

Randstad Werkmonitor

Nummer 34

Vertrouwen

Maart 2010

B11654-2

(werknemer perspectief)

Voorwoord

In dit rapport worden de resultaten van de 34ste meting van de Randstad werkmonitor beschreven. De werkmonitor is een onderzoek in opdracht van Randstad naar de mentale mobiliteitstoestand van werknemers gehouden onder ditmaal 810 werkenden.

Er 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).

Deze meting draait, naast het vaste onderwerp mobiliteit, om employability en tevredenheid.

Wij hopen dat dit rapport bijdraagt aan een goed inzicht in de gevoelstemperatuur op de arbeidsmarkt, gezien vanuit het perspectief van de werknemer.

Rotterdam, maart 2010
Sandra Bosma, senior projectmanager
Noortje Wijnstok, projectmanager
Bram Jonkheer, managing partner

Inhoudsopgave

Management samenvatting	3
1 Mobiliteit	4
2 Tevredenheid	7
3 Employability	11
4 Onderzoeksdoelgroep	12
5 Verantwoording	13

Management Samenvatting

Vertrouwen in vinden nieuwe baan omlaag, maar kans op ontslag ook

In 2009 is het vertrouwen in het vinden van een andere baan sterk gedaald. Aan het begin van 2010 zien we dat deze daling zich verder doorzet. Mensen denken steeds minder vaak binnen een half jaar een nieuwe baan te kunnen vinden.

Normaal gesproken gaat een dalend vertrouwen in het vinden van een andere baan samen met meer angst voor ontslag. Dat is dit keer niet het geval. Werknemers achten over het algemeen de kans kleiner dat ze binnenkort ontslagen worden. Ze lijken minder reden te hebben om bang te zijn, omdat het bij het merendeel van de werkgevers economisch goed gaat en werknemers denken dat de werkgever zich in het komende jaar ook economisch goed zal ontwikkelen. De meeste ontslagrondes zullen nu ook al zijn geweest.

De persoonlijke situatie, de situatie die werknemers ook het beste kunnen inschatten, wordt dus positiever beoordeeld dan voorheen. Het vertrouwen van werknemers in de gehele arbeidsmarkt wordt op meer dan alleen persoonlijke ervaringen gebaseerd: er lijken in de omgeving van werknemers dus nog voldoende negatieve geluiden om minder vertrouwen te hebben in het vinden van een andere baan.

Tevredenheid over werkgever is meer uitgesproken door economische crisis

Een kwart van de werknemers is zeer tevreden over hun werkgever. Een jaar geleden (maart 2009) en ook voor het begin van de economische crisis (maart 2008) zei één op de vijf werknemers dit. De stijging in zeer tevreden werknemers lijkt het gevolg te zijn van de manier waarop werkgevers zich tegen de crisis wapenen. De zeer tevreden werknemers zijn namelijk te vinden binnen organisaties waarvan de economische situatie goed te noemen is, of waar de werkgevers op een goede manier maatregelen treffen tegen de crisis.

Al het pessimistische nieuws in de media over (de duur van) de crisis, zal er ook aan bijdragen dat werknemers de waarde van hun baan hoger inschatten: zij zijn degene die, in deze tijden, nog een baan hebben.

De tevredenheid is over de gehele linie gestegen. Er zijn geen uitschieters in specifieke groepen die nu meer tevreden zijn dan een jaar geleden. Zowel jongeren als ouderen, mannen als vrouwen, werknemers uit de dienstverlening als van de overheid: binnen alle groepen zijn meer mensen zeer tevreden over hun huidige baan. Ze lijken allemaal hetzelfde gevoel te hebben: ik heb mijn baan nog!

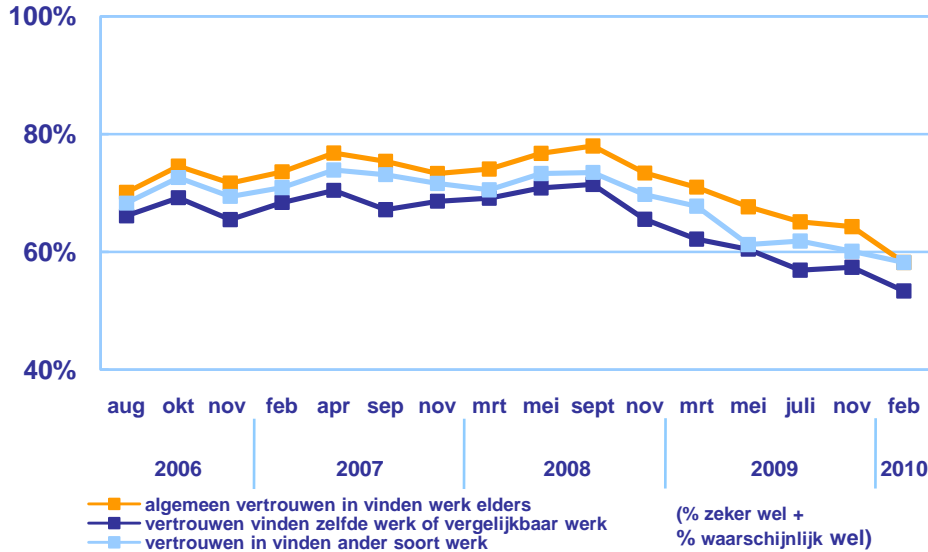
Inzetbaarheid gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer

Iedere werknemer is verantwoordelijk voor zijn of haar eigen carrière, aldus driekwart van de werknemers. Binnen hun huidige baan zien werknemers verantwoordelijkheid weggelegd voor hun werkgever. De meeste werknemers verwachten scholing en begeleiding vanuit de werkgever, indien hun baan zou verdwijnen. De overheid speelt hier een minder grote rol in. Minder werknemers leggen de verantwoordelijkheid bij de overheid voor het aanbieden van scholing bij het verliezen van een baan.

