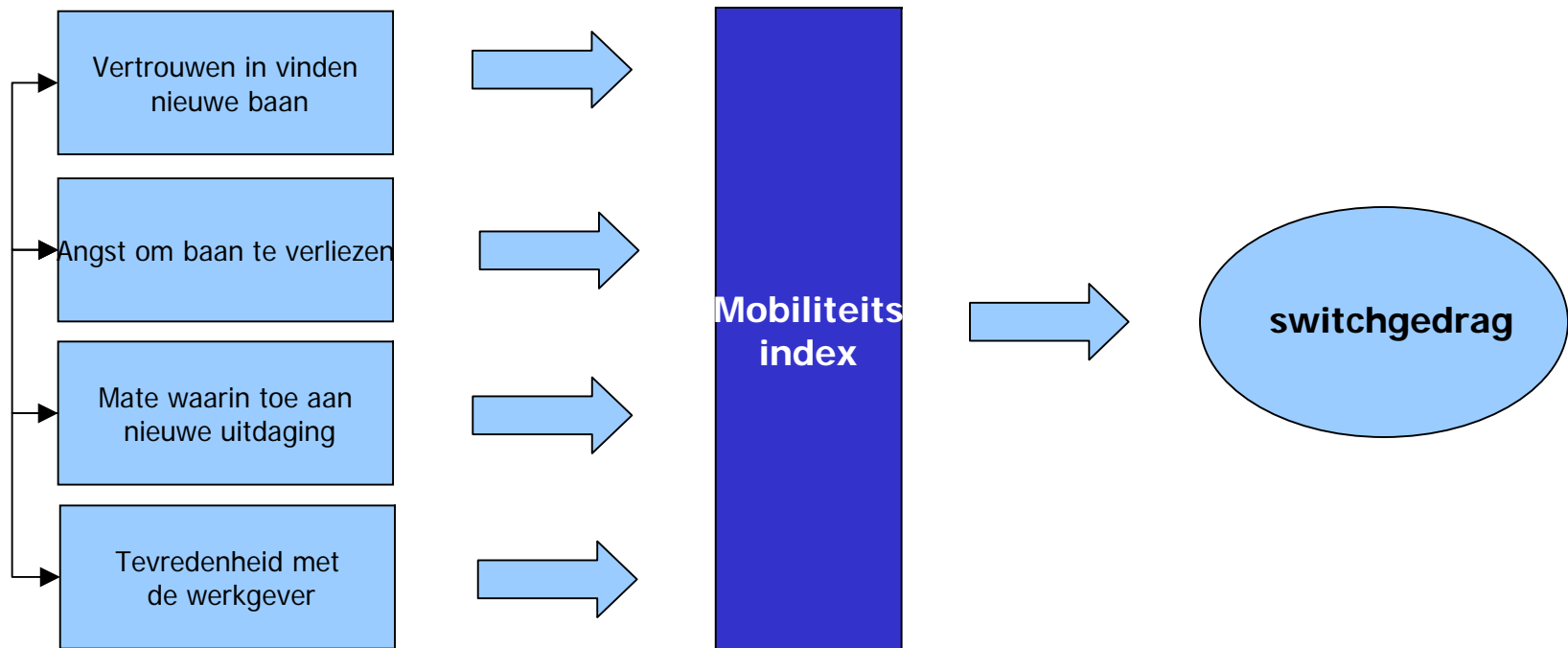
Resultaten

Onderhavig rapport is beschrijvend van aard en bestaat uit een management samenvatting en een beschrijving van de onderzoeksresultaten, grafisch ondersteund door grafieken. Bij de analyses is uitgegaan van een significantieniveau van 10 procent. Als bijlagen zijn de tabellen met de resultaten op geaggregeerd niveau en uitgesplitst naar verschillende achtergrondvariabelen opgenomen. Bij uitsplitsingen naar opleiding is de volgende indeling aangehouden:

- Laag= lager onderwijs en lager beroepsonderwijs
- Midden= middelbaar algemeen onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en hoger algemeen onderwijs
- Hoog= hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs.