1 Mobiliteit

1.1 Vertrouwen in vinden werk elders en kans op baanverlies

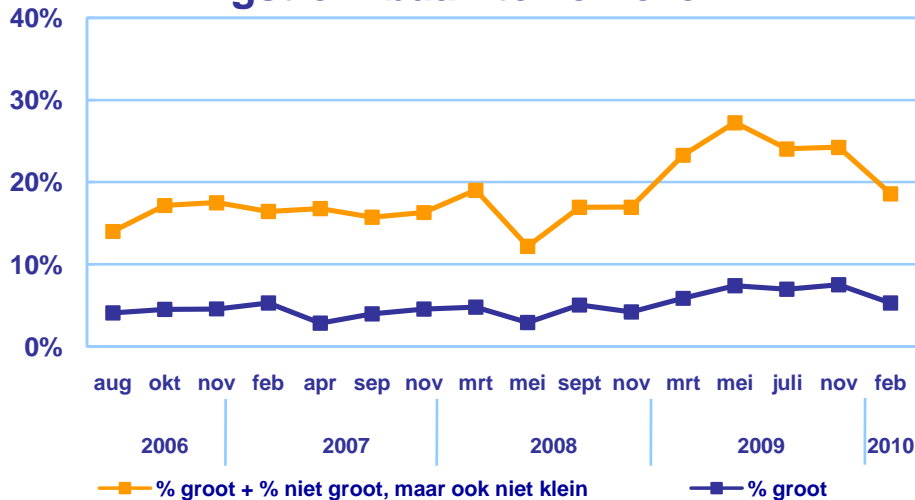
Vertrouwen in vinden werk elders



VERTROUWEN OMLAAG, MAAR KANS OP ONTSLAG OOK

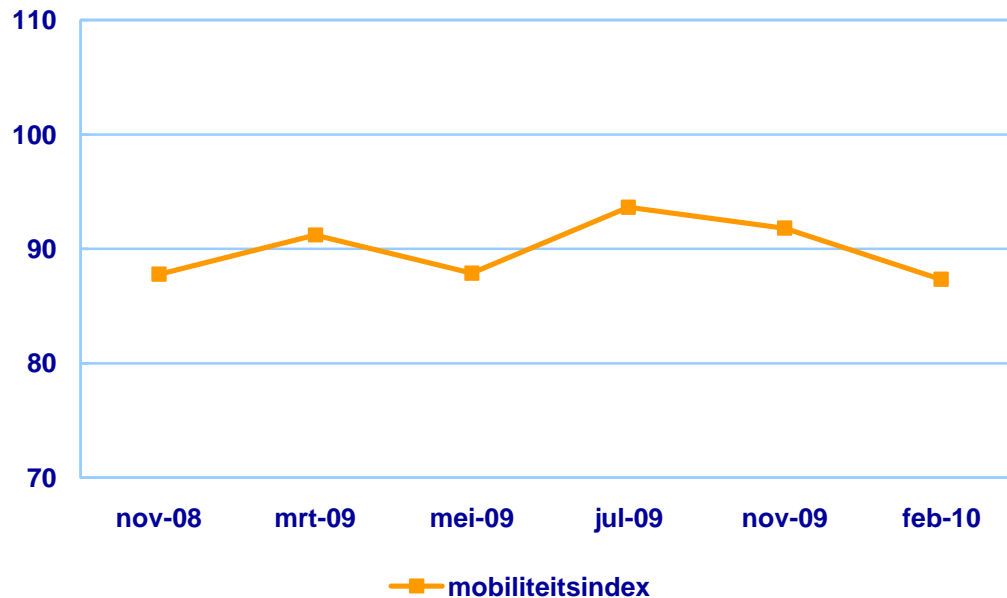
- Ten opzichte van vorig jaar is het vertrouwen in de arbeidsmarkt nog verder gedaald. Echter, de kans om een baan te verliezen is ook gedaald.
- Recente baanwisselaars hebben meer vertrouwen in de arbeidsmarkt dan werknemers die niet in het afgelopen half jaar van baan zijn veranderd. Vier op de tien recente baanwisselaars zijn er zelfs sterk van overtuigd snel een nieuwe baan te kunnen krijgen. Zij hebben immers net laten zien dat het kan. Van de oudgedienden zijn slechts twee op de tien even optimistisch.

Angst om baan te verliezen



1.2 Verwachting daadwerkelijke mobiliteit

Mobiliteitsindex



De indexatie van de onderzoeksgegevens gebeurt vanaf heden alleen op basis van externe mobiliteit (verwachting ten aanzien van werk bij andere werkgever). Tot op heden werd het gebaseerd op de interne en externe mobiliteit (verwachting ten aanzien van werk bij andere werkgever en ander werk bij zelfde werkgever).

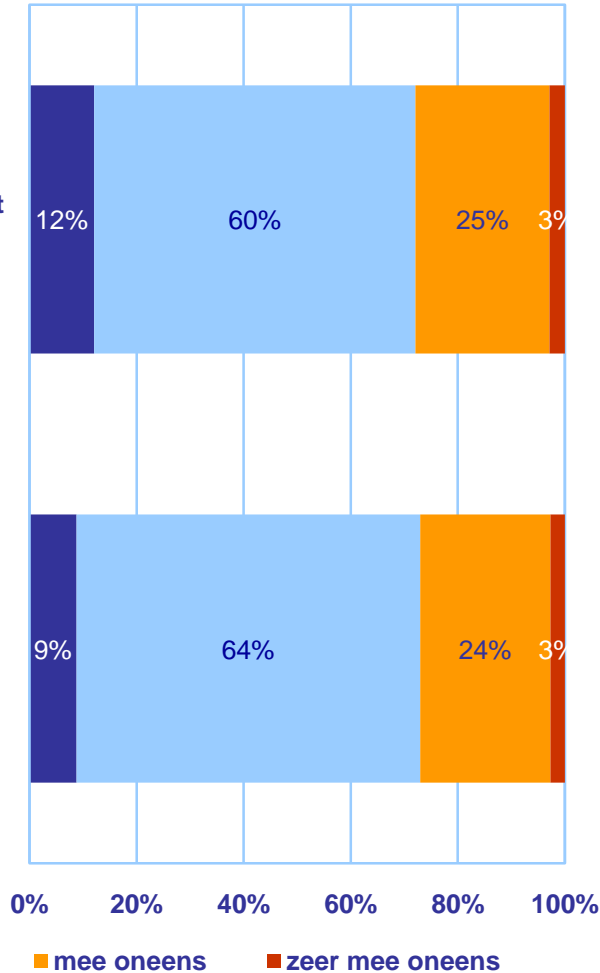
MOBILITEITSINDEX TIJDENS CRISIS AANHOUDEND LAAG

- De verwachting of men daadwerkelijk binnen nu en een half jaar een andere baan heeft, wordt weergegeven in de mobiliteitsindex.
- De verwachte mobiliteit is sinds het begin van de crisis laag. De laatste daling in de mobiliteitsindex is terug te voeren op twee eerder genoemde zaken. Als eerste op het verminderde vertrouwen dat werknemers hebben in het vinden van een nieuwe baan. Als tweede het feit dat werknemers de kans op ontslag kleiner achten. Werknemers verwachten dus minder snel ergens anders een baan te hebben, omdat ze enerzijds niet denken dat de banen voor het oprapen liggen en anderzijds niet verwachten dat ze hun huidige baan verliezen.

1.3 Houding ten aanzien van economische situatie werkgever

Het gaat in economisch opzicht goed met het bedrijf/de organisatie waar ik werk.

Het bedrijf/de organisatie waar ik werk, zal zich het komende jaar in economisch opzicht goed ontwikkelen.

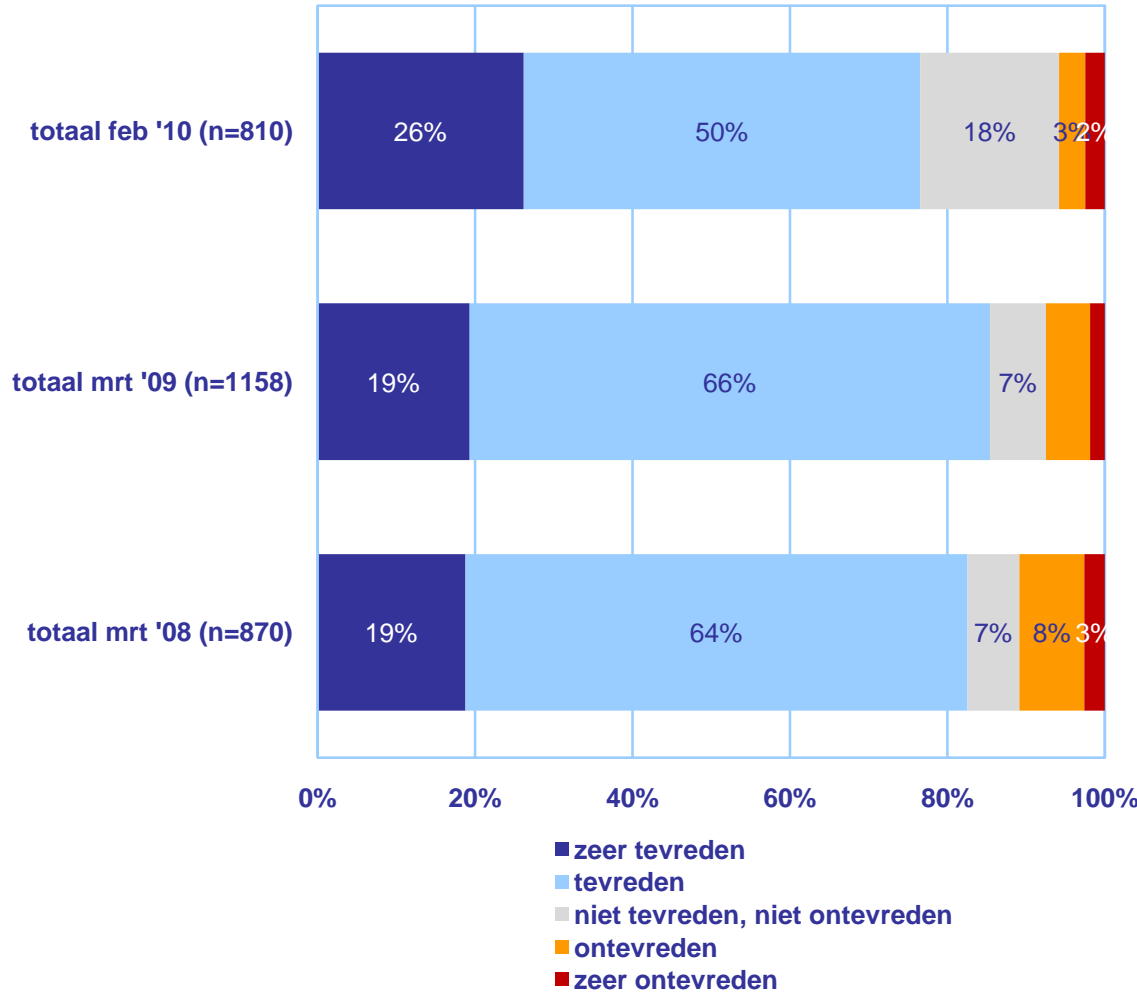


MINDER KANS OP ONTSLAG DOOR POSITIEVE ECONOMISCHE SITUATIE WERKGEVER

- Bijna driekwart van de werknemers geeft aan dat het economisch goed gaat met het bedrijf waar hij/zij werkt. Ook denkt bijna driekwart van de werknemers dat het bedrijf zich het komende jaar in economisch opzicht goed zal ontwikkelen.
- Dit positieve vooruitzicht heeft hoogstwaarschijnlijk de angst voor ontslag doen afnemen.
- In vergelijking met eind 2009 lijken werknemers ook eerder hun optimisme voor het komende jaar uit te spreken over de economische situatie van hun werkgever.