Mobiliteitsindex

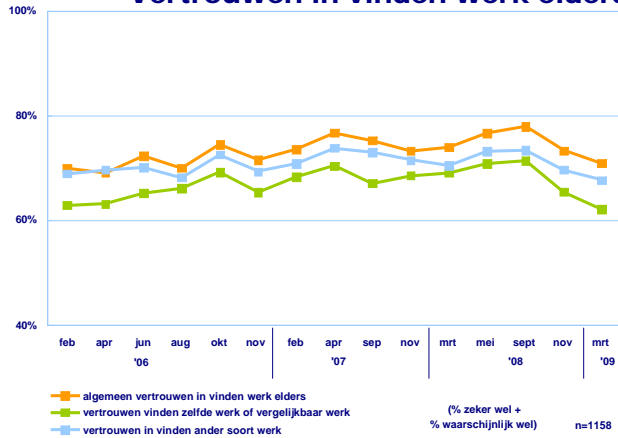
De mobiliteitsindex wordt gevormd uit de verdeling van mensen die positief of negatief antwoorden op de vraag of men verwacht binnen nu en zes maanden daadwerkelijk hetzelfde of vergelijkbaar werk te doen bij een andere werkgever. Ontwikkelingen in de index worden voorspeld uit een aantal variabelen. De index wordt voorspeld uit vier variabelen: vertrouwen in het vinden van nieuw werk, de angst om ontslagen te worden, het op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging en de tevredenheid met de huidige werkgever.



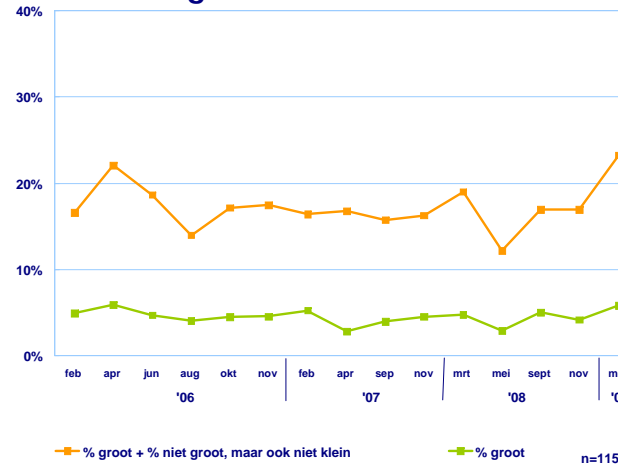
16

Kerncijfers

Vertrouwen in vinden werk elders



Angst om baan te verliezen



Vertrouwen april 2009

- Algemeen: 71%
- Zelfde of vergelijkbaar werk: 62%
- Ander soort werk: 68%

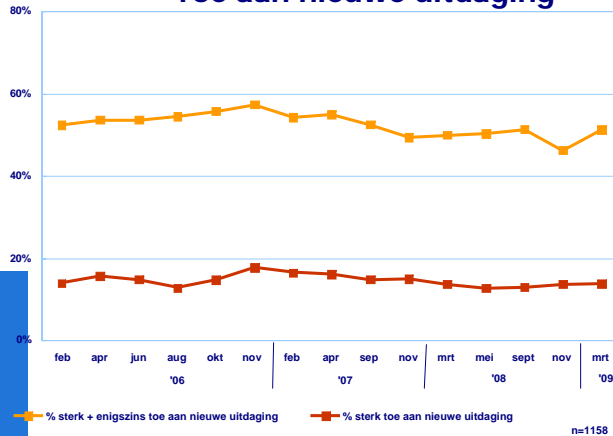
Ontslagangst april 2009

- Groot: 6%
- Niet groot, ook niet klein: 17%

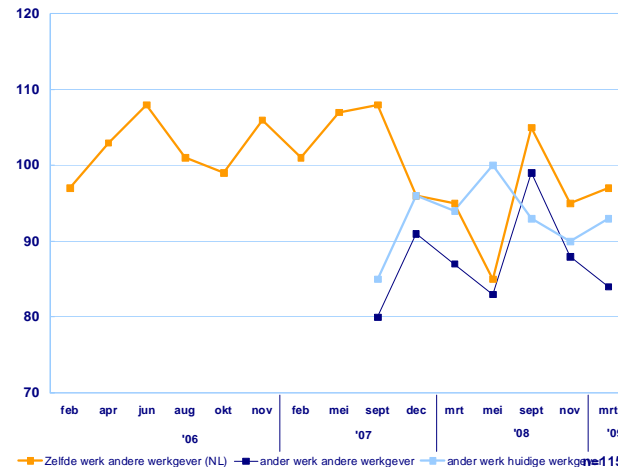
Toe aan nieuwe uitdaging april 2009

- Enigszins: 38%
- Sterk: 14%

Toe aan nieuwe uitdaging



Mobiliteitsindex



Mobiliteit april 2009

- Zelfde werk, andere werkgever: 97
- Ander werk andere werkgever: 84
- Ander werk huidige werkgever: 93

Tevredenheid april 2009

- 85% (niet in grafiek)