2 Wat maakt werknemers tevreden?

2.1 Werknemertevredenheid

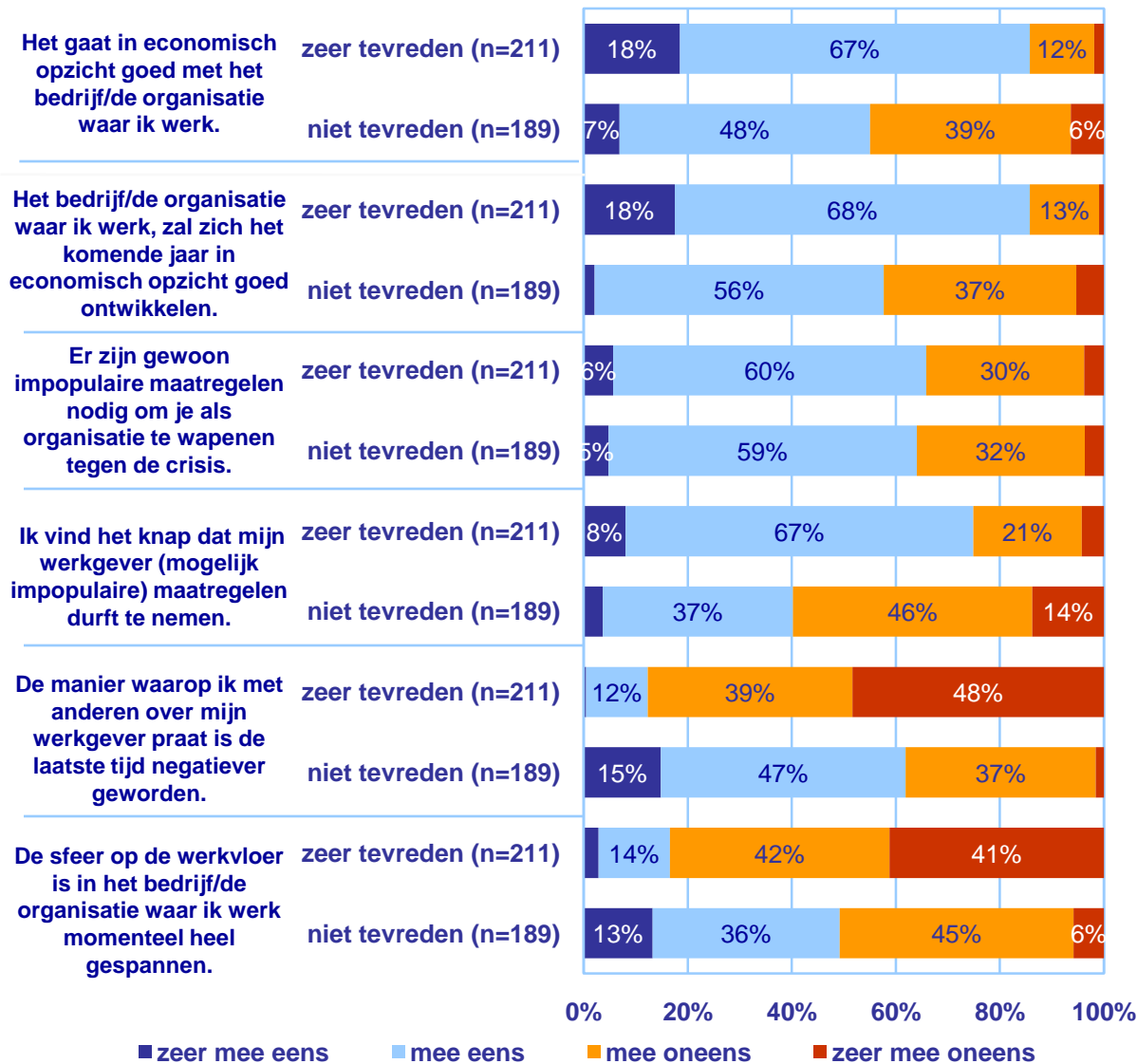


TEVREDENHEID OVER WERKGEVER IS MEER UITGESPROKEN DAN EEN JAAR GELEDEN

- Ondanks de huidige economische crisis zijn er meer werknemers zeer tevreden over hun huidige baan. Een kwart van de werknemers is zeer tevreden. Vorig jaar (maart 2009) en vóór het begin van de crisis (maart 2008) was maar één op de vijf werknemers zo uitgesproken positief.

- Zowel jongeren als ouderen, mannen als vrouwen, werknemers uit de dienstverlening als van de overheid: binnen alle groepen zijn meer mensen zeer tevreden over hun huidige baan.

2.2 Attitude ten aanzien van maatregelen tegen economische crisis



WERKNEMERS WAARDEREN HUIDIGE ARBEIDSPOSITIE MEER DOOR ECONOMISCHE CRISIS

- Het lijkt er op dat de stijging in zeer tevreden werknemers is ontstaan door de crisis en de manier waarop werkgevers zich ertegen wapenen.

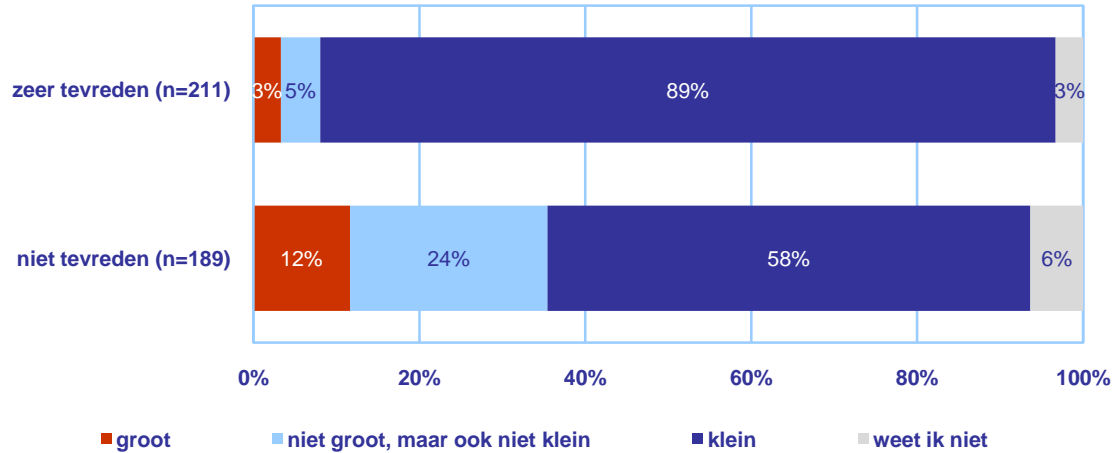
- Zeer tevreden werknemers staan namelijk vaker achter de acties die de werkgever onderneemt om de crisis het hoofd te bieden.

- Daarnaast werken ze vaker bij een werkgever waar het economisch goed mee gaat (19% van de zeer tevreden werknemers vs. 7% van de niet tevreden werknemers). Of bij een werkgever waarvan ze verwachten dat de economische situatie in het komende jaar zich positief zal ontwikkelen (18% vs. 2%).

- Hiermee samenhangend werken zeer tevreden werknemers minder vaak in een gespannen werksfeer.

2.3 Vertrouwen in arbeidsmarktpositie

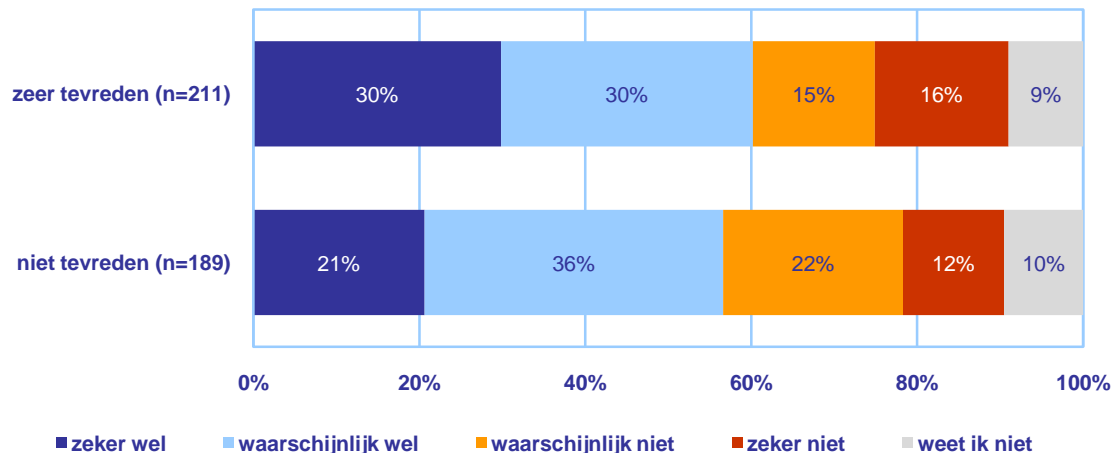
Angst om baan te verliezen



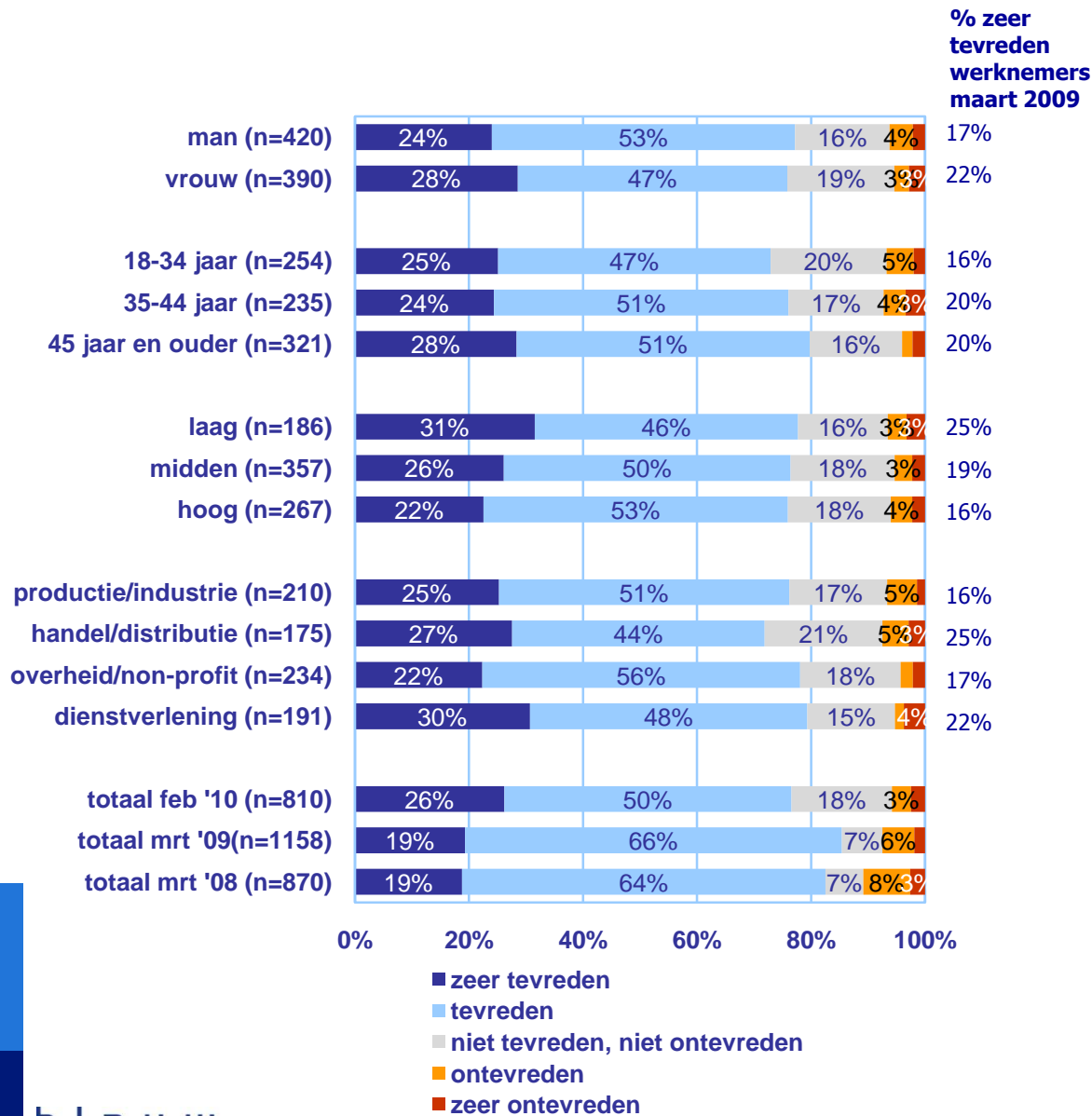
TEVREDENHEID ZORGT VOOR LOYALITEIT

- Zeer tevreden werknemers achten de kans op ontslag lager dan ontevreden werknemers.
- En ondanks dat ze meer vertrouwen hebben in hun arbeidsmarktpositie dan niet tevreden werknemers, hebben ze minder vaak de behoefte iets compleet anders te gaan doen.
- De zeer tevreden werknemers hebben een lagere mobiliteit en zijn (logischerwijs) minder vaak op zoek naar een nieuwe baan dan de niet tevreden werknemers.

Vertrouwen in vinden werk elders



2.4 Werknemertevredenheid per subgroep



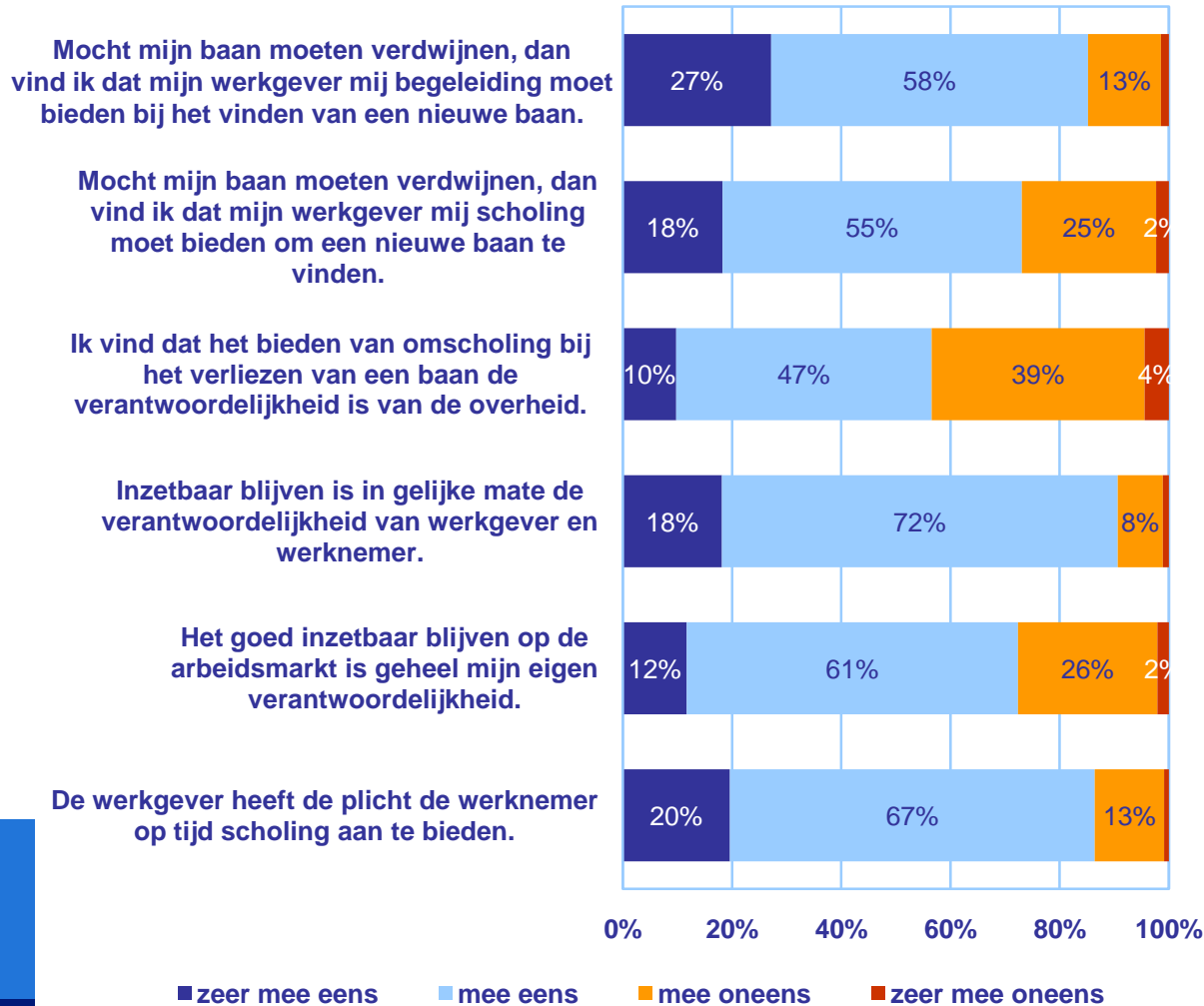
ONDER ALLE TYPE WERKNEMERS IS TEVREDENHEID GESTEGEN

- De gestegen tevredenheid is niet toe te kennen aan één specifieke branche of type werknemer. Zowel jongeren als ouderen, mannen als vrouwen, werknemers uit de dienstverlening als van de overheid: bij alle groepen zijn er meer mensen die zeer tevreden zijn over hun huidige baan. Er zijn geen echte uitschieters in specifieke groepen.

- Wat opvalt is dat hoog opgeleiden minder vaak uitgesproken tevreden zijn dan laagopgeleiden. Hoog opgeleiden lijken een kritischere houding te hebben ten opzichte van hun baan en werkgever.

3 Employability

3.1 Attitude ten aanzien van inzetbaarheid



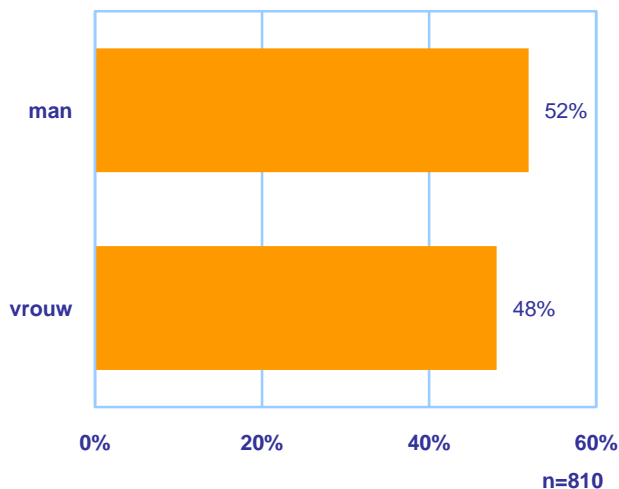
INZETBAARHEID GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID VAN WERKGEVER EN WERKNEMER

• Iedere werknemer is verantwoordelijk voor zijn of haar eigen carrière, aldus driekwart van de werknemers. Binnen hun huidige baan zien werknemers echter ook verantwoordelijkheid weggelegd voor hun werkgever.

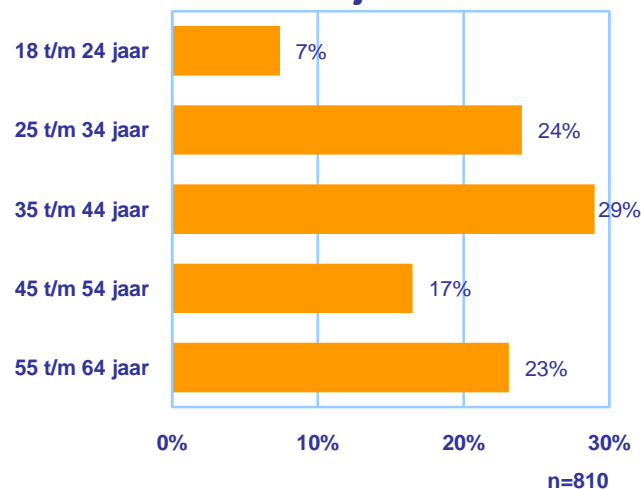
• De meeste werknemers verwachten scholing en begeleiding vanuit de werkgever, indien hun baan zou verdwijnen. De overheid speelt hier een minder grote rol in. Werknemers leggen de verantwoordelijkheid voor het bieden van scholing bij het verliezen van een baan eerder bij hun werkgever dan bij de overheid.

4. Onderzoeksdoelgroep

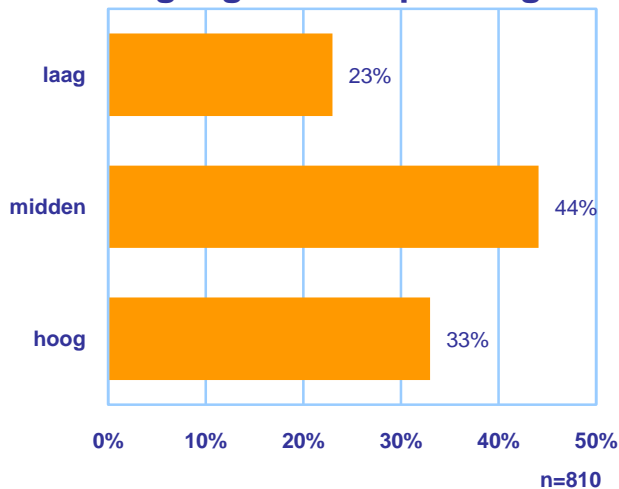
Geslacht



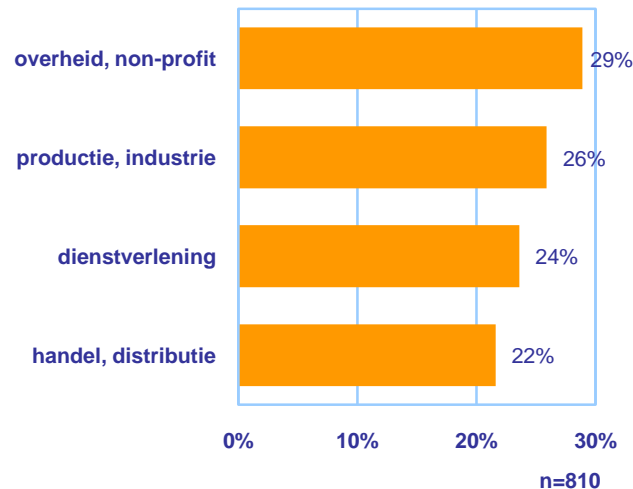
Leeftijd



Hoogst genoten opleiding



Hoofdbranche



5. 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.

Methodes

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 zo nodig door middel van weegtechnieken representativiteit naar de onderzoeks-populatie bereikt worden. Met de keuze voor deze online methode wordt tijdefficiëntie 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 34ste meting hebben 810 mensen meegewerkt. De steekproeftrekking vindt plaats in het panel van Survey Sampling International (SSI).

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 zal 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 810 mensen, die aan de selectiecriteria voldeden, de vragenlijst volledig ingevuld. Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 5 minuten en geschiedde van 21 januari tot en met 9 februari 2010. 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 34ste meting (februari 2010) is gestratificeerd uitgestuurd naar opleiding, leeftijd, geslacht en branche. De gewenste verdeling is geïjkt naar cijfers van de Gouden Standaard (leeftijd, opleiding, geslacht) en het CBS (branche).

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.

Resultaten

Dit 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 5 procent.

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 drie variabelen: vertrouwen in het vinden van nieuw werk, de angst om ontslagen te worden en de tevredenheid met de huidige werkgever.

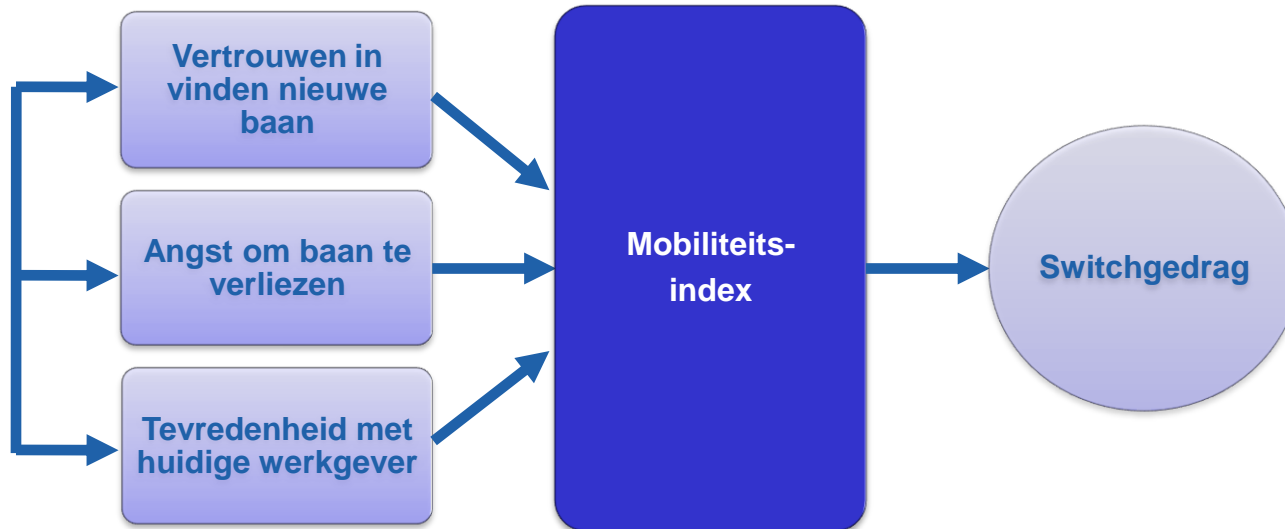
De index wordt gebaseerd op de volgende twee vragen.

- Denkt u dat u binnen nu en 6 maanden *hetzelfde of vergelijkbaar werk* zult doen bij een *andere werkgever*?
- Denkt u dat u binnen nu en 6 maanden *ander werk* zult doen bij een *andere werkgever*?

Deze vragen worden beantwoord op een vierpunt-schaal, lopend van zeker wel tot zeker niet. Op individueel niveau wordt het meest positieve antwoord op de twee vragen als uitgangspunt gebruikt voor de verwachtingsmaat. Als startpunt voor de mobiliteitsindex worden alle individuele antwoorden van respondenten geaggregeerd.

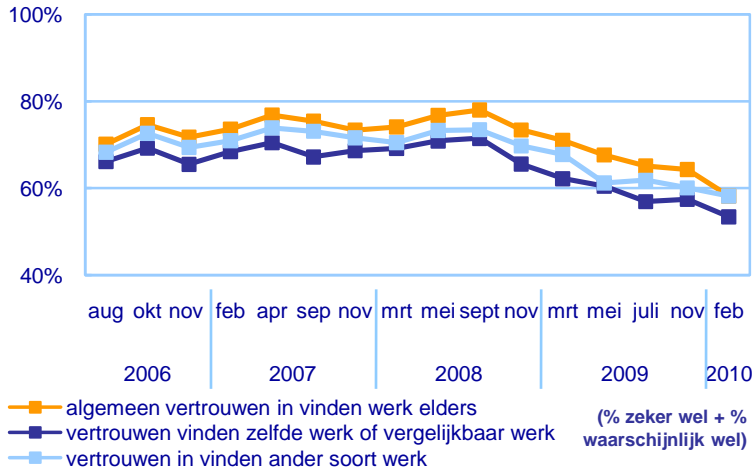
Aan de index worden twee eisen gesteld. Ten eerste dient de index te reageren op ontwikkelingen in iedere antwoordcategorie. Daarnaast dient de index een redelijk verloop te hebben; bij in de toekomst te verwachten waarden dient de index geen extreem hoge of lage waarde aan te nemen. Om deze redenen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

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.

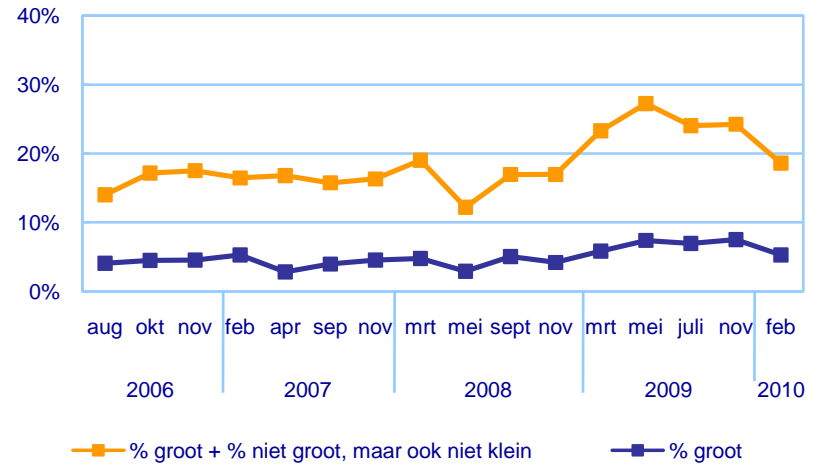


Vertrouwen, ontslagangst en mobiliteit

Vertrouwen in vinden werk elders



Angst om baan te verliezen



Mobiliteitsindex